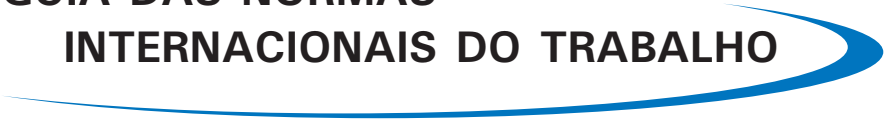


Organização Internacional do Trabalho  
Centro Internacional de Formação da OIT

# **GUIA DAS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO**



---

Departamento de Normas Internacionais do Trabalho • Genebra

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2008  
Publicado em 2009

As publicações do *Bureau* Internacional do Trabalho gozam da protecção dos direitos de autor em virtude do Protocolo 2 anexo à Convenção Universal sobre Direito de Autor. No entanto, breves extractos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que mencionada a fonte. Os pedidos para obtenção dos direitos de reprodução ou tradução devem ser dirigidos ao Serviço de Publicações da OIT (*Rights and Permissions*), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, ou por email: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). Os pedidos de autorização serão sempre bem vindos. As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados poderão reproduzir cópias de acordo com as licenças obtidas para esse efeito. Por favor consulte o sítio [www.ifro.org](http://www.ifro.org) para conhecer a entidade reguladora no seu país.

---

### Guia para as normas internacionais do trabalho

ISBN: 978-972-704-314-9

---

Também disponível em Inglês: *Guide to international labour standards*, Geneva, 2008, (ISBN 9789221183037), Francês: *Guide sur les normes internationales du travail* (ISBN 9789222183036) Geneva, 2008, e Espanhol *Guía sobre las normas internacionales del trabajo*, (ISBN 9789223183035) Geneva, 2008.

---

Tradução: Traducta  
Edição: **Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social de Portugal**  
R Castilho, n° 24, 5°esq. 1250-069 Lisboa  
Impressão: Etigrafe, Artes Gráficas, Lda.  
Depósito Legal: 288168/09

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

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

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

Informação adicional sobre as publicações do BIT pode ser obtida no Escritório da OIT em Lisboa,  
Rua Viriato nº 7, 7º, 1050-233 LISBOA-PORTUGAL  
Tel. +351 213 173 447, fax +351 213 140 149 ou directamente através da nossa página da internet  
[www.ilo.org/lisbon](http://www.ilo.org/lisbon)

---

Impresso em Portugal

## INTRODUÇÃO

As normas internacionais do trabalho têm sido o principal meio através do qual a Organização Internacional do Trabalho tem agido desde a sua criação em 1919. As normas assumem a forma de Convenções ou de Recomendações. As Convenções são tratados internacionais que vinculam os Estados-membros que as ratificam. Ao ratificá-las, os Estados-membros comprometem-se a dar execução às disposições respectivas, tanto a nível legislativo como na prática. As Recomendações não são tratados internacionais. Estabelecem princípios não vinculativos orientadores para as políticas e práticas nacionais e, frequentemente, complementam as disposições de Convenções.

Os Estados que tenham ratificado Convenções têm de apresentar periodicamente um relatório sobre a sua aplicação, tanto no plano jurídico como na prática. Trata-se da obrigação constitucional de apresentar relatórios sobre as medidas que adoptaram para dar cumprimento a essas Convenções. As organizações de empregadores e as de trabalhadores podem apresentar à Organização os seus comentários sobre a aplicação das Convenções ratificadas pelos respectivos países.

Os relatórios são examinados pela Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações, um órgão independente da Organização, cujo relatório é depois debatido anualmente por uma comissão tripartida da Conferência Internacional do Trabalho. A Constituição da OIT prevê também um procedimento de reclamação e de queixa para exame de alegações de que um Estado-membro não teria observado as disposições da Convenção que ratificou. Além disso, pode ser iniciado um procedimento especial de verificação destinado à apreciação das queixas de violação da liberdade sindical, mesmo que os governos em causa não tenham ratificado as Convenções sobre liberdade sindical.

O significado das normas internacionais do trabalho depende do seu efeito prático. As normas reflectem aquilo que actualmente é viável, e apontam simultaneamente a via para o progresso social e económico. Por essa razão, são debatidas e aprovadas na Conferência pelos representantes governamentais conjuntamente com os representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores dos Estados-membros da OIT.

A presente publicação destina-se essencialmente aos participantes em actividades de formação organizadas pelo Centro Internacional de Formação da OIT. No entanto, tem igualmente interesse para outras pessoas, tais como representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores, funcionários públicos, ONG dedicadas aos direitos humanos ou empresas com responsabilidades sociais, estudantes, professores, trabalhadores na cooperação técnica e todas as pessoas que se interessem pelas questões sociais.

A publicação está dividida em duas secções: 1) resumos das normas internacionais do trabalho; 2) a OIT e os seus procedimentos relativos às normas internacionais do trabalho.

## ***Resumos das normas internacionais do trabalho***

A presente secção reproduz essencialmente a publicação do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho intitulada “Guia das Normas Internacionais do Trabalho”.

Os resumos consistem numa selecção das Convenções e Recomendações internacionais do trabalho, agrupadas por assunto. Abrangem um conjunto de 76 Convenções, 5 protocolos e 79 Recomendações, que constitui, para a Organização, uma prioridade em termos de promoção (os títulos respectivos são acompanhados de um asterisco no texto). Incluímos igualmente certas Convenções que não são consideradas totalmente actualizadas, mas que os Estados, que são parte em Convenções anteriores sobre o mesmo tema, são incentivados a ratificar.

Os resumos são apresentados sob a forma de “pontos chave”, que indicam os principais elementos dos instrumentos em causa. No caso de uma Recomendação associada a uma Convenção, o resumo abrange apenas as disposições que não figuram no texto da própria Convenção. Além disso, o resumo figura em caracteres menores e aparece separado do resumo da Convenção a que está associado.

Evidentemente, os resumos apresentados não podem reflectir todas as subtilidades e *nuances* jurídicas das normas e procedimentos a que se referem. Assim, é importante que os especialistas se refiram aos textos integrais, incluídos no CD-ROM que acompanha a presente publicação. O CD-ROM inclui igualmente outros documentos fundamentais para quem esteja interessado em aprofundar o tema.

<sup>1</sup> Os números foram elaborados pelo grupo de trabalho sobre a política de revisão das normas, em Março de 2002, tendo sido adaptados a fim de abrangerem os instrumentos adoptados desde então.

## ***A OIT e os seus procedimentos em matéria de normas internacionais do trabalho***

A presente secção é muito abreviada. Após fornecer informações de base sobre o mandato e a estrutura da OIT, fornece uma breve explicação sobre cada procedimento, apoiada pelos artigos pertinentes da Constituição da OIT, bem como por quadros síntese ou descritivos.

## ***Agradecimentos***

A presente publicação é produzida pelo Programa de Normas, Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho do Centro Internacional de Formação da OIT em Turim. Poderão ser obtidas informações pormenorizadas sobre as actividades e os materiais de formação na página Internet do Programa: <http://training.itsilo.org/ils>

Agradecemos, em especial, a Monique Zarka-Martres, do Departamento Internacional de Normas do Trabalho, por ter editado e revisto o presente documento, a Lejo Sibbel, consultor internacional, pela ajuda prestada na redacção da segunda parte, e a Daniela Morich, voluntária nas Nações Unidas, pelo contributo dado para a edição de 2008.

Alessandro Chiarabini  
Gestor do Programa de Normas,  
Princípios e Direitos Fundamentais  
no Trabalho

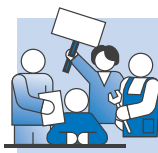


# ÍNDICE

Páginas

|                                                    |          |
|----------------------------------------------------|----------|
| Introdução . . . . .                               | 1        |
| Índice . . . . .                                   | 5        |
| <b>NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO . . . . .</b> | <b>9</b> |

## Secção 1 :



### Capítulo 1

#### **Liberdade sindical, negociação colectiva e relações profissionais . . . . . 11**

1. Convenções fundamentais sobre liberdade sindical . . 11
2. Liberdade sindical (agricultura) . . . . . 13
3. Relações profissionais . . . . . 15



### Capítulo 2

#### **Trabalho forçado . . . . . 23**

Convenções fundamentais sobre trabalho forçado  
(e Recomendação relacionada) . . . . . 23



### Capítulo 3

#### **Igualdade de oportunidades e de tratamento . . . . . 25**

1. Convenções fundamentais sobre igualdade de oportuni-  
dades e de tratamento (e Recomendações relacionadas) . 25
2. Trabalhadores com responsabilidades familiares . . . 29



### Capítulo 4

#### **Abolição do trabalho infantil e protecção das crianças e dos adolescentes . . . . . 31**

1. Convenções fundamentais sobre trabalho infantil  
(e Recomendações relacionadas) . . . . . 31
2. Protecção das crianças e dos adolescentes . . . . . 38



## Capítulo 5

### Administração e inspecção do trabalho . . . . . 43

1. Convenções prioritárias sobre inspecção do trabalho  
(e instrumentos relacionados) . . . . . 43
2. Administração do trabalho . . . . . 50



## Capítulo 6

### Consultas tripartidas . . . . . 55

- Convenção prioritária sobre consultas tripartidas  
(e Recomendação relacionada) . . . . . 55



## Capítulo 7

### Política e promoção do emprego . . . . . 57

1. Convenção prioritária sobre política de emprego  
(e Recomendações relacionadas) . . . . . 57
2. Promoção do emprego . . . . . 60



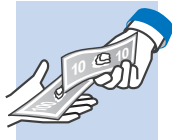
## Capítulo 8

### Orientação e formação profissional . . . . . 75



## Capítulo 9

### Política social . . . . . 79



## Capítulo 10

### Salários . . . . . 83



## Capítulo 11

### Duração do trabalho . . . . . 93

1. Duração do trabalho e férias pagas . . . . . 93
2. Trabalho noturno . . . . . 106





---

## Capítulo 12

### **Segurança e saúde no trabalho . . . . . 113**

1. Disposições gerais . . . . . 113
2. Protecção contra riscos específicos . . . . . 128
3. Protecção em determinados ramos de actividade . . 144



---

## Capítulo 13

### **Segurança social . . . . . 157**

1. Normas gerais . . . . . 157
2. Protecção concedida nos diferentes ramos da  
segurança social . . . . . 161
3. Segurança social dos trabalhadores migrantes . . . 173



---

## Capítulo 14

### **Protecção da maternidade . . . . . 177**

1. Prestação de maternidade . . . . . 177
2. Outras medidas de protecção . . . . . 179

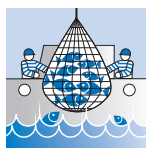


---

## Capítulo 15

### **Trabalhadores marítimos . . . . . 183**

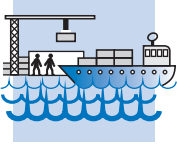
1. Disposições gerais . . . . . 183
2. Protecção das crianças e dos adolescentes . . . . 190
3. Acesso ao emprego . . . . . 191
4. Condições gerais de emprego . . . . . 194
5. Segurança, saúde e bem-estar . . . . . 200
6. Segurança de emprego . . . . . 205
7. Segurança social . . . . . 207
8. Inspecção do trabalho . . . . . 210



---

## Capítulo 16

### **Pescadores . . . . . 213**



---

## Capítulo 17

|                              |     |
|------------------------------|-----|
| Trabalho portuário . . . . . | 219 |
|------------------------------|-----|



---

## Capítulo 18

|                                   |     |
|-----------------------------------|-----|
| Trabalhadores migrantes . . . . . | 223 |
|-----------------------------------|-----|



---

## Capítulo 19

|                                     |     |
|-------------------------------------|-----|
| Povos indígenas e tribais . . . . . | 231 |
|-------------------------------------|-----|



---

## Capítulo 20

|                                                    |     |
|----------------------------------------------------|-----|
| Categorias particulares de trabalhadores . . . . . | 237 |
|----------------------------------------------------|-----|

### Secção 2 :



---

## GUIA DE PROCEDIMENTOS RELATIVOS ÀS CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES

|                                      |     |
|--------------------------------------|-----|
| INTERNACIONAIS DO TRABALHO . . . . . | 247 |
|--------------------------------------|-----|

|                                                   |     |
|---------------------------------------------------|-----|
| A Organização Internacional do Trabalho . . . . . | 249 |
|---------------------------------------------------|-----|

|                                |     |
|--------------------------------|-----|
| A adopção das normas . . . . . | 252 |
|--------------------------------|-----|

|                                                    |     |
|----------------------------------------------------|-----|
| Apresentação das normas às autoridades competentes | 254 |
|----------------------------------------------------|-----|

|                                      |     |
|--------------------------------------|-----|
| Ratificação das Convenções . . . . . | 256 |
|--------------------------------------|-----|

|                                   |     |
|-----------------------------------|-----|
| Denúncia das Convenções . . . . . | 257 |
|-----------------------------------|-----|

|                              |     |
|------------------------------|-----|
| Revisão das normas . . . . . | 258 |
|------------------------------|-----|

|                                            |     |
|--------------------------------------------|-----|
| Controlo da aplicação das normas . . . . . | 260 |
|--------------------------------------------|-----|



---

## Anexo

|                                          |     |
|------------------------------------------|-----|
| Instrumentos resumidos no guia . . . . . | 277 |
|------------------------------------------|-----|

---

|                  |     |
|------------------|-----|
| Índice . . . . . | 287 |
|------------------|-----|

Secção 1

**NORMAS  
INTERNACIONAIS  
DO TRABALHO**







## 1. Convenções fundamentais sobre liberdade sindical

### Convenção N.º 87



#### Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Protecção do Direito Sindical, 1948

- \* Os trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituírem organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas, a fim de promover e defender os seus interesses.
- \* No entanto, a legislação ou regulamentação nacional determinará até que ponto as garantias previstas na Convenção se aplicam às forças armadas e à polícia.
- \* As organizações de trabalhadores e de empregadores têm o direito de constituir federações e confederações, assim como o de nelas se filiarem. Têm igualmente o direito, tal como as federações e confederações, de se filiar em organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.
- \* Além disso, estas organizações, federações e confederações têm o direito de:
  - ➔ elaborar os seus estatutos e regulamentos;
  - ➔ eleger livremente os seus representantes;
  - ➔ organizar a sua gestão e a sua actividade; e de
  - ➔ formular os seus programas de acção.
- \* As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção susceptível de limitar esse direito ou de entravar o seu exercício legal.
- \* A aquisição de personalidade jurídica pelas organizações de trabalhadores e de empregadores, federações e confederações não pode estar subordinada a condições susceptíveis de pôr em causa os direitos acima enumerados. Além disso, essas entidades não podem ser dissolvidas ou suspensas por via administrativa.
- \* No exercício dos direitos que lhes são reconhecidos pela Convenção, os trabalhadores, empregadores e respectivas organizações são obrigados a respeitar a legalidade. No entanto, a

legislação nacional não deverá prejudicar – nem ser aplicada de modo a prejudicar – as garantias previstas na Convenção.

- \* De um modo geral, qualquer Estado que ratifique a Convenção compromete-se a adoptar todas as medidas necessárias e adequadas para garantir aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito sindical.



## Convenção N.º 98

### Convenção sobre o Direito de Organização e de Negociação Colectiva, 1949

- \* Os trabalhadores devem beneficiar de protecção contra todos os actos de discriminação anti-sindical e, em especial, contra os actos que tenham por fim:
  - ➔ subordinar o emprego do trabalhador à condição de ele não estar filiado num sindicato ou de deixar de fazer parte de um sindicato;
  - ➔ despedir o trabalhador ou causar-lhe qualquer outro prejuízo por motivo de filiação sindical ou de participação em actividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante as horas de trabalho.
- \* As organizações de trabalhadores e empregadores devem beneficiar de protecção adequada contra todos os actos de ingerência de umas em relação às outras e, nomeadamente, contra actos destinados a promover o domínio, o financiamento ou o controlo das organizações de trabalhadores por empregadores ou organizações de empregadores.
- \* Se necessário, devem ser tomadas medidas apropriadas às condições nacionais para encorajar e promover o maior desenvolvimento e utilização de processos de negociação voluntária entre empregadores e organizações de empregadores, por um lado, e organizações de trabalhadores, por outro, tendo em vista regular as condições de emprego através de convenções colectivas.
- \* A Convenção deixa para a legislação e regulamentação nacionais a determinação da medida em que as suas disposições se aplicam às forças armadas e à polícia. Além disso, a Convenção não trata da situação dos funcionários públicos ligados à administração do Estado, e não pode ser interpretada como prejudicando, de qualquer forma, os seus direitos ou estatuto.

## 2. Liberdade sindical (agricultura)

### Convenção N.º 141



#### Convenção sobre as Organizações de Trabalhadores Agrícolas, 1975

**Trabalhador agrícola:** qualquer pessoa que exerça uma actividade agrícola, artesanal ou uma outra actividade análoga numa zona rural, quer por conta de outrem quer, mediante certas condições, como trabalhador por conta própria (rendeiro, meeiro ou pequeno proprietário agrícola).

- ★ Os trabalhadores agrícolas têm o direito de estabelecer organizações e de aderirem às organizações da sua escolha, sem autorização prévia e sujeitos apenas às regras da organização em causa.
- ★ As organizações de trabalhadores agrícolas não devem ser submetidas a qualquer interferência, obrigação/coerção ou repressão. A Convenção estabelece o princípio do respeito da liberdade sindical e da aquisição de personalidade jurídica pelas organizações destas categorias de trabalhadores (ver Convenção N.º 87 acima).
- ★ Qualquer Estado que ratifique a Convenção tem de facilitar a criação e o desenvolvimento voluntários de organizações fortes e independentes a fim de garantir a participação dos trabalhadores agrícolas, sem discriminação, no desenvolvimento económico e social e nos benefícios daí resultantes.
- ★ Cada um desses Estados tem também que eliminar os obstáculos à criação dessas organizações, bem como qualquer forma de discriminação contra as mesmas ou os seus membros.

### RECOMENDAÇÃO N.º 149



#### Recomendação sobre as Organizações de Trabalhadores Agrícolas, 1975

- A Recomendação inclui orientações minuciosas sobre o papel que deve ser desempenhado pelas organizações de trabalhadores agrícolas, nomeadamente:
  - representar e defender os interesses dos trabalhadores agrícolas, levando a cabo negociações e consultas a todos os níveis em seu nome;

- representá-los no que diz respeito à formulação, implementação e avaliação de programas de desenvolvimento rural;
  - promover o acesso dos trabalhadores agrícolas a serviços como o crédito, o abastecimento, a comercialização e os transportes, bem como a serviços tecnológicos;
  - contribuir activamente para a melhoria do ensino geral e profissional e para a formação nas zonas rurais;
  - contribuir para a melhoria das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores agrícolas, incluindo a segurança e saúde no trabalho;
  - promover a extensão da segurança social e de serviços sociais básicos em domínios como a habitação, a saúde e o lazer.
- A Recomendação contém igualmente indicações sobre os meios susceptíveis de encorajar o crescimento destas organizações, incluindo:
    - a adopção de mecanismos adequados, tais como serviços de inspecção do trabalho, a fim de assegurar a aplicação efectiva da legislação e regulamentação relativas às organizações de trabalhadores agrícolas e aos seus membros;
    - a consulta efectiva dessas organizações sobre todos os assuntos relacionados com as condições de trabalho e de vida nas zonas rurais;
    - a formação dos dirigentes e membros dessas organizações.
  - Os princípios das Convenções N.ºs 87 e 98 devem ser plenamente aplicados ao sector rural.
  - Devem ser adoptadas medidas adequadas a fim de tornar possível a participação efectiva dessas organizações na formulação, implementação e avaliação dos programas de reforma agrária.



### 3. Relações profissionais

#### Convenção N.º 135



#### Convenção relativa aos Representantes dos Trabalhadores, 1971

**Representantes dos trabalhadores:** pessoas reconhecidas como tal pela legislação ou prática nacionais, quer sejam:

- representantes designados ou eleitos pelos sindicatos ou pelos seus membros; ou
- representantes livremente eleitos pelos trabalhadores na empresa.

- \* Desde que actuem em conformidade com as leis ou convenções colectivas em vigor, os representantes dos trabalhadores na empresa devem beneficiar de uma protecção eficaz contra todas as medidas que lhes possam causar prejuízo, incluindo o despedimento, e que sejam motivados:
  - ➔ pela sua condição de representantes dos trabalhadores ou pelas actividades dela decorrentes;
  - ➔ pela sua filiação sindical; ou
  - ➔ pela sua participação em actividades sindicais.
- \* Devem ser concedidas facilidades aos representantes dos trabalhadores, de forma a permitir-lhes desempenhar pronta e eficazmente as suas funções, tendo em conta as características do sistema de relações profissionais vigente no país e as possibilidades da empresa. A concessão dessas facilidades não deve dificultar o funcionamento eficaz da empresa.
- \* Quando, na mesma empresa, existam simultaneamente representantes sindicais e outros representantes eleitos pelos trabalhadores, devem ser tomadas medidas para evitar que a presença destes últimos possa servir para enfraquecer a situação dos respectivos sindicatos ou dos seus representantes e para encorajar a cooperação entre as duas categorias de representantes.

**RECOMENDAÇÃO N.º 143****Recomendação relativa aos Representantes dos Trabalhadores, 1971**

- As medidas destinadas a garantir uma protecção eficaz dos representantes dos trabalhadores poderão incluir:
  - a definição precisa das razões que justificam o seu despedimento;
  - a obrigação de consultar ou de obter o acordo de um organismo independente ou paritário antes de o despedimento se tornar definitivo;
  - um procedimento especial de recurso aberto a esses representantes;
  - uma reparação eficaz em caso de despedimento injustificado;
  - a obrigação para o empregador de provar, em caso de alegado despedimento discriminatório ou de mudança desfavorável das condições de emprego de um representante dos trabalhadores, que tal medida foi justificada;
  - a concessão de prioridade aos representantes dos trabalhadores relativamente à sua manutenção no emprego em caso de redução do número de trabalhadores.
- Esta protecção deve aplicar-se igualmente aos trabalhadores que sejam candidatos a eleição ou nomeação como representantes dos trabalhadores. Poderá igualmente ser concedida a anteriores representantes dos trabalhadores.
- As facilidades a serem concedidas aos representantes dos trabalhadores incluem:
  - o necessário tempo livre do trabalho, sem perda de remuneração ou de benefícios sociais e outras regalias, tendo em vista o desempenho das funções de representação respectivas;
  - sempre que necessário, o acesso a todos os locais de trabalho, à direcção da empresa e aos representantes da direcção com poderes para tomar decisões;
  - a autorização para receber quotas sindicais nas instalações da empresa;
  - a afixação de avisos de carácter sindical;
  - a distribuição de documentos aos trabalhadores;
  - facilidades de material e informação que sejam necessárias ao exercício das suas funções.
- Deverá ser facultado acesso à empresa aos representantes sindicais nela não empregados mas cujo sindicato tenha membros empregados na empresa.

## Convenção N.º 151



### Convenção sobre Relações de Trabalho (Função Pública), 1978

- ★ A Convenção aplica-se a todas as pessoas empregadas pelas autoridades públicas. No entanto, a legislação e regulamentação nacionais determinarão em que medida a Convenção se aplica:
  - ➔ aos trabalhadores da função pública de nível superior (cujas funções sejam consideradas de formulação de políticas ou de direcção);
  - ➔ aos trabalhadores da função pública cujas responsabilidades tenham um carácter altamente confidencial;
  - ➔ às forças armadas; e
  - ➔ à polícia.
- ★ Os trabalhadores da função pública devem beneficiar de uma protecção adequada contra os actos de discriminação anti-sindical.
- ★ Os trabalhadores da função pública devem beneficiar, como os outros trabalhadores, dos direitos civis e políticos que são essenciais ao exercício normal da liberdade sindical, com a única reserva das obrigações decorrentes do seu estatuto e da natureza das funções que exercem.

**Organização de trabalhadores da função pública:** toda a organização, qualquer que seja a sua composição, que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores da função pública.

- ★ As organizações de trabalhadores da função pública devem beneficiar de protecção contra todos os actos de ingerência das autoridades públicas na sua formação, funcionamento ou administração.
- ★ Devem ser concedidas facilidades a fim de permitir aos representantes dessas organizações cumprir rápida e eficazmente as suas funções, sem prejudicar o funcionamento eficaz da administração ou do serviço interessado.
- ★ A participação dos representantes dos trabalhadores da função pública na fixação das respectivas condições de emprego deve ser encorajada, quer por meio da negociação entre as autoridades públicas e as organizações de trabalhadores da função pública, quer por outros métodos.
- ★ A resolução dos conflitos surgidos na fixação das condições de trabalho deve ser procurada através da negociação entre as partes ou através de mecanismos independentes e imparciais, como a mediação, a conciliação e a arbitragem.



### RECOMENDAÇÃO N.º 159

#### Recomendação sobre Relações de Trabalho (Função Pública), 1978

- Sempre que sejam aplicados procedimentos para o reconhecimento das organizações de trabalhadores da função pública para determinar quais as organizações que beneficiarão, em condições preferenciais ou exclusivas, dos direitos previstos na Convenção N.º 151, essa determinação deverá basear-se em critérios objectivos e pré-estabelecidos relativos ao carácter representativo das organizações.
- Na determinação da natureza e do âmbito das facilidades a serem concedidas aos representantes das organizações de trabalhadores da função pública, deverá ser tida em conta a Recomendação sobre os Representantes do Trabalhadores, 1971/1 (N.º 143) (ver acima).



### Convenção N.º 154

#### Convenção sobre Negociação Colectiva, 1981

**Negociação colectiva:** todas as negociações que tenham lugar entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, por um lado, e uma ou mais organizações de trabalhadores, por outro, a fim de:

- determinar as condições de trabalho e de emprego; e/ou
- regular as relações entre empregadores e trabalhadores; e/ou
- regular as relações entre os empregadores ou as suas organizações e uma ou mais organizações de trabalhadores.

Em certas condições, deve igualmente englobar as negociações com os representantes dos trabalhadores que não sejam representantes sindicais, tal como definido na Convenção N.º 135 (ver acima).

- \* A Convenção aplica-se a todos os ramos da actividade económica. No entanto, a legislação, a regulamentação ou a prática nacionais podem:
  - ➔ determinar até que ponto a Convenção se aplica às forças armadas e à polícia;
  - ➔ fixar modalidades especiais para a sua aplicação à função pública.
- \* As autoridades públicas devem adoptar medidas para promover a negociação colectiva, após consulta e, sempre que possível, com o acordo das organizações de empregadores e de trabalhadores.

- ★ Estas medidas não podem prejudicar a liberdade de negociação colectiva. As medidas terão por finalidade, nomeadamente:
  - ➔ possibilitar a negociação colectiva a todos os empregadores e a todos os grupos de trabalhadores abrangidos pela Convenção;
  - ➔ estender progressivamente a negociação colectiva aos três aspectos acima referidos (ver caixa);
  - ➔ incentivar o estabelecimento de normas processuais entre as organizações de empregadores e de trabalhadores;
  - ➔ assegurar que os métodos de resolução de conflitos de trabalho contribuem para promover a negociação colectiva.

### RECOMENDAÇÃO N.º 163

#### Recomendação sobre Negociação Colectiva, 1981

- Os meios para promover a negociação colectiva enumerados na Recomendação incluem:
  - ➔ medidas destinadas a facilitar o estabelecimento e desenvolvimento, numa base voluntária, de organizações de empregadores e de trabalhadores livres, independentes e representativas;
  - ➔ reconhecimento das organizações de empregadores e de trabalhadores para efeitos de negociação colectiva;
  - ➔ a determinação das organizações que beneficiam do direito de negociação colectiva com base em critérios pré-estabelecidos e objectivos relativos ao carácter representativo dessas organizações;
  - ➔ a possibilidade de levar a cabo negociações colectivas a todo e qualquer nível, bem como a coordenação entre os diferentes níveis;
  - ➔ medidas destinadas a dotar os negociadores de formação adequada;
  - ➔ a possibilidade das partes terem acesso à informação necessária para poderem negociar com conhecimento de causa;
  - ➔ medidas destinadas a garantir que os processos de resolução de conflitos ajudam as partes a encontrar, por si próprias, solução para diferendos relativos à negociação, interpretação e aplicação dos acordos.

**RECOMENDAÇÃO N.º 91****Recomendação sobre Convenções Colectivas, 1951**

**Convenções colectivas:** todos os acordos sobre condições de trabalho e de emprego celebrados por escrito 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 representativas ou, na falta dessas organizações, os representantes dos trabalhadores devidamente eleitos e autorizados por eles de acordo com as legislações e regulamentações nacionais.

- A Recomendação defende a adopção de mecanismos, quer para a negociação, celebração, revisão e renovação das convenções colectivas, quer para ajudar as partes nesses domínios.
- Inclui igualmente disposições relativas aos efeitos das convenções colectivas. Neste sentido, todas as convenções colectivas devem vincular os signatários em relação às mesmas, bem como aqueles em cujo nome a convenção é celebrada.
- As disposições dos contratos de trabalho que forem contrárias a uma convenção colectiva devem ser consideradas nulas e sem efeito e automaticamente substituídas pelas disposições correspondentes da convenção colectiva. Contudo, quando as disposições dos contratos de trabalho forem mais favoráveis aos trabalhadores, não deverão ser consideradas contrárias à convenção colectiva.
- As convenções colectivas devem aplicar-se a todos os trabalhadores das categorias previstas dos estabelecimentos abrangidos pela convenção, salvo disposição contrária nela expressa.
- Sempre que adequado, devem ser adoptadas medidas a fim de estender a aplicação, sob certas condições, de todas ou algumas das disposições de uma convenção colectiva a todos os empregadores e trabalhadores inseridos no âmbito sectorial e territorial da convenção.
- Os diferendos resultantes da interpretação de uma convenção colectiva devem ser submetidos a um processo de resolução adequado.
- A supervisão da aplicação das convenções colectivas deve ser assegurada:
  - pelas organizações de empregadores e de trabalhadores partes na convenção; ou
  - pelos organismos existentes para esse efeito ou por organismos estabelecidos ad hoc.
- Finalmente, a legislação ou regulamentação nacionais poderão prever, nomeadamente, a obrigação dos empregadores de levar ao conhecimento dos respectivos trabalhadores os textos das convenções colectivas aplicáveis aos seus estabelecimentos.

**RECOMENDAÇÃO N.º 113****Recomendação sobre Consulta (Nível Profissional e Nacional), 1960**

- A Recomendação apela à adopção de medidas destinadas a promover a consulta e cooperação efectivas a nível sectorial e nacional entre as autoridades públicas e as organizações de empregadores e de trabalhadores, bem como entre as próprias organizações.
- Essas medidas devem ser aplicadas sem que contra essas organizações ou entre elas seja exercida qualquer forma de discriminação com base em factores como a raça, o sexo, a religião, a opinião política ou a origem nacional dos seus membros.
- A consulta e cooperação previstas na Recomendação não devem colidir com a liberdade sindical ou com os direitos das organizações de empregadores e de trabalhadores, incluindo o seu direito à negociação colectiva.
- Devem ter por objectivo:
  - promover a compreensão mútua e boas relações entre as autoridades públicas e as organizações de empregadores e de trabalhadores, bem como entre essas organizações, a fim de desenvolver a economia, melhorar as condições de trabalho e elevar os níveis de vida;
  - permitir a ponderação conjunta pelas organizações de empregadores e de trabalhadores de assuntos de interesse mútuo, a fim de chegar, tanto quanto possível, a soluções acordadas; e
  - providenciar por que as autoridades públicas competentes procurem as opiniões, os conselhos e a assistência das organizações de empregadores e de trabalhadores em certos domínios, tais como a elaboração e aplicação de leis e regulamentos com impacto nos seus interesses.







## Convenções fundamentais sobre trabalho forçado (e Recomendação relacionada)

### Convenção N.º 29



#### Convenção sobre Trabalho Forçado, 1930

**Trabalho forçado ou obrigatório:** todo o trabalho ou serviço exigido a uma pessoa sob ameaça de qualquer castigo e para o qual a dita pessoa não se tenha oferecido de livre vontade.

- ✱ Qualquer Estado que ratifique a Convenção compromete-se a suprimir a utilização de trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas no mais breve prazo.
- ✱ O facto de exigir ilegalmente trabalho forçado ou obrigatório deve ser punido como infracção penal, com sanções que sejam realmente eficazes e estritamente aplicadas.
- ✱ No entanto, certos tipos de trabalho são excluídos do âmbito de aplicação da Convenção:
  - o trabalho de carácter puramente militar exigido em virtude de leis sobre o serviço militar obrigatório;
  - o trabalho que faça parte das obrigações cívicas normais dos cidadãos;
  - o trabalho exigido a uma pessoa como consequência de uma condenação proferida por um tribunal judicial, na condição de que:
    - esse trabalho seja executado sob a vigilância e o controlo de uma autoridade pública; e de que
    - a pessoa em causa não seja contratada ou posta à disposição de particulares, empresas ou associações;
  - o trabalho exigido em casos de emergência (guerra, calamidade e, em geral, qualquer circunstância que possa pôr em perigo a vida ou o bem-estar da totalidade ou de uma parte da população);
  - os pequenos trabalhos comunitários (trabalhos executados pelos membros da colectividade no interesse directo da mesma,

desde que os membros da comunidade ou os seus representantes directos tenham o direito de se pronunciar sobre a necessidade desses trabalhos).



### RECOMENDAÇÃO N.º 35

#### Recomendação sobre Trabalho Forçado (Obrigação Indirecta), 1930

- A recomendação estabelece um certo número de princípios destinados a orientar as políticas dos Estados-membros com o objectivo de evitar qualquer forma de obrigação/imposição indirecta sobre o trabalho que possa sobrecarregar demasiado a população.
- Em especial, defende que se evitem formas indirectas de aumentar artificialmente a pressão económica sobre as populações para procurarem emprego remunerado, em especial impondo restrições sobre a posse de terra que possam ter como efeito tornar difícil ganhar a vida pelo cultivo independente.
- A Recomendação defende também que se evitem quaisquer restrições sobre a livre circulação de mão-de-obra de um emprego para outro ou de uma região para outra, que obriguem os trabalhadores a empregarem-se em determinados sectores ou regiões, excepto quando essas restrições forem consideradas necessárias no interesse da população ou dos trabalhadores em causa.



### Convenção N.º 105

#### Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957

- \* Qualquer Estado que ratifique a Convenção compromete-se a suprimir e a não recorrer a qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório:
  - ➔ como meio de coerção ou de educação política, ou como sanção pela assunção ou expressão de opiniões políticas ou pontos de vista ideologicamente opostos à ordem política, social ou económica estabelecida;
  - ➔ como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento económico;
  - ➔ como medida de disciplina do trabalho;
  - ➔ como punição pela participação em greves;
  - ➔ como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.



## 1. Convenções fundamentais sobre igualdade de oportunidades e de tratamento (e Recomendações relacionadas)

### Convenção N.º 100



#### Convenção sobre Igualdade de Remuneração, 1951

**Remuneração:** o salário ou o vencimento ordinário, de base ou mínimo, e todas as outras regalias pagas directa ou indirectamente, em dinheiro ou em natureza, pelo empregador ao trabalhador em razão do emprego deste último.

Para os fins da Convenção, a expressão “igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e feminina por um trabalho de igual valor” refere-se às tabelas de remuneração fixadas sem discriminação directa ou indirectamente fundada no sexo.

- ★ Cada Estado parte na Convenção deve assegurar, em conformidade com os métodos em vigor para a fixação das tabelas de remuneração, a aplicação a todos os trabalhadores do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por um trabalho de igual valor.
- ★ Um dos meios recomendados para facilitar a aplicação da Convenção é a avaliação objectiva dos empregos com base nos trabalhos que comportam.
- ★ Quando as diferenças entre as tabelas de remuneração dos trabalhadores correspondam, sem consideração de sexo, e de acordo com uma avaliação objectiva, a diferenças no trabalho efectuado, essas diferenças não devem ser consideradas como contrárias ao princípio da igualdade de remuneração.
- ★ Os governos devem cooperar com as organizações de empregadores e de trabalhadores a fim de dar execução às disposições da Convenção.

**RECOMENDAÇÃO N.º 90****Recomendação sobre Igualdade de Remuneração, 1951**

- Os Estados deverão, após consulta das organizações de trabalhadores interessadas, providenciar por:
  - garantir a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores do sexo masculino e feminino por trabalho de igual valor a todos os trabalhadores da administração central do Estado;
  - incentivar a sua aplicação aos trabalhadores das administrações regional e local, quando a fixação das tabelas de remuneração for da respectiva jurisdição;
  - garantir, tão rápido quanto possível, a aplicação do princípio a todas as outras profissões em que as tabelas de remuneração estejam sujeitas a regulamentação ou a controlo público.
- Sempre que adequado, tendo em conta os métodos em vigor para a determinação das tabelas de remuneração, deverão ser tomadas, por disposição legal, medidas para a aplicação geral do princípio, das quais os empregadores e trabalhadores devem ser plenamente informados.
- Quando, após consulta das organizações de trabalhadores e de empregadores interessadas, for considerado inviável aplicar imediatamente o princípio da igualdade de remuneração, deverão ser tomadas medidas para a sua aplicação progressiva.
- Sempre que adequado, os Estados deverão, de acordo com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, estabelecer ou incentivar o estabelecimento de métodos para a avaliação objectiva do trabalho a ser realizado, de acordo com o disposto na Convenção N.º 100.
- A Recomendação preconiza ainda outras medidas, como o acesso das mulheres à orientação profissional, a concessão de serviços de assistência e sociais que respondam às suas necessidades, especialmente quando tenham responsabilidades familiares, e a promoção da igualdade entre trabalhadores e trabalhadoras no que diz respeito ao acesso às diferentes profissões.



### Convenção sobre Discriminação (Emprego e Profissão), 1958

**Discriminação:** toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social (ou noutro factor indicado pelo Estado em causa), que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou na profissão.

- \* Qualquer Estado que ratifique a Convenção compromete-se a definir e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover a igualdade de oportunidades e de tratamento com o objectivo de eliminar qualquer forma de discriminação relativamente:

- ➔ ao acesso à formação profissional;
- ➔ ao acesso ao emprego e às diferentes profissões; e
- ➔ às condições de emprego.

Deve, em especial:

- ➔ procurar obter a colaboração das organizações de empregadores e de trabalhadores e de outros organismos adequados, com o fim de favorecer a aceitação e aplicação desta política;
- ➔ revogar todas as disposições legislativas ou administrativas que sejam incompatíveis com a referida política;
- ➔ promulgar leis e promover programas educativos a fim de assegurar a sua aceitação;
- ➔ assegurar a aplicação da referida política nos domínios do emprego, da orientação profissional, da formação profissional e dos serviços de colocação sob controlo de uma autoridade nacional;
- ➔ indicar, nos seus relatórios anuais sobre a aplicação da Convenção, as medidas tomadas em conformidade com esta política.

- \* A Convenção estabelece os três tipos seguintes de medidas que não são consideradas como discriminação:

- ➔ medidas que visem responder aos requisitos específicos de um determinado trabalho;
- ➔ medidas que possam ser justificadas pela protecção da segurança do Estado;
- ➔ medidas de protecção ou de assistência.

**RECOMENDAÇÃO N.º 111****Recomendação sobre Discriminação (Emprego e Profissão), 1958**

- A Recomendação indica os domínios em que todas as pessoas devem, sem discriminação, beneficiar da igualdade de oportunidades e de tratamento, que incluem segurança na manutenção do emprego, remuneração para trabalho de igual valor e condições de trabalho (como duração do tempo de trabalho, segurança e saúde no trabalho e segurança social).
- Salienta ainda que os empregadores não devem praticar ou tolerar qualquer discriminação na contratação e na formação de qualquer pessoa para o emprego, a promoção, ou a manutenção dessa pessoa no emprego, ou na fixação das condições de emprego.
- O princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento deve também ser respeitado nas negociações colectivas e nas relações profissionais/industriais.
- Além disso, as organizações de empregadores e de trabalhadores não devem praticar ou tolerar qualquer discriminação em relação à filiação ou à participação dos seus membros nas suas actividades.
- Os Estados devem estabelecer serviços adequados a fim de promover a aplicação da política de não discriminação em todos os domínios do emprego público e privado e, em especial, examinar as queixas apresentadas.
- As autoridades responsáveis pelo combate à discriminação no emprego e na profissão devem cooperar estreita e continuamente com as autoridades responsáveis pelo combate à discriminação noutros domínios a fim de coordenar as medidas que adoptam.

## 2. Trabalhadores com responsabilidades familiares

### Convenção N.º 156



#### Convenção sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981

**Trabalhadores com responsabilidades familiares:** trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades para com os filhos a seu cargo ou para com outros membros da sua família directa que tenham necessidade manifesta dos seus cuidados ou do seu amparo, quando essas responsabilidades limitarem as suas possibilidades de se prepararem para a actividade económica, de acederem a ela, de nela participarem ou progredirem.

- ★ A Convenção N.º 156 visa instaurar a igualdade efectiva de oportunidades e de tratamento no emprego e na vida profissional:
  - ➔ entre os trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares; e
  - ➔ entre esses e outros trabalhadores.
- ★ Cada Estado parte na Convenção deve ter como objectivo permitir às pessoas com responsabilidades familiares o acesso ao emprego sem serem alvo de discriminação e, na medida do possível, sem conflito entre o emprego que exercem e as suas responsabilidades familiares.
- ★ Nesse sentido, devem ser adoptadas todas as medias possíveis a fim de:
  - ➔ permitir a esses trabalhadores exercerem o seu direito à livre escolha de um emprego, de se integrarem na população activa e de retomarem um emprego após uma ausência motivada por essas responsabilidades;
  - ➔ ter em conta as suas necessidades no que respeita às condições de emprego, à segurança social e à organização da colectividade;
  - ➔ desenvolver ou promover serviços comunitários, como estruturas de cuidados à infância.
- ★ As autoridades nacionais competentes devem promover:
  - ➔ uma melhor compreensão do público do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos e dos problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares;
  - ➔ uma corrente de opinião favorável à solução desses problemas.
- ★ As responsabilidades familiares não podem, enquanto tal, constituir motivo válido para pôr fim à relação de trabalho.

- \* As organizações de empregadores e de trabalhadores devem ter direito a participar na elaboração e aplicação das medidas previstas na Convenção.
- \* As disposições da Convenção podem, se necessário, ser aplicadas gradualmente, desde que as medidas de execução que forem adoptadas sejam aplicadas, em qualquer caso, a todos os trabalhadores com responsabilidades para com os seus filhos a cargo.

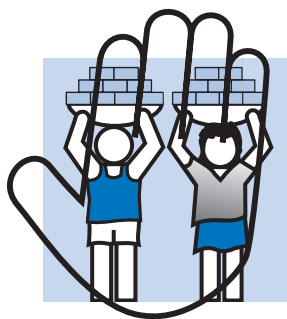


#### RECOMENDAÇÃO N.º 165

##### Recomendação sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981

- A Recomendação apela à adopção e aplicação de medidas com o fim de prevenir a discriminação directa ou indirecta fundada no estado civil ou nas responsabilidades familiares.
- As autoridades competentes devem adoptar medidas adequadas para incentivar a partilha das responsabilidades familiares entre homens e mulheres e para permitir aos trabalhadores em causa melhor cumprir as suas responsabilidades profissionais e familiares.
- Estes trabalhadores devem poder beneficiar de facilidades em matéria de formação profissional e, sempre que possível, de licenças de educação pagas. Devem igualmente ter acesso aos serviços necessários para lhes permitir ingressar no mercado de emprego ou retomar o trabalho.
- Deverá ser dada uma especial atenção às medidas gerais destinadas a melhorar as condições de trabalho e a qualidade da vida no trabalho, incluindo medidas destinadas à redução progressiva do tempo de trabalho e à flexibilidade da sua organização.
- Deverão ser adoptadas medidas para proteger os trabalhadores a tempo parcial, os trabalhadores temporários e os trabalhadores no domicílio, muitos dos quais têm responsabilidades familiares.
- A Recomendação apela à adopção de uma licença parental e de licenças para trabalhadores cujos filhos a cargo ou outro membro da família directa careçam dos seus cuidados ou do seu apoio.
- Prevê ainda que deverão ser disponibilizados, sempre que necessário, prestações da segurança social, benefícios fiscais ou outras medidas adequadas aos trabalhadores com responsabilidades familiares.
- Por último, as autoridades competentes devem promover todas as iniciativas públicas e privadas possíveis a fim de aliviar os encargos resultantes das responsabilidades familiares dos trabalhadores, em especial através do desenvolvimento de serviços de ajuda familiar e de assistência ao domicílio.





## 1. Convenções fundamentais sobre trabalho infantil (e Recomendações relacionadas)

### Convenção N.º 138



#### Convenção sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego, 1973

##### Políticas nacionais

- \* Qualquer Estado que ratifique a Convenção N.º 138 compromete-se a desenvolver uma política nacional destinada a:
  - assegurar a abolição efectiva do trabalho das crianças; e
  - elevar progressivamente a idade mínima de admissão ao emprego ou ao trabalho a um nível que permita aos adolescentes atingirem o mais completo desenvolvimento físico e mental.

##### Idades mínimas de admissão ao emprego ou trabalho

|                                                                                                                                       | Idade mínima geral | Trabalhos leves | Trabalhos perigosos                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------|-------------------------------------------|
| <b>Regra geral</b><br><br>Não inferior à idade de conclusão da escolaridade obrigatória e, de qualquer modo, não inferior a:          | 15 anos            | 13 anos         | 18 anos<br>(16 anos sob certas condições) |
| <b>Quando a economia e as instituições escolares não estiverem suficientemente desenvolvidas</b><br><br>Inicialmente, não inferior a: | 14 anos            | 12 anos         | 18 anos<br>(16 anos sob certas condições) |

### Idade mínima geral

- ✴ A idade mínima geral de admissão ao emprego ou ao trabalho tem de ser especificada numa declaração anexada à ratificação. A idade mínima poderá posteriormente ser elevada através de outras declarações.
- ✴ Após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores, a autoridade competente pode autorizar excepções em casos individuais à idade mínima geral para fins como a participação em espectáculos artísticos. As autorizações assim concedidas devem limitar a duração em horas do emprego ou trabalho autorizado e estabelecer as condições do mesmo.

### Idade mínima mais elevada para trabalhos perigosos

**Trabalho perigoso:** Qualquer tipo de emprego ou trabalho que, pela sua natureza ou pelas condições em que é executado, seja susceptível de comprometer a saúde, a segurança ou a moralidade dos adolescentes.

Esses tipos de emprego ou de trabalho são determinados a nível nacional, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores.

- ✴ O emprego de adolescentes a partir da idade de 16 anos pode ser autorizado, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores, desde que:
  - ➔ a sua saúde, segurança e moralidade sejam plenamente protegidas; e
  - ➔ tenham recebido instrução adequada específica ou formação profissional no ramo de actividade correspondente.

### Idade mínima inferior para trabalhos leves

- ✴ Trabalho leve é o trabalho que não é susceptível de prejudicar a saúde ou o desenvolvimento dos adolescentes em causa e que não é de natureza a prejudicar a sua assiduidade escolar ou a sua participação em programas de orientação ou formação profissional.
- ✴ A autoridade nacional competente deve determinar as actividades autorizadas e estabelecer a duração do trabalho em horas e as respectivas condições.

### Âmbito de aplicação da Convenção

- ✴ A Convenção aplica-se a qualquer tipo de emprego ou de trabalho.
- ✴ Os Estados cuja economia e serviços administrativos estejam insuficientemente desenvolvidos podem, contudo, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores, limitar,

numa primeira fase, o âmbito de aplicação da Convenção indicando, numa declaração anexa à sua ratificação, os ramos da actividade económica ou os tipos de empresas a que se aplica.

- ★ Nesse caso, as disposições da Convenção terão de ser aplicáveis, no mínimo, às seguintes actividades:
  - ➔ indústrias extractivas;
  - ➔ indústrias transformadoras;
  - ➔ construção;
  - ➔ electricidade, gás e água;
  - ➔ serviços sanitários;
  - ➔ transporte, entrepostos e comunicações; e
  - ➔ plantações e outras empresas agrícolas exploradas principalmente para fins comerciais (mas excluindo as empresas familiares e de pequenas dimensões que produzam para o mercado local e que não empreguem regularmente trabalhadores assalariados).
- ★ Além disso, sempre que necessário e após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores, a autoridade nacional competente pode excluir da aplicação da Convenção categorias limitadas de emprego e trabalho que suscitem problemas especiais e importantes na sua aplicação. As categorias excluídas têm de ser enumeradas no primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção. Além disso, essa exclusão não poderá abranger trabalhos perigosos.
- ★ Por último, a Convenção não se aplica:
  - ➔ ao trabalho efectuado em estabelecimentos de ensino geral, em escolas profissionais ou técnicas ou noutras instituições de formação profissional;
  - ➔ ao trabalho efectuado por pessoas de pelo menos 14 anos de idade em empresas, quando esse trabalho for executado de acordo com as condições prescritas pela autoridade nacional competente após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores e fizer parte integrante de:
    - a) um curso de ensino ou formação profissional cuja responsabilidade incumba em primeiro lugar a uma escola ou instituição de formação profissional;
    - b) um programa de formação profissional aprovado pela autoridade competente e executado principal ou inteiramente numa empresa; ou
    - c) um programa de apoio ou orientação destinado a facilitar a escolha de uma profissão ou um tipo de formação profissional.

### Aplicação da Convenção

- ✱ A autoridade competente deve tomar todas as medidas necessárias, incluindo a previsão de sanções adequadas, para assegurar a aplicação efectiva da Convenção.

A lei ou a regulamentação nacional, ou a autoridade competente, deve:

- ➔ determinar quais as pessoas responsáveis pelo cumprimento das disposições da Convenção;
- ➔ prever os registos ou outros documentos que o empregador deve manter e conservar disponíveis.



### RECOMENDAÇÃO N.º 146

#### Recomendação sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego, 1973

- Para se alcançar o objectivo da abolição efectiva do trabalho infantil, deve ser dada a máxima prioridade, nos programas nacionais de desenvolvimento, às medidas destinadas a responder às necessidades das crianças e dos jovens e, em especial, às destinadas a atenuar a pobreza e a garantir às famílias níveis de vida que tornem desnecessário recorrer à actividade económica dos filhos.
- A idade mínima deve ser a mesma para todos os sectores de actividade económica e os Estados devem adoptar como objectivo elevar o seu nível progressivamente para os 16 anos.
- Na determinação dos tipos de trabalho perigoso abrangidos pela Convenção N.º 138, devem ser plenamente tidas em conta as normas internacionais do trabalho pertinentes, tais como as que dizem respeito a substâncias perigosas, ao transporte de cargas pesadas e ao trabalho subterrâneo.
- Deverão ser adoptadas medidas destinadas a assegurar que as condições de emprego e de trabalho de crianças e adolescentes com menos de 18 anos atingem e são mantidas a um nível satisfatório e são rigorosamente fiscalizadas.
- Na definição das regras relativas à autorização de trabalhos leves, a autoridade nacional competente deverá dar especial atenção a um determinado número de aspectos relativos à remuneração, aos horários de trabalho, à segurança social e às normas de segurança e de saúde.
- Finalmente, a Recomendação enumera um certo número de medidas destinadas a garantir a aplicação da Convenção, incluindo o reforço da inspecção do trabalho e serviços destinados a melhorar a formação profissional nas empresas.



## Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999

**Criança:** toda a pessoa com menos de 18 anos de idade.

### Piores formas de trabalho das crianças:

- todas as formas de escravatura ou práticas análogas, tais como a venda e o tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a servidão, bem como o trabalho forçado ou obrigatório, incluindo o recrutamento forçado ou obrigatório das crianças com vista à sua utilização em conflitos armados;
- a utilização, o recrutamento ou a oferta de uma criança para fins de prostituição, de produção de material pornográfico ou de espectáculos pornográficos;
- a utilização, o recrutamento ou a oferta de uma criança para actividades ilícitas, nomeadamente para a produção e o tráfico de estupefacientes tal como definidos pelas convenções internacionais pertinentes;
- os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são exercidos, são susceptíveis de prejudicar a saúde, a segurança ou moralidade da criança.

- ★ Qualquer Estado que ratifique a Convenção deve:
  - ➔ adoptar medidas imediatas e eficazes para assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil com urgência;
  - ➔ elaborar e pôr em prática, mediante consulta das instituições públicas competentes e das organizações de empregadores e de trabalhadores, programas de acção visando eliminar prioritariamente as piores formas de trabalho das crianças;
  - ➔ estabelecer, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores, mecanismos adequados para fiscalizar a aplicação das disposições que executem a Convenção;
  - ➔ assegurar a aplicação efectiva e o respeito dessas disposições, incluindo o estabelecimento e a aplicação de sanções penais ou, se for caso disso, de outras sanções.
- ★ Deve igualmente adoptar medidas eficazes e calendarizadas a fim de:
  - ➔ prevenir a contratação de crianças para as piores formas de trabalho infantil;
  - ➔ prestar a ajuda directa necessária e apropriada para libertar as crianças das piores formas de trabalho infantil e assegurar a sua readaptação e integração social;

- ➔ assegurar a todas as crianças libertadas das piores formas de trabalho infantil o acesso à educação de base gratuita e, sempre que possível, à formação profissional;
- ➔ identificar as crianças particularmente expostas a riscos e entrar em contacto directo com elas;
- ➔ ter em conta a situação particular das raparigas.

Estas medidas deverão ser executadas tendo em conta a importância da educação.

- \* Os Estados devem ajudar-se mutuamente na aplicação das disposições da Convenção através de uma cooperação e/ou uma assistência internacional reforçadas, nomeadamente através do apoio ao desenvolvimento social e económico, aos programas de erradicação da pobreza e à educação universal.



#### RECOMENDAÇÃO N.º 190

##### Recomendação sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999

- A Recomendação contém orientações sobre os programas de acção previstos na Convenção N.º 182, os quais deverão ter como objectivos, entre outros:
  - ➔ identificar e denunciar as piores formas de trabalho das crianças;
  - ➔ impedir que as crianças sejam envolvidas nas piores formas de trabalho infantil, ou libertá-las das mesmas, protegendo-as de represálias;
  - ➔ assegurar a sua reabilitação e integração social;
  - ➔ prestar especial atenção às crianças particularmente vulneráveis, incluindo as crianças mais jovens e as crianças do sexo feminino;
  - ➔ sensibilizar e mobilizar a opinião pública e os grupos interessados, incluindo as crianças e as respectivas famílias.
- Na determinação dos tipos de trabalho perigoso será necessário ter, nomeadamente, em consideração:
  - ➔ os trabalhos que expõem as crianças a maus tratos físicos, psicológicos ou sexuais;
  - ➔ os trabalhos efectuados no subsolo, debaixo de água, em alturas perigosas ou em espaços confinados;
  - ➔ os trabalhos efectuados com máquinas perigosas e cargas pesadas;
  - ➔ os trabalhos efectuados num ambiente insalubre ou que possam expor as crianças a níveis de temperatura, de ruído ou a vibrações prejudiciais para a sua saúde;

- os trabalhos efectuados em condições particularmente difíceis, por exemplo durante muitas horas ou de noite, ou em que a criança fica injustificadamente retida nas instalações do empregador.
- A Recomendação prevê ainda a compilação de dados sobre a natureza e a extensão do trabalho de crianças e sobre violações das disposições nacionais que visem a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho de crianças. Esses dados deverão ser regularmente comunicados à OIT.
- Os Estados deverão igualmente:
  - designar mecanismos nacionais para fiscalizar a aplicação das disposições nacionais conducentes à proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores;
  - determinar as pessoas que serão responsáveis em caso de não cumprimento destas disposições.
- As primeiras três categorias das piores formas de trabalho infantil acima referidas (ver caixa) devem constituir infracções penais. Em relação aos diferentes tipos de trabalho perigoso (a última categoria), os Estados devem velar pela aplicação de sanções, incluindo sanções penais, se for caso disso, em caso de violação das disposições nacionais que visem a sua proibição e eliminação.
- Outras medidas poderão, nomeadamente, consistir em:
  - prestar formação adequada, em especial aos inspectores e aplicadores da lei, bem como a outros profissionais envolvidos;
  - simplificar os processos judiciais e administrativos;
  - prever processos especiais de queixa e disposições que visem proteger aqueles que legítimamente denunciem violações de disposições da Convenção, bem como disponibilizar centros de assistência e mediadores.
- A cooperação e/ou assistência internacionais entre os Estados com vista à proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil deverá incluir:
  - a mobilização de recursos para programas nacionais ou internacionais;
  - a assistência mútua em matéria jurídica;
  - a assistência técnica;
  - medidas de apoio aos programas de erradicação da pobreza e à educação universal.

## 2. Protecção das crianças e dos adolescentes



### Convenção N.º 77

#### Convenção sobre o Exame Médico dos Adolescentes (Indústria), 1946

- \* A Convenção aplica-se às crianças e adolescentes que trabalhem em empresas industriais, quer públicas quer privadas.
- \* As crianças e adolescentes com menos de 18 anos de idade só poderão ser admitidos ao emprego por uma empresa industrial se tiverem sido reconhecidos como aptos após um exame médico aprofundado.
- \* Os exames médicos de aptidão para o emprego deverão ser repetidos até aos 18 anos de idade em intervalos que não excedam um ano.
- \* No caso de trabalhos que impliquem riscos elevados para a saúde, os exames médicos devem ser exigidos até aos 21 anos de idade, pelo menos.
- \* Os exames médicos não devem acarretar qualquer despesa para o ou a adolescente ou para os seus familiares.
- \* A autoridade nacional competente deverá tomar medidas adequadas para a reorientação profissional e a readaptação física e profissional das crianças e adolescentes cujo exame médico tenha revelado inaptidão para certos tipos de trabalho.



### Convenção N.º 78

#### Convenção sobre Exame Médico dos Adolescentes (Trabalhos não Industriais), 1946

- \* A Convenção N.º 78 estabelece normas semelhantes às da Convenção N.º 77, em relação aos trabalhos não industriais, ou seja, todos os trabalhos que não sejam considerados trabalhos industriais, agrícolas ou marítimos.
- \* No entanto, a legislação ou regulamentação nacional poderá isentar da aplicação da Convenção o emprego em empresas



familiares, onde estejam apenas empregados os pais e os seus filhos, na execução de trabalhos reconhecidos como não constituindo perigo para a saúde das crianças e adolescentes.

#### RECOMENDAÇÃO N.º 79

##### Recomendação sobre Exame Médico dos Adolescentes, 1946

- A Recomendação N.º 79 complementa a Convenção N.º 77 e a Convenção N.º 78. Enquanto que estas duas convenções deixam à legislação e regulamentação nacionais a escolha dos métodos práticos para a aplicação das suas disposições, a Recomendação procura assegurar uma aplicação razoavelmente uniforme a fim de manter ao mais elevado nível possível a protecção das crianças e dos adolescentes.
- Clarifica a noção de “Trabalhos não Industriais” a que se deve aplicar a Convenção N.º 78. Estes trabalhos devem incluir, em especial:
  - os estabelecimentos comerciais;
  - os serviços postais e de telecomunicações;
  - os estabelecimentos e serviços administrativos em que as pessoas empregadas tenham sido recrutadas sobretudo para trabalho administrativo;
  - empresas da imprensa diária;
  - hotéis, restaurantes e estabelecimentos semelhantes;
  - hospitais;
  - teatros e locais de entretenimento público;
  - comércio itinerante, bem como quaisquer outros trabalhos ou serviços executados na via pública ou em locais acessíveis ao público;
  - todos os outros empregos, trabalhos ou serviços que não sejam industriais, agrícolas nem marítimos.
- A Recomendação inclui ainda disposições relativas aos exames médicos e preconiza o prolongamento da sua realização até aos 21 anos de idade, pelo menos.
- As medidas a serem adoptadas no caso de pessoas consideradas inaptas ou apenas parcialmente aptas para o emprego devem incluir: o tratamento médico, o incentivo ao regresso à escola ou a orientação para outras profissões e, se necessário, o apoio financeiro.
- Deverão ser adoptadas medidas a fim de formar um corpo de médicos examinadores devidamente qualificados no domínio da medicina no trabalho e que tenham uma longa experiência no domínio dos problemas clínicos relacionados com a saúde das crianças e dos adolescentes.

- Os empregadores devem ser obrigados a enviar à autoridade prevista para o efeito a notificação do recrutamento de todos os trabalhadores jovens com idades inferiores ao limite previsto, para os quais a realização dos exames médicos é obrigatória.
- Finalmente, a Recomendação prevê a adopção de medidas específicas, incluindo um sistema de licenças individuais, para crianças e adolescentes empregados, quer por conta própria quer por conta de familiares, no comércio ambulante ou noutros trabalhos executados na via pública ou em locais acessíveis ao público.



## Convenção N.º 124

### Convenção sobre o Exame Médico dos Adolescentes (Trabalho Subterrâneo), 1965

- \* As pessoas com menos de 21 anos de idade devem ser submetidas a um exame médico completo e a novos exames periódicos em intervalos não superiores a um ano, a fim de verificar a sua aptidão para o emprego ou trabalho subterrâneo em minas.
- \* É, contudo, permitida a adopção de medidas alternativas para jovens com idades compreendidas entre os 18 e os 21 anos, desde que as mesmas sejam equivalentes ou mais eficazes e mediante acordo das organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas.
- \* Os exames médicos não devem acarretar qualquer despesa para o ou a jovem ou os seus pais.
- \* A autoridade nacional competente deve tomar as medidas necessárias, incluindo a adopção de sanções adequadas, a fim de garantir a aplicação efectiva das disposições da Convenção.
- \* Qualquer Estado que ratifique a Convenção obriga-se a dispor de um sistema de inspecção adequado para fiscalizar a aplicação das suas disposições.
- \* Os empregadores devem manter e facultar aos inspectores registos das pessoas com menos de 21 anos de idade que estejam empregadas ou que efectuem trabalho subterrâneo.

## RECOMENDAÇÃO N.º 125

### Recomendação sobre as Condições de Emprego dos Adolescentes (Trabalho Subterrâneo), 1965

- Os programas de formação profissional para adolescentes empregados ou a serem empregados em trabalhos subterrâneos em minas devem incluir instrução prática e teórica sobre os riscos para a saúde e segurança a que estão expostos os trabalhadores, os primeiros socorros e as precauções a tomar.
- Os funcionários responsáveis pela segurança, incluindo as comissões de saúde e segurança e o serviço de inspecção nacional, devem dar especial atenção às medidas destinadas a salvaguardar a vida e saúde dos adolescentes empregados ou que efectuem trabalhos subterrâneos em minas.
- As pessoas com menos de 18 anos de idade empregadas ou que efectuem trabalhos subterrâneos em minas devem ter o direito:
  - a um descanso semanal ininterrupto que não deverá ser inferior a 36 horas durante cada período de sete dias (esse período deverá ser progressivamente prolongado até, pelo menos, 48 horas);
  - a férias anuais pagas de, no mínimo, 24 dias úteis por cada 12 meses de serviço.
- As autoridades nacionais competentes devem tomar as medidas necessárias para assegurar que os jovens que exerçam ou venham a exercer trabalhos subterrâneos em minas recebam orientação profissional e gozem de oportunidades de formação técnica posterior que lhes permitam desenvolver as suas capacidades profissionais.





## 1. Convenções prioritárias sobre inspecção do trabalho (e instrumentos relacionados)

### Convenção N.º 81



#### Convenção sobre Inspecção do Trabalho, 1947

- \* A Convenção N.º 81 tem por objectivo a adopção de um sistema de inspecção do trabalho responsável por assegurar a aplicação das disposições legais e por chamar a atenção da autoridade competente para possíveis deficiências nas disposições legais em vigor no que se refere às condições de trabalho e à protecção dos trabalhadores nos estabelecimentos industriais, dos quais, no entanto, poderão ser excluídas as empresas mineiras e de transportes.
- \* A ratificação da Convenção acarreta igualmente a sua aplicação aos estabelecimentos comerciais, salvo indicação expressa em contrário no momento da ratificação.
- \* Para o efeito, as principais funções inerentes ao sistema de inspecção do trabalho são:
  - assegurar a aplicação das disposições legais, especialmente através de visitas de inspecção, técnicas e administrativas, bem como investigar queixas e verificar materiais;
  - fornecer informações e conselhos técnicos aos empregadores, aos trabalhadores e às organizações respectivas;
  - chamar a atenção da autoridade competente para as deficiências ou abusos que não estejam previstos nas disposições legais em vigor.
- \* A estrutura do sistema de inspecção do trabalho consiste principalmente numa autoridade central e em serviços colocados sob a sua supervisão e controlo. Além disso, a autoridade competente tomará as medidas adequadas a fim de favorecer:
  - por um lado, a cooperação entre os serviços de inspecção e outros serviços governamentais e, por outro, entre as instituições públicas e privadas que exerçam actividades análogas; bem como
  - a colaboração entre os funcionários da inspecção do trabalho e os empregadores e trabalhadores ou as suas organizações.

- \* O estabelecimento do sistema de inspecção requer que sejam colocados à sua disposição recursos humanos e materiais. O pessoal dos serviços de inspecção do trabalho será misto e é determinado tendo em conta:
  - ➔ a importância das funções a exercer (o número, natureza, importância e situação dos estabelecimentos sujeitos à inspecção);
  - ➔ o número e as categorias de trabalhadores empregados nessas empresas;
  - ➔ o número e complexidade das disposições legais cuja aplicação deverá ser assegurada pelos inspectores do trabalho;
  - ➔ as condições práticas em que se deverão realizar as visitas de inspecção para serem eficazes.
- \* As instalações dos serviços de inspecção devem ser adequadamente equipadas e acessíveis a todos os interessados. Além disso, os inspectores do trabalho devem dispor das facilidades de transporte necessárias para assegurar a mobilidade que é essencial à sua profissão e deverão ser sempre reembolsados por todas as despesas de deslocação.
- \* O recrutamento de inspectores do trabalho deverá estar sujeito a condições em matéria de qualificações, que serão determinadas pela autoridade competente. Os inspectores deverão receber formação adequada para o exercício das suas funções.
- \* O estatuto e condições de serviço dos inspectores devem garantir-lhes a estabilidade de emprego e a independência face a modificações de governo ou a influências externas inconvenientes.
- \* Os inspectores do trabalho:
  - ➔ não poderão ter interesse directo ou indirecto nas empresas submetidas à sua fiscalização;
  - ➔ serão obrigados, sob pena de sanções penais ou medidas disciplinares adequadas, a não revelar quaisquer segredos de fabrico ou de comércio ou processos de exploração de que possam ter tido conhecimento no desempenho das suas funções;
  - ➔ deverão considerar como confidenciais todas as fontes de denúncia, devendo igualmente abster-se de revelar à entidade patronal que a visita de inspecção foi consequência de uma denúncia;
  - ➔ serão obrigados a submeter, pelo menos uma vez por ano, relatórios sobre os resultados das suas actividades de inspecção à autoridade central da inspecção.

- ★ A autoridade central da inspecção publicará um relatório anual de carácter geral sobre os trabalhos dos serviços de inspecção sob seu controlo e enviará o relatório à Organização Internacional do Trabalho. Os relatórios deverão conter informação sobre as leis e regulamentos abrangidos, bem como estatísticas dos estabelecimentos sujeitos a inspecção e número de trabalhadores neles empregados e, finalmente, estatísticas das visitas de inspecção, das infracções cometidas e sanções impostas, dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais.
- ★ Tendo em vista o desempenho eficaz das suas funções de inspecção nos estabelecimentos, os inspectores do trabalho deverão dispor de um certo número de direitos, como:
  - ➔ o direito de entrar livremente, a qualquer hora do dia ou da noite, em todos os estabelecimentos sujeitos a fiscalização e, de dia, em todos os locais sempre que possa haver um motivo razoável para supor que estejam sujeitos à fiscalização da inspecção;
  - ➔ o direito de proceder a todos os exames e de interrogar o empregador, o seu representante e o pessoal da empresa;
  - ➔ o direito de recolher e levar para análise amostras de matérias e substâncias utilizadas ou manipuladas, desde que de tal facto seja dado conhecimento ao empregador ou ao seu representante;
  - ➔ o direito de exigir a afixação de certos avisos nos casos em que a lei assim o determinar.
- ★ Os inspectores do trabalho deverão ter igualmente poderes, directa ou indirectamente, recorrendo à autoridade competente para o efeito, para ordenar que sejam eliminados defeitos verificados numa instalação, disposição ou métodos de trabalho que sejam susceptíveis de constituir uma ameaça para a saúde ou segurança dos trabalhadores.
- ★ Essas medidas assumirão a forma de ordens a serem executadas num determinado prazo a fim de assegurar a aplicação das disposições legais respeitantes à saúde e segurança dos trabalhadores, ou de medidas imediatamente executórias nos casos de perigo iminente para a saúde ou segurança dos trabalhadores.
- ★ Estes poderes serão exercidos sem prejuízo do direito de recurso perante uma autoridade judicial ou administrativa previsto na lei.
- ★ Em princípio, qualquer violação das disposições legais abrangidas pela Convenção ficará sujeita a procedimento legal, excepto se o inspector do trabalho decidir optar por uma advertência ou um conselho.

- \* Serão previstas pela legislação ou regulamentação nacional e efectivamente aplicadas sanções adequadas, incluindo sanções pelas obstruções feitas aos inspectores do trabalho no exercício das suas funções.

#### Protocolo de 1995 à Convenção sobre Inspeção do Trabalho, 1947

- \* Qualquer Estado que ratifique o Protocolo compromete-se a alargar o âmbito de aplicação das disposições da Convenção N.º 81 a actividades no sector dos serviços não comerciais, ou seja, a todas as categorias de estabelecimentos que não sejam considerados industriais ou comerciais para os fins da Convenção N.º 81.
- \* Qualquer Estado poderá, por declaração anexada ao respectivo instrumento de ratificação e após consulta das organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, excluir total ou parcialmente do seu âmbito as seguintes categorias de serviços:
  - administração essencial do governo nacional (federal);
  - os serviços das forças armadas, quer se trate de pessoal militar quer civil;
  - a polícia e outros serviços de segurança pública;
  - serviços prisionais, quer se trate de funcionários prisionais quer de reclusos, quando efectuem trabalho.
- \* Qualquer Estado que proceda às exclusões acima referidas deverá, na medida do possível, prever medidas alternativas tendo em vista a inspecção das categorias de estabelecimentos excluídas.
- \* Um Estado poderá igualmente adoptar medidas especiais para a inspecção dos estabelecimentos da administração essencial do governo nacional (federal), dos serviços das forças armadas, da polícia e de outros serviços da segurança pública, bem como dos serviços prisionais, a fim de regular ou limitar os poderes dos inspectores do trabalho, tal como previsto na Convenção.



#### RECOMENDAÇÃO N.º 81

##### Recomendação sobre Inspeção do Trabalho, 1947

- A Recomendação preconiza que os inspectores do trabalho assumam uma função preventiva no domínio da segurança e saúde sempre que seja aberto um estabelecimento industrial ou comercial, ou seja iniciada uma actividade nesse estabelecimento, uma nova fábrica instalada ou um novo processo de produção introduzido.



- Convida também os Estados a promoverem medidas de cooperação entre empregadores e trabalhadores com o fim de melhorar as condições que afectam a saúde e segurança dos trabalhadores e recomenda que as funções dos inspectores do trabalho não incluam actividades de conciliação ou arbitragem em processos relativos a conflitos laborais.
- Finalmente, a Recomendação fornece orientações sobre a natureza e detalhe das informações que devem figurar nos relatórios anuais sobre a actividade dos serviços de inspecção.

### RECOMENDAÇÃO N.º 82

#### Recomendação sobre Inspecção do Trabalho (Minas e Transportes), 1947

- A Convenção N.º 81 autoriza a isenção pela legislação ou regulamentação nacional das empresas mineiras e de transportes do seu âmbito de aplicação. A Recomendação N.º 82 apela aos Estados-membros que apliquem a essas categorias de empresas sistemas adequados de inspecção do trabalho, tão rapidamente quanto o permitam as condições nacionais, a fim de assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à protecção dos trabalhadores no desempenho do seu trabalho.

### Convenção N.º 129

#### Convenção sobre Inspecção do Trabalho (Agricultura), 1969

- \* Qualquer Estado que seja parte na Convenção deve manter um sistema de inspecção do trabalho na agricultura que se aplique às empresas agrícolas em que estejam ocupados trabalhadores assalariados ou aprendizes, seja qual for o seu modo de remuneração e a modalidade, forma ou duração do seu contrato.

**Empresas agrícolas:** empresas ou partes de empresas cujo fim seja o cultivo, a criação de animais, a silvicultura, a horticultura, a transformação primária de produtos agrícolas pelo explorador do empreendimento ou quaisquer outras formas de actividade agrícola.

- \* Para além das funções essenciais do sistema de inspecção referido na Convenção N.º 81, a Convenção N.º 129 prevê que os inspectores do trabalho podem também ser responsáveis pelo cumprimento das disposições legais relativas às condições de vida dos trabalhadores e suas famílias.

- ✱ Estabelece também a obrigação, nos casos e condições determinados pela autoridade competente, de associar os inspectores do trabalho na agricultura ao controlo preventivo das empresas agrícolas no que diz respeito à segurança e saúde. É igualmente recomendado que os inspectores do trabalho sejam associados a todos os inquéritos às causas dos acidentes ou doenças profissionais mais graves.
- ✱ É sugerido o alargamento do sistema de inspecção do trabalho na agricultura a categorias de pessoas que trabalhem em empresas agrícolas (rendeiros, meeiros, membros de cooperativas, membros da família do explorador agrícola).
- ✱ O funcionamento do sistema de inspecção do trabalho na agricultura é colocado sob o controlo de um órgão central que poderá ser:
  - ➡ um órgão único de inspecção do trabalho competente para todos os ramos da actividade económica;
  - ➡ um órgão único de inspecção do trabalho que comporte uma especialização funcional ou institucional; ou
  - ➡ uma estrutura especializada colocada sob a vigilância de um órgão central dotado das mesmas prerrogativas que a autoridade central da inspecção prevista na Convenção N.º 81.
- ✱ Além disso, certas funções de inspecção podem ser confiadas a nível regional ou local, a título auxiliar, aos serviços governamentais adequados, ou esses serviços poderão ser associados ao exercício das funções em causa, desde que os princípios da Convenção sejam respeitados.
- ✱ A Convenção prevê ainda a possibilidade de incluir no sistema de inspecção do trabalho, ao lado dos funcionários públicos, agentes ou representantes das organizações profissionais, os quais beneficiarão de garantias quanto à estabilidade e à independência das suas funções. Paralelamente, serão tomadas as medidas necessárias para assegurar a colaboração de peritos e técnicos devidamente qualificados.
- ✱ Para além da formação adequada que deve ser proporcionada aos inspectores do trabalho quando são recrutados, a Convenção prevê ainda a adopção de medidas para assegurar o seu aperfeiçoamento no decurso do seu trabalho.
- ✱ Finalmente, as prerrogativas e obrigações dos inspectores do trabalho são reguladas por disposições semelhantes às da Convenção N.º 81.

## RECOMENDAÇÃO N.º 133



### Recomendação sobre Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969

- A Recomendação preconiza/aconselha a ampliação/alargamento das funções da inspeção do trabalho na agricultura de modo a incluir a colaboração com os serviços técnicos competentes tendo em vista ajudar os produtores agrícolas, seja qual for o seu estatuto, a melhorar o seu empreendimento e as condições de vida e de trabalho das pessoas que nele trabalham.
- É recomendado que a inspeção do trabalho da agricultura seja associada à aplicação das disposições legais em matérias, tais como:
  - a formação dos trabalhadores;
  - os serviços sociais na agricultura;
  - as cooperativas; e
  - a escolaridade obrigatória.
- São ainda facultadas orientações sobre campanhas educativas destinadas a informar as partes interessadas tendo em vista a aplicação rigorosa das disposições legais, especialmente no que se refere à saúde e segurança das pessoas que trabalham em empresas agrícolas.

## 2. Administração do trabalho



### Convenção N.º 150

#### Convenção sobre a Administração do Trabalho, 1978

**Administração do trabalho:** actividades da Administração Pública no domínio da política nacional do trabalho.

**Sistema de administração do trabalho:** todos os órgãos da Administração Pública responsáveis ou encarregados da administração do trabalho, assim como todas as estruturas institucionais estabelecidas para coordenar as actividades desses órgãos e assegurar a consulta e a participação dos empregadores, dos trabalhadores e das suas organizações.

- \* Todo e qualquer Estado parte na Convenção deve assegurar a organização e o funcionamento eficaz de um sistema de administração do trabalho, cujas funções e competências sejam adequadamente coordenadas.
- \* Deve assegurar, no âmbito do sistema de administração do trabalho, consultas, cooperação e negociações entre as autoridades públicas e as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas.
- \* Pode delegar ou confiar, em virtude da legislação ou da prática nacionais, certas actividades de administração do trabalho a organizações não governamentais, especialmente organizações de empregadores e de trabalhadores ou, se for caso disso, a representantes de empregadores e de trabalhadores.
- \* Pode igualmente considerar certas actividades pertencentes ao domínio da sua política nacional do trabalho como fazendo parte das questões que, em virtude da legislação ou da prática nacionais, são reguladas pelo recurso à negociação directa entre as organizações de empregadores e de trabalhadores.
- \* As principais funções dos órgãos competentes no sistema da administração do trabalho são as seguintes:
  - participar na preparação, execução, coordenação, controlo e avaliação da política nacional do trabalho e do emprego;
  - estudar a situação das pessoas que tenham um emprego, assim como a das pessoas que estiverem desempregadas ou sub-empregadas, atendendo à legislação, regulamentação e práticas nacionais pertinentes, chamando a atenção para as insu-

- ficiências e abusos verificados nesse domínio e apresentando propostas sobre os meios de os remediar;
- ➔ oferecer os seus serviços aos empregadores e trabalhadores, bem como às respectivas organizações, a fim de favorecer consultas e cooperação efectivas entre as autoridades e organismos públicos e as organizações de empregadores e de trabalhadores, assim como entre essas organizações; e
  - ➔ responder aos pedidos de pareceres técnicos dos empregadores e trabalhadores, assim como das respectivas organizações.
- ★ Quando as condições nacionais o exigirem, qualquer Estado parte na Convenção deve encorajar a extensão das funções do sistema da administração do trabalho, de modo a incluir actividades respeitantes às condições de trabalho e à vida profissional de categorias de trabalhadores que, aos olhos da lei, não são assalariados.
  - ★ O pessoal afecto ao sistema da administração do trabalho deverá ser composto por pessoas convenientemente qualificadas para exercerem as funções que lhes foram destinadas, com acesso à formação necessária para o exercício dessas funções e independentes de toda e qualquer influência exterior indevida.
  - ★ Esse pessoal beneficiará do estatuto, dos meios materiais e dos recursos financeiros necessários para o exercício eficaz das suas funções.

### RECOMENDAÇÃO N.º 158

#### Convenção sobre a Administração do Trabalho, 1978

- A Recomendação salienta que o sistema de administração do trabalho deve incluir serviços de inspecção do trabalho, bem como um serviço público e gratuito de emprego.
- Inclui igualmente outras orientações sobre as diferentes funções do sistema nacional de administração do trabalho. Os órgãos competentes no âmbito do sistema de administração do trabalho devem:
  - ➔ participar activamente na preparação, desenvolvimento, adopção, aplicação e análise das normas do trabalho, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores;
  - ➔ participar na determinação e aplicação dessas medidas, sempre que necessário para assegurar aos empregadores e trabalhadores o livre exercício do direito sindical;
  - ➔ ser responsáveis ou participar na preparação, administração, coordenação, controlo e avaliação da política nacional de emprego.

- Deverão igualmente promover o pleno desenvolvimento e o recurso aos mecanismos de negociação voluntária. Em caso de conflitos colectivos, deverão estar em posição de facultar serviços de conciliação e mediação adaptados às condições nacionais.
- Deverão ser adoptadas medidas a fim de garantir uma representação adequada do sistema de administração do trabalho nos órgãos em que são preparadas e adoptadas decisões e em que são concebidas medidas de execução relativamente a políticas sociais e económicas.
- Deverão ser adoptadas medidas apropriadas para que o sistema de administração do trabalho seja dotado dos recursos financeiros necessários e de um quadro de pessoal adequado, devidamente qualificado para promover a sua eficácia.
- O sistema de administração do trabalho deverá normalmente incluir unidades especializadas por cada uma das principais funções da administração do trabalho previstas na legislação e regulamentação nacionais.



## Convenção N.º 160

### Convenção sobre as Estatísticas do Trabalho, 1985

- \* Qualquer Estado parte na Convenção compromete-se a recolher, compilar, publicar regularmente e enviar à OIT, logo que possível, estatísticas de base do trabalho, que deverão estender-se progressivamente aos seguintes domínios:
  - ➔ população economicamente activa, emprego, desemprego e, se possível, subemprego visível;
  - ➔ estrutura e repartição da população economicamente activa;
  - ➔ ganhos médios e duração média do trabalho;
  - ➔ estrutura e repartição dos salários;
  - ➔ custo da mão-de-obra;
  - ➔ índices dos preços no consumidor;
  - ➔ despesas domésticas e, se possível, rendimentos domésticos;
  - ➔ lesões profissionais e, tanto quanto possível, doenças profissionais; e
  - ➔ conflitos de trabalho.

- ★ Na elaboração ou revisão dos conceitos, das definições e da metodologia utilizados para esse efeito, os Estados partes deverão:
  - tomar em consideração as normas e directivas mais recentes estabelecidas sob os auspícios da Organização Internacional do Trabalho; e
  - consultar as organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores.
- ★ Qualquer Estado que ratifique a Convenção deve aceitar as obrigações dela decorrentes no que diz respeito a um ou mais artigos da Parte II da Convenção. A Parte II prevê que deverão ser compiladas certas estatísticas sempre que necessário, abrangendo todas as categorias importantes de trabalhadores e todos os ramos importantes de actividade económica, profissões ou grupos importantes de profissões em ramos importantes da actividade económica, grupos significativos da população ou o país no seu conjunto.

#### RECOMENDAÇÃO N.º 170

##### Recomendação sobre as Estatísticas do Trabalho, 1985

- Recomendação inclui orientações sobre a frequência e a classificação das estatísticas nos diferentes domínios. Aconselha ainda os Estados a desenvolverem progressivamente a infra-estrutura estatística nacional adequada aos fins de recolha e compilação de estatísticas do trabalho.







## Convenção prioritária sobre consultas tripartidas (e Recomendação relacionada)

### Convenção N.º 144

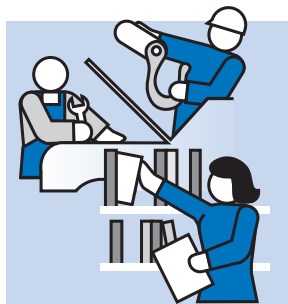


#### Convenção sobre Consultas Tripartidas (Normas Internacionais do Trabalho), 1976

- \* Qualquer Estado parte na Convenção compromete-se a pôr em prática processos que assegurem consultas eficazes entre os representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores em relação às seguintes actividades da OIT:
  - respostas dos governos aos questionários sobre os pontos inscritos na ordem do dia da Conferência Internacional do Trabalho e os comentários dos governos sobre os projectos de textos que deverão ser discutidos pela Conferência;
  - apresentação de Convenções e Recomendações às autoridades competentes, de acordo com o artigo 19.º da Constituição;
  - novo exame de Convenções e Recomendações não ratificadas;
  - relatórios sobre a aplicação das Convenções ratificadas;
  - propostas relativas à denúncia de Convenções ratificadas.
- \* As consultas serão efectuadas em intervalos apropriados fixados de comum acordo, mas pelo menos uma vez por ano.
- \* Os representantes dos empregadores e dos trabalhadores serão livremente escolhidos pelas organizações representativas respectivas.
- \* A autoridade competente deverá:
  - assumir a responsabilidade pelo apoio administrativo aos processos previstos na presente Convenção;
  - efectuar acordos apropriados com as organizações representativas, para o financiamento de qualquer formação necessária para os participantes nesses processos;
  - apresentar um relatório anual sobre o funcionamento dos processos de consultas, quando tal parecer adequado após consulta das organizações representativas.

**RECOMENDAÇÃO N.º 152****Recomendação sobre Consultas Tripartidas (Actividades da Organização Internacional do Trabalho), 1976**

- Os empregadores e trabalhadores devem ser representados em pé de igualdade em todos os organismos em que sejam realizadas consultas.
- A Recomendação enumera diversos procedimentos através dos quais podem ser realizadas consultas tripartidas, incluindo:
  - uma comissão especialmente constituída para as questões relacionadas com as actividades da OIT;
  - um organismo dotado de competência geral nos domínios económico, social, ou do trabalho;
  - um certo número de organismos dotados de responsabilidade especial em determinadas matérias;
  - comunicações escritas, quando forem aceites como adequadas e suficientes por quem participe nos processos consultivos.
- Os Estados devem prever procedimentos que assegurem consultas eficazes entre os representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores sobre a preparação e implementação das medidas destinadas a dar cumprimento às Convenções e Recomendações da OIT e, em especial, às Convenções ratificadas.
- A autoridade competente nacional deverá, após consulta das organizações representativas dos empregadores e trabalhadores, determinar em que medida esses procedimentos devem ser utilizados para outras matérias de interesse mútuo, como:
  - a preparação, implementação e avaliação das actividades de cooperação técnica em que a OIT participe;
  - as medidas a tomar em relação às resoluções e conclusões adoptadas pela Conferência Internacional do Trabalho, pelas conferências regionais e por outras reuniões convocadas pela OIT;
  - as medidas a tomar para promover um melhor conhecimento das actividades da OIT.



## 1. Convenção prioritária sobre política de emprego (e Recomendações relacionadas)

### Convenção N.º 122



#### Convenção sobre Política de Emprego, 1964

- \* A Convenção N.º 122 tem por finalidade estimular o crescimento económico baseado no pleno emprego, produtivo e livremente escolhido.
- \* A fim de alcançar esse objectivo, cada Estado parte na Convenção deverá definir e aplicar uma política destinada a:
  - ➔ estimular o crescimento e o desenvolvimento económico;
  - ➔ elevar os níveis de vida;
  - ➔ responder às necessidades de mão-de-obra e resolver o problema do desemprego e do subemprego.
- \* Esta política deverá procurar garantir:
  - ➔ que haja trabalho para todas as pessoas disponíveis e que procuram emprego;
  - ➔ que esse trabalho seja tão produtivo quanto possível;
  - ➔ que haja livre escolha de emprego e que cada trabalhador tenha todas as possibilidades de adquirir as qualificações necessárias para ocupar um emprego que lhe convenha e de utilizar, nesse emprego, as suas qualificações e os seus dons, independentemente da sua raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social.
- \* A mesma política deverá ter em conta:
  - ➔ a fase e o nível de desenvolvimento económico do país em causa; e
  - ➔ as relações existentes entre os objectivos do emprego e os outros objectivos económicos e sociais.
- \* Cada Estado parte na Convenção deverá determinar e rever regularmente, no quadro de uma política económica e social coordenada, as medidas a adoptar para atingir os objectivos acima referidos, e tomar as iniciativas necessárias à aplicação dessas medidas.

- \* Os representantes das pessoas interessadas e, particularmente, os representantes dos empregadores e trabalhadores, deverão ser consultados quanto às políticas de emprego, a fim de assegurar a sua plena cooperação na formulação dessas políticas.



#### RECOMENDAÇÃO N.º 122

##### Recomendação sobre Política de Emprego, 1964

- A Recomendação indica os objectivos e princípios gerais da política de emprego, bem como as medidas a adoptar no contexto dessa política.
- Aborda os problemas de emprego associados ao subdesenvolvimento e prevê que os empregadores e trabalhadores dos sectores público e privado, bem como as organizações respectivas, deverão tomar medidas a fim de promover a realização e manutenção do pleno emprego, produtivo e livremente escolhido.
- Apela ainda à participação dos Estados em acções internacionais destinadas a promover a realização dos objectivos da política de emprego.
- Finalmente, o Anexo à Recomendação inclui sugestões detalhadas sobre os métodos de aplicação desta política.



#### RECOMENDAÇÃO N.º 169

##### Recomendação sobre Política de Emprego (Disposições Complementares), 1984

- A promoção do pleno emprego produtivo e livremente escolhido deverá constituir a prioridade das políticas económicas e sociais dos Estados, e o pleno reconhecimento pelos Estados do direito ao trabalho deverá ser associado à execução das políticas adoptadas para esse efeito.
- Os Estados devem adoptar medidas para:
  - combater eficazmente o emprego ilegal e assegurar a transferência progressiva dos trabalhadores do sector informal para o sector formal;
  - incitar as empresas multinacionais a promoverem as políticas de emprego enunciadas na Declaração de Princípios Tripartida sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social, 1977, e a providenciar que os efeitos negativos dos seus investimentos sobre o emprego sejam evitados e os seus efeitos positivos sejam estimulados;

- responder às necessidades das categorias de pessoas que frequentemente têm dificuldades em encontrar um emprego duradouro (como certas mulheres, certos trabalhadores jovens, pessoas com deficiência, trabalhadores idosos, desempregados a longa duração prazo e trabalhadores migrantes em situação regular no território).
- As políticas tecnológicas dos Estados-membros deverão, tendo em conta o face ao nível de desenvolvimento económico, contribuir para a melhoria das condições de trabalho e para a redução do tempo de trabalho, e incluir medidas para prevenir a perda diminuição de postos de trabalho.
- Os Estados deverão igualmente reconhecer a importância de um desenvolvimento regional equilibrado, como meio de corrigir a distribuição desigual do crescimento e do emprego entre regiões e zonas de um mesmo país.
- Poderão igualmente lançar programas de investimento público e programas especiais de obras públicas, especialmente a fim de criar e manter empregos, reduzir a pobreza e melhor corresponder às necessidades básicas nas zonas onde predomina o desemprego e o subemprego.
- Entre as medidas relacionadas com a cooperação económica internacional, os Estados deverão cooperar nos organismos internacionais que têm por missão facilitar o desenvolvimento sustentável e mutuamente benéfico do comércio internacional, da assistência técnica e do investimento.
- Um dos seus objectivos deverá consistir em ser o reconhecimento de que a interdependência dos Estados, em consequência da integração crescente da economia mundial, deverá ajudar a criar um clima em que os Estados tenham a possibilidade de definir políticas conjuntas tendentes a promover uma distribuição internacional mais justa dos rendimentos e da riqueza.
- Outras medidas incluem, por exemplo, a transferência de tecnologias, bem como a redução do fardo da dívida dos países em desenvolvimento.
- Os Estados abrangidos por fluxos significativos de migrantes devem, tendo em conta as Convenções e Recomendações da OIT sobre os trabalhadores migrantes, adoptar políticas destinadas a:
  - criar mais oportunidades de emprego e melhores condições de trabalho nos países de emigração a fim de reduzir a necessidade de emigrar para encontrar emprego;
  - garantir que as migrações internacionais se efectuem em condições tendentes a promover o pleno emprego, produtivo e livremente escolhido.

## 2. Promoção do emprego



### RECOMENDAÇÃO N.º 189

#### Recomendação sobre a Criação de Empregos nas Pequenas e Médias Empresas, 1998

- Os Estados devem, após consulta das organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas, definir as pequenas e médias empresas segundo critérios adequados às condições nacionais.
- Devem adoptar medidas apropriadas a fim de reconhecer e promover o papel fundamental que as pequenas e médias empresas podem desempenhar, nomeadamente no que se refere:
  - à promoção do pleno emprego, produtivo e livremente escolhido;
  - a um maior acesso a oportunidades de criação de rendimento e geradoras de riqueza conducentes a um emprego produtivo e sustentável;
  - à formação e valorização dos recursos humanos;
  - ao acesso a melhor qualidade de trabalho e condições de trabalho, susceptíveis de contribuir para uma melhor qualidade de vida e de permitir a um grande número de pessoas ter acesso a protecção social;
  - à promoção de boas relações entre empregadores e trabalhadores.
- Nesse sentido, os Estados devem adoptar medidas destinadas a salvaguardar os interesses dos trabalhadores destas empresas, oferecendo-lhes a protecção de base decorrente de outros instrumentos pertinentes.
- Devem igualmente adoptar políticas tendo em vista a promoção de pequenas e médias empresas eficientes e competitivas, capazes de oferecer possibilidades de emprego produtivo e sustentado em condições sociais adequadas. Essas políticas devem criar condições que assegurem a aplicação não discriminatória da legislação do trabalho.
- Para o efeito, os Estados devem rever a legislação do trabalho e social em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, a fim de determinar:
  - se a legislação corresponde às necessidades das pequenas e médias empresas, garantindo simultaneamente aos seus trabalhadores protecção e condições de trabalho adequadas;
  - se são necessárias medidas complementares em matéria de protecção social, tais como regimes voluntários, iniciativas de tipo cooperativo e outras;

- se essa protecção social é extensível aos trabalhadores das pequenas e médias empresas e se existem disposições adequadas para assegurar o cumprimento da legislação sobre segurança social.
- Em períodos de dificuldades económicas, os governos devem facultar uma assistência sólida e eficaz às pequenas e médias empresas, bem como aos seus trabalhadores.
- Ao formular as suas políticas, os Estados:
  - poderão consultar, para além das organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, outras entidades interessadas e competentes, se assim o entenderem apropriado;
  - deverão ter em conta outras políticas relativas a, nomeadamente, questões financeiras e monetárias, ao comércio e à indústria, ao emprego, ao trabalho, à protecção social, à igualdade de género, à segurança e saúde no trabalho e ao reforço das capacidades através da educação e da formação;
  - deverão definir mecanismos destinados à análise e actualização destas políticas, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas.
- Os Estados são convidados a deverão adoptar medidas, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, a fim para de criar e desenvolver uma cultura empresarial que favoreça as iniciativas, a criação de empresas, a produtividade, a sensibilização para as questões ambientais, a qualidade, boas relações laborais e profissionais, bem como práticas sociais adequadas e equitativas.
- A fim de reforçar o crescimento, o potencial de criação de empregos e a competitividade das pequenas e médias empresas, será necessário prever a existência e acessibilidade de uma série de serviços de apoio directo e indirecto a essas empresas e aos respectivos trabalhadores.
- As organizações de empregadores ou de trabalhadores deverão ponderar a necessidade de contribuir para o desenvolvimento das pequenas e médias empresas, por exemplo nomeadamente participando no acompanhamento monitorização e análise das questões em matéria social e de mercado de trabalho com impacto nas pequenas e médias empresas, designadamente em matéria de condições de trabalho e de emprego, protecção social e formação profissional, promovendo medidas correctivas sempre que necessário.
- As pequenas e médias empresas e os seus trabalhadores deverão ser incentivados a fazer-se representar de forma adequada, no pleno respeito da liberdade sindical. Nesse sentido, as organizações de empregadores e de trabalhadores deverão ponderar a necessidade de alargar a sua composição por forma a incluir as pequenas e médias empresas.
- Deverá ser promovida uma cooperação internacional apropriada, nomeadamente em matérias como a troca de informações sobre as

melhores práticas em termos de políticas e programas de criação de empregos e a fim de melhorar a qualidade do emprego nas pequenas e médias empresas, bem como o estudo dos factores chave de sucesso para promover pequenas e médias empresas que sejam simultaneamente eficientes e capazes de criar empregos que forneçam boas condições de trabalho e uma protecção social adequada.



### RECOMENDAÇÃO N.º 193

#### Recomendação sobre a Promoção de Cooperativas, 2002

**Cooperativa:** associação autónoma de pessoas unidas voluntariamente para satisfazer aspirações e necessidades económicas, sociais e culturais comuns através de uma empresa de propriedade comum e democraticamente gerida.

- A Recomendação aplica-se a todos os tipos e formas de cooperativas.
- A promoção e o fortalecimento da identidade das cooperativas deverão ser estimulados com base:
  - nos valores cooperativos (incluindo a responsabilidade pessoal, a democracia, a igualdade, a solidariedade e os valores éticos fundados na transparência e na responsabilidade social);
  - nos princípios cooperativos (incluindo a adesão voluntária e aberta a todos, a gestão democrática exercida pelos membros, a autonomia e a independência e, finalmente, o interesse pela comunidade).
- Devem ser adoptadas medidas para promover o potencial das cooperativas em todos os países, independentemente do seu nível de desenvolvimento.
- Os Governos devem estabelecer uma política e um quadro jurídico favoráveis às cooperativas, compatíveis com a sua natureza e função, e fundados nos valores e princípios cooperativos.
- A promoção de cooperativas norteadas pelos valores e princípios cooperativos deve constituir um dos pilares do desenvolvimento económico e social nacional e internacional.
- As cooperativas devem beneficiar de condições conformes com a legislação e prática nacionais e que não sejam menos favoráveis do que aquelas que são garantidas a outras formas de empresa ou de organização social.
- Os Estados devem adoptar legislação e regulamentação específicas sobre cooperativas, norteadas pelos valores e princípios cooperativos, e revê-las quando necessário.
- As organizações cooperativas, bem como as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, devem ser consultadas sobre a formulação e revisão de legislação, políticas e regulamentação aplicáveis às cooperativas. As organizações de empregadores e de



trabalhadores devem procurar, conjuntamente com as organizações cooperativas, vias e meios de as promover, reconhecendo o seu significado para o desenvolvimento sustentável.

- A cooperação internacional deverá ser facilitada através de:
  - troca de informações sobre as políticas e programas que se tenham revelado eficazes para criar empregos e gerar rendimentos para os membros das cooperativas;
  - encorajamento e promoção de laços entre as instituições e organismos nacionais e internacionais implicados no desenvolvimento das cooperativas;
  - acesso das cooperativas aos dados nacionais e internacionais, tais como informação sobre os mercados, legislação, métodos e técnicas de formação, tecnologia e normas sobre produtos;
  - elaboração, sempre que possível e justificável, e em consulta com as cooperativas e as organizações de empregadores e de trabalhadores envolvidas, de directivas e legislação regionais e internacionais comuns favoráveis às cooperativas.

## Convenção N.º 181



### Convenção sobre Agências de Emprego Privadas, 1997

**Agência de emprego privada:** Qualquer pessoa singular ou colectiva, independente das autoridades públicas, que preste um ou mais dos seguintes serviços referentes ao mercado de trabalho:

- serviços que visam a aproximação entre ofertas e procura de emprego, sem que a agência de emprego privada se torne parte nas relações de trabalho que daí possam decorrer;
- serviços que consistem em empregar trabalhadores com o fim de os pôr à disposição de uma terceira pessoa, singular ou colectiva (adiante designada “empresa utilizadora”), que determina as suas tarefas e supervisiona a sua execução;
- outros serviços relacionados com a procura de empregos que sejam determinados pela autoridade competente após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, tais como o fornecimento de informações, sem que no entanto visem aproximar uma oferta e uma procura de emprego específicas.

- ★ A Convenção N.º 181 baseia-se no reconhecimento da função que as agências de emprego privadas podem desempenhar num mercado de trabalho eficiente e na necessidade de proteger os trabalhadores contra riscos de abusos.

- \* Qualquer Estado parte na Convenção deve determinar as condições de exercício da actividade por parte das agências de emprego privadas.
- \* Deve:
  - ➔ velar por que as agências de emprego privadas não imponham aos trabalhadores qualquer discriminação baseada na raça, na cor, no sexo, na religião, na opinião política, na ascendência nacional, na origem social, nem em qualquer outra forma de discriminação prevista pela legislação e prática nacionais, como a idade ou a deficiência;
  - ➔ adoptar todas as medidas necessárias, após consulta das organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas, para assegurar que os trabalhadores migrantes recrutados ou colocados no seu território por agências de emprego privadas beneficiem de uma protecção adequada e para impedir que sejam vítimas de abusos;
  - ➔ tomar medidas para assegurar que o trabalho infantil não seja utilizado ou fornecido pelas agências de emprego privadas;
  - ➔ assegurar que existam mecanismos e processos adequados que, se for caso disso, envolvam as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, a fim de investigar as queixas e examinar alegados abusos e práticas fraudulentas respeitantes às actividades das agências de emprego privadas.
- \* As agências de emprego privadas:
  - ➔ devem respeitar a vida privada dos trabalhadores em relação ao tratamento dos seus dados pessoais;
  - ➔ não devem impor aos trabalhadores, sob qualquer forma, o pagamento de honorários ou outros encargos, salvo em casos excepcionais permitidos pela Convenção.
- \* Qualquer Estado que ratifique a Convenção terá de garantir uma protecção adequada aos trabalhadores empregados por agências de emprego privadas com o fim de os pôr à disposição de uma terceira pessoa, em matéria de:
  - ➔ liberdade sindical;
  - ➔ negociação colectiva;
  - ➔ salários mínimos;
  - ➔ duração do trabalho, horários e outras condições de trabalho;
  - ➔ prestações legais de segurança social;
  - ➔ acesso à formação;
  - ➔ segurança e saúde no trabalho;
  - ➔ reparação em caso de acidente de trabalho ou doença profissional;

- indemnização em caso de insolvência e protecção dos créditos dos trabalhadores;
- protecção e prestações de maternidade, e protecção e prestações parentais.

### RECOMENDAÇÃO N.º 188

#### Recomendação sobre Agências de Emprego Privadas, 1997

- Na medida do possível, os organismos tripartidos ou as organizações de empregadores e de trabalhadores devem ser associados à formulação e aplicação das disposições adoptadas para dar efeito à Convenção N.º 181.
- Os Estados devem:
  - adoptar medidas adequadas a fim de prevenir e eliminar quaisquer práticas contrárias à deontologia por parte das agências de emprego privadas;
  - combater as práticas desleais em matéria de publicidade e anúncios enganosos;
  - proibir as agências de emprego privadas de publicar ofertas de emprego que tenham como resultado, directo ou indirecto, qualquer discriminação fundada na raça, cor, sexo, idade, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou étnica, deficiência, situação conjugal ou familiar, orientação sexual ou filiação numa organização de trabalhadores.
- As agências de emprego privadas:
  - não devem colocar trabalhadores à disposição de uma empresa utilizadora com o fim de substituir trabalhadores dessa empresa que estejam em greve;
  - não devem deliberadamente recrutar, colocar ou empregar trabalhadores para trabalhos que impliquem riscos inaceitáveis ou quando os mesmos possam ser sujeitos a abusos ou a tratamentos discriminatórios;
  - devem informar os trabalhadores migrantes sobre a natureza do emprego oferecido e as condições de emprego aplicáveis;
  - devem velar pela protecção dos dados pessoais dos trabalhadores;
  - devem promover a utilização de métodos de selecção adequados, equitativos e eficientes.
- Os trabalhadores contratados pelas agências de emprego privadas com o fim de serem disponibilizados a terceiros, devem dispor de um contrato de trabalho escrito especificando os respectivos termos e condições de emprego. No mínimo, esses trabalhadores devem ser informados sobre as suas condições de emprego antes do início efectivo da sua actividade.

- As agências não devem impedir que a empresa utilizadora contrate um empregado que lhe tenha sido posto à sua disposição, nem limitar a mobilidade profissional de um trabalhador, devendo ter em conta os direitos e deveres estabelecidos na legislação nacional no que se refere à resolução dos contratos de trabalho.
- Deverá ser incentivada a cooperação entre os serviços públicos de emprego e as agências de emprego privadas na implementação de uma política nacional de organização do mercado de trabalho.



## Convenção N.º 159

### Convenção sobre a Readaptação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência, 1983

- \* A Convenção N.º 159 seguiu-se à adopção pelas Nações Unidas do Programa de Acção Mundial respeitante às pessoas com deficiência, cujos objectivos eram a igualdade e a plena participação das pessoas com deficiência na vida social e no desenvolvimento. O objectivo da Convenção é assegurar às pessoas com deficiência um emprego adequado e providenciar pela sua integração social.

**Pessoa com deficiência:** toda e qualquer pessoa cujas perspectivas de encontrar e de conservar um emprego conveniente, assim como de progredir profissionalmente, estão sensivelmente diminuídas em consequência de uma deficiência física ou mental devidamente reconhecida.

- \* O objectivo da readaptação profissional é o de permitir às pessoas com deficiência obterem e conservarem um emprego conveniente, progredirem profissionalmente e, portanto, facilitar a sua inserção ou reinserção na sociedade.
- \* Cada Estado compromete-se a formular, executar e rever periodicamente uma política nacional respeitante à readaptação profissional e ao emprego das pessoas com deficiência de acordo com as condições, práticas e possibilidades nacionais.
- \* Esta política deverá ter por objectivo:
  - ➔ garantir que sejam acessíveis a todas as categorias de pessoas com deficiência medidas de readaptação profissional apropriadas; e
  - ➔ promover oportunidades de emprego para pessoas com deficiência no mercado livre de trabalho.
- \* Esta política deverá assentar nos seguintes princípios:
  - ➔ igualdade de oportunidades entre os trabalhadores com deficiência e os trabalhadores em geral (medidas positivas especiais que visem garantir a igualdade efectiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores com deficiência e

- ➔ os outros trabalhadores não deverão ser consideradas discriminações relativamente a estes últimos);
- ➔ igualdade de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras com deficiência.
- ★ As organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores, bem como as organizações representativas das pessoas com deficiência ou que delas se ocupam, devem ser consultadas sobre a execução desta política.
- ★ As autoridades competentes devem tomar medidas a fim de fornecer e avaliar serviços de orientação profissional, de formação profissional, de colocação e de emprego para pessoas com deficiência; os serviços existentes para os trabalhadores em geral deverão, sempre que possível e apropriado, ser utilizados com as necessárias adaptações.
- ★ Os Estados partes na Convenção deverão tomar medidas para promover a criação e o desenvolvimento de serviços de readaptação profissional e de emprego para pessoas com deficiência nas zonas rurais e nas colectividades isoladas.
- ★ Devem igualmente garantir que sejam formados e postos à disposição dos trabalhadores com deficiência conselheiros em matéria de readaptação, bem como outro pessoal devidamente qualificado.

#### RECOMENDAÇÃO N.º 168

##### Recomendação sobre Readaptação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência, 1983

- Na prestação de serviços de readaptação profissional e de emprego para pessoas com deficiência, deverão ser utilizados, sempre que possível, os serviços existentes para os trabalhadores em geral, com as necessárias adaptações.
- Na promoção de oportunidades de emprego para pessoas com deficiência, deverão ser adoptadas medidas que estejam em conformidade com as normas de emprego e de remuneração aplicáveis aos trabalhadores em geral.
- Os serviços de readaptação profissional, tanto nas zonas urbanas como nas rurais e colectividades remotas, devem ser organizados e geridos com a maior participação possível da colectividade e, em especial, dos representantes das organizações de empregadores, de trabalhadores e de pessoas com deficiência. As pessoas com deficiência nas zonas rurais e nas colectividades remotas devem beneficiar de serviços de readaptação profissional do mesmo nível e nas mesmas condições que os que são prestados nas zonas urbanas.

- A formação, as qualificações e a remuneração do pessoal encarregado da readaptação e formação profissionais de com deficiência devem ser comparáveis às das pessoas com responsabilidades equivalentes na formação profissional em geral. Estas pessoas devem igualmente ter conhecimentos específicos.
- As organizações de empregadores e de trabalhadores devem tomar medidas a fim de contribuir para o desenvolvimento de serviços de readaptação profissional, nomeadamente através da adopção de uma política de promoção de formação e de emprego adequado das pessoas com deficiência, em pé de igualdade com os outros trabalhadores. Devem ser igualmente adoptadas medidas destinadas a incentivar a participação das pessoas com deficiência e das organizações respectivas no desenvolvimento desses serviços.
- Os regimes de segurança social devem providenciar ou contribuir para o desenvolvimento de programas de formação, colocação e emprego e de serviços de readaptação profissional para pessoas com deficiência. Devem igualmente prever incentivos para a procura de emprego por parte das pessoas com deficiência, bem como medidas destinadas a facilitar uma transição gradual para o mercado de trabalho aberto.
- Devem ser tomadas medidas para garantir, na medida do possível, que as políticas e programas de readaptação profissional sejam coordenados com as políticas e programas de desenvolvimento social e económico.



#### RECOMENDAÇÃO N.º 99

##### Recomendação sobre Adaptação e Readaptação Profissionais de Pessoas com Deficiência, 1955

**Adaptação e readaptação profissionais:** a fase do processo contínuo e coordenado de adaptação e readaptação que abrange a prestação de serviços profissionais - especialmente de orientação profissional, formação profissional e colocação selectiva - para que as pessoas com deficiência possam obter e conservar um emprego adequado.

- A Recomendação N.º 99 baseia-se na ideia de que a adaptação e readaptação das pessoas com deficiência é imprescindível para que possam recuperar no máximo possível a sua capacidade física, mental, e para que possam desempenhar o seu papel social, profissional e económico.
- Os serviços de adaptação e reabilitação para crianças e adolescentes com deficiência em idade escolar devem ser organizados e desenvolvidos em estreita colaboração entre as autoridades responsáveis pelo ensino e as que são responsáveis pela adaptação e readaptação profissionais.
- A educação, orientação e formação profissional, bem como a colocação de crianças e adolescentes com deficiência, devem ser assegurados no quadro geral dos serviços destinados às crianças e

adolescentes sem deficiência e, sempre que possível e desejável, devem ocorrer nas mesmas condições que vigoram para as crianças e jovens sem deficiência e na companhia destes. Deverão ser adoptadas disposições especiais para as crianças e adolescentes cuja deficiência os impeça de beneficiar nas mesmas condições e na companhia das crianças e jovens sem deficiência desses serviços.

- Os serviços de adaptação e readaptação profissional devem ser adaptados às necessidades e circunstâncias próprias de cada país e deverão desenvolver-se progressivamente. Este desenvolvimento progressivo deve ter como objectivos principais: demonstrar e desenvolver as qualidades de trabalho das pessoas com deficiência; promover ao máximo as possibilidades de lhes obter um emprego adequado; e eliminar, no domínio da formação ou do emprego, toda e qualquer forma de discriminação baseada na deficiência.
- Os serviços de adaptação e readaptação profissional devem ser postos à disposição de todas as pessoas portadoras de deficiência, seja qual for a origem ou natureza da sua deficiência e seja de que idade forem, desde que possam ser preparadas para exercer um emprego conveniente ou que haja perspectivas razoáveis de obter e conservar esse emprego.
- Devem ser adoptadas todas as medidas necessárias e possíveis para criar ou desenvolver serviços especializados de orientação profissional para as pessoas com deficiência que deles careçam.
- Sempre que possível, pessoas com deficiência deverão receber formação profissional com pessoas não portadoras de deficiência e nas mesmas condições que estas. Se possível, essa formação deverá permitir-lhes prosseguir uma actividade económica em que possam utilizar as suas qualificações ou aptidões profissionais em função das perspectivas de emprego.
- Os empregadores devem ser incentivados a proporcionar formação às pessoas com deficiência, incluindo medidas como a assistência financeira, técnica, médica ou profissional.
- Os Estados devem adoptar medidas tendo em vista a colocação efectiva das pessoas com deficiência.
- A Recomendação apela ao cumprimento de certas regras relativas à organização administrativa dos serviços de adaptação e readaptação profissionais. Insiste também na estreita cooperação e na máxima coordenação entre as actividades dos organismos responsáveis pelo tratamento médico e os responsáveis pela adaptação e readaptação profissionais das pessoas com deficiência. Enumera ainda uma série de medidas destinadas a facilitar a utilização desses serviços por parte dessas pessoas, incluindo a prestação de informações e de apoio financeiro.
- As pessoas portadoras de deficiência não deverão, em consequência desta, ser discriminadas em matéria de salários e outras condições de emprego se o seu trabalho for de igual valor ao dos trabalhadores sem deficiência.

- Deverão ser adoptadas medidas, em estreita colaboração com as organizações de empregadores e de trabalhadores, a fim de promover as melhores oportunidades para que as pessoas com deficiência possam obter e conservar um emprego adequado.
- As autoridades competentes devem igualmente adoptar medidas, se necessário em colaboração com organizações privadas, a fim de organizar e desenvolver meios para a formação e o emprego em condições favoráveis para que as pessoas com deficiência possam não estar aptas a competir no mercado normal de emprego.



### RECOMENDAÇÃO N.º 198

#### Recomendação sobre a Relação de Trabalho, 2006

A Recomendação fornece aos Estados-membros orientações que lhes permitam decidir se existe uma relação de trabalho quando os direitos e obrigações respectivos das partes interessadas não forem claros, quando tenha havido uma tentativa de ocultar a relação de trabalho, ou quando existam discrepâncias ou lacunas no enquadramento jurídico, na sua interpretação ou aplicação.

#### **I. POLÍTICA NACIONAL DE PROTECÇÃO DOS TRABALHADORES VINCULADOS POR UMA RELAÇÃO DE TRABALHO**

Os Membros devem formular e aplicar uma política nacional destinada a examinar regularmente a legislação e regulamentação nacionais e, se necessário, clarificar e adaptar o seu âmbito de aplicação, a fim de garantir uma protecção efectiva dos trabalhadores que exercem a sua actividade no contexto de uma relação de trabalho.

A natureza e o alcance da protecção concedida devem ser determinados pela legislação ou prática nacionais ou por ambas. Deverão ser tidas em conta, de forma clara e adequada, as normas internacionais do trabalho aplicáveis.

A política nacional deverá:

- ser formulada e aplicada mediante consulta das organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas;
- incluir, pelo menos, medidas tendentes a:
  - ➔ proporcionar aos interessados orientações sobre a maneira de determinar eficazmente a existência de uma relação de trabalho e sobre a distinção entre trabalhadores subordinados e trabalhadores independentes;
  - ➔ combater as relações de trabalho encobertas, ou seja, aquelas em que o empregador trate um trabalhador como se o não fosse, de forma a ocultar a sua verdadeira condição jurídica;



- adoptar normas aplicáveis a todas as formas de disposições contratuais, incluindo as que vinculam diversas partes, para que os trabalhadores subordinados disponham de protecção adequada, e que estipulem quem é responsável pela protecção prevista;
- proporcionar aos interessados e, em especial, aos empregadores e trabalhadores, o acesso efectivo a procedimentos e mecanismos que sejam rápidos, pouco onerosos, justos e eficazes para a resolução de diferendos relativos à existência e às condições de uma relação de trabalho;
- assegurar o cumprimento e a aplicação efectiva da legislação sobre a relação de trabalho;
- prever uma formação apropriada e adequada sobre normas internacionais do trabalho pertinentes, direito comparado e jurisprudência para magistrados judiciais, árbitros, mediadores, inspectores do trabalho e outras pessoas responsáveis pela solução de diferendos e pelo cumprimento das leis e normas nacionais em matéria de trabalho.

A mesma política deverá também velar expressamente:

- por assegurar uma protecção efectiva aos trabalhadores especialmente afectados pela incerteza em relação à existência de uma relação de trabalho, incluindo: as trabalhadoras, os trabalhadores mais vulneráveis, os jovens trabalhadores, os trabalhadores idosos, os trabalhadores da economia informal, os trabalhadores migrantes e os trabalhadores com incapacidades;
- por considerar a dimensão de género, dado que as mulheres que trabalham predominam em certas profissões e sectores em que existe um elevado número de casos de relações de trabalho encobertas ou em que há falta de clareza no que diz respeito à relação de trabalho;
- por estabelecer políticas claras relativas à igualdade de género e por melhorar o cumprimento da legislação e dos acordos pertinentes a nível nacional.

Em matéria de circulação transnacional de trabalhadores:

- os Membros devem ponderar a adopção de medidas adequadas no âmbito da sua jurisdição, se necessário em cooperação com outros Estados-membros, a fim de proporcionar uma protecção efectiva e prevenir abusos contra os trabalhadores migrantes que se encontrem no seu território que possam ser afectados por uma situação de incerteza quanto à existência de uma relação de trabalho;
- quando os trabalhadores forem recrutados num país para trabalhar noutro, os Membros em causa poderão celebrar acordos bilaterais a fim de prevenir abusos e práticas fraudulentas como forma de evasão aos acordos existentes para a protecção dos trabalhadores no contexto de uma relação de trabalho.

A política nacional não deverá interferir nas verdadeiras relações civis e comerciais e deve assegurar que pessoas vinculadas por uma relação de trabalho beneficiem da protecção a que têm direito.

## II. DETERMINAÇÃO DA EXISTÊNCIA DE UMA RELAÇÃO DE TRABALHO

Para os fins da política nacional de protecção dos trabalhadores vinculados por uma relação de trabalho, a existência ou não dessa relação de trabalho deve ser principalmente determinada pelos factos relativos à execução do trabalho e à remuneração do trabalhador, não obstante a forma como a relação de trabalho seja caracterizada por quaisquer arranjos contrários, contratuais ou de outra natureza, eventualmente celebrados entre as partes.

A fim de facilitar a determinação da existência de uma relação de trabalho, os Membros deverão:

- promover métodos para orientar os trabalhadores e empregadores sobre o modo de o fazer;
- ponderar, no âmbito da política nacional, a possibilidade de:
  - admitir uma ampla variedade de meios para determinar se existe uma relação de trabalho;
  - consagrar na lei a presunção da existência de uma relação de trabalho quando se verifique a existência de um ou mais indicadores; e
  - determinar, após consulta das organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, que os trabalhadores com certas características devam ser considerados, em geral ou num determinado sector, como sendo trabalhadores subordinados ou trabalhadores independentes;
- prever a possibilidade de definir com clareza as condições que determinam a existência de uma relação de trabalho, por exemplo, a subordinação ou a dependência;
- considerar a possibilidade de definir na sua legislação, ou por outros meios, indicadores específicos que permitam determinar a existência de uma relação de trabalho, consoante o modo de execução do trabalho e o modo de remuneração.

### Exemplos de indicadores

a) **trabalho** realizado segundo as instruções e sob o controlo de outra pessoa, implicando a integração do trabalhador na organização da empresa; efectuado única ou principalmente em benefício de outra pessoa; executado pessoalmente pelo trabalhador, dentro de um determinado horário, ou num lugar indicado ou aceite por quem solicita o trabalho; de uma certa duração e continuidade; requerendo a disponibilidade do trabalhador; implicando o fornecimento de ferramentas, materiais e maquinaria por parte da pessoa que solicita o trabalho

b) **remuneração** periódica do trabalhador, sendo essa a única ou principal fonte de rendimento de que este dispõe; o pagamento em espécie como, por exemplo, alimentação, alojamento ou transporte; o reconhecimento de direitos como o descanso semanal e as férias anuais; o pagamento pela parte que solicita o trabalho das deslocações do trabalhador para executar o trabalho; a ausência de riscos financeiros para o trabalhador.

A resolução dos diferendos sobre a existência e as condições de uma relação de trabalho deve ser da competência dos tribunais do trabalho ou outros, ou das instâncias de arbitragem a que os trabalhadores e empregadores tenham acesso efectivo, em conformidade com a lei e as práticas nacionais.

Deverão ser adoptadas medidas destinadas a garantir o cumprimento e a aplicação da legislação relativa aos diferentes aspectos da relação de trabalho abrangidos pela Recomendação, por exemplo através dos serviços de inspecção do trabalho, em colaboração com os funcionários da segurança social e as autoridades fiscais.

As administrações nacionais do trabalho e os serviços que lhes estão associados devem monitorizar periodicamente os seus programas e dispositivos de controlo das relações de trabalho, prestando especial atenção às profissões e sectores com uma proporção elevada de mulheres trabalhadoras.

Devem ser adoptadas medidas eficazes para eliminar os incentivos à relações de trabalho encobertas.

A negociação colectiva e o diálogo social devem ser promovidos enquanto meios para resolver as questões relativas ao âmbito da relação de trabalho a nível nacional.

### III. MONITORIZAÇÃO E APLICAÇÃO

Os Membros deverão estabelecer um mecanismo adequado, ou recorrer a um já existente, para monitorizar a evolução do mercado de trabalho e a organização do trabalho, bem como para formular recomendações sobre a adopção e aplicação de medidas relativas à relação de trabalho dentro do quadro da política nacional.

As organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas deverão estar representadas em pé de igualdade nesse mecanismo e ser consultadas com a frequência necessária e, sempre que possível e útil, com base em relatórios de peritos ou em estudos técnicos.

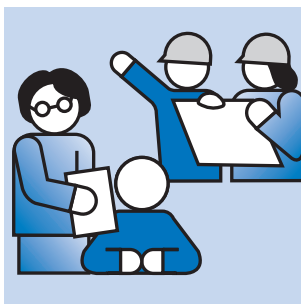
Os Membros deverão, na medida do possível, coligir informações e dados estatísticos e levar a cabo estudos sobre mudanças de modelos e estruturas de trabalho a nível nacional e sectorial, tendo em conta a distribuição de homens e mulheres e outros factores relevantes.

Os Membros devem também estabelecer mecanismos nacionais específicos destinados a assegurar que possa ser eficazmente identificada a existência de relações de trabalho no âmbito da prestação transnacional de serviços, e garantir o contacto sistemático e o intercâmbio de informações neste domínio com outros Estados.

### IV. PARÁGRAFO FINAL

23. A Recomendação não revê a Recomendação sobre as Agências de Emprego Privadas, 1997 (N.º 188), nem pode rever a Convenção sobre as Agências de Emprego Privadas, 1997 (N.º 181).





## Convenção N.º 142



### Convenção sobre Valorização dos Recursos Humanos, 1975

- \* Qualquer Estado que ratifique a Convenção deve adoptar e desenvolver políticas e programas de orientação e formação profissional estreitamente associados ao emprego, principalmente através dos serviços públicos de emprego.
- \* Essas políticas e programas devem:
  - ➔ ter em conta as necessidades, oportunidades e problemas em matéria de emprego, o nível de desenvolvimento do país e os seus outros objectivos económicos, sociais e culturais; ser aplicados por meio de métodos adequados às condições nacionais;
  - ➔ auxiliar todas as pessoas, sem qualquer discriminação, a desenvolverem e utilizarem as suas aptidões profissionais de acordo com as suas aspirações, tendo simultaneamente em conta as necessidades da sociedade;
  - ➔ ser formulados e executados em cooperação com as organizações de empregadores e de trabalhadores e, se adequado, com outros organismos interessados.
- \* Neste sentido, cada Estado parte na Convenção deve:
  - ➔ elaborar e desenvolver sistemas de ensino geral, técnico e profissional, de orientação escolar e profissional e de formação profissional;
  - ➔ alargar gradualmente os seus sistemas de orientação profissional e de informação sobre o emprego, incluindo programas próprios para pessoas com deficiência; e
  - ➔ alargar, adaptar e harmonizar gradualmente os seus sistemas de formação profissional para ir ao encontro das necessidades dos adolescentes e dos adultos em todos os sectores da economia e a todos os níveis de qualificação profissional e de responsabilidade.

**RECOMENDAÇÃO N.º 195****Recomendação sobre Valorização dos Recursos Humanos, 2004**

- A Recomendação inclui orientações aos Membros sobre o modo como devem formular, aplicar e rever políticas nacionais de valorização dos recursos humanos, de ensino, formação e aprendizagem ao longo da vida, compatíveis com as suas políticas no domínio económico, financeiro e social, mediante uma abordagem baseada no diálogo social.

**Aprendizagem ao longo da vida** engloba todas as actividades de aprendizagem realizadas ao longo da vida a fim de desenvolver competências e qualificações.

**Competências** abrange os conhecimentos, as aptidões profissionais e o saber-fazer detidos e aplicados num contexto específico.

**Qualificação** significa o reconhecimento formal das habilitações profissionais ou técnicas de um trabalhador confirmado a nível internacional, nacional ou sectorial.

**Empregabilidade** refere-se às competências e qualificações transferíveis que reforçam a capacidade das pessoas para aproveitar as oportunidades de educação e de formação que se lhes apresentem, a fim de encontrar e conservar um trabalho digno, progredir na empresa ou ao mudar de emprego e adaptar-se à evolução da tecnologia e das condições do mercado de trabalho.

- Os Membros devem definir políticas de valorização dos recursos humanos que:
  - façam parte de uma série de medidas destinadas a criar empregos dignos e a alcançar um desenvolvimento económico e social sustentável;
  - concedam a mesma atenção aos objectivos económicos e sociais e insistam no desenvolvimento económico sustentável no contexto de uma economia em processo de globalização;
  - salientem a importância da inovação, da competitividade e produtividade;
  - respondam ao desafio de transformar as actividades da economia informal em trabalho digno que seja plenamente integrado na corrente da vida económica;
  - fomentem e mantenham o investimento público e privado nas infra-estruturas necessárias à utilização das tecnologias da informação e comunicação no âmbito da educação e formação;
  - reduzam a desigualdade no que diz respeito à participação na educação e formação.

- Os Membros deverão reconhecer que a educação e a formação são um direito de todos e que a aprendizagem ao longo da vida deve basear-se em compromissos explícitos: por parte dos governos, de investir na criação das condições necessárias à melhoria da educação e formação a todos os níveis; por parte das empresas, de formar os seus trabalhadores; e, por parte das pessoas, de desenvolver as suas competências e a sua carreiras.
- A Recomendação enumera uma série de medidas e questões que devem ser ponderadas na concepção de uma estratégia nacional. Essas medidas abrangem as seguintes áreas:
  - concepção e execução de políticas de educação e formação;
  - educação e formação anterior ao emprego;
  - desenvolvimento de competências;
  - formação para o trabalho digno e a inclusão social;
  - quadro para o reconhecimento e a certificação das qualificações profissionais;
  - serviços de apoio à formação;
  - orientação de carreira e apoio à formação;
  - investigação em matéria de desenvolvimento dos recursos humanos, da educação, formação e aprendizagem ao longo da vida;
  - cooperação internacional e técnica.



## Convenção N.º 140

### Convenção sobre Licença de Educação Paga, 1974

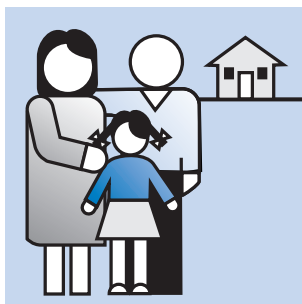
**Licença de educação paga:** licença concedida a um trabalhador para fins de educação, por um determinado período durante as horas de trabalho, com pagamento de prestações financeiras adequadas.

- ✱ A Convenção N.º 140 tem por objectivo favorecer a educação e formação permanentes dos trabalhadores.
- ✱ Cada Estado que ratifique a Convenção deve formular e aplicar uma política destinada a promover a concessão de licenças de educação pagas para efeitos de:
  - ➔ formação profissional a qualquer nível;
  - ➔ educação geral, social ou cívica;
  - ➔ educação sindical.

Contudo, as condições de elegibilidade para a licença de educação paga poderão variar consoante a licença se destine a cada uma das finalidades acima referidas.

- ✱ Esta política deve:
  - ➔ ter em conta o grau de desenvolvimento e as necessidades do país;
  - ➔ ser coordenada com as políticas gerais em matéria de emprego, educação, formação e duração do trabalho;
  - ➔ ser formulada e aplicada em colaboração com as organizações de empregadores e de trabalhadores e com as instituições que prestam formação.
- ✱ A licença não pode ser negada aos trabalhadores por motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social.
- ✱ O período de licença de educação paga será equiparado a um período de trabalho efectivo para efeitos de determinação dos direitos a prestações sociais e outros direitos decorrentes da relação de trabalho.





## Convenção N.º 117

**Convenção sobre Política Social (Objectivos e Normas de Base), 1962**

- \* A Convenção N.º 117 revê a Convenção (N.º 82) sobre a política social (territórios não metropolitanos), 1947, principalmente com vista a permitir aos Estados independentes que continuem a aplicá-la e a ratificá-la.
- \* Segundo a Convenção, toda e qualquer política deve tender em primeiro lugar ao bem-estar e ao desenvolvimento da população. Além disso, na definição de todas as políticas de alcance geral serão devidamente consideradas as suas repercussões sobre o bem-estar da população.

**Melhoria dos níveis de vida**

- \* A melhoria dos níveis de vida será considerada como o principal objectivo dos planos de desenvolvimento económico.
- \* Nesse sentido, os planos de desenvolvimento económico deverão ser harmonizados com uma sã evolução das comunidades interessadas e, em especial, procurar-se-á evitar o desmembramento da vida familiar e das células sociais tradicionais.
- \* A Convenção enumera igualmente medidas a serem adoptadas para melhorar as condições de vida dos produtores agrícolas.
- \* Finalmente, serão tomadas medidas para assegurar aos produtores independentes e aos assalariados um nível de vida mínimo, tendo em conta as suas necessidades familiares essenciais, nomeadamente a alimentação, a habitação, o vestuário, a assistência médica e a educação.

**Trabalhadores migrantes**

- \* As condições de emprego dos trabalhadores migrantes deverão ter em conta as suas necessidades familiares normais.
- \* Será favorecida a transferência parcial dos salários e das economias dos trabalhadores da região onde estão empregados para a região donde provêm.

- ✱ Sempre que necessário, as autoridades competentes dos países interessados deverão celebrar acordos para solucionar as questões de interesse comum que possam ser suscitadas pela aplicação da Convenção.
- ✱ Esses acordos deverão providenciar para que os trabalhadores migrantes gozem de uma protecção e de vantagens não inferiores àquelas de que beneficiam os trabalhadores residentes na região do emprego.

#### **Remuneração dos trabalhadores**

- ✱ Deverá ser encorajada a fixação de valores salariais mínimos por meio de acordos colectivos livremente negociados entre os sindicatos e os empregadores ou as organizações de empregadores.
- ✱ Quando tal não for possível, os valores salariais mínimos serão determinados em consulta com os representantes dos empregadores e dos trabalhadores.
- ✱ Tomar-se-ão medidas para assegurar o pagamento efectivo dos salários e para garantir que os salários pagos não sejam inferiores aos valores mínimos aplicáveis.
- ✱ Os salários serão normalmente pagos em moeda com circulação legal, devendo ser regularmente pagos directamente ao trabalhador.
- ✱ Os empregadores deverão manter registos dos pagamentos de salários e entregar aos trabalhadores documentos comprovativos desses pagamentos. Além disso, serão tomadas todas as medidas práticas e possíveis a fim de informar os trabalhadores sobre os seus direitos no tocante aos salários e para impedir todos os descontos não autorizados sobre os salários.

#### **Princípio da não discriminação**

- ✱ Um dos objectivos da política social deverá ser a supressão de todas as discriminações entre os trabalhadores baseadas na raça, na cor, no sexo, na crença, na qualidade de membro de um grupo tradicional ou na filiação sindical, no que respeita:
  - ➡ à legislação e às convenções do trabalho (que deverão proporcionar um tratamento económico equitativo a todos os que residam ou trabalhem legalmente no país);
  - ➡ à admissão aos empregos, tanto públicos como privados;
  - ➡ às condições de contratação e de promoção;
  - ➡ às facilidades de formação profissional;
  - ➡ às condições de trabalho;
  - ➡ às medidas relativas à saúde, segurança e bem-estar;

- à disciplina;
  - à participação na negociação de convenções colectivas;
  - aos valores salariais (que devem ser estabelecidos de acordo com o princípio “a trabalho igual, salário igual”).
- ★ Estas disposições não prejudicam as medidas que a autoridade competente julgar oportuno tomar a fim de proteger a maternidade e garantir a saúde, a segurança e o bem-estar das trabalhadoras.

### Educação e formação profissional

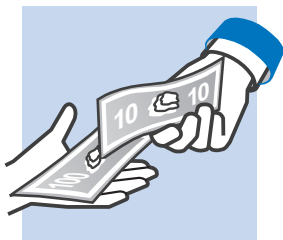
- ★ Tomar-se-ão disposições apropriadas, na medida em que as circunstâncias locais o permitirem, para desenvolver progressivamente um amplo programa de educação, formação profissional e aprendizagem, a fim de preparar as crianças e adolescentes de ambos os sexos para uma ocupação útil.
- ★ A legislação e regulamentação nacional deverão fixar:
- a idade do fim da escolaridade;
  - a idade mínima de admissão ao emprego; e
  - condições de emprego.

### RECOMENDAÇÃO N.º 115

#### Recomendação sobre a Habitação dos Trabalhadores, 1961

- A política nacional de habitação deve ter por objectivo:
  - promover a construção de casas;
  - garantir a conservação, melhoria e modernização da habitação;
  - velar por que os trabalhadores não paguem por um alojamento adequado e condigno mais do que uma proporção razoável do seu rendimento.
- As autoridades nacionais competentes devem estabelecer um organismo central responsável pela avaliação das necessidades em matéria de habitação e pela formulação de programas de habitação de harmonia com práticas sólidas de planeamento local, nacional e regional e em articulação com as organizações representativas dos empregadores e trabalhadores e com outras organizações interessadas.
- Deve reconhecer-se que não é geralmente conveniente que os empregadores proporcionem directamente habitação aos seus trabalhadores, salvo quando tal for justificado por circunstâncias como, por exemplo, o facto de uma empresa estar situada a grande distância dos centros populacionais normais ou no caso de a natureza específica do trabalho exigir que o trabalhador esteja disponível com pouco tempo de aviso.

- Quando o empregador facultar habitação, devem ser reconhecidos os direitos humanos fundamentais dos trabalhadores e, em especial, a liberdade sindical.
- Além disso, a legislação nacional e o costume devem ser plenamente respeitados na cessação do contrato de trabalho quando o fim do arrendamento ou da ocupação da casa é exigido ao mesmo tempo.
- As rendas não devem exceder uma proporção razoável do rendimento dos trabalhadores e não podem em qualquer caso abranger um lucro especulativo.
- O fornecimento pelos empregadores de alojamento e serviços comuns como forma de pagamento do trabalho prestado deve ser proibido ou regulamentado na medida do necessário para proteger os interesses dos trabalhadores.
- A Recomendação inclui ainda sugestões pormenorizadas sobre os métodos de aplicação das suas disposições.

\*  
Convenção N.º 94Convenção sobre Cláusulas de Trabalho  
(Contratos Públicos), 1949

- \* A Convenção N.º 94 tem por objectivo assegurar o respeito das normas mínimas de trabalho na execução dos contratos públicos.

**Contratos públicos:** contratos em que pelo menos uma das partes seja uma autoridade pública central; cuja execução implique despesas de fundos públicos e o emprego de trabalhadores pela outra parte contratante e que seja celebrado para:

- a construção, transformação, reparação ou demolição de obras públicas;
- o fabrico, a montagem, manipulação ou o transporte de materiais, utensílios ou equipamentos; ou
- a execução ou o fornecimento de serviços.

- \* A Convenção aplica-se igualmente ao trabalho efectuado por subempreiteiros e aos contratos celebrados por outras autoridades que as autoridades centrais, em condições a serem determinadas pela autoridade competente.
- \* Não abrange os contratos relativos às condições de trabalho dos funcionários públicos ou dos trabalhadores empregados pelo Governo.
- \* Além disso, um Estado poderá, após consulta das organizações de empregadores e trabalhadores interessadas, excluir do âmbito de aplicação da Convenção:
  - os contratos que impliquem despesas de fundos públicos num montante que não exceda um determinado limite;
  - as pessoas que exerçam cargos de direcção ou de carácter técnico, profissional ou científico e que normalmente não efectuem trabalho manual.
- \* Os contratos públicos devem incluir cláusulas que garantam aos trabalhadores salários, durações trabalho e outras condições de trabalho que não sejam menos favoráveis do que as estabelecidas para um trabalho de igual natureza na profissão ou sector em causa da mesma região:
  - através de convenções colectivas;
  - por decisão arbitral; ou

→ através de legislação ou regulamentação nacional.

- \* As cláusulas a serem incluídas nos contratos devem ser determinadas pela autoridade competente, na forma considerada mais adequada às condições nacionais, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas.
- \* Devem ser adoptadas medidas adequadas, como a publicação de anúncios relativos às especificações dos contratos ou outras, a fim de garantir que os proponentes conheçam os termos das suas cláusulas.
- \* A autoridade competente deve tomar medidas adequadas a fim de assegurar aos trabalhadores condições de saúde, segurança e bem-estar justas e razoáveis, quando as disposições adequadas relativas a essas matérias da legislação ou regulamentação nacionais, de convenção colectiva ou de decisão arbitral não sejam aplicáveis.
- \* A Convenção prevê também medidas tendo em vista a aplicação das suas disposições, incluindo:
  - a publicação das medidas destinadas ao seu cumprimento;
  - a manutenção de um sistema de inspecção;
  - a aplicação de sanções adequadas em casos de incumprimento ou de não aplicação do disposto nas cláusulas de trabalho dos contratos públicos;
  - medidas destinadas a permitir aos trabalhadores receber os salários a que tenham direito, por exemplo através da retenção de pagamentos devidos ao empregador ao abrigo do contrato.



#### RECOMENDAÇÃO N.º 84

##### Recomendação sobre Cláusulas de Trabalho (Contratos Públicos), 1949

- A Recomendação refere que as cláusulas de trabalho dos contratos públicos devem indicar:
  - o valor normal e por trabalho suplementar das remunerações a serem pagas às diferentes categorias de trabalhadores;
  - o modo como deve ser regulada a duração do trabalho;
  - as disposições relativas às licenças para férias e por doença.
- Prevê igualmente que, nos casos em que os empregadores do sector privado recebam subsídios ou estejam autorizados a explorar um serviço público, sejam aplicadas disposições substancialmente semelhantes às das cláusulas de trabalho nos contratos públicos.



### Convenção sobre a Protecção do Salário, 1949

- \* A Convenção N.º 95 visa garantir o pagamento dos salários na sua totalidade e de forma atempada.

**Salário:** a remuneração ou os ganhos, seja qual for a sua denominação ou o seu modo de cálculo, susceptíveis de serem avaliados em dinheiro e fixados por acordo ou pela legislação nacional, que são devidos em virtude de um contrato de trabalho, escrito ou verbal, por um empregador a um trabalhador, quer por trabalho efectuado ou a efectuar, quer pelos serviços prestados ou a prestar.

- \* A Convenção aplica-se a todas as pessoas a quem for pago ou susceptível de ser pago um salário. No entanto, a autoridade nacional competente pode, após consulta das organizações patronais e de trabalhadores, excluir da aplicação de todas ou certas disposições da Convenção as categorias de pessoas que trabalhem em circunstâncias e condições de emprego tais que a aplicação de todas ou de certas das ditas disposições não seja conveniente e que:
  - não estejam empregadas em trabalhos manuais; ou
  - que estejam empregadas em serviços domésticos.
- \* Os trabalhadores devem ser informados sobre as condições salariais em que foram recrutados e sobre os elementos que constituem o seu salário sempre que esses elementos forem susceptíveis de variar.
- \* Os salários pagáveis em dinheiro serão pagos exclusivamente em moeda com cotação legal.
- \* No entanto, a autoridade competente poderá permitir o seu pagamento por cheque em certas circunstâncias. Além disso, o pagamento do salário, quando feito em dinheiro, será efectuado apenas nos dias úteis e no local de trabalho ou perto deste, mas nunca em estabelecimentos de venda de bebidas nem em estabelecimentos semelhantes.
- \* O pagamento parcial do salário em géneros poderá ser autorizado nas seguintes condições:
  - se esse modo de pagamento for prática corrente ou desejável na indústria ou profissão em causa;
  - se os pagamentos não forem efectuados sob a forma de espíritos ou de drogas nocivas.
  - se os pagamentos em géneros servirem para o uso pessoal e benefício do trabalhador e da sua família;

- ➔ desde que o valor atribuído a esses pagamentos seja justo e razoável.
- ✱ Os salários deverão ser pagos regularmente. Quando o contrato de trabalho cessar, o pagamento final da totalidade do salário devido será efectuado num prazo razoável.
- ✱ O salário será pago directamente ao trabalhador, e o empregador não poderá limitar, seja de que maneira for, a liberdade de o trabalhador dispor do seu salário.
- ✱ Os trabalhadores não poderão ser submetidos a nenhuma forma de coacção para utilizarem economatos no âmbito de uma empresa. Quando os trabalhadores não tiverem acesso a outras lojas ou serviços, os economatos não poderão ser explorados com o fim de obter lucros para o empregador, mas sim em benefício dos trabalhadores interessados.
- ✱ Os descontos sobre os salários só serão autorizados em condições e limites prescritos pela legislação ou regulamentação nacional, ou se forem fixados por uma convenção colectiva ou uma decisão arbitral, e não poderão ser efectuados a fim de obter ou conservar um emprego.
- ✱ Os salários só poderão ser objecto de penhora ou de cessão nas modalidades e nos limites prescritos pela legislação ou regulamentação nacional e deverão ser protegidos, na medida do necessário, para assegurar o sustento do trabalhador e da sua família.
- ✱ Em caso de falência ou de liquidação judicial de uma empresa, os trabalhadores nela empregados terão categoria de credores privilegiados no que se refere:
  - ➔ aos salários que lhes são devidos pelos serviços prestados durante um período anterior à falência ou à liquidação e que será prescrito pela legislação ou regulamentação nacional; ou aos salários que não ultrapassem um montante prescrito pela legislação ou regulamentação nacional.
  - ➔ a ordem de prioridade dos salários que constituem um crédito privilegiado deve ser determinada pela legislação ou regulamentação nacional.
- ✱ A legislação ou regulamentação que dê efeito às disposições da Convenção deverá:
  - ➔ ser dada a conhecer aos interessados;
  - ➔ especificar as pessoas encarregadas de assegurar a sua execução; e
  - ➔ prescrever sanções apropriadas em caso de infracção às suas disposições.



## RECOMENDAÇÃO N.º 85

### Recomendação sobre Protecção do Salário, 1949

- A Recomendação prevê a adopção de medidas destinadas a limitar os descontos sobre os salários e, em especial, os efectuados para reembolso da perda ou danos em produtos, mercadorias ou instalações do empregador.
- Inclui igualmente disposições sobre os intervalos máximos entre o pagamento de salários.
- A Recomendação enumera as informações que devem ser prestadas aos trabalhadores no que se refere às condições salariais antes de lhes ser atribuído o emprego e o momento de cada pagamento de salário.
- Finalmente, é recomendada a adopção de medidas adequadas a fim de incentivar a participação de representantes dos trabalhadores na administração geral dos economatos de empresas.

## Convenção N.º 173

### Convenção sobre Protecção dos Créditos dos Trabalhadores (Insolvência do Empregador), 1992

**Insolvência:** situação em que, nos termos da legislação e prática nacionais, tenha sido iniciado um procedimento em relação aos activos de um empregador, com o objectivo de reembolsar colectivamente os seus credores.

Para os efeitos da Convenção, um Estado pode abranger neste termo outras situações em que os créditos dos trabalhadores não possam ser pagos em virtude da situação financeira do empregador, por exemplo quando o montante do activo do empregador for reconhecido como insuficiente para justificar a abertura de um processo de insolvência.

- ★ Em princípio, a Convenção aplica-se a todos os trabalhadores e a todos os ramos da actividade económica. Contudo, a autoridade competente pode, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores, excluir da sua aplicação certas categorias de trabalhadores, em especial os funcionários públicos, em virtude da natureza específica da sua relação de trabalho, ou se houver outros tipos de garantia que lhes assegurem protecção equivalente à que é prevista na Convenção.

- \* Em caso de insolvência de um empregador, os créditos devidos aos trabalhadores em relação ao seu trabalho devem ser protegidos:
  - ➔ ou por meio de um privilégio, de modo a serem pagos com base nos activos do empregador insolvente antes dos credores não privilegiados (Parte II da Convenção);
  - ➔ ou por uma instituição de garantia (Parte III).
- \* Qualquer Estado que ratifique a Convenção deve indicar se aceita as obrigações da Parte II, da Parte III ou de ambas as Partes. Um Estado que tenha inicialmente aceite apenas as obrigações de uma dessas Partes poderá, a qualquer momento, estender a sua aceitação às restantes Partes da Convenção.
- \* Os créditos protegidos devem cobrir, pelo menos, os créditos dos trabalhadores correspondentes:
  - ➔ aos salários correspondentes a um período determinado precedente à insolvência ou à cessação da relação de trabalho;
  - ➔ ao pagamento das férias;
  - ➔ aos valores em dívida em relação a outros tipos de ausências pagas;
  - ➔ às indemnizações devidas aos trabalhadores com base na cessação da relação de trabalho.
- \* Um Estado pode limitar o alcance do privilégio dos créditos laborais a um montante prescrito, que não deve ser inferior a um mínimo socialmente aceitável e que deve ser ajustado, na medida do necessário, para manter o seu valor.
- \* Em caso de protecção por meio de privilégio, a legislação ou regulamentação nacional deve atribuir aos créditos dos trabalhadores um grau de privilégio superior à maioria dos restantes créditos privilegiados e, em especial, aos do Estado e da segurança social. No entanto, quando os créditos dos trabalhadores estiverem também protegidos por uma instituição de garantia, pode ser-lhes atribuído um grau de privilégio menos elevado do que aos créditos do Estado e da segurança social.
- \* Em caso de protecção por uma instituição de garantia, as modalidades de organização, gestão, funcionamento e financiamento devem ser determinadas pelas autoridades públicas.

## RECOMENDAÇÃO N.º 180

### Recomendação sobre Protecção dos Créditos dos Trabalhadores (Insolvência do Empregador), 1992

- A Recomendação alarga a lista de créditos que devem ser protegidos, consoante os casos, por meio de privilégio ou de uma instituição de garantia incluindo:
  - prémios devidos;
  - pagamentos devidos em substituição do pré-aviso de despedimento;
  - indemnização por despedimento sem justa causa;
  - indemnização a ser directamente paga pelo empregador em relação a acidentes ou doenças profissionais.
- A Recomendação prevê ainda o estabelecimento de processos de pagamento rápido dos créditos dos trabalhadores.
- Nos casos em que a protecção é concedida com base num privilégio e a empresa em causa esteja autorizada a prosseguir a sua actividade, os créditos dos trabalhadores resultantes do trabalho executado a partir dessa data não devem ser sujeitos ao processo de insolvência e devem ser pagos com base nos fundos disponíveis, ou à medida que sejam disponibilizados.
- A Recomendação enumera os princípios que devem presidir ao funcionamento das instituições de garantia:
  - autonomia administrativa, financeira e jurídica em relação ao empregador;
  - contributo dos empregadores para o seu financiamento, a menos que este esteja totalmente coberto pelas autoridades públicas;
  - assumpção das suas obrigações para com os trabalhadores protegidos, independentemente do facto de o empregador ter ou não cumprido as suas eventuais obrigações de contribuir para o seu financiamento;
  - assumpção, a título subsidiário, das obrigações dos empregadores insolventes no que se refere aos créditos protegidos por garantia e, por subrogação, da capacidade de actuar em substituição dos trabalhadores interessados.
  - proibição da utilização dos fundos geridos pelas instituições de garantia, salvo os provenientes do erário público, para fins diversos daqueles para que foram obtidos.
- Finalmente, os trabalhadores ou os seus representantes devem receber informações em tempo útil e ser consultados em relação a processos de insolvência abertos em que estejam em causa créditos dos trabalhadores.



## Convenção N.º 131

### Convenção sobre Fixação dos Salários Mínimos, 1970

**Salário mínimo:** soma mínima que deve ser paga a um trabalhador pelo trabalho executado ou pelos serviços prestados num dado período, calculada com base no tempo ou no rendimento, que não pode ser reduzida por acordo individual ou colectivo, que é garantida por lei e que deve ser fixada de forma a cobrir as necessidades básicas do trabalhador e da sua família, à luz das condições económicas e sociais nacionais.

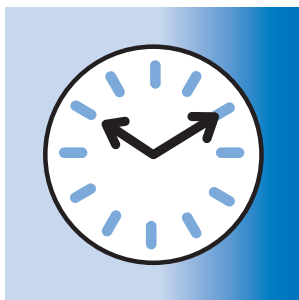
- \* Cada Estado que ratifique a Convenção deve:
  - ➔ estabelecer um sistema de salários mínimos que abranja todos os grupos de trabalhadores relativamente aos quais essa medida se justifique;
  - ➔ instituir, manter ou modificar mecanismos para a fixação e adaptação dos salários mínimos com a participação directa e mediante consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores relativamente a estes grupos de trabalhadores.
- \* Os grupos de trabalhadores a serem abrangidos serão determinados pela autoridade competente de cada país, mediante acordo ou após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores.
- \* Uma vez fixado, o salário mínimo tem força de lei e a sua não aplicação será alvo de sanções apropriadas.
- \* Os elementos que devem ser tidos em consideração para a determinação do nível dos salários mínimos devem, sempre que possível e apropriado, contemplar:
  - ➔ as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias, tendo em conta o nível geral dos salários no país; o custo de vida, as prestações da segurança social e os níveis de vida relativos de outros grupos sociais;
  - ➔ os factores económicos, incluindo as exigências de desenvolvimento económico, os níveis de produtividade e a conveniência em atingir e manter um elevado nível de emprego.
- \* Finalmente, devem ser adoptadas medidas adequadas, como meios de inspecção apropriados, a fim de garantir a efectiva aplicação de todas as disposições relativas aos salários mínimos.



**Recomendação sobre Fixação dos Salários Mínimos, 1970**

- A fixação dos salários mínimos deve constituir um elemento de qualquer política destinada a combater a pobreza e assegurar a satisfação das necessidades de todos os trabalhadores e das suas famílias. O seu objectivo fundamental deve consistir em proporcionar aos trabalhadores a necessária protecção social no que diz respeito aos níveis salariais.
- A Recomendação apela a que sejam reduzidos ao mínimo o número e os grupos de trabalhadores não abrangidos pela Convenção N.º 131.
- A consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores deve normalmente abranger os seguintes aspectos:
  - a selecção e aplicação dos critérios para a determinação do nível dos salários mínimos;
  - o nível ou níveis dos salários mínimos a serem fixados;
  - os ajustamentos a efectuar periodicamente no valor ou valores dos salários mínimos;
  - os problemas verificados na aplicação da legislação sobre o salário mínimo;
  - a compilação de dados e a realização de estudos destinados à informação das autoridades responsáveis pela fixação do salário mínimo.
- Os níveis dos salários mínimos devem ser ajustados periodicamente a fim de ter em conta as alterações do custo de vida e outras condições económicas.
- A Recomendação enumera um certo número de medidas destinadas a assegurar a aplicação efectiva das disposições relativas aos salários mínimos, incluindo:
  - o recrutamento de inspectores;
  - sanções adequadas em caso de violação das disposições relativas aos salários mínimos;
  - a simplificação das disposições legais e dos procedimentos destinados a permitir aos trabalhadores exercerem efectivamente os seus direitos;
  - a participação das organizações de empregadores e de trabalhadores nos esforços para proteger os trabalhadores contra abusos;
  - a protecção adequada dos trabalhadores contra represálias.





## 1. Duração do trabalho e férias pagas

### RECOMENDAÇÃO N.º 116

#### Recomendação sobre Redução da Duração do Trabalho, 1962

- A Recomendação não se aplica aos seguintes ramos da actividade económica: agricultura, transportes marítimos e pesca marítima, relativamente aos quais devem ser adoptadas disposições especiais.
- Cada Estado deverá promover e, sempre que possível, garantir a aplicação do princípio da redução progressiva da duração normal do trabalho a fim de atingir as 40 horas semanais, sem qualquer redução nos salários dos trabalhadores.
- Quando a duração da semana de trabalho normal exceder as 48 horas, deverão ser adoptadas medidas imediatas para a diminuir para o valor acima referido, sem qualquer redução nos salários dos trabalhadores.
- As medidas adoptadas para esse efeito deverão ter em conta:
  - o nível de desenvolvimento económico atingido e a medida em que o país está em posição de reduzir a duração do trabalho sem reduzir a produção ou produtividade total e pôr em perigo o seu crescimento económico;
  - os progressos alcançados e que é possível alcançar para elevar a produtividade através da aplicação das novas tecnologias;
  - a necessidade, no caso dos países ainda em processo de desenvolvimento, de melhorar os níveis de vida das suas populações; e
  - as preferências das organizações de empregadores e de trabalhadores nos diferentes ramos da actividade em causa no que diz respeito ao modo como a redução da duração do trabalho poderá ser concretizada.
- Na execução destas medidas, deverá ser dada prioridade às indústrias e profissões que implicam um esforço físico ou mental particularmente difícil, ou riscos para a saúde dos trabalhadores em causa.
- A Recomendação inclui ainda disposições detalhadas sobre os métodos de aplicação do princípio da redução da duração do trabalho, incluindo o cálculo da duração normal média do trabalho num período superior a uma semana, os trabalhos a ser executados de forma contínua através de uma sucessão de turnos e as derrogações possíveis, bem como as horas suplementares, incluindo as taxas de remuneração das horas suplementares.

- De um modo geral, a autoridade competente deve sistematicamente consultar as organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas sobre as questões relativas à aplicação da Recomendação.
- Deverão ser adoptadas medidas adequadas a fim de:
  - garantir a aplicação efectiva das disposições relativas à duração do trabalho, mediante uma inspecção adequada ou por outros meios;
  - prever sanções adequadas para a violação das disposições de aplicação da Recomendação.
- Os empregadores deverão transmitir aos trabalhadores interessados as informações pertinentes sobre a duração do trabalho, os períodos de descanso e os salários.



## Convenção N.º 14

### Convenção sobre Descanso Semanal (Indústria), 1921

- \* Os trabalhadores empregados numa empresa (estabelecimento) industrial, quer seja pública ou privada, devem beneficiar, em cada período de sete dias, de um período de descanso que inclua, pelo menos, 24 horas consecutivas.
- \* Sempre que possível, esse descanso semanal deverá:
  - ser concedido simultaneamente a todo o pessoal de cada empresa;
  - coincidir com os dias consagrados pelas tradições ou costumes do país ou região.
- \* Contudo, um Estado poderá:
  - excepcionar desta disposição as pessoas que trabalhem em estabelecimentos industriais em que apenas estejam empregados os membros de uma mesma família;
  - autorizar excepções totais ou parciais (incluindo suspensões ou diminuições do descanso), atendendo em especial a considerações de ordem humanitária e económica apropriadas e após consulta das associações de empregadores e de trabalhadores.
- \* Quando um Estado autorizar suspensões ou reduções do período de descanso semanal, deverá prever, sempre que possível, períodos de repouso compensatório.
- \* Os empregadores são obrigados a:
  - informar os trabalhadores sobre os dias e horas de descanso semanal através de avisos afixados no estabelecimento, quando o descanso for concedido colectivamente; e



- elaborar um registo dos regimes especiais de repouso nos restantes casos.

## Convenção N.º 106



### Convenção sobre Descanso Semanal (Comércio e Escritórios), 1957

- \* A Convenção aplica-se a todo o pessoal, incluindo os aprendizes, dos seguintes estabelecimentos, quer públicos quer privados:
  - estabelecimentos comerciais;
  - estabelecimentos, instituições e serviços administrativos cujo pessoal se ocupe, principalmente, de trabalho de escritório;
  - outros serviços ou estabelecimentos semelhantes de carácter misto comercial e industrial, desde que não estejam submetidos à regulamentação nacional relativa ao descanso semanal na indústria, minas, transportes ou agricultura.
- \* Aplica-se igualmente a outros tipos de estabelecimentos, tais como empresas de espectáculos e divertimentos públicos, enumerados por qualquer Estado numa declaração anexa à sua ratificação, ou comunicada posteriormente à OIT.
- \* A autoridade competente em cada país poderá excluir do âmbito de aplicação da Convenção:
  - os estabelecimentos em que se ocupem, apenas, os membros da família do empregador, mesmo que não sejam assalariados ou que não possam ser considerados como tais;
  - as pessoas que ocupem altos cargos de direcção.
- \* Os trabalhadores abrangidos pela Convenção deverão ter direito a um período de descanso semanal de, pelo menos, 24 horas em cada período de sete dias.
- \* Sempre que possível, o período de repouso semanal deverá:
  - ser concedido simultaneamente a todos os trabalhadores dum mesmo estabelecimento;
  - coincidir com o dia da semana reconhecido como dia de descanso pela tradição ou pelos usos do país ou região; e
  - respeitar as tradições e os usos das minorias religiosas.
- \* Quando a natureza do trabalho ou do serviço prestado, a dimensão da população a servir ou o número de pessoas empregadas não permitirem a aplicação desta regra geral, a autoridade competente de cada país poderá aplicar regimes especiais de descanso semanal a determinadas categorias de pessoas ou

estabelecimentos, levando em conta os factores de ordem social e económica pertinentes.

- ✱ Nesses casos, as pessoas em causa terão direito, em a cada período de sete dias, a um período ininterrupto de repouso que inclua, no mínimo, 24 horas.
- ✱ Quaisquer medidas respeitantes à aplicação das disposições sobre regimes especiais de descanso semanal deverão ser adoptadas mediante consulta das organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores interessadas.
- ✱ Um Estado poderá igualmente estabelecer derrogações temporárias, totais ou parciais (incluindo a suspensão ou redução do período de descanso):
  - ➡ em caso de acidente e em caso de força maior ou de trabalhos urgentes a efectuar nas instalações e equipamentos, mas unicamente na medida necessária para evitar sérias interferências no funcionamento normal do estabelecimento;
  - ➡ em caso de aumento extraordinário de trabalho resultante de circunstâncias particulares, conquanto se não possa esperar, normalmente, do empregador o recurso a outras medidas; e
  - ➡ a fim de evitar a perda de mercadorias perecíveis.
- ✱ Excepto no caso de acidente, de força maior ou de trabalho urgente, a consulta das organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores é necessária a fim de determinar as circunstâncias em que podem ser concedidas derrogações temporárias.
- ✱ Quando forem aplicadas derrogações temporárias, deve ser concedido aos trabalhadores em causa um período de repouso de compensatório com duração total equivalente a, pelo menos, 24 horas consecutivas durante cada período de sete dias.
- ✱ Na medida em que a regulamentação dos salários é fixada pela legislação ou depende do controlo das autoridades administrativas, não haverá qualquer redução nos rendimentos dos trabalhadores em resultado da aplicação das normas sobre o descanso semanal.
- ✱ Os Estados devem tomar medidas apropriadas a fim de assegurar a boa aplicação das disposições respeitantes ao descanso semanal, através de uma inspecção adequada, ou por quaisquer outros meios, acompanhada de sanções adequadas.

## RECOMENDAÇÃO N.º 103

### Recomendação sobre Descanso Semanal (Comércio e Escritórios), 1957

- A fixação dos salários mínimos deve constituir um elemento de qualquer política destinada a combater a pobreza e assegurar a satisfação das necessidades de todos os trabalhadores e das suas famílias. O seu objectivo fundamental deve consistir em proporcionar aos trabalhadores a necessária protecção social no que diz respeito aos níveis salariais.
- O descanso semanal previsto na Convenção N.º 106 deverá, na medida do possível, ser elevado para, no mínimo, 36 horas, sempre que possível num período ininterrupto.
- As pessoas com menos de 18 anos de idade deverão, sempre que possível, gozar de um descanso semanal ininterrupto de dois dias. Além disso, as derrogações das normas sobre descanso semanal não serão aplicáveis a pessoas com menos de 18 anos.
- Os regimes especiais autorizados pela Convenção N.º 106 devem assegurar:
  - que as pessoas em causa não trabalhem durante mais de três semanas sem beneficiar dos períodos de descanso a que têm direito;
  - que serão sempre previstos períodos de descanso de, pelo menos, 12 horas ininterruptas.
- Os empregadores deverão informar os trabalhadores sobre qualquer período de descanso semanal diferente do período estabelecido pela prática nacional.
- Deverão ser adoptadas medidas adequadas para assegurar a manutenção dos registos necessários à boa aplicação das normas sobre descanso semanal e, em especial, registos das medidas adoptadas em relação às pessoas a quem se aplique um regime especial de descanso semanal ou derrogações temporárias.
- Deverão ser tomadas providências para assegurar que a aplicação das medidas relativas ao descanso semanal não acarrete uma redução do rendimento das pessoas em causa, nomeadamente nos casos em que os salários não sejam regulados por lei ou regulamentação, ou sujeitos ao controlo das autoridades administrativas.

## Convenção N.º 132

### Convenção sobre Férias Anuais Remuneradas (Revista), 1970

- \* A Convenção aplica-se a todas as pessoas empregadas, com excepção dos marítimos. No entanto, as autoridades nacionais competentes poderão, após consulta das organizações de empregadores e trabalhadores, excluir da sua aplicação categorias limitadas de pessoas empregadas, quando essa aplicação levantar

problemas particulares de execução ou de ordem constitucional ou legislativa que apresentem uma certa importância.

- \* Ao ratificar a Convenção, qualquer Estado pode aceitar as suas obrigações separadamente em relação a pessoas empregadas em sectores económicos que não sejam a agricultura, por um lado, e em relação a pessoas empregadas na agricultura, por outro.
- \* Qualquer pessoa a quem se aplicar a Convenção terá direito a férias anuais pagas que não serão nunca inferiores a três semanas de trabalho por cada ano de serviço.
- \* Qualquer pessoa cujo tempo de serviço em determinado ano for inferior ao período requerido para conferir o direito à totalidade das férias terá direito, no referido ano, a férias pagas de duração proporcionalmente reduzida.
- \* Um período mínimo de serviço, que não deverá ser superior a seis meses e cujo método de cálculo será determinado pela autoridade competente, poderá ser exigido para conferir o direito a férias anuais pagas.
- \* A autoridade competente em cada país poderá autorizar o fracionamento das férias anuais. Nesses casos, uma das fracções das férias deverá corresponder pelo menos a duas semanas de trabalho ininterruptas, salvo disposição contrária acordada entre o empregador e o trabalhador.
- \* A parte ininterrupta das férias pagas anuais deverá ser concedida e gozada no prazo de um ano, e o resto das férias pagas anuais, num prazo de 18 meses a contar do fim do ano que conferir o direito às férias.
- \* Qualquer parte das férias anuais que ultrapasse um mínimo prescrito a nível nacional poderá ser adiada, com o consentimento do trabalhador interessado, por um período limitado posterior ao prazo de 18 meses.
- \* As faltas ao trabalho por motivos independentes da vontade da pessoa empregada (licença por doença etc.) deverão ser contadas como no período de serviço, em condições a serem determinadas pela autoridade competente.
- \* Os dias adiante indicados não serão contados como parte do período mínimo de férias anuais pagas de três semanas:
  - ➔ dias feriados oficiais e tradicionais;
  - ➔ períodos de incapacidade de trabalho resultantes de doença ou acidente, em condições a serem determinadas pela autoridade competente de cada país.
- \* Os trabalhadores que gozem as férias anuais deverão receber previamente a sua remuneração normal ou média pelo período completo de férias, salvo disposição contrária acordada entre o empregador e o trabalhador.

- ★ A época em que serão gozadas as férias será determinada, em princípio, pelo empregador após consulta da pessoa empregada interessada ou dos seus representantes, face às necessidades de trabalho e às possibilidades de repouso e tranquilidade que se oferecem à pessoa empregada.
- ★ No caso de cessar a relação de trabalho, a pessoa empregada que tenha completado o período mínimo de serviço previsto deverá beneficiar de:
  - ➔ férias pagas proporcionais à duração do período de serviço relativamente ao qual ainda não gozou férias,
  - ➔ ou de uma indemnização compensatória;
  - ➔ ou de um crédito de férias equivalente.
- ★ Qualquer acordo que envolva abandono do direito a férias anuais mínimas remuneradas, ou renúncia às mesmas mediante indemnização, deve considerar-se nulo por força da lei ou proibido.
- ★ A autoridade competente de cada país pode adoptar regras especiais que visem os casos em que uma pessoa empregada exerça durante as suas férias uma actividade remunerada incompatível com o objectivo dessas férias.
- ★ Deverão ser adoptadas medidas práticas a fim de assegurar a boa aplicação das disposições relativas às férias pagas, por exemplo através de inspecções adequadas.

## Convenção N.º 175



### Convenção sobre Trabalho a Tempo Parcial, 1994

Trabalhador a tempo parcial: pessoa empregada cuja duração normal do trabalho é inferior à dos trabalhadores a tempo completo que se encontram numa situação comparável, ou seja:

- que tenha o mesmo tipo de relação de emprego;
- que efectue o mesmo tipo de trabalho, ou um trabalho similar, ou que exerça o mesmo tipo de profissão, ou uma profissão similar; e
- empregado no mesmo estabelecimento ou, na falta de trabalhadores a tempo completo que se encontrem numa situação comparável nesse estabelecimento, na mesma empresa ou no mesmo ramo de actividade.

**Trabalhadores a tempo completo afectados por desemprego parcial:** trabalhadores a tempo completo afectados por uma redução colectiva e temporária da sua duração normal do trabalho por razões económicas, técnicas ou estruturais.

Os trabalhadores a tempo completo afectados por desemprego parcial não são considerados como trabalhadores a tempo parcial.

- \* A Convenção aplica-se a todos os trabalhadores a tempo parcial. No entanto, um Estado pode, após consulta das organizações representativas dos empregadores e trabalhadores interessados, excluir total ou parcialmente do seu âmbito de aplicação certas categorias de trabalhadores ou de estabelecimentos quando a sua aplicação aos mesmos suscitar problemas particulares de importância considerável.
- \* Devem ser tomadas medidas para assegurar que os trabalhadores a tempo parcial não recebam, apenas pelo facto de trabalharem a tempo parcial, um salário de base que, calculado proporcionalmente numa base horária ou no rendimento à peça, seja inferior ao salário de base dos trabalhadores a tempo completo que se encontrem numa situação comparável.
- \* Além disso, os trabalhadores devem beneficiar da mesma protecção que os trabalhadores a tempo completo que se encontrem numa situação comparável no que respeita:
  - ➔ ao direito de organização, ao direito de negociação colectiva e ao direito de agir na qualidade de representantes dos trabalhadores;
  - ➔ à segurança e saúde no trabalho;
  - ➔ à discriminação no emprego e na profissão.
- \* Devem igualmente beneficiar de condições equivalentes às dos trabalhadores a tempo completo em situação comparável nos seguintes domínios:
  - ➔ regimes legais de segurança social baseados na actividade profissional;
  - ➔ protecção da maternidade;
  - ➔ cessação da relação de trabalho;
  - ➔ férias anuais pagas e dias feriados pagos; e
  - ➔ licença por doença.
- \* No entanto, as prestações pecuniárias poderão ser determinadas proporcionalmente à duração do trabalho ou aos ganhos.
- \* Paralelamente, os trabalhadores a tempo parcial cuja duração do trabalho ou ganhos sejam inferiores a certos limiares podem, após consulta das organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas, ser excluídos desses benefícios, à excepção:
  - ➔ das prestações de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
  - ➔ das medidas de protecção da maternidade que não sejam as previstas nos regimes legais de segurança social.
- \* Estes limiares deverão ser suficientemente baixos para não excluir uma percentagem indevidamente elevada de trabalhadores a tem-

po parcial. A Convenção prevê ainda a revisão periódica dos limiares após consulta das organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores.

- \* Finalmente, devem ser adoptadas medidas para:
  - facilitar o acesso a trabalho a tempo parcial produtivo e livremente escolhido; e
  - assegurar que a transferência de trabalho a tempo completo para trabalho a tempo parcial ou vice-versa é voluntária.

### RECOMENDAÇÃO N.º 182

#### Recomendação sobre Trabalho a Tempo Parcial, 1994

- Os empregadores deverão consultar os representantes dos trabalhadores interessados sobre a introdução ou a extensão em grande escala do trabalho a tempo parcial e sobre os processos e medidas de protecção aplicáveis a esse trabalho.
- Em geral, os trabalhadores a tempo parcial devem ser informados sobre as suas condições específicas de emprego.
- Devem ser tomadas medidas a fim de:
  - ➔ reduzir progressivamente os limiares baseados nos ganhos ou na duração do trabalho requeridos como condição para a cobertura pelos regimes legais da segurança social e/ou pelos regimes profissionais privados,
  - ➔ conceder aos trabalhadores a tempo parcial as prestações mínimas ou fixas previstas, especialmente em matéria de velhice, doença, invalidez e maternidade, bem como de abonos de família;
  - ➔ admitir que os trabalhadores a tempo parcial cuja relação de trabalho tenha terminado e que procurem apenas um trabalho a tempo parcial cumpram a condição da disponibilidade para o trabalho exigida para o pagamento das prestações de desemprego.
- Os trabalhadores a tempo parcial devem beneficiar, de forma equitativa, de certos direitos, incluindo o acesso a serviços de assistência e sociais do estabelecimento em causa e a todas as formas de licença aplicáveis aos trabalhadores a tempo completo em situação comparável.
- Devem ser aplicadas aos trabalhadores a tempo parcial as mesmas regras que aos trabalhadores a tempo completo em situação comparável no que se refere à programação das férias anuais e ao trabalho realizado nos dias de repouso habituais ou em dias feriados.
- O número e organização do tempo de trabalho dos trabalhadores a tempo parcial devem ser estabelecidos tendo em conta os seus interesses, bem como as necessidades do estabelecimento.

- Devem ser tomadas medidas para superar os constrangimentos específicos com que se deparam os trabalhadores a tempo parcial no acesso à formação, a oportunidades de carreira e à mobilidade profissional.
- Os empregadores devem ponderar medidas destinadas a facilitar o acesso ao trabalho a tempo parcial a todos os níveis da empresa.
- Devem igualmente ter em conta os pedidos de transferência dos trabalhadores a tempo completo para um trabalho a tempo parcial que fique disponível na empresa e vice-versa. Os salários não sejam regulados por lei ou regulamentação, ou sujeitos ao controlo das autoridades administrativas.



## Convenção N.º 153

### Convenção sobre Duração do Trabalho e os Períodos de Descanso (Transportes Rodoviários), 1979

**Duração do trabalho:** tempo dedicado pelos condutores assalariados:

- na condução e noutros trabalhos durante o tempo de circulação do veículo;
- em trabalhos auxiliares relacionados com o veículo, os seus passageiros ou a sua carga.

Os restantes períodos de simples presença ou de disponibilidade passados no veículo ou no local de trabalho e durante os quais os condutores não disponham livremente do seu tempo, podem ser considerados como fazendo parte da duração do trabalho na proporção a ser determinada em cada país pela autoridade competente.

- \* A Convenção aplica-se aos condutores assalariados de veículos automóveis que efectuem profissionalmente transporte rodoviário de mercadorias ou de passageiros.
- \* No entanto, a autoridade competente de cada país pode excluir do âmbito de aplicação das disposições da Convenção, ou de algumas delas, as pessoas que conduzam veículos que efectuem certos tipos de transportes, como transportes urbanos, veículos de bombeiros ou ambulâncias, carros da polícia e táxis. As referidas autoridades devem fixar normas apropriadas sobre a duração da condução e os períodos de descanso dos condutores que tenham sido excluídos da aplicação do disposto na Convenção.
- \* Em geral, a autoridade competente de cada país deve consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores antes de tomar decisões sobre qualquer matéria abrangida pelas disposições da Convenção.



- \* Todos os condutores assalariados tem direito a uma pausa depois de:
  - ➔ um período contínuo de cinco horas de trabalho;
  - ➔ um período contínuo de condução de um máximo de quatro horas (neste caso, a pausa é obrigatória).
- \* Em relação ao período de condução após o qual a pausa é obrigatória, a autoridade competente de cada país:
  - ➔ pode autorizar que esse tempo seja excedido por um período máximo de uma hora, face às condições nacionais específicas;
  - ➔ deve determinar a duração da pausa prevista;
  - ➔ pode indicar os casos específicos em que estas disposições não são aplicáveis pelo facto de os condutores já disporem de pausas suficientes.
- \* A duração total máxima do tempo de condução, incluindo as horas suplementares, não deve exceder nove horas por dia, nem 48 horas por semana. Os tempos totais de duração da condução podem ser calculados em média sobre um número de dias ou de semanas a ser determinado pela autoridade competente de cada país.
- \* Esses tempos totais de condução devem ser reduzidos no caso de actividades de transporte efectuadas em condições particularmente difíceis.
- \* O descanso diário dos condutores deve ser de, pelo menos, dez horas consecutivas por cada período de 24 horas. Pode ser calculado em média sobre períodos a determinar pela autoridade competente em cada país, não devendo o descanso diário ser nunca inferior a oito horas nem reduzido a oito horas mais de duas vezes por semana.
- \* A autoridade competente em cada país pode prever excepções a título temporário, embora apenas na medida do necessário, em relação às normas sobre tempo de condução, tempo de trabalho contínuo e duração dos períodos diários de repouso em caso de:
  - ➔ acidente, avaria, atraso imprevisto, perturbação do serviço ou interrupção do tráfego;
  - ➔ força maior; e
  - ➔ necessidade urgente e excepcional de assegurar o funcionamento dos serviços de utilidade pública.
- \* Cada empregador deve manter e colocar à disposição das autoridades fiscalizadoras um registo que indique as horas de trabalho e de descanso de cada condutor seu empregado. Os meios tradicionais de fiscalização deverão, se necessário, ser substituídos ou complementados, na medida do possível, pelo recurso a meios modernos como, por exemplo, tacógrafos.

- ★ A autoridade competente em cada país deve prever:
  - ➔ um livro individual de controlo a ser conservado pelos condutores;
  - ➔ um procedimento para a declaração das horas de trabalho efectuadas no âmbito de excepções temporárias;
  - ➔ um sistema de inspecção adequado, que inclua verificações a efectuar nas empresas e nas estradas; e sanções adequadas em caso de incumprimento dos requisitos necessários.



### RECOMENDAÇÃO N.º 161

#### Recomendação sobre Duração do Trabalho e os Períodos de Descanso (Transportes Rodoviários), 1979

- O âmbito de aplicação da Recomendação abrange os condutores e seus acompanhantes, os ajudantes e outras pessoas exercendo funções equivalentes.
- A Recomendação prevê a possibilidade de incluir na definição da duração do trabalho o tempo dedicado pelos trabalhadores à formação profissional, quando acordado entre as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, na proporção a ser determinada pela autoridade competente em cada país.
- A duração normal do trabalho não deverá exceder as 40 horas por semana. Em certas condições, esta norma poderá ser aplicada como média ao longo de um período máximo de quatro semanas.
- A duração normal do trabalho não deverá exceder, em média, oito horas por dia.
- Quando a duração normal do trabalho semanal for distribuída de forma desigual entre os diferentes dias da semana, a duração normal do trabalho não deverá exceder dez horas por dia.
- A autoridade competente de cada país deverá prescrever, para os diferentes ramos da indústria rodoviária de transportes, o número máximo de horas que poderão decorrer entre dois períodos sucessivos de descanso diário.
- Os tempos totais de condução, incluindo as horas suplementares, podem ser calculados em média sobre um período máximo de quatro semanas.
- O descanso diário deve ser de, pelo menos, 11 horas consecutivas por cada período de 24 horas.
- A Recomendação prevê ainda o descanso semanal, cuja duração mínima deve ser de 24 horas consecutivas, precedidas ou seguidas do descanso diário. No transporte de longo curso, o descanso semanal poderá ser acumulado ao longo de duas semanas consecutivas ou de um período mais longo.

- Para além das excepções temporárias previstas na Convenção N.º 153, a Recomendação prevê a possibilidade da autoridade competente de cada país prever outras excepções, quando necessárias para permitir que a tripulação chegue a um lugar adequado para parar ou no final da viagem, desde que a segurança rodoviária não seja posta em causa.
- A autoridade pode igualmente conceder autorizações temporárias para um prolongamento da duração normal do trabalho em caso de acréscimo anormal de trabalho. Além disto, deve estabelecer um procedimento de autorização das horas que podem ser efectuadas em tais casos, bem como o número de horas para o qual a autorização pode ser concedida, em função da natureza das operações de transporte e do método de cálculo da duração do trabalho.
- As horas de trabalho efectuadas em excesso da duração normal do trabalho devem ser consideradas como horas suplementares e, por conseguinte, remuneradas a uma taxa mais elevada ou compensadas de outra forma.
- As disposições da Recomendação directamente relacionadas com a segurança rodoviária deverão ser estabelecidas, de preferência, por via legislativa ou regulamentar.

## 2. Trabalho noturno



### Convenção N.º 171

#### Convenção sobre Trabalho Nocturno, 1990

- \* A Convenção aplica-se a todos os trabalhadores assalariados, com excepção dos que trabalham na agricultura, na pecuária, na pesca, nos transportes marítimos e na navegação interna.
- \* Qualquer Estado poderá, após consulta das organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores interessados, excluir total ou parcialmente do seu âmbito de aplicação certas categorias limitadas de trabalhadores sempre que, em relação a estes, a aplicação da Convenção levante problemas específicos e de particular importância.

**Trabalho noturno:** todo e qualquer trabalho efectuado durante um período de, pelo menos, sete horas consecutivas, compreendendo o intervalo entre a meia-noite e as 5 horas da manhã.

**Trabalhador noturno:** trabalhador assalariado cujo trabalho requer a realização de 11 horas de trabalho noturno em número relevante, superior a um determinado limite.

Estes dois elementos (o período de tempo e o limite especificado) têm de ser determinados pela autoridade competente, após consulta das organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, ou através de convenções colectivas.

- \* Devem ser tomadas a favor dos trabalhadores noturnos as medidas específicas que forem exigidas pela natureza do trabalho noturno, as quais poderão ser aplicadas progressivamente.
- \* Essas medidas terão por objectivo:
  - ➔ proteger a saúde dos trabalhadores;
  - ➔ facilitar-lhes o exercício das suas responsabilidades familiares e sociais;
  - ➔ assegurar-lhes oportunidades de evolução na carreira;
  - ➔ conceder-lhes as compensações adequadas;
  - ➔ garantir a sua segurança, bem como
  - ➔ a protecção da maternidade.

- \* Devem incluir:
  - a seu pedido, um exame gratuito do estado de saúde e conselhos preventivos destinados aos trabalhadores nocturnos;
  - meios adequados de primeiros socorros;
  - o reconhecimento da natureza do trabalho nocturno nas compensações concedidas a estes trabalhadores em matéria de duração do trabalho, salários ou vantagens similares;
  - serviços sociais apropriados.
- \* Além disso, a Convenção dispõe que, antes de introduzir horários que exijam trabalho nocturno, o empregador deve consultar os representantes dos trabalhadores interessados sobre a organização desses horários.
- \* Devem igualmente ser adoptadas medidas específicas a fim de assegurar que os trabalhadores nocturnos que, por razões de saúde, sejam considerados temporariamente inaptos para o trabalho nocturno:
  - recebam a mesma protecção em matéria de despedimento ou de pré-aviso de despedimento que os outros trabalhadores impedidos de trabalhar pelas mesmas razões;
  - sejam transferidos, sempre que possível, para um posto de trabalho idêntico para o qual se encontrem aptos;
  - beneficiem das mesmas prestações que outros trabalhadores incapacitados para trabalhar ou para arranjar emprego quando essa transferência não for viável.
- \* Em relação à protecção da maternidade, a Convenção prevê que devem ser proporcionadas alternativas ao trabalho nocturno:
  - antes e após o nascimento de um filho, durante um período de, pelo menos, 16 semanas, 8 das quais antes da data presumível do nascimento;
  - durante a gravidez e durante um lapso de tempo para além do período de 16 semanas acima referido, mediante apresentação de um certificado médico.
- \* Esta alternativa pode incluir a transferência para um trabalho diurno, caso seja possível, a concessão de prestações de segurança social ou um prolongamento da licença de maternidade.
- \* Durante esses diferentes períodos, as trabalhadoras não podem ser despedidas nem receber um pré-aviso de despedimento, salvo se existirem motivos justificados não relacionados com a gravidez ou o parto.
- \* Os rendimentos da trabalhadora devem ser mantidos em nível suficiente para o seu sustento e o do seu filho, em condições de vida adequadas.

- \* A trabalhadora não pode ser prejudicada em matéria de categoria, antiguidade e possibilidade de progressão que possam estar associadas ao posto de trabalho nocturno que ela ocupa.
- \* As medidas acima referidas não devem ter por efeito a redução da protecção e dos benefícios associados à licença de maternidade.



### RECOMENDAÇÃO N.º 178

#### Recomendação sobre Trabalho Nocturno, 1990

- A duração normal do trabalho para os trabalhadores nocturnos não deverá exceder oito horas num período de 24 horas. De um modo geral, deverá ser inferior em média à duração estabelecida para os trabalhadores que efectuam o mesmo trabalho durante o dia.
- Os trabalhadores nocturnos devem beneficiar, pelo menos na mesma medida que os outros trabalhadores, das medidas gerais destinadas a reduzir a duração normal da semana de trabalho e a aumentar o número de dias de férias pagas.
- A Recomendação apela ainda a que se evite que os trabalhadores nocturnos realizem horas suplementares e a que se organizem pausas.
- Os trabalhadores nocturnos devem beneficiar, tal como os outros trabalhadores, de oportunidades de formação, incluindo licenças pagas para estudos.
- Em geral, o trabalho nocturno deve dar lugar a uma compensação financeira adequada, no respeito do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por um mesmo trabalho, ou por trabalho de igual valor. Essa compensação poderá, mediante acordo, ser convertida em tempo de trabalho reduzido.
- A Recomendação inclui certas medidas respeitantes à protecção da segurança e saúde, incluindo a possibilidade de os empregadores e os representantes dos trabalhadores consultarem os serviços de saúde no trabalho.
- Indica quais os serviços sociais que devem ser acessíveis aos trabalhadores nocturnos, especialmente em relação à deslocação entre a residência e o local de trabalho, à possibilidade de obterem alimentos e bebidas, à melhoria da qualidade do repouso e à criação de creches que respondam às suas necessidades específicas.
- No que respeita à protecção da maternidade, as trabalhadoras nocturnas que estejam grávidas devem ser destacadas, sempre que possível, para a realização de trabalho diurno, se o solicitarem.
- Em geral, os trabalhadores devem ser informados com uma antecedência razoável sobre a necessidade de efectuarem trabalho nocturno, salvo em casos de força maior ou de acidente.

- Os trabalhadores nocturnos que tenham efectuado um número determinado de anos de trabalho nocturno devem beneficiar de especial atenção em relação a eventuais vagas para trabalho diurno para as quais tenham as qualificações necessárias.
- Essas transferências deverão ser preparadas para facilitar, quando necessário, a formação dos trabalhadores nocturnos em trabalhos que normalmente são executadas durante o dia. Os trabalhadores que tenham passado um número considerável de anos como trabalhadores nocturnos devem beneficiar de especial atenção em relação às oportunidades de reforma voluntária antecipada ou de reforma progressiva, quando essas possibilidades existam.
- Finalmente, os trabalhadores nocturnos que exerçam funções sindicais ou de representação dos trabalhadores devem, como os restantes trabalhadores que assumam esse tipo de funções, poder exercer essa actividade em condições adequadas.

## Convenção N.º 89



### Convenção sobre Trabalho Nocturno (Mulheres) (Revista), 1948

- \* A Convenção proíbe o emprego de mulheres, seja qual for a sua idade, durante a noite em qualquer empresa industrial, pública ou privada, excepto naquelas em que só estejam empregados membros de uma mesma família.
- \* No entanto, a Convenção não se aplica:
  - às mulheres que exerçam funções de direcção ou de carácter técnico que envolvam responsabilidade; nem
  - às mulheres que se ocupem dos serviços de higiene e de bem-estar e que não efectuem normalmente trabalhos manuais.

**Noite:** um período de, pelo menos, onze horas consecutivas, abrangendo um intervalo de, pelo menos, sete horas consecutivas, entre as 22 horas e as 7 horas da manhã.

Este intervalo deverá ser fixado pela autoridade nacional competente, que deverá consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores nos casos em que o intervalo tenha início depois das 23 horas.

- \* A duração do período nocturno pode ser reduzida:
  - ➔ para dez horas, durante 60 dias por ano, nas empresas industriais sujeitas à influência das estações e em todos os casos em que circunstâncias excepcionais assim o exijam;

→ nos países em que o clima torne o trabalho diurno particularmente penoso, desde que durante o dia seja concedido um repouso compensador.

★ A proibição do trabalho nocturno não se aplica:

- em casos de força maior, quando numa empresa ocorra qualquer interrupção imprevista na exploração, sem carácter periódico;
- quando for necessário evitar a perda de matérias-primas que sejam susceptíveis de rápida deterioração.

---

**Protocolo de 1990 à Convenção sobre Trabalho Nocturno (Mulheres) (Revista), 1948**

---

★ O Protocolo alarga as possibilidades de derrogações à proibição do trabalho nocturno das mulheres e de alterações às durações do período nocturno previstas na Convenção N.º 89.

★ A legislação ou regulamentação nacional, adoptada após consulta das organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, poderá prever a possibilidade de introduzir alterações na duração do período nocturno e derrogações da proibição do trabalho nocturno, por decisão da autoridade competente:

- a) num ramo de actividade ou profissão determinados, desde que as organizações representativas dos empregadores e trabalhadores interessadas tenham celebrado um acordo ou tenham dado o seu assentimento;
- b) num ou mais estabelecimentos determinados não abrangidos por uma decisão tomada nos termos da alínea a) supra, desde que:
  - i) tenha sido celebrado um acordo no estabelecimento ou empresa em causa entre o empregador e os representantes dos trabalhadores;
  - ii) as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores do ramo de actividade ou profissão em causa, ou as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, tenham sido consultadas;
- c) num estabelecimento determinado não abrangido por uma decisão tomada nos termos da alínea a) supra, e quando não tenha sido alcançado um acordo em conformidade com o ponto i) da alínea b) supra, desde que:
  - i) os representantes dos trabalhadores do estabelecimento ou da empresa, bem como as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores do ramo de



actividade ou profissão em causa, ou as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, tenham sido consultadas;

- ii) a autoridade competente se tenha certificado da existência de garantias adequadas no estabelecimento, no que respeita à segurança e saúde no trabalho, serviços sociais e igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras; e
- iii) a decisão da autoridade competente se aplique durante um período de tempo determinado, que poderá ser renovado pelo procedimento previsto nos pontos i) e ii) supra.

- ★ O Protocolo proíbe a aplicação destas alterações e derrogações às trabalhadoras durante um período anterior e posterior ao parto de, pelo menos, 16 semanas, 8 das quais deverão situar-se antes da data presumível do parto.
- ★ No entanto, esta proibição pode ser levantada mediante pedido expresso da trabalhadora em causa, desde que a sua saúde e a da criança não corram riscos.
- ★ A aplicação de alterações e derrogações é também proibida durante períodos adicionais em relação aos quais seja apresentado um certificado médico que ateste que tal é necessário para a saúde da mãe ou da criança:
  - ➡ durante a gravidez; ou
  - ➡ durante um período de tempo além do período após o parto acima referido.
- ★ O Protocolo prevê também outras medidas de protecção da maternidade (proibição de despedimento, manutenção do rendimento a um nível suficiente), que são praticamente idênticas às abrangidas pela Convenção N.º 171.





## 1. Disposições gerais

### Convenção N.º 155



#### Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981

- \* A Convenção aplica-se a todos os trabalhadores de todos os ramos de actividade económica.
- \* No entanto, quando existam problemas particulares de aplicação, qualquer Estado poderá, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores, excluir da sua aplicação, quer parcial quer totalmente:
  - determinados ramos de actividade económica;
  - categorias limitadas de trabalhadores.

#### Princípios de uma política nacional

- \* Qualquer Estado que ratifique a Convenção deverá, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, definir, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente tendo em vista a prevenção dos acidentes e dos perigos para a saúde, reduzindo ao mínimo as causas de risco, na medida em que isso for razoável e praticável.
- \* Essa política deverá ter em conta as seguintes grandes esferas de acção, na medida em que afectem a segurança e saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho:
  - componentes materiais do trabalho (locais de trabalho, ambiente de trabalho, ferramentas, máquinas e materiais, substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos e processos de trabalho);
  - relações que existam entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que executam ou supervisionam o trabalho;
  - adaptação das máquinas, dos materiais, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e dos processos de trabalho às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores;
  - formação, incluindo a formação complementar necessária, as qualificações e a motivação das pessoas que intervêm na segurança e saúde;

- ➔ comunicação e colaboração ao nível da empresa e a todos os outros níveis apropriados, incluindo a nível nacional;
- ➔ protecção dos trabalhadores e dos seus representantes contra todas as medidas disciplinares decorrentes de acções por eles devidamente efectuadas, em conformidade com a política nacional acima referida.
- ★ A política nacional deverá precisar as responsabilidades respectivas das autoridades públicas, dos empregadores, dos trabalhadores e de outras pessoas interessadas.
- ★ A situação em matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho deverá ser objecto, periodicamente, de um exame de conjunto ou de um exame que incida sobre sectores particulares, a fim de:
  - ➔ identificar os grandes problemas;
  - ➔ deduzir os meios eficazes para os resolver e a ordem de prioridade das medidas a tomar;
  - ➔ avaliar os resultados obtidos.

#### **Acção a nível nacional**

- ★ Os Estados deverão:
  - ➔ manter um sistema de inspecção apropriado e suficiente;
  - ➔ tomar medidas para aconselhar os empregadores e os trabalhadores.
- ★ As autoridades nacionais competentes deverão progressivamente assegurar as seguintes funções:
  - ➔ a concepção das empresas, a sua exploração e a segurança dos materiais técnicos utilizados no trabalho;
  - ➔ a determinação dos processos de trabalho e das substâncias abrangidos por proibições ou limitações;
  - ➔ o estabelecimento de processos que visem a declaração dos acidentes de trabalho e dos casos de doenças profissionais;
  - ➔ a publicação anual de informações sobre as medidas tomadas e sobre os acidentes de trabalho, doenças profissionais e outros danos para a saúde ocorridos durante o trabalho ou com este relacionados.
- ★ Deverão ser tomadas medidas destinadas a assegurar que as pessoas que concebem, fabricam, importam, põem em circulação ou cedem máquinas, materiais ou substâncias de utilização profissional:
  - a) se assegurem de que as máquinas, os materiais ou as substâncias em questão não apresentem perigo para a segurança e a saúde das pessoas que as utilizarem correctamente;

- b) forneçam informações sobre a sua correcta utilização, assim como sobre os riscos que apresentam e instruções sobre a maneira de evitar esses riscos;
  - c) acompanhem a evolução dos conhecimentos científicos e técnicos, tendo em vista o cumprimento do disposto nas alíneas a) e b).
- ★ Deverão ser tomadas medidas que visem encorajar a inclusão de temas de segurança, higiene e ambiente de trabalho nos programas de educação e formação a todos os níveis.
  - ★ A fim de assegurar a coerência da política nacional e das medidas tomadas para a sua aplicação, cada Estado que ratifique a Convenção deverá, depois de ouvidas, no mais curto prazo possível, as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas e, sendo caso disso, outros organismos apropriados, adoptar disposições que visem assegurar a coordenação necessária entre as diversas autoridades e os organismos encarregados de dar execução à Convenção. Sempre que as circunstâncias o exijam e que as condições nacionais o permitam, essas disposições deverão incluir a instituição de um órgão central.

#### **Acção a nível de empresa**

- ★ Os empregadores deverão:
  - ➔ tomar medidas para que os locais de trabalho, as máquinas, os materiais e os processos de trabalho sujeitos à sua fiscalização sejam seguros e não apresentem risco para a saúde e que as substâncias e os agentes químicos, físicos e biológicos sujeitos à sua fiscalização não apresentem risco para a saúde, desde que se encontre assegurada uma protecção correcta;
  - ➔ fornecer, em caso de necessidade, vestuário e equipamento de protecção adequados;
  - ➔ prever medidas para fazer face a situações de emergência e a acidentes.
- ★ Sempre que várias empresas se dediquem simultaneamente a actividades num mesmo local de trabalho, deverão colaborar na aplicação das disposições da Convenção.
- ★ Os trabalhadores e/ou os seus representantes deverão receber uma informação suficiente e formação apropriada e deverão ser consultados pelo empregador. Deverão igualmente cooperar com o empregador.
- ★ Os trabalhadores deverão assinalar imediatamente aos seus superiores hierárquicos directos qualquer situação relativamente à qual tenham um motivo razoável para considerar que ela representa um perigo iminente e grave para a sua vida ou para a sua saúde.

- \* O empregador não poderá pedir aos trabalhadores que retomem o trabalho numa situação em que persista tal perigo iminente enquanto não forem tomadas medidas que visem a sua correcção.
- \* O trabalhador ou a trabalhadora que se tenha afastado dessa situação laboral deverá ter protecção relativamente a quaisquer consequências indevidas.

#### **Protocolo de 2002 relativo à Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981**

- \* Qualquer Estado-membro que ratifique o Protocolo deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, estabelecer e reexaminar periodicamente as prescrições e procedimentos para efeitos de registo e declaração de:
  - acidentes de trabalho;
  - doenças profissionais; e,
  - sempre que for apropriado, dos acontecimentos perigosos, dos acidentes de trajecto e dos casos de doença que se suspeite terem origem profissional.
- \* Deverá também publicar anualmente as estatísticas que tenham sido compiladas.
- \* As prescrições e procedimentos de declaração deverão definir as responsabilidades dos empregadores, as modalidades de declaração e os critérios segundo os quais essas declarações devem ser feitas.



#### **RECOMENDAÇÃO N.º 164**

##### **Recomendação sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981**

- Sempre que possível:
  - as disposições da Convenção N.º 155 e desta Recomendação devem ser aplicadas a todos os ramos de actividade económica e a todas as categorias de trabalhadores;
  - uma protecção análoga deverá ser assegurada aos trabalhadores independentes.
- A Recomendação enumera uma série de áreas em que devem ser adoptadas medidas complementares, de acordo com a política prevista na Convenção N.º 155, em especial na:
  - concepção dos lugares de trabalho, bem como nos meios de acesso e de saída dos mesmos;

- iluminação e temperatura no local de trabalho;
  - substâncias e agentes perigosos;
  - ruído e vibrações;
  - incêndios e explosões;
  - equipamento de protecção individual.
- Estabelece também obrigações que incumbem aos empregadores, especialmente no que respeita aos locais de trabalho e à formação e equipamentos de protecção a fornecer aos trabalhadores.
  - As medidas adoptadas para facilitar a cooperação entre os empregadores e trabalhadores devem, sempre que adequado e necessário, incluir a nomeação de comissões paritárias de segurança e higiene (ou outros órgãos semelhantes), cujas funções são enumeradas).
  - Quando as actividades da empresa o tornem necessário e o seu tamanho o permita, deverá ser prevista a disponibilidade de um serviço de medicina do trabalho e de um serviço de segurança; estes serviços podem ser específicos de uma só empresa ou ser comuns a várias empresas, podendo ainda ser prestados por um organismo exterior.
  - Finalmente, na concepção e aplicação da política nacional referida na Convenção N.º 155, e sem prejuízo das suas obrigações decorrentes das Convenções que tenham ratificado, os Estados-membros deverão reportar-se às Convenções e Recomendações enumeradas no Anexo à Recomendação.

## Convenção N.º 161



### Convenção sobre Serviços de Saúde no Trabalho, 1985

- \* Qualquer Estado que ratifique a Convenção deverá formular, aplicar e rever periodicamente uma política nacional coerente para os serviços de saúde no trabalho.

**Serviços de saúde no trabalho:** serviços dotados de funções essencialmente preventivas e encarregados de aconselhar o empregador, os trabalhadores e os seus representantes na empresa sobre:

- os requisitos necessários para instaurar e manter um ambiente de trabalho seguro e saudável;
- a adaptação do trabalho às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores.

- \* Os Estados comprometem-se a desenvolver progressivamente serviços de saúde no trabalho para todos os trabalhadores, em todos os ramos de actividade económica e em todas as empresas.

- \* Estes serviços, que poderão ser organizados no quadro de uma única empresa ou como serviços comuns a várias empresas, terão as seguintes funções:
  - ➔ identificação e avaliação dos riscos que podem afectar a saúde no local de trabalho;
  - ➔ vigilância dos factores no ambiente de trabalho e das práticas de trabalho que podem afectar a saúde dos trabalhadores;
  - ➔ participação no desenvolvimento de programas para melhorar as práticas de trabalho e promover a adaptação do trabalho ao trabalhador;
  - ➔ aconselhamento sobre o planeamento e a organização do trabalho, os requisitos ergonómicos e o equipamento de protecção individual e colectiva;
  - ➔ vigilância da saúde dos trabalhadores em relação ao trabalho;
  - ➔ assistência na adopção de medidas de reabilitação profissional;
  - ➔ colaboração na difusão de informações e na formação dos trabalhadores em matéria de riscos inerentes ao trabalho;
  - ➔ organização dos primeiros socorros e assistência de emergência;
  - ➔ participação na análise dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais.
- \* A Convenção fixa as condições em que estes serviços devem funcionar, sobretudo no que se refere ao seu pessoal e às informações que lhe devem ser prestadas.
- \* A vigilância da saúde dos trabalhadores em relação ao trabalho não deverá implicar para estes qualquer perda de rendimentos, deverá ser gratuita e decorrer, sempre que possível, durante o horário de trabalho.
- \* A autoridade nacional competente deverá consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas sobre as medidas a adoptar para dar cumprimento ao disposto na Convenção.



## RECOMENDAÇÃO N.º 171

### Recomendação sobre Serviços de Saúde no Trabalho, 1985

- A Recomendação inclui disposições pormenorizadas sobre as funções a serem desempenhadas pelos serviços de saúde no trabalho, especialmente no que respeita à vigilância do ambiente de trabalho (identificação e avaliação dos factores de risco) e aos poderes de que dispõem (livre acesso aos locais de trabalho, possibilidade de obter amostras e acesso à informação).
- A vigilância da saúde dos trabalhadores deve incluir todas as avaliações necessárias para proteger a saúde destes:
  - antes de lhes serem atribuídas tarefas específicas que possam implicar um perigo para a sua saúde ou para a de outrem;
  - em intervalos periódicos, durante todo e qualquer emprego que implique a exposição a riscos específicos para a saúde;
  - ao retomarem o trabalho, após uma ausência prolongada por motivos de saúde, a fim de determinar as suas possíveis causas profissionais, de recomendar medidas adequadas para proteger os trabalhadores, de avaliar se as funções a exercer lhes convêm ou as necessidades de reclassificação e readaptação;
  - ao terminarem ou após terminarem a afectação a funções que envolvam riscos susceptíveis de causar danos futuros para a saúde.
- Quando a manutenção de um trabalhador num posto de trabalho estiver contra-indicada por motivos de saúde, os serviços de saúde no trabalho deverão colaborar nos esforços destinados a encontrar uma colocação alternativa na empresa, ou outra solução adequada.
- A Recomendação inclui ainda disposições pormenorizadas sobre as funções dos serviços de saúde no trabalho em matéria de informação e formação sobre saúde e higiene no trabalho e ergonomia, e chama a atenção para a necessidade de esses serviços disporem de pessoal técnico suficiente, com formação especializada e experiência, e obrigado a observar o sigilo profissional.
- Deverão ser adoptadas disposições destinadas a proteger a privacidade dos trabalhadores e a garantir que a vigilância da sua saúde não seja utilizada para fins discriminatórios ou, de qualquer outra forma, prejudicial aos seus interesses.
- O empregador, os trabalhadores e os seus representantes deverão cooperar e participar na aplicação de medidas organizativas e outras relacionadas com os serviços de saúde no trabalho numa base equitativa.
- Os serviços de saúde no trabalho de uma empresa nacional ou multinacional com mais do que um estabelecimento deverão prestar aos trabalhadores de todos os estabelecimentos, independentemente do local ou do país em que estejam situados, serviços do mais elevado nível, sem discriminação.



## Convenção N.º 187

### Convenção sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2006

**Política nacional** refere-se à política nacional sobre segurança e saúde no trabalho e ambiente de trabalho, desenvolvida em conformidade com os princípios enunciados no artigo 4.º da Convenção sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981 (N.º 155).

**Cultura nacional de prevenção em matéria de segurança e saúde** refere-se à cultura em que o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável seja respeitado a todos os níveis, em que o governo, os empregadores e os trabalhadores participem activamente para assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável mediante um sistema de definição de direitos, responsabilidades e deveres, e em que se conceda a máxima prioridade ao princípio da prevenção.

- ★ Os Estados deverão promover a melhoria contínua da segurança e saúde no trabalho (SST) a fim de prevenir lesões, doenças e mortes relacionadas com o trabalho, através do desenvolvimento de uma política, um sistema e um programa nacionais, em consulta com as organizações mais representativas dos empregadores e trabalhadores.
- ★ Os Estados deverão adoptar medidas activas a fim de atingir de forma progressiva um ambiente de trabalho seguro e saudável, mediante um sistema nacional e programas nacionais de SST, tendo em conta os princípios consagrados nos instrumentos pertinentes da OIT.
- ★ Os Estados, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, deverão examinar periodicamente as medidas que poderão ser adoptadas para ratificar as convenções pertinentes da OIT em matéria de SST.

#### POLÍTICA NACIONAL

- ★ Os Estados deverão promover um ambiente de trabalho seguro e saudável através da elaboração de uma política nacional.
- ★ Deverão também promover e impulsionar, a todos os níveis pertinentes, o direito dos trabalhadores a um ambiente de trabalho seguro e saudável.
- ★ Na formulação da sua política nacional, os Estados deverão promover, em função das condições e práticas nacionais, em consulta com as organizações mais representativas de empre-

gadores e de trabalhadores, princípios básicos como: avaliar os riscos ou perigos do trabalho; combater na sua origem os riscos e perigos do trabalho; e desenvolver uma cultura nacional de prevenção em matéria de segurança e saúde que inclua informação, consultas e formação.

## SISTEMA NACIONAL

- ★ Os Estados deverão estabelecer, manter, desenvolver progressivamente e reexaminar periodicamente, um sistema nacional de SST, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores.
- ★ O sistema nacional de SST deverá incluir, nomeadamente:
  - ➔ legislação e regulamentação, convenções colectivas se adequado, e quaisquer outros instrumentos pertinentes em matéria de SST;
  - ➔ uma autoridade ou organismo, ou autoridades ou organismos responsáveis pela SST, designados em conformidade com a legislação e prática nacionais;
  - ➔ mecanismos destinados a garantir o cumprimento da legislação e regulamentação nacional, incluindo sistemas de inspecção;
  - ➔ disposições destinadas a promover, no âmbito da empresa, a cooperação entre a direcção, os trabalhadores e os seus representantes, como elemento essencial das medidas de prevenção relacionadas com o local de trabalho.
- ★ O sistema nacional de SST deverá incluir, sempre que necessário:
  - ➔ um órgão, ou órgãos consultivos tripartidos de âmbito nacional, para tratar das questões relativas à SST;
  - ➔ serviços de informação e aconselhamento sobre SST;
  - ➔ formação em matéria de SST;
  - ➔ serviços de SST, em conformidade com a legislação e prática nacionais;
  - ➔ investigação em matéria de SST;
  - ➔ um mecanismo para a compilação e análise dos dados relativos às lesões e doenças profissionais, tendo em conta os instrumentos pertinentes da OIT;
  - ➔ disposições tendo em vista a colaboração com os regimes pertinentes de seguro ou de segurança social que cubram as lesões e doenças profissionais;
  - ➔ mecanismos de apoio à melhoria progressiva das condições de SST nas micro empresas, nas pequenas e médias empresas e na economia informal.

### PROGRAMA NACIONAL

- ★ Os Estados deverão formular, aplicar, controlar, avaliar e reexaminar periodicamente um programa nacional de SST em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores.
- ★ O programa nacional deverá:
  - ➔ promover o desenvolvimento de uma cultura nacional de prevenção em matéria de segurança e saúde;
  - ➔ contribuir para a protecção dos trabalhadores eliminando ou minimizando, na medida do razoável e possível, os perigos e riscos relacionados com o trabalho, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, a fim de prevenir as lesões, doenças e mortes causadas pelo trabalho e promover a segurança e saúde no local de trabalho;
  - ➔ ser formulado e reexaminado com base numa análise da situação nacional em matéria de SST, incluindo a análise do sistema nacional de SST;
  - ➔ incluir objectivos, metas e indicadores de progresso;
  - ➔ ser apoiado, quando possível, por outros programas e planos nacionais complementares que ajudem a alcançar progressivamente um ambiente de trabalho seguro e saudável.
- ★ O programa nacional deverá ser amplamente divulgado e, na medida do possível, apoiado e lançado pelas mais altas autoridades nacionais.



### RECOMENDAÇÃO N.º 197

#### Recomendação sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2006

### POLÍTICA NACIONAL

- A política nacional deverá ter em conta os princípios da política nacional e os direitos, obrigações e responsabilidades pertinentes dos trabalhadores, empregadores e governos enunciados na Convenção N.º 155.

### SISTEMA NACIONAL

- Ao estabelecerem, manterem, desenvolverem progressivamente e reexaminarem periodicamente o sistema nacional de SST, os Estados:
  - ➔ devem ter em conta os instrumentos da OIT enumerados no Anexo à presente Recomendação, especialmente as Convenções N.ºs 155, 81 e 129;

- podem igualmente consultar outras partes interessadas sobre a análise do sistema nacional.
- O sistema nacional deverá prever medidas adequadas para a protecção de todos os trabalhadores, em especial dos trabalhadores dos sectores de alto risco e dos trabalhadores vulneráveis, como os trabalhadores da economia informal e os trabalhadores migrantes e jovens. Os Estados deverão adoptar medidas para proteger a segurança e saúde dos trabalhadores de ambos os sexos, incluindo a protecção da sua saúde reprodutiva.
- Ao promoverem uma cultura nacional de prevenção em matéria de segurança e saúde, os Estados devem procurar:
  - aumentar, no local de trabalho e entre a população em geral, o grau de conhecimento sobre a SST através de campanhas nacionais ligadas, se necessário, ao local de trabalho e a iniciativas internacionais;
  - promover mecanismos para ministrar educação e formação em matéria de SST, especialmente aos directores, supervisores, trabalhadores e seus representantes e funcionários governamentais responsáveis pela segurança e saúde;
  - introduzir os conceitos de SST e, se necessário, competências nos programas de educação e formação profissional;
  - facilitar o intercâmbio de estatísticas e dados sobre SST entre as autoridades competentes, os empregadores, os trabalhadores e os seus representantes;
  - proporcionar informação e conselhos aos empregadores e trabalhadores, bem como às organizações respectivas, e promover ou facilitar a cooperação entre os mesmos a fim de eliminar ou reduzir ao mínimo, tanto quanto razoável e possível, os perigos e riscos relacionados com o trabalho;
  - promover, no âmbito do local de trabalho, a adopção de políticas de segurança e saúde, bem como a constituição de comissões conjuntas de segurança e saúde e a designação de representantes dos trabalhadores em matéria de SST, em conformidade com a legislação e prática nacionais;
  - abordar as limitações das micro-empresas, das pequenas e médias empresas e dos empreiteiros na implementação das políticas e regulamentos de SST, em conformidade com a legislação e prática nacionais.
  - Os Membros devem promover uma abordagem dos sistemas de gestão no âmbito da SST, tal como estabelecido nas Directrizes relativas aos sistemas de gestão da SST (ILO-OSH 2001).

### PROGRAMA NACIONAL

- O programa nacional de SST deverá:
  - basear-se nos princípios da avaliação e gestão dos perigos e riscos, sobretudo no âmbito do local de trabalho;

- identificar prioridades de acção, as quais deverão ser periodicamente reexaminadas e actualizadas;
  - promover activamente medidas e actividades de prevenção no local de trabalho que incluam a participação dos empregadores, dos trabalhadores e dos seus representantes;
  - ser coordenado, quando tal se justifique, com outros programas e planos nacionais, tais como os relativos à saúde pública e ao desenvolvimento económico.
- Ao formularem e reverem os programas nacionais, os Estados poderão estender as consultas a outras partes interessadas e deverão ter em conta os instrumentos pertinentes da OIT enumerados no Anexo à presente Recomendação.

### PERFIL NACIONAL

- Os Membros devem preparar e actualizar regularmente um perfil nacional que sintetize a situação existente em matéria de SST e os progressos realizados para conseguir um ambiente de trabalho mais seguro e saudável. Esse perfil deverá servir de base para a formulação e revisão do programa nacional.
- O perfil nacional de SST deve incluir informações sobre:
- a legislação e regulamentação, as convenções colectivas, quando adequado, e quaisquer outros instrumentos pertinentes relativos à SST;
  - a autoridade ou organismo, ou as autoridades ou organismos, responsáveis em matéria de SST, em conformidade com a legislação e prática nacionais;
  - os mecanismos destinados a assegurar o cumprimento da legislação e regulamentação nacionais, incluindo os sistemas de inspecção;
  - as disposições destinadas a promover, no âmbito da empresa, a cooperação entre a direcção, os trabalhadores e os seus representantes, como elemento essencial das medidas de prevenção relacionadas com o local de trabalho;
  - o órgão ou órgãos consultivos tripartidos de âmbito nacional que se ocupam de questões de SST;
  - os serviços consultivos e de informação sobre SST;
  - a formação em matéria de SST;
  - os serviços de saúde no trabalho, em conformidade com a legislação e prática nacionais;
  - a investigação em matéria de SST;
  - o mecanismo para a recolha e análise de dados relativos às lesões e doenças profissionais e suas causas, face aos instrumentos pertinentes da OIT;
  - as disposições tendentes à colaboração com os regimes pertinentes de seguro e de segurança social abrangendo as lesões e doenças profissionais;

- os mecanismos de apoio para a melhoria progressiva das condições de SST nas micro empresas, nas pequenas e médias empresas e na economia informal.
- Além disso, o perfil de SST deverá, se possível, incluir informações sobre os seguintes elementos:
  - mecanismos de coordenação e colaboração ao nível nacional e da empresa, incluindo mecanismos para reexaminar o programa nacional;
  - normas técnicas, códigos de práticas e orientações em matéria de SST;
  - medidas de educação e sensibilização, incluindo iniciativas de promoção;
  - instituições técnicas, médicas e científicas especializadas, com ligações a vários aspectos da SST, incluindo institutos de investigação e laboratórios que se ocupam da SST;
  - pessoal activo na área da SST, tais como inspectores, funcionários na área da segurança e saúde, bem como médicos e higienistas do trabalho;
  - estatísticas das lesões e doenças profissionais;
  - políticas e programas de SST das organizações de empregadores e trabalhadores;
  - actividades periódicas ou em curso relacionadas com SST, incluindo a colaboração internacional;
  - recursos financeiros e orçamentais no que respeita à SST; e
  - dados relativos à demografia, literacia, economia e emprego, quando disponíveis, bem como outras informações pertinentes.

## ANEXO

### INSTRUMENTOS PERTINENTES DA OIT

Convenções N.ºs 81 (e Protocolo 1995), 115, 120, 121, 129, 139, 148, 152, 155 (e Protocolo 2002), 161, 162, 167, 170, 176, e 184 e Recomendações N.ºs: 81, 82, 97, 102, 114, 115, 120, 121, 133, 147, 156, 160, 164, 171, 172, 175, 177, 181, 183, 192 e 194.

**RECOMENDAÇÃO N.º 97****Recomendação sobre Protecção da Saúde dos Trabalhadores, 1953**

- A legislação ou regulamentação nacional deverá prever métodos destinados a prevenir, reduzir ou eliminar os riscos para a saúde nos locais de trabalho.
- A Recomendação enumera uma série de medidas técnicas que os empregadores devem adoptar para garantir uma protecção adequada da saúde dos trabalhadores e preconiza que os trabalhadores sejam informados e consultados sobre medidas de protecção, recordando o seu dever de cooperação.
- A autoridade competente deverá:
  - chamar a atenção dos empregadores e trabalhadores em causa para os riscos existentes e as precauções a tomar;
  - providenciar consultas a nível nacional entre a inspecção do trabalho, ou a autoridade competente no domínio da protecção da saúde dos trabalhadores, e as organizações de empregadores e de trabalhadores envolvidas.
- A legislação nacional deverá incluir disposições específicas sobre os exames médicos dos trabalhadores empregados em trabalhos que impliquem riscos especiais para a sua saúde.
- Os exames médicos efectuados por força da Recomendação não deverão implicar despesas para o trabalhador em causa.
- A legislação nacional deverá exigir a notificação de casos ou de casos suspeitos de doença profissional à inspecção do trabalho ou a outra autoridade responsável pela protecção da saúde dos trabalhadores nos locais de emprego. A Recomendação indica ainda as informações que devem constar da notificação.
- A autoridade competente deverá, após consulta das organizações de trabalhadores e de empregadores interessadas, elaborar uma lista de doenças profissionais ou de tipos de ocorrências que deverão dar lugar a notificação, à qual deverão ser regularmente feitas as necessárias actualizações.
- Nos locais de emprego, deverão estar acessíveis serviços de primeiros socorros e de tratamentos de emergência em caso de acidente, doença profissional, envenenamento ou indisposição.



**RECOMENDAÇÃO N.º 102****Recomendação sobre os Serviços Sociais, 1956**

- A Recomendação aplica-se aos trabalhadores que efectuem trabalhos manuais e não manuais em empresas públicas ou privadas, excluindo os trabalhadores da agricultura e dos transportes marítimos.
- Procura definir princípios e estabelecer normas referentes aos serviços sociais para os trabalhadores em domínios relacionados com:
  - serviços de alimentação nas empresas ou suas proximidades (cantinas, refeitórios, etc.);
  - salas de descanso e instalações na empresa, ou perto desta, para actividades recreativas, excluindo instalações para férias;
  - meios de transporte de e para o trabalho, quando os serviços de transportes normais forem inadequados ou inviáveis.

**RECOMENDAÇÃO N.º 194****Recomendação sobre a Lista de Doenças Profissionais, 2002**

- A Recomendação procura reforçar processos de identificação, registo e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e estabelecer um método simplificado para a actualização de uma lista de doenças profissionais.
- Ao elaborar, rever e aplicar sistemas de registo e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, a autoridade competente deverá ter em conta o Código de Práticas de 1996 sobre registo e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como outros códigos de práticas ou guias relacionados com este tema que sejam futuramente aprovados pela Organização Internacional do Trabalho.
- A lista de doenças profissionais adoptada a nível nacional deverá ser periodicamente actualizada e incluirá:
  - pelo menos, as doenças enumeradas no Anexo I à Convenção N.º 121;
  - na medida do possível, outras doenças que figurem na lista de doenças profissionais anexa à presente Recomendação; e
  - na medida do possível, uma secção intitulada “Presumíveis doenças profissionais”.
- Cada Estado-membro deverá fornecer anualmente à OIT estatísticas exaustivas sobre os acidentes de trabalho e doenças profissionais e, se for o caso, sobre ocorrências perigosas e acidentes de trajecto.

## 2. Protecção contra riscos específicos



### Convenção N.º 115

#### Convenção sobre a Protecção contra as Radiações, 1960

- \* Qualquer Estado que ratifique a Convenção compromete-se a aplicar as suas disposições, em consulta com os representantes dos empregadores e dos trabalhadores.
- \* A Convenção aplica-se a todas as actividades que obriguem os trabalhadores, no decurso do seu trabalho, à exposição a radiações ionizantes.
- \* Deverá ser reduzida ao mínimo a exposição dos trabalhadores a radiações ionizantes e evitada toda e qualquer exposição desnecessária.
- \* A Convenção aplica-se a todas as actividades que obriguem os trabalhadores, no decurso do seu trabalho, à exposição a radiações ionizantes.
- \* Nenhum trabalhador com menos de 16 anos de idade poderá ser incumbido de trabalhos que impliquem radiações ionizantes.
- \* Deverão ser fixados limites de exposição, os quais serão revistos à luz da evolução do conhecimento. Serão separadamente estabelecidos limites para os trabalhadores com menos de 18 anos de idade, e para os que tenham 18 anos ou mais.
- \* Deverá ser efectuado um controlo adequado, a fim de medir a exposição dos trabalhadores e verificar se todas as medidas necessárias foram tomadas e são respeitadas.
- \* Todos os trabalhadores directamente afectados a trabalhos expostos a radiações deverão ser devidamente instruídos, antes e durante a sua afectação aos referidos trabalhos, sobre as precauções a tomar e deverão ser sujeitos a um exame médico apropriado, antes ou pouco tempo após a sua designação para tais trabalhos, e, posteriormente, submetidos a exames médicos em intervalos apropriados.
- \* Nenhum trabalhador deverá ser afectado, ou continuar a sê-lo, a um trabalho susceptível de o expor a radiações ionizantes, contrariamente a um parecer médico autorizado.

## RECOMENDAÇÃO N.º 114

### Recomendação sobre a Protecção contra as Radiações, 1960

- Os empregadores e trabalhadores deverão empenhar-se na mais estreita cooperação para a execução das medidas de protecção contra as radiações ionizantes.
- Face aos problemas médicos específicos que coloca o emprego de mulheres em idade fértil em trabalhos sujeitos a radiações, deverão adoptar-se todas as precauções para garantir que as mesmas não sejam expostas a riscos de radiações intensas.
- Os limites de exposição previstos na Convenção N.º 115 deverão ser fixados tendo em conta os valores aplicáveis recomendados pela Comissão Internacional de Protecção contra Radiações.
- A Recomendação inclui ainda disposições detalhadas sobre métodos de protecção colectiva (preferencial) e individual. Os métodos de protecção devem ser escolhidos a fim de minimizar o risco de penetração de substâncias radioactivas no organismo e os riscos de contaminação radioactiva
- Abrange também disposições sobre a inspecção dos locais de trabalho, o controlo dos dispositivos e a monitorização dos equipamentos, bem como sobre exames médicos.
- Finalmente, cada Estado deverá prever medidas destinadas a controlar a distribuição e utilização de fontes de radiações ionizantes, especialmente através de notificação à autoridade nacional competente.

## Convenção N.º 139

### Convenção sobre o Cancro Profissional, 1974

- \* Qualquer Estado que ratifique a Convenção deverá, entre outras medidas:
  - determinar periodicamente as substâncias e agentes cancerígenos a que a exposição no trabalho será proibida, ou sujeita a autorização ou controlo;
  - promover a sua substituição por outras substâncias ou agentes;
  - reduzir ao mínimo o número de trabalhadores expostos, bem como a duração e os níveis de exposição;
  - prescrever as medidas que deverão ser tomadas para proteger os trabalhadores contra os riscos de exposição e estabelecer um sistema apropriado de registo de dados;

- ➔ providenciar informação aos trabalhadores expostos sobre os riscos inerentes a estas substâncias e agentes e sobre as medidas a ser tomadas;
  - ➔ assegurar que os trabalhadores expostos a riscos tenham acesso a exames médicos ou testes biológicos durante o emprego e depois do mesmo;
  - ➔ providenciar a realização de inspecções adequadas.
- ★ Na determinação das substâncias e agentes cancerígenos aos quais a exposição no trabalho será proibida, ou sujeita a autorização ou fiscalização, deverão ser tidas em conta as informações mais recentes constantes dos códigos de práticas ou eventuais guias elaborados pela OIT, bem como as informações provenientes de outras entidades.



#### RECOMENDAÇÃO N.º 147

##### Recomendação sobre o Cancro Profissional, 1974

- Os empregadores devem procurar, por todos os meios, utilizar processos de trabalho que não causem a formação e, em especial, a emissão no ambiente de trabalho de substâncias ou agentes cancerígenos.
- Os trabalhadores e outros agentes envolvidos em actividades profissionais em que possa ocorrer o risco de exposição a substâncias ou agentes cancerígenos devem observar os procedimentos de segurança previstos e utilizar de forma adequada todo o equipamento fornecido para sua protecção, ou para a protecção de outrem.
- A Recomendação indica as condições em que podem ser permitidas excepções individuais à proibição da exposição no trabalho e refere as medidas a serem tomadas no caso de substâncias e agentes sujeitos a autorização ou fiscalização.
- Incentiva a vigilância da saúde dos trabalhadores, prevendo a realização de um exame médico prévio ao emprego e, posteriormente, de exames periódicos.
- Se, em resultado de qualquer medida adoptada em virtude da Recomendação, for considerado inoportuno continuar a expor um trabalhador a substâncias ou agentes cancerígenos do decurso do seu emprego normal, deverão ser desenvolvidas todas as medidas razoáveis para proporcionar ao trabalhador um emprego alternativo adequado.
- A autoridade nacional competente deverá estabelecer e manter, em cooperação com os empregadores e os representantes dos trabalhadores, um sistema de prevenção e controlo do cancro profissional.

- A autoridade competente deverá divulgar informação pertinente sobre os riscos de cancro profissional, se necessário com a ajuda das organizações nacionais e internacionais, incluindo as organizações de empregadores e de trabalhadores, e deverá elaborar manuais de instruções sobre substâncias e agentes susceptíveis de provocar o cancro profissional.
- Os empregadores deverão:
  - fornecer informação sobre os riscos de cancro que possam estar relacionados com qualquer substância ou agente presente ou que venha a estar presente na empresa;
  - assegurar que, caso haja substâncias ou agentes que possam ser cancerígenos, existem no local de trabalho indicações adequadas sobre os riscos que podem atingir qualquer trabalhador sujeito à exposição;
  - instruir os trabalhadores sobre os perigos e as medidas a serem tomadas.
- As organizações de empregadores e de trabalhadores deverão adoptar medidas concretas para realizar programas de informação e educação sobre os riscos de cancro profissional e deverão incentivar os seus membros a participarem plenamente nos programas de prevenção e controlo.

## Convenção N.º 148



### Convenção sobre o Ambiente de Trabalho (Poluição do Ar, Ruído e Vibrações), 1977

- ★ A Convenção aplica-se a todos os ramos de actividade económica.
- ★ Contudo, os Estados podem, após consulta das organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, excluir da aplicação da Convenção determinados ramos de actividade económica, quando essa aplicação levantar problemas específicos de certa importância.
- ★ Podem, no momento da ratificação e após consulta das organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, aceitar as obrigações previstas na Convenção, separadamente, no que respeita:
  - à poluição do ar;
  - ao ruído;
  - às vibrações.

- ★ Qualquer Estado que ratifique a Convenção deverá:
  - ➔ tomar, por via legislativa ou por qualquer outro método, de acordo com a prática e as condições nacionais, as medidas necessárias, entre as quais a adopção de sanções apropriadas, para efectivarem as disposições da Convenção;
  - ➔ encarregar os serviços de inspecção apropriados do controlo da aplicação das suas disposições, ou certificar-se de que é assegurada uma inspecção adequada.
- ★ Ao aplicar as disposições da Convenção e, em especial, ao preparar e aplicar as medidas (técnicas e relativas à organização do trabalho) para a prevenção de riscos, a autoridade competente deverá agir em consulta com as organizações mais representativas dos empregadores e trabalhadores interessados.
- ★ Os empregadores serão responsabilizados pelo cumprimento das medidas previstas e os trabalhadores deverão respeitar as instruções de segurança.
- ★ Quando essas medidas não reduzirem a poluição do ar, o ruído e as vibrações aos limites especificados, o empregador deverá fornecer aos trabalhadores equipamento de protecção individual apropriado.
- ★ A autoridade nacional competente deverá:
  - ➔ fixar critérios que permitam definir os riscos de exposição à poluição do ar, ao ruído e às vibrações nos locais de trabalho;
  - ➔ indicar, com base nesses critérios, os limites de exposição.
- ★ A saúde dos trabalhadores expostos ou susceptíveis de serem expostos aos riscos profissionais devidos à poluição do ar, ao ruído ou às vibrações no local de trabalho deverá ser objecto de vigilância médica gratuita, em intervalos apropriados, incluindo um exame médico de admissão e exames periódicos.
- ★ Quando a permanência de um trabalhador num posto que implique a exposição for desaconselhada por razões médicas, deverão empregar-se todos os meios conformes com a prática e as condições nacionais para o transferir para outro emprego conveniente ou para lhe assegurar a manutenção dos seus rendimentos por meio de prestações da segurança social ou por qualquer outro meio.
- ★ As medidas tomadas para pôr em prática a Convenção não deverão afectar desfavoravelmente os direitos dos trabalhadores estabelecidos pela legislação sobre a segurança social ou o seguro social.
- ★ Os trabalhadores ou os seus representantes terão direito a apresentar propostas, a obter informações e formação e a recorrer à

instância apropriada para assegurar a protecção contra os riscos profissionais abrangidos pela Convenção.

- ★ A utilização de processos, substâncias, máquinas ou materiais especificados pela autoridade competente, que implique a exposição dos trabalhadores a riscos profissionais, deverá ser notificada à autoridade competente, a qual poderá, conforme os casos, autorizá-la, mediante determinadas condições, ou proibi-la.

#### RECOMENDAÇÃO N.º 156

##### Recomendação sobre o Ambiente de Trabalho (Poluição do Ar, Ruído e Vibrações), 1977

- Tanto quanto possível, as disposições da Convenção N.º 148 e desta Recomendação deverão aplicar-se a todos os ramos de actividade económica.
- Os trabalhadores por conta própria devem beneficiar de protecção análoga à prevista nestes instrumentos.
- A autoridade competente deverá fixar a natureza, frequência e outras condições de vigilância da poluição do ar, do ruído e das vibrações no local de trabalho, a ser levada a cabo sob a responsabilidade do empregador.
- A Recomendação indica as medidas de prevenção e de protecção que devem ser tomadas, tais como, a realização de controlos especiais quando forem utilizadas pela primeira vez ou reintroduzidas máquinas, a substituição de processos poluentes e a proibição ou restrição da utilização de certas substâncias.
- O empregador deverá informar os trabalhadores dos riscos em causa, devendo também informar os representantes dos trabalhadores de quaisquer projectos, medidas e decisões que possam ter consequências nocivas para a sua saúde.
- As organizações de empregadores e de trabalhadores devem adoptar medidas concretas para realizar programas de formação e de informação em matéria de prevenção e limitação dos riscos profissionais existentes e potenciais, bem como no que se refere à protecção contra esses riscos.
- As disposições da Recomendação relacionadas com a concepção, fabrico e fornecimento de máquinas e equipamentos deverão aplicar-se imediatamente às máquinas e equipamentos de nova construção. A autoridade competente deverá, logo que possível, fixar prazos adequados para a modificação das máquinas e equipamentos existentes.



## Convenção N.º 162

### Convenção sobre o Amianto, 1986

- \* A Convenção aplica-se a todas as actividades que provoquem a exposição dos trabalhadores ao amianto durante o trabalho.
- \* Todo e qualquer Membro pode, após consulta das organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores interessados, e com base numa avaliação dos riscos existentes para a saúde, assim como das medidas de segurança aplicadas, excluir determinados ramos da actividade económica ou determinadas empresas da aplicação de determinadas disposições da Convenção, quando se tiver certificado de que a sua aplicação a esses ramos ou a essas empresas não é necessária.
- \* A autoridade nacional competente deve consultar as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores sobre as medidas a tomar para dar cumprimento ao disposto na Convenção.
- \* A legislação nacional deve prever as medidas a serem adoptadas para a prevenção, controlo e protecção dos trabalhadores face aos riscos para a saúde decorrentes da exposição no trabalho ao amianto. A legislação deve ser periodicamente revista à luz da evolução técnica e dos progressos no conhecimento científico.
- \* Essa regulamentação deve dispor que a exposição ao amianto deverá ser evitada ou controlada, nomeadamente por medidas técnicas, métodos de trabalho adequados e pela prescrição de regras e procedimentos especiais, incluindo autorizações.
- \* Sempre que necessário e tecnicamente possível, deve prever igualmente a substituição do amianto por outros materiais e a sua proibição total ou parcial em certos processos de trabalho.
- \* A autoridade competente pode permitir derrogações temporárias às medidas previstas na legislação nacional em condições e limites de tempo a determinar após consulta das organizações mais representativas dos empregadores e trabalhadores interessados.
- \* A aplicação da legislação nacional deve ser assegurada por um sistema de inspecção suficiente e adequado.
- \* A autoridade competente deve estabelecer, rever e actualizar limites de exposição, à luz dos progressos tecnológicos e da evolução dos conhecimentos técnicos e científicos.
- \* Deve igualmente desenvolver um sistema de notificação das doenças profissionais causadas pelo amianto.



- \* O empregador deverá adoptar todas as medidas adequadas para:
  - prevenir ou controlar a libertação de poeiras de amianto no ar;
  - velar pelo respeito dos limites de exposição; e
  - reduzir a exposição ao nível mais baixo possível.
- \* O empregador deve ser responsabilizado pela aplicação das medidas previstas.
- \* Quando as medidas tomadas não situem a exposição ao amianto dentro dos limites de exposição, o empregador deve fornecer, manter e, se necessário, substituir, sem encargos para os trabalhadores, o equipamento de protecção respiratória e o vestuário de protecção especial.
- \* O equipamento de protecção respiratória deve ser utilizado apenas como medida suplementar, temporária e de emergência ou excepcional, e não se substituir ao controlo técnico.
- \* Os trabalhadores devem respeitar os procedimentos de segurança e de higiene exigidos e devem cooperar, tanto quanto possível, com o empregador.
- \* Os trabalhadores que estejam ou tenham estado expostos ao amianto devem poder beneficiar, sem perda de rendimentos e, sempre que possível, dentro do horário de trabalho, dos exames médicos necessários para a vigilância da sua saúde e o diagnóstico de doenças profissionais causadas pela exposição ao amianto.
- \* Quando a afectação permanente a um trabalho, que implique exposição ao amianto, for desaconselhada por razões médicas, devem fazer-se todos os esforços para proporcionar aos trabalhadores em causa outros meios de conservarem os seus rendimentos.
- \* A autoridade competente, em consulta e colaboração com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, deve promover a difusão de informações e a educação de todas as pessoas sujeitas aos riscos que a exposição ao amianto comporta para a saúde, bem como dos métodos de prevenção e controlo.
- \* O empregador deve notificar à autoridade competente, na forma e medida por ela previstas, determinados tipos de trabalho que impliquem a exposição ao amianto.
- \* Os produtores e fornecedores deverão ser responsabilizados pela rotulagem adequada do recipiente e dos produtos que contenham amianto.

**RECOMENDAÇÃO N.º 172****Recomendação sobre o Amianto, 1986**

- A Recomendação prevê que os trabalhadores independentes beneficiem de protecção análoga à prevista na Convenção N.º 162.
- O emprego de jovens com menos de 18 anos de idade em actividades que envolvam um risco de exposição no trabalho a amianto deve receber especial atenção.
- A autoridade nacional competente deve rever periodicamente as medidas prescritas, tendo em conta o Código de Prática sobre segurança na utilização do amianto publicado pela OIT e outros códigos de práticas ou guias que possam ser elaborados pela OIT e as conclusões de reuniões de peritos que sejam convocadas pela OIT, bem como informações de outros organismos competentes sobre o amianto e materiais de substituição.
- O empregador deve, em consulta e colaboração com os trabalhadores em causa ou os seus representantes, e à luz das recomendações de fontes competentes, incluindo os serviços de saúde no trabalho, recorrer a todas as medidas apropriadas para prevenir ou controlar a exposição ao amianto.
- Os trabalhadores que tenham deixado uma situação de trabalho relativamente à qual tinham um motivo razoável para considerar que representava um perigo grave para a sua vida ou saúde deverão advertir os seus superiores hierárquicos directos e ser protegidos de medidas retaliatórias ou disciplinares, em conformidade com as condições e práticas nacionais.
- A Recomendação indica ainda as medidas que devem ser adoptadas, nomeadamente em relação:
  - à prevenção e controlo da exposição dos trabalhadores ao amianto;
  - à determinação dos produtos cuja utilização deve ser sujeita a autorização ou ser proibida;
  - à substituição do amianto por materiais de substituição;
  - aos limites de exposição;
  - ao equipamento respiratório de protecção;
  - ao sistema de inspecção previsto na Convenção N.º 162;
  - à implementação de um programa para a prevenção e controlo da exposição dos trabalhadores ao amianto;
  - à demolição de fábricas contendo materiais de amianto;
  - ao incentivo à investigação sobre os problemas técnicos e de saúde relacionados com a exposição ao amianto, materiais de substituição e tecnologias alternativas;
  - à rotulagem do recipiente ou do produto.

- São também enumeradas medidas relativas ao controlo do ambiente de trabalho (incluindo a medição de concentrações de poeiras de amianto transmitidas pelo ar) e à vigilância da saúde dos trabalhadores (exames médicos e notificação de doenças profissionais).
- Uma empresa nacional ou multinacional com mais de um estabelecimento deverá ser obrigada a adoptar, sem discriminação, medidas de prevenção, de controlo e de protecção em todos os seus estabelecimentos, independentemente do local ou do país em que estejam situados.
- Finalmente, a Recomendação indica as medidas a serem tomadas tendo em vista a formação e informação de todas as pessoas em causa.

## Convenção N.º 170



### Convenção sobre os Produtos Químicos, 1990

- \* A Convenção aplica-se a todos os ramos de actividade económica em que são utilizados produtos químicos.
- \* Contudo, um Estado-membro pode, após consulta das organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores interessadas e com base numa avaliação dos perigos existentes e das medidas de protecção a serem aplicadas, excluir determinados ramos de actividade económica, empresas ou produtos da aplicação da Convenção ou de algumas das suas disposições, quando:
  - a sua aplicação coloque problemas especiais de importância significativa; e
  - a protecção conferida no seu conjunto, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, não seja inferior à que resultaria da aplicação integral das disposições da Convenção.
- \* Qualquer Estado que ratifique a Convenção deverá estabelecer disposições especiais para proteger informação confidencial, cuja divulgação a um concorrente poderia prejudicar a actividade de um empregador, desde que a segurança e saúde dos trabalhadores não sejam comprometidas.
- \* Deve formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política coerente de segurança na utilização de produtos químicos no trabalho em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores.
- \* A autoridade nacional competente deve ter o poder, se tal for justificado por motivos de segurança e de saúde, de proibir ou restringir a utilização de certos produtos químicos perigosos, ou de exigir uma notificação e uma autorização prévias à sua utilização.

- \* Deve igualmente estabelecer sistemas de classificação dos produtos químicos, em função do tipo e grau de riscos intrínsecos físicos e para a saúde que implicam.
- \* Todos os produtos químicos devem ser marcados de modo a permitir a sua identificação. Os produtos químicos perigosos devem, além disso, ser etiquetados de modo a fornecer as informações essenciais sobre a sua classificação, os riscos que implicam e as precauções de segurança a observar, de modo facilmente compreensível pelos trabalhadores.
- \* Os fornecedores de produtos químicos devem assegurar que os mesmos são:
  - ➔ classificados em conformidade com o disposto na Convenção;
  - ➔ marcados de forma a permitir a sua identificação;
  - ➔ etiquetados na forma prevista na Convenção e acompanhados de fichas de dados de segurança, no caso dos produtos químicos perigosos.
- \* Os empregadores devem:
  - ➔ assegurar-se que todos os produtos químicos utilizados no trabalho são etiquetados e marcados e que as fichas de dados de segurança química estão disponíveis para os trabalhadores e os seus representantes;
  - ➔ providenciar que apenas os produtos químicos que são classificados ou identificados e etiquetados na forma prevista na Convenção são utilizados e que são tomadas todas as precauções na sua utilização;
  - ➔ manter um registo dos produtos químicos perigosos utilizados no local de trabalho;
  - ➔ vigiar a exposição dos trabalhadores a produtos químicos;
  - ➔ avaliar, vigiar e limitar (através de medidas preventivas e de segurança adequadas) a exposição dos trabalhadores a produtos químicos perigosos;
  - ➔ proporcionar primeiros socorros e tomar medidas para fazer frente a situações de emergência;
  - ➔ informar os trabalhadores dos perigos inerentes à exposição aos produtos químicos e instruí-los sobre a forma de utilizar a informação constante das etiquetas e das fichas de dados de segurança de produtos químicos.
- \* Os trabalhadores e os seus representantes deverão cooperar o mais estreitamente possível com os empregadores e observar os procedimentos e práticas relativos à segurança na utilização de produtos químicos no trabalho.
- \* Os trabalhadores devem adoptar todas as medidas razoáveis para eliminar ou reduzir ao mínimo, para si próprios e para outros, os riscos causados pela utilização de produtos químicos no trabalho.

- ★ Os trabalhadores devem ter o direito de:
  - ➡ se afastar de qualquer perigo grave e iminente para a sua segurança ou saúde e de ser protegidos contra as consequências injustificadas desse acto;
  - ➡ obter informações sobre os produtos químicos usados.
- ★ Quando num Estado exportador a utilização de produtos químicos for total ou parcialmente proibida por razões de segurança e saúde no trabalho, esse Estado deve comunicar esse facto e as razões que o justificam ao Estado importador.

### RECOMENDAÇÃO N.º 177

#### Recomendação sobre Produtos Químicos, 1990

- As disposições da Recomendação devem aplicar-se igualmente aos trabalhadores por conta própria previstos na legislação nacional.
- A autoridade competente deve especificar as categorias de trabalhadores que, por razões de segurança e de saúde, não são autorizados a utilizar determinados produtos químicos, ou que são apenas autorizados a utilizá-los em determinadas condições, em conformidade com a legislação nacional.
- A Recomendação inclui também disposições pormenorizadas sobre o modo como deve ser efectuada a classificação, etiquetagem e marcação dos produtos químicos e indica a informação essencial que deve figurar nas fichas de dados de segurança de produtos químicos.
- Quando os trabalhadores estiverem expostos a produtos químicos perigosos, o empregador deverá:
  - ➔ limitar a exposição a esses produtos;
  - ➔ avaliar, vigiar e registar, em função das necessidades, a concentração de produtos químicos em suspensão no ar do local de trabalho. Esses registos deverão ficar acessíveis aos trabalhadores e aos seus representantes.
- Uma empresa nacional ou multinacional com mais de um estabelecimento deverá adoptar, sem discriminação, medidas de prevenção, de controlo e de protecção em todos os seus estabelecimentos, independentemente do local ou do país em que estejam situados.
- A Recomendação enumera ainda os critérios de segurança que devem ser seguidos para a utilização, armazenagem, transporte, eliminação e tratamento de produtos químicos perigosos.

- Inclui indicações sobre as medidas de vigilância médica, tendo em vista a avaliação da saúde dos trabalhadores e o diagnóstico de doenças e lesões causadas pela exposição a produtos químicos perigosos.
- Os trabalhadores devem ter o direito:
  - de obter do empregador as fichas de dados de segurança química e outras informações que lhes permitam tomar as precauções adequadas;
  - de participar em estudos sobre possíveis riscos resultantes da utilização de produtos químicos no trabalho;
  - de advertir os seus representantes, o empregador ou a autoridade competente dos potenciais riscos decorrentes da utilização de produtos químicos no trabalho;
  - de se afastar de qualquer perigo resultante da utilização de produtos químicos quando tiverem motivos razoáveis para crer que há um perigo iminente e grave para a sua segurança e saúde, devendo informar o seu superior hierárquico imediatamente;
  - de efectuar trabalho alternativo quando a situação de saúde os coloque em risco acrescido de danos causados por produtos químicos perigosos, e de ser compensados em caso de perda de emprego;
  - de obter tratamento médico adequado e compensação por danos e doenças resultantes da utilização de produtos químicos no trabalho.
- As trabalhadoras devem ter o direito, em caso de gravidez ou lactação, a trabalho alternativo que não implique a exposição a produtos químicos perigosos para a saúde do feto ou do lactante, sempre que esse trabalho esteja disponível, bem como o direito de regressar às suas ocupações anteriores em momento adequado.



## Convenção N.º 174

### Convenção sobre Prevenção de Acidentes Industriais Maiores, 1993

**Instalação sujeita a riscos de acidentes maiores:** instalação que produz, transforma, manipula, utiliza, descarta ou armazena, de uma maneira permanente ou transitória, uma ou várias substâncias ou categorias de substâncias perigosas, em quantidades que excedam a quantidade limite.

**Acidente maior:** evento súbito, como emissão, incêndio ou explosão de grande magnitude, no decurso de uma actividade em instalação sujeita a riscos de acidentes maiores, envolvendo uma ou mais substâncias perigosas e que implica um grave perigo, imediato ou retardado, para os trabalhadores, a população ou o meio ambiente.

- ★ A Convenção tem por finalidade a prevenção de acidentes maiores que envolvam substâncias perigosas, bem como a limitação das consequências desses acidentes.
- ★ Aplica-se às instalações expostas a riscos de acidentes maiores, com algumas exceções, como as instalações nucleares e militares.
- ★ Contudo, qualquer Estado-membro poderá, após consulta das organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, excluir do âmbito de aplicação da Convenção as instalações ou ramos da actividade económica em que se disponha de protecção equivalente.
- ★ Após consulta das organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores e de outras partes interessadas, que possam ser afectadas, qualquer Estado que ratifique a Convenção deverá formular, adoptar e rever periodicamente uma política nacional coerente relativa à protecção dos trabalhadores, da população e do meio ambiente contra o risco de acidentes maiores.
- ★ Esta política deverá promover a utilização das melhores tecnologias de segurança disponíveis.
- ★ A autoridade nacional competente, após consulta das organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores e de outras partes interessadas, que possam ser afectadas, deverá estabelecer um sistema de identificação das instalações mais sujeitas a riscos de acidentes maiores, com base numa lista de substâncias perigosas ou de categorias de substâncias perigosas, ou de ambas.
- ★ Os empregadores deverão:
  - informar a autoridade competente sobre toda e qualquer instalação sujeita a riscos de acidentes maiores que tenham identificado;
  - informar a autoridade competente antes do encerramento definitivo de qualquer dessas instalações;
  - criar e manter, em relação a cada instalação sujeita a risco maior, um sistema documentado de prevenção e protecção;
  - elaborar, rever e actualizar relatórios de segurança sobre essas instalações e colocá-los à disposição da autoridade competente;
  - informar a autoridade competente logo que ocorra um acidente maior;
  - apresentar um relatório minucioso à autoridade competente após a ocorrência de um acidente maior, incluindo recomendações sobre medidas a tomar para evitar que o mesmo se repita.

- ★ A autoridade nacional competente deverá providenciar que:
  - ➔ sejam concebidos e actualizados planos e procedimentos de emergência contemplando medidas para protecção fora do local de cada instalação;
  - ➔ sejam divulgadas, entre a população susceptível de ser afectada, informações sobre medidas de segurança a adoptar em caso de acidente maior;
  - ➔ em caso de acidente maior, o alerta seja dado com a maior brevidade possível;
  - ➔ as informações acima referidas sejam prestadas aos Estados interessados sempre que um acidente maior possa ter efeitos além-fronteiras.
- ★ Deverá igualmente dispor de pessoal devidamente qualificado e competente, e de meios suficientes para inspeccionar, investigar, avaliar e acompanhar as matérias tratadas nesta Convenção e para garantir a observância das leis e regulamentos nacionais.
- ★ A autoridade competente terá o direito de suspender toda e qualquer operação que represente a ameaça iminente de um acidente maior.
- ★ Numa instalação de risco de acidente maior, os trabalhadores e os seus representantes serão consultados a fim de garantir um sistema de trabalho em segurança. Deverão sobretudo:
  - ➔ ser informados sobre os riscos e sobre as instruções dadas pela autoridade competente;
  - ➔ ser consultados na elaboração dos relatórios de segurança, dos planos e procedimentos de emergência e dos relatórios de acidente;
  - ➔ ser instruídos e treinados nas práticas e procedimentos para a prevenção de acidentes maiores e nos procedimentos de emergência, e cumpri-los;
  - ➔ no âmbito das suas funções, tomar medidas correctivas e, se necessário, interromper a actividade quando haja o perigo iminente de um acidente maior, e informar o supervisor respectivo ou dar alarme;
  - ➔ discutir com o empregador qualquer risco potencial susceptível de gerar um acidente maior e ter o direito de informar a autoridade competente desses perigos.
- ★ Quando, num Estado-membro exportador, for proibido o uso de substâncias, tecnologias ou processos perigosos, por serem uma fonte potencial de acidente maior, esse Estado deverá informar todo e qualquer país importador sobre a proibição e indicar as razões da medida.



## RECOMENDAÇÃO N.º 181

### Recomendação sobre a Prevenção de Acidentes Industriais Maiores, 1993

- A OIT, em cooperação com outras organizações internacionais interessadas, quer intergovernamentais quer não governamentais, deverá providenciar pelo intercâmbio internacional de informações sobre:
  - boas práticas de segurança nas instalações expostas a riscos de acidentes maiores;
  - acidentes maiores;
  - as tecnologias e processos proibidos por razões de segurança e saúde;
  - os mecanismos e procedimentos utilizados pelas autoridades competentes para dar cumprimento à Convenção N.º 174 e à Recomendação respectiva.
- Os Estados devem desenvolver políticas destinadas a fazer face aos riscos e perigos de acidentes maiores e às suas consequências nos sectores e actividades excluídos do âmbito de aplicação da Convenção N.º 174.
- A Recomendação apela também à adopção de sistemas destinados a indemnizar os trabalhadores, o mais depressa possível, após um acidente maior e a controlar adequadamente os efeitos para o público e o ambiente.
- Finalmente, uma empresa nacional ou multinacional com mais de um estabelecimento deverá adoptar, sem discriminação, medidas de prevenção e de protecção em relação aos trabalhadores de todos os seus estabelecimentos, qualquer que seja o país em que se encontrem.

### 3. Protecção em determinados ramos de actividade



#### Convenção N.º 120

##### Convenção sobre Higiene (Comércio e Escritórios), 1964

- \* A Convenção tem por finalidade a manutenção da saúde e do bem-estar dos trabalhadores, prescrevendo medidas elementares de higiene.
- \* Aplica-se a:
  - ➔ estabelecimentos comerciais;
  - ➔ estabelecimentos, instituições e serviços administrativos em que os trabalhadores exerçam principalmente trabalho de escritório;
  - ➔ outros serviços relacionados, desde que não estejam sujeitos à legislação e regulamentação nacionais sobre higiene em sectores específicos.
- \* No entanto, a autoridade nacional competente pode, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores directamente interessadas, excluir da aplicação do conjunto ou de parte das disposições da Convenção determinadas categorias de estabelecimentos, instituições, serviços administrativos ou sectores dos mesmos, quando as circunstâncias e condições de emprego sejam tais que essa aplicação não seja conveniente.
- \* As medidas de higiene previstas na Convenção incidem sobre:
  - ➔ a manutenção e limpeza das instalações e do equipamento utilizados pelos trabalhadores;
  - ➔ a ventilação;
  - ➔ a iluminação;
  - ➔ a temperatura;
  - ➔ a concepção dos locais de trabalho, de tal forma que a saúde dos trabalhadores não fique exposta a efeitos nocivos;
  - ➔ a disponibilidade de água potável;
  - ➔ a existência de instalações sanitárias em número suficiente;
  - ➔ a disponibilidade de assentos apropriados;
  - ➔ instalações para a mudança de vestuário;
  - ➔ o equipamento das instalações subterrâneas ou sem janelas;

- ➔ a protecção contra substâncias e processos incómodos, insalubres, tóxicos ou perigosos;
  - ➔ a protecção contra os ruídos e as vibrações;
  - ➔ as instalações de primeiros socorros.
- \* A legislação e regulamentação que tornarem efectivas as disposições da Convenção e, se for o caso, da Recomendação N.º 120, devem ser elaboradas após consulta das organizações representativas dos empregadores e trabalhadores.
  - \* Devem ser tomadas medidas adequadas, através de serviços de inspecção apropriados ou por outros meios, para assegurar a aplicação efectiva dessa legislação, nomeadamente mediante a adopção de um sistema de sanções adequado, se necessário.

### RECOMENDAÇÃO N.º 120

#### Recomendação sobre Higiene (Comércio e Escritórios), 1964

- A autoridade competente, os empregadores e os trabalhadores deverão estabelecer contactos mútuos a fim de assegurar a higiene dos trabalhadores no exercício das suas funções.
- O âmbito de aplicação da Recomendação é mais amplo do que o da Convenção N.º 120, abrangendo os serviços postais, os hotéis, restaurantes e locais de entretenimento público.
- Nos estabelecimentos relativamente aos quais a autoridade competente o considere desejável face ao possível grau de risco, deverá ser designado um delegado para os assuntos de higiene ou um comité de higiene.
- Para além da definição pormenorizada das medidas a serem tomadas em cada um dos domínios abrangidos pela Convenção N.º 120, a Recomendação preconiza a adopção de medidas em relação a:
  - ➔ refeitórios;
  - ➔ salas de descanso;
  - ➔ planeamento e construção;
  - ➔ medidas para evitar a propagação de doenças;
  - ➔ ensino das medidas de higiene.
- Prevê igualmente a adopção de medidas adequadas a fim de garantir que a mecanização das funções ou os métodos para as acelerar não imponham uma carga de trabalho susceptível de causar efeitos nocivos aos trabalhadores. A autoridade nacional competente deverá fixar uma idade mínima para o emprego nesse tipo de funções.



## Convenção N.º 167

### Convenção sobre Segurança e Saúde na Construção, 1988

**Actividades de construção:** edificação, engenharia civil e trabalho de construção e de demolição, incluindo qualquer processo, operação ou transporte num local de construção, desde a preparação da área até à conclusão do projecto.

- ✱ A Convenção aplica-se a todas as actividades de construção. No entanto, um Estado pode, após consulta das organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, excluir da aplicação da Convenção, ou de algumas das suas disposições, determinados ramos de actividade económica ou empresas em relação aos quais se coloquem problemas especiais que revistam uma certa importância, desde que seja mantido um ambiente de trabalho seguro e saudável.
- ✱ Qualquer Estado que ratifique a Convenção compromete-se, após consulta das organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores e tendo em conta as normas pertinentes adoptadas pelas organizações internacionais reconhecidas no domínio da normalização, a adoptar legislação e regulamentação que assegure a aplicação das suas disposições.
- ✱ Essa legislação e regulamentação deve definir:
  - ➔ o direito e dever dos trabalhadores de participarem na manutenção de condições de trabalho seguras;
  - ➔ a obrigação dos empregadores de:
    - cumprir as medidas previstas em matéria de segurança e saúde no local de trabalho;
    - cessar a actividade quando haja um perigo iminente para a segurança dos trabalhadores e evacuar os trabalhadores, se necessário;
    - fornecer equipamento individual de protecção aos trabalhadores, sem custos para os mesmos, quando a protecção não possa ser assegurada por outro meio;
    - garantir o acesso dos trabalhadores a primeiros socorros;
  - ➔ a obrigação dos trabalhadores de:
    - cooperar com os seus empregadores na aplicação das medidas previstas em matéria de segurança e saúde e cumprir essas medidas, informando imediatamente o seu superior-hierárquico imediato e o representante dos trabalhadores

- para a segurança, quando exista, sobre qualquer situação que possa implicar um risco;
- velar pela sua própria segurança e saúde e pela de outras pessoas que possam ser afectadas pelos seus actos ou omissões no trabalho;
  - utilizar os meios postos à sua disposição;
- ➔ o direito dos trabalhadores de se afastarem da situação de perigo quando tenham motivos razoáveis para crer que há um risco iminente e grave para a sua segurança ou saúde;
  - ➔ a informação à autoridade competente, num determinado prazo, dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.
- \* O Estado deve adoptar medidas para garantir a cooperação entre empregadores e trabalhadores no sentido de promover a segurança e saúde nos locais de construção.
  - \* A Convenção prevê ainda a partilha de responsabilidades quando dois ou mais empregadores desenvolvam actividades simultaneamente na mesma obra:
    - ➔ o empreiteiro principal será responsável por coordenar as medidas de segurança e saúde previstas e, na medida do compatível com a legislação e regulamentação nacionais, por garantir o cumprimento dessas medidas;
    - ➔ cada empregador será responsável pela aplicação das medidas prescritas em relação aos trabalhadores colocados sob a sua autoridade.
  - \* Os responsáveis pela concepção e planeamento de um projecto de construção devem ter em conta a segurança e saúde dos trabalhadores da obra.
  - \* As medidas técnicas de prevenção e protecção abrangem:
    - ➔ a segurança nos locais de trabalho;
    - ➔ os andaimes e escadas de mão;
    - ➔ os aparelhos elevadores e acessórios de elevação;
    - ➔ o equipamento de transporte, movimentação de terra e manipulação de materiais;
    - ➔ as instalações, máquinas, equipamentos e ferramentas manuais;
    - ➔ o trabalho em altura, nomeadamente em telhados;
    - ➔ as escavações, poços, aterros, obras subterrâneas e túneis;
    - ➔ as ensecadeiras e caixões;
    - ➔ os trabalhos em ar comprimido;
    - ➔ as estruturas e cofragens;
    - ➔ o trabalho sobre água;

- ➔ os trabalhos de demolição;
- ➔ a iluminação;
- ➔ a electricidade;
- ➔ os explosivos;
- ➔ os riscos para a saúde;
- ➔ as precauções contra incêndios;
- ➔ as roupas e equipamentos de protecção pessoal;
- ➔ os primeiros socorros;
- ➔ o bem-estar;
- ➔ a informação e formação;
- ➔ a declaração de acidentes e doenças.



#### RECOMENDAÇÃO N.º 175

##### Recomendação sobre Segurança e Saúde na Construção, 1988

- As medidas a tomar para garantir que é organizada uma cooperação entre os empregadores e os trabalhadores a fim de fomentar a segurança e a saúde em obras de construção devem incluir:
  - ➔ a criação de comissões de segurança e saúde representativas dos empregadores e trabalhadores;
  - ➔ a eleição ou nomeação de delegados para a segurança dos trabalhadores.
- As obras de construção devem ser planeadas, preparadas e realizadas de forma a que:
  - ➔ os riscos susceptíveis de se verificar no local de trabalho sejam prevenidos com a máxima antecedência possível;
  - ➔ sejam evitadas as posturas e os movimentos excessiva ou desnecessariamente cansativos;
  - ➔ a organização do trabalho tenha em conta a segurança e saúde dos trabalhadores;
  - ➔ os materiais e produtos usados sejam adequados do ponto de vista da segurança e saúde;
  - ➔ sejam utilizados métodos de trabalho que protejam os trabalhadores contra os efeitos nocivos dos agentes químicos, físicos e biológicos.
- Os fabricantes e comerciantes de produtos usados na indústria da construção devem incluir nos produtos informação sobre quaisquer

riscos para a saúde que lhes estejam associados e sobre as precauções a tomar.

- As substâncias perigosas devem ser claramente designadas e ostentar uma etiqueta indicando as características pertinentes e as instruções de utilização. Devem ser manuseadas nas condições prescritas pela legislação nacional ou pela autoridade competente.
- A autoridade competente deve determinar quais as substâncias perigosas cuja utilização deve ser proibida na indústria da construção.
- Deve ser evitada a elevação manual de cargas excessivas cujo peso implique riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores.
- Deve ser estabelecida uma regulamentação rigorosa de segurança e aplicada pela autoridade competente relativamente aos trabalhadores da construção ocupados em trabalhos em que haja riscos de exposição a radiações ionizantes, especialmente na indústria de energia nuclear.

## Convenção N.º 176



### Convenção sobre Segurança e Saúde nas Minas, 1995

- ★ A Convenção aplica-se a todas as minas. No entanto, a autoridade competente nacional poderá, após consulta das organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, excluir da aplicação da Convenção certas categorias de minas se, de um modo geral, a protecção assegurada nessas minas em conformidade com a legislação e a prática nacionais, não for inferior à que resultaria da aplicação integral das disposições da Convenção.
- ★ Qualquer Estado que ratifique a Convenção deverá, após consulta das organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, formular, aplicar e rever periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde nas minas.
- ★ As medidas destinadas a garantir a aplicação da Convenção deverão ser estabelecidas pela legislação nacional, a qual deverá ser complementada, se adequado, por:
  - ➡ normas técnicas, directrizes ou códigos de práticas; ou
  - ➡ outros meios de execução compatíveis com a prática nacional.
- ★ A legislação nacional deverá designar a autoridade competente encarregada de vigiar e regulamentar os diversos aspectos da segurança e saúde nas minas.

- \* Essa legislação deverá prever:
  - ➔ a vigilância da segurança e saúde nas minas e a inspecção destas;
  - ➔ os processos de notificação e de inquérito de acidentes, incidentes perigosos e catástrofes ocorridos em minas;
  - ➔ a elaboração e publicação de estatísticas sobre os acidentes, doenças profissionais e incidentes perigosos
  - ➔ o poder da autoridade competente de suspender ou restringir a actividade mineira por motivos de segurança e saúde;
  - ➔ o estabelecimento de processos de consulta dos trabalhadores e dos seus representantes.
- \* A legislação nacional deverá igualmente dispor que o fabrico, a armazenagem, o transporte e a utilização de explosivos e de detonadores na mina deverão ser efectuados por pessoal competente e autorizado, ou sob a sua vigilância directa.
- \* Deverá igualmente especificar:
  - ➔ as prescrições a seguir em matéria de salvamento nas minas, de primeiros socorros, bem como os serviços médicos adequados;
  - ➔ a obrigação de fornecer aparelhos respiratórios de salvamento individual aos trabalhadores que trabalhem em minas subterâneas de carvão.
- \* Finalmente, a legislação deverá prever que o empregador responsável pela mina deverá assegurar a elaboração de planos apropriados dos trabalhos mineiros antes de iniciar a actividade e velar pela sua actualização periódica, os quais deverão estar ao dispor de todos no local em que a mina se situar.
- \* Os empregadores deverão:
  - ➔ avaliar, eliminar, controlar e minimizar os riscos;  
prever a utilização de equipamentos de protecção individual enquanto o risco permanecer;
  - ➔ preparar um plano de acção de emergência específico para cada mina;
  - ➔ facultar aos trabalhadores informações e formação em matéria de segurança e de saúde;
  - ➔ assegurar aos trabalhadores que tenham sofrido uma lesão ou uma doença no local de trabalho os primeiros socorros e o acesso a serviços médicos adequados;
  - ➔ assegurar que todos os acidentes e incidentes perigosos sejam objecto de um inquérito e que sejam adoptadas as medidas correctivas apropriadas;
  - ➔ assegurar a vigilância medica regular dos trabalhadores expostos aos riscos próprios da actividade mineira.



- \* Os trabalhadores deverão ter o direito de:
  - comunicar os acidentes e perigos ao empregador e à autoridade competente;
  - pedir inspecções e inquéritos a serem conduzidas pelo empregador e pela autoridade competente sempre que exista um motivo de preocupação em matéria de segurança e saúde;
  - conhecer os riscos existentes no local de trabalho que possam afectar a sua saúde ou segurança;
  - retirar-se de qualquer local na mina quando haja motivos razoavelmente fundados para pensar que a situação apresenta um perigo grave para a sua segurança ou saúde;
  - designar colectivamente os seus representantes para a segurança e saúde.
- \* Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde deverão ter o direito de:
  - representar os trabalhadores em todos os aspectos relativos à segurança e saúde no local de trabalho;
  - participar em inspecções e nos inquéritos realizados pelo empregador e pela autoridade competente no local de trabalho;
  - recorrer a conselheiros e peritos independentes;
  - realizar em tempo oportuno consultas ao empregador e à autoridade competente sobre questões relativas à segurança e saúde;
  - receber informações sobre os acidentes e incidentes perigosos.
- \* Os trabalhadores terão a obrigação de:
  - cumprir as medidas de segurança e de saúde prescritas;
  - acautelar de forma razoável a sua própria segurança e saúde e a de outras pessoas que possam ser afectadas pelos seus actos ou omissões;
  - comunicar imediatamente ao seu superior directo qualquer situação que represente um risco para a sua segurança ou saúde, ou para a de outras pessoas;
  - cooperar com o empregador a fim de possibilitar o cumprimento por este das suas obrigações.
- \* Deverão ser adoptadas medidas para fomentar a cooperação entre os empregadores e trabalhadores e os seus representantes a fim de promover a segurança e saúde nas minas.

**RECOMENDAÇÃO N.º 183****Recomendação sobre Segurança e Saúde nas Minas, 1995**

- As consultas previstas na Convenção N.º 176 devem incluir consultas sobre as consequências da duração do trabalho, do trabalho noturno e do trabalho por turnos para a segurança e saúde dos trabalhadores. Após essas consultas, o Estado-membro deverá adoptar as medidas necessárias em relação ao tempo de trabalho.
- Deverão ser adoptadas medidas destinadas a encorajar:
  - a prestação de assistência específica, por parte da autoridade competente, às pequenas empresas mineiras;
  - programas para a reabilitação e reintegração dos trabalhadores que tenham sido vítimas de acidentes ou doenças profissionais.
- Os empregadores deverão avaliar os perigos e analisar os riscos a fim de desenvolver e aplicar, consoante os casos, sistemas de gestão de riscos.
- A Recomendação inclui ainda disposições pormenorizadas sobre a aplicação das diferentes medidas previstas na Convenção.

**Convenção N.º 184****Convenção sobre Segurança e Saúde na Agricultura, 2001**

**Agricultura:** actividades agrícolas e florestais realizadas em explorações agrícolas, incluindo a produção agrícola, os trabalhos florestais, a criação de animais e de insectos, a transformação primária de produtos agrícolas e animais pelo encarregado da exploração ou por conta do mesmo, bem como a utilização e manutenção de máquinas, equipamentos, ferramentas e instalações agrícolas, incluindo qualquer procedimento, armazenagem, operação ou transporte efectuado numa exploração agrícola, quando directamente relacionados com a produção agrícola.

O termo não abrange:

- a agricultura de subsistência;
- os processos industriais que utilizem produtos agrícolas como matéria-prima e serviços relacionados; nem
- a exploração industrial de florestas.

- \* A autoridade nacional competente pode excluir certas explorações agrícolas ou categorias limitadas de trabalhadores da aplicação da Convenção ou de algumas das suas disposições,

quando se coloque problemas especiais de particular importância. Nesse caso, a autoridade deverá fazer planos para abranger progressivamente todas as explorações e todas as categorias de trabalhadores.

- ★ Qualquer Estado que ratifique a Convenção deverá, após consulta das organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, formular, aplicar e rever periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde na agricultura.
- ★ Essa política terá por finalidade prevenir os acidentes e danos para a saúde decorrentes do trabalho, a ele associados ou ocorridos durante o mesmo, mediante a eliminação, redução ao mínimo ou controlo dos riscos ligados ao ambiente de trabalho na agricultura.
- ★ Nesse sentido, a legislação nacional deverá:
  - designar autoridade competente responsável pela aplicação dessa política e pelo cumprimento da legislação nacional em matéria de segurança e saúde no trabalho na agricultura;
  - definir os direitos e deveres dos empregadores e trabalhadores no que diz respeito à segurança e saúde no trabalho na agricultura;
  - estabelecer mecanismos de coordenação intersectorial entre as autoridades e os órgãos competentes no sector agrícola e definir as suas funções e responsabilidades respectivas.
- ★ A legislação nacional ou a autoridade competente deverá prever que, quando num local de trabalho agrícola dois ou mais empregadores exerçam a sua actividade, ou quando um ou mais empregadores e um ou mais trabalhadores por conta própria exerçam a sua actividade, os mesmos deverão cooperar na aplicação das prescrições sobre segurança e saúde.
- ★ Os Estados que ratifiquem a Convenção deverão garantir a existência de um sistema adequado e conveniente de inspecção dos locais de trabalho agrícola, dotado de meios adequados.
- ★ O empregador deverá:
  - velar pela segurança e saúde dos trabalhadores em todos os aspectos relativos ao trabalho;
  - efectuar avaliações de risco no que se refere à segurança e saúde dos trabalhadores e adoptar as medidas de prevenção e protecção necessárias;
  - assegurar a formação dos trabalhadores na agricultura e dar-lhes as instruções necessárias à realização do seu trabalho, incluindo informação sobre os riscos associados à sua actividade e sobre as medidas que devem ser tomadas para a sua protecção;

- ➔ suspender qualquer operação que pressuponha um perigo iminente e grave para a segurança e saúde e evacuar os trabalhadores, se necessário.
- \* Os trabalhadores na agricultura deverão ter o direito:
  - ➔ de ser informados e consultados sobre as questões de segurança e saúde;
  - ➔ de participar na aplicação e verificação das medidas de segurança e saúde;
  - ➔ de escolher os representantes em matéria de segurança e saúde e os representantes nas comissões de segurança e saúde; e
  - ➔ de se afastarem de perigos resultantes da sua actividade laboral, quando exista um risco iminente e grave para a sua segurança e saúde, e de informarem disso imediatamente o seu superior, não devendo ser prejudicados como consequência dessas acções.
- \* Os trabalhadores agrícolas e os seus representantes têm o dever de respeitar as medidas de segurança e saúde e de cooperar com os empregadores a fim de que estes cumpram as suas próprias obrigações.
- \* A Convenção prevê ainda a adopção de medidas relacionadas com:
  - ➔ segurança da maquinaria e ergonomia;
  - ➔ manipulação e transporte de materiais;
  - ➔ gestão racional dos produtos químicos;
  - ➔ tratamento de animais e protecção contra os riscos biológicos;
  - ➔ serviços de bem-estar e alojamento.
- \* A instalação, manutenção e reparação da maquinaria agrícola deverão cumprir a regulamentação nacional, bem como outras normas reconhecidas de segurança e saúde.
- \* A idade mínima para efectuar trabalho na agricultura, que possa prejudicar a segurança e saúde dos jovens, não deverá ser inferior aos 18 anos.
- \* No entanto, a legislação nacional, ou a autoridade competente, poderá, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, autorizar o desempenho desse tipo de trabalho a partir dos 16 anos de idade, desde que seja dada formação prévia adequada e que a saúde e segurança dos trabalhadores jovens sejam plenamente protegidas.

- ★ Deverão ser adoptadas medidas para garantir que:
  - ➔ os trabalhadores temporários e sazonais recebam a mesma protecção em matéria de segurança e saúde que é concedida aos trabalhadores empregados de forma permanente que se encontrem em situação comparável;
  - ➔ as necessidades próprias das trabalhadoras agrícolas sejam tidas em conta no que diz respeito à gravidez, ao aleitamento e à saúde reprodutiva.
- ★ A duração do trabalho, o trabalho nocturno e os períodos de descanso para os trabalhadores da agricultura deverão obedecer ao disposto na legislação nacional ou nas convenções colectivas.
- ★ Os trabalhadores na agricultura deverão estar cobertos por um regime de seguro ou de segurança social contra os acidentes de trabalho e as doenças profissionais, bem como contra a invalidez e outros riscos para a saúde relacionados com o trabalho, que lhes garanta uma cobertura pelo menos equivalente à concedida aos trabalhadores de outros sectores.

#### RECOMENDAÇÃO N.º 192

##### Recomendação sobre Segurança e Saúde na Agricultura, 2001

- As medidas relativas à inspecção do trabalho na agricultura previstas na Convenção N.º 184 devem ser adoptadas à luz dos princípios consagrados na Convenção sobre Inspecção do Trabalho (Agricultura) (N.º 129) e na Recomendação (N.º 133), 1969.
- As empresas multinacionais deverão proporcionar uma protecção adequada em matéria de segurança e saúde aos trabalhadores agrícolas de todos os seus estabelecimentos, sem discriminação e independentemente do local ou país em que estejam situados, em conformidade com a legislação e prática nacionais e com a Declaração Tripartida de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social.
- A Recomendação aborda ainda as medidas a adoptar em matéria de vigilância, prevenção e protecção.
- Salienta que deverão ser tomadas medidas para garantir a avaliação de quaisquer riscos no local de trabalho relativos à segurança e saúde das mulheres grávidas ou em período de aleitação, e à saúde reprodutiva das mulheres.
- Finalmente, prevê que os Estados deverão estender gradualmente aos agricultores por conta própria a protecção garantida pela Convenção N.º 184.





## 1. Normas gerais

### RECOMENDAÇÃO N.º 67

#### Recomendação sobre a Garantia dos Meios de Subsistência, 1944

- A Recomendação preconiza a adopção de certas medidas com vista a garantir os meios de subsistência, mediante:
  - a unificação ou a coordenação dos regimes de seguro social;
  - a extensão desses regimes a todos os trabalhadores e às suas famílias, incluindo as populações rurais e os trabalhadores independentes;
  - a eliminação das anomalias injustas.
- Recomenda, assim, aos Estados-membros a aplicação progressiva de um certo número de princípios orientadores de carácter geral.
- Os regime de garantia dos meios de subsistência deverão em caso de de incapacidade para o trabalho (incluindo por velhice) atenuar a carência e prevenir a pobreza.
- A garantia dos meios de subsistência deve ser organizada, tanto quanto possível, com base num seguro social obrigatório, devendo as necessidades não cobertas ser asseguradas pela assistência social.
- A Recomendação define também as diferentes eventualidades que devem ser cobertas pelo seguro social, relativamente, por um lado, aos assalariados e, por outro, aos trabalhadores independentes.
- Inclui um certo número de disposições relativas ao financiamento, administração e gestão dos seguros sociais.
- Finalmente, o anexo à Recomendação contém sugestões para a aplicação destes princípios orientadores.



## Convenção N.º 102

### Convenção relativa à Segurança Social (Norma Mínima), 1952

- \* A Convenção procura assegurar um nível mínimo de protecção nos nove ramos seguintes da segurança social:
  - a) cuidados médicos;
  - b) subsídio de doença;
  - c) prestações de desemprego;
  - d) prestações de velhice;
  - e) prestações em caso de acidentes de trabalho e de doenças profissionais;
  - f) prestações familiares;
  - g) prestações de maternidade;
  - h) prestações de invalidez,
  - i) prestações de sobrevivência.
- \* Algumas das Convenções e Recomendações adoptadas posteriormente baseiam-se nos mesmos conceitos e princípios, embora garantindo maior protecção em termos de pessoas cobertas, prestações atribuídas e respectiva duração. A presente secção é limitada a uma apresentação dos princípios gerais da Convenção N.º 102.
- \* As prestações previstas nesta Convenção e em cada um dos restantes instrumentos serão descritas nas secções seguintes do presente capítulo, a fim de permitir a comparação entre as disposições da Convenção N.º 102 e as das Convenções posteriores para os aspectos correspondentes. Além disso, as prestações de maternidade serão analisadas num capítulo separado, intitulado "Protecção da Maternidade", já que algumas das disposições dos instrumentos pertinentes vão além das matérias de segurança social e abrangem, por exemplo, o direito à licença de maternidade.

#### Cláusulas de flexibilidade

- \* A Convenção N.º 102 prevê alguma flexibilidade a fim de ter em conta as diferentes situações nacionais. Por exemplo, um Estado cuja economia e/ou recursos médicos não estejam suficientemente desenvolvidos poderá determinar as pessoas protegidas apenas por referência ao número de empregados em empresas industriais de uma certa dimensão.<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Além disso, a Convenção não se aplica aos marítimos e pescadores de alto mar.



- ★ Por outro lado, o Estado poderá, como derrogação temporária e, em certos ramos, facultar prestações de nível inferior ou por um período de tempo mais reduzido.
- ★ As cláusulas de flexibilidade abrangem também o âmbito das Convenções e Recomendações sobre segurança social no que concerne às pessoas protegidas. O Estado tem de proteger uma certa percentagem de pessoas num grupo específico e pode escolher entre dois ou três métodos respeitantes respectivamente aos assalariados, à população activa e aos residentes no país.
- ★ A flexibilidade encontra-se também no método de cálculo do nível das prestações pecuniárias. Esse montante mínimo é definida para qualquer Estado, em relação aos salários nesse país. Além disso, a Convenção N.º 102<sup>12</sup> proporciona aos Estados a opção entre três métodos de cálculo. Os Estados poderão decidir fixar o montante mínimo das prestações:
  - a. numa certa percentagem dos ganhos anteriores do beneficiário ou do seu amparo da família;
  - b. numa taxa fixa, ou incluindo um montante mínimo determinado em relação ao salário de um trabalhador indiferenciado comum, adulto, do sexo masculino; ou
  - c. de acordo com uma tabela prescrita, que pode depender do nível dos restantes recursos da família do beneficiário (apenas se todos os residentes estiverem cobertos).
- ★ Independentemente do método escolhido, o montante das prestações para um “beneficiário tipo” deve atingir uma certa percentagem do salário de referência. O beneficiário tipo é definido de um modo distinto para cada eventualidade. Os Estados podem escolher as seus próprios métodos de cálculo para fixar o montante das prestações, desde que seja, pelo menos, igual ao fixado pela Convenção.

#### Responsabilidade geral do Estado

- ★ Independentemente do sistema administrativo escolhido (público ou privado), o Estado deve assumir a responsabilidade geral pela correcta gestão das instituições de segurança social.
- ★ A fim de garantirem a atribuição das prestações, independentemente do método de financiamento adoptado, as autoridades nacionais competentes são obrigadas a assegurar a realização periódica de estudos actuariais e sempre antes de qualquer alteração das prestações, da taxa das contribuições para o seguro ou dos impostos fixados para cobrir as eventualidades.

<sup>12</sup> Estas fórmulas são válidas para todos os ramos da segurança social, à excepção das prestações familiares. Dos instrumentos de terceira geração, apenas as Convenções N.ºs 168 (prestações de desemprego) e 183 (prestações de maternidade) incluem outras disposições específicas.

### Participação dos segurados

- ✱ Quando a gestão não for assegurada por uma instituição regulamentada pelas autoridades públicas ou por um departamento governamental responsável perante um parlamento, os representantes das pessoas protegidas devem participar na sua gestão ou ser associados à mesma com poder consultivo.
- ✱ A Convenção prevê ainda a participação de representantes dos empregadores e das autoridades públicas.

### Financiamento das prestações<sup>13</sup>

- ✱ O custo das prestações e da sua administração deve ser financiado em conjunto através de contribuições ou de impostos, ou de ambos.
- ✱ Os métodos de financiamento devem ter em conta a situação económica do país e das pessoas protegidas.
- ✱ No caso de regimes contributivos, o total das contribuições a cargo dos assalariados protegidos não deve exceder 50 por cento do total dos recursos financeiros afectos à protecção.

### Direito de recurso

- ✱ Todo o beneficiário deve ter direito de recurso em caso de recusa de uma prestação, ou de reclamar da sua qualidade ou quantidade.

### Suspensão da prestação

- ✱ A prestação a que uma pessoa protegida teria direito pode ser suspensa nos seguintes casos:
  - ➡ se o interessado estiver ausente do território do Estado em que o direito à prestação foi adquirido;
  - ➡ se o interessado for mantido por fundos públicos, ou a expensas de uma instituição de segurança social, ou se receber outras prestações ou subsídios;
  - ➡ se cometer actos como tentar obter de modo fraudulento uma prestação, a eventualidade ter tido origem numa falta intencional, ou se negligenciar a utilização dos serviços apropriados.
- ✱ Acresce que a prestação de desemprego pode igualmente ser recusada, retirada ou suspensa quando o beneficiário tiver deliberadamente contribuído para o seu próprio despedimento, ou tiver deixado o emprego voluntariamente sem um motivo legítimo.

<sup>13</sup> As Convenções N.ºs 121, 128, 130 e 168, analisadas adiante, não incluem disposições nesta matéria. A Convenção N.º 183 inclui normas específicas destinadas a evitar que o emprego de mulheres seja mais dispendioso para os empregadores, o que levaria ao recrutamento de menos trabalhadoras.

## 2. Protecção concedida nos diferentes ramos da segurança social

### 2.1 Cuidados médicos



*Convenção N.º 102, Parte II*  
*Convenção N.º 130 e Recomendação N.º 134*

#### Definição da eventualidade

- ★ A eventualidade coberta abrange:
  - ➔ todas as afecções mórbidas, seja qual for a sua causa, bem como a assistência médica necessária que delas possa resultar;
  - ➔ a assistência médica de carácter preventivo;
  - ➔ a assistência médica necessária em caso de gravidez, parto e suas sequelas (Convenção N.º 102 apenas).

#### Prestações

|                                        | Convenção N.º 102                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Convenção N.º 130                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tipos de prestações                    | <ul style="list-style-type: none"><li>● Cuidados preventivos.</li><li>● Assistência médica geral, incluindo visitas ao domicílio.</li><li>● Assistência de especialistas em hospitais ou não.</li><li>● Fornecimento dos produtos farmacêuticos necessários receitados.</li><li>● Hospitalização, quando necessária.</li><li>● Assistência pré-natal, parto e pós-parto por médicos ou parteiras qualificadas e hospitalização se necessário.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>● Prestações enumeradas na Convenção N.º 102. E também:</li><li>● Assistência odontológica.</li><li>● Reabilitação médica.</li></ul> |
| Condições de atribuição das prestações | <ul style="list-style-type: none"><li>● Possibilidade de impor um período de garantia.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"><li>● idem.</li></ul>                                                                                                                    |

|                        | Convenção N.º 102                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Convenção N.º 130                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Duração das prestações | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestação concedida pelo tempo que durar a eventualidade.</li> <li>• Possibilidade de limitar a duração das prestações a 26 semanas.</li> <li>• A duração dos cuidados médicos será prolongada enquanto o beneficiário tiver direito a prestações de doença (v. adiante) e no caso de doenças que reconhecidamente impliquem cuidados prolongados.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• idem.</li> <li>• Possibilidade de limitar a concessão da prestação monetária a 26 semanas apenas quando o beneficiário deixar de pertencer a uma das categorias de pessoas protegidas, em caso de doença iniciada quando pertencia a uma dessas categorias.</li> <li>• idem.</li> </ul> |

## 2.2 Subsídio de doença



*Convenção N.º 102, Parte III*  
*Convenção N.º 130 e Recomendação N.º 134*

### Definição da eventualidade

- ★ A eventualidade coberta abrange a incapacidade de trabalho decorrente de afecção mórbida e de que resulte a suspensão do ganho.
- ★ A Recomendação N.º 134 preconiza também a concessão de uma prestação monetária nos casos em que a ausência do trabalho se justifique, entre outras razões, pela colocação do beneficiário sob vigilância médica para efeitos de reabilitação ou licença de convalescença.

### Prestações

|                     | Convenção N.º 102                                                                                                                      | Convenção N.º 130                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tipos de prestações | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pagamentos periódicos correspondentes a, pelo menos, 45% do salário de referência.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pagamentos periódicos correspondentes a, pelo menos, 60% do salário de referência.</li> <li>• Em caso de morte do beneficiário, prestação para despesas de funeral.</li> </ul> |

|                                        | Convenção N.º 102                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Convenção N.º 130                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Condições de atribuição das prestações | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Possibilidade de impor um período de garantia.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>● idem.</li> </ul>                                                                                                                    |
| Duração das prestações                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● A prestação será concedida pelo tempo que durar a eventualidade.</li> <li>● Possibilidade de estabelecer um período de espera de três dias.</li> <li>● Possibilidade de limitar a duração das prestações a 26 semanas em cada caso de doença.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● idem.</li> <li>● idem.</li> <li>● Possibilidade de limitar a duração das prestações a 52 semanas em cada caso de doença.</li> </ul> |

## 2.3 Prestações de desemprego



*Convenção N.º 102, Parte IV*

*Convenção N.º 168 e Recomendação N.º 176*

### Definição da eventualidade

- ★ A eventualidade abrange a suspensão ou perda do ganho devido à impossibilidade de obter um emprego adequado, no caso de uma pessoa protegida que esteja apta e disponível para o trabalho.
- ★ A Convenção N.º 168 inclui um certo número de disposições específicas:
  - ➔ a pessoa em causa deverá estar efectivamente a procurar um trabalho para receber as prestações;
  - ➔ os Estados deverão esforçar-se por estender a protecção à perda de ganhos devida a desemprego parcial, bem como à suspensão ou redução de ganhos devido à suspensão temporária do trabalho;
  - ➔ deverão igualmente conceder prestações sociais a certas categorias de pessoas que procurem trabalho e que nunca tenham sido reconhecidas como desempregadas, ou que tenham deixado de o ser, ou que tenham deixado de estar cobertas por regimes de protecção dos desempregados.

## Prestações

|                                        | Convenção N.º 102                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Convenção N.º 130                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tipos de prestações                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Pagamentos periódicos correspondentes a, pelo menos, 45% do salário de referência.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Pagamentos periódicos correspondentes a, pelo menos, 50% do salário de referência.</li> <li>● Após o período inicial, possibilidade de aplicar regras especiais de cálculo. Contudo, o total das prestações a que o desempregado pode ter direito deve garantir-lhe condições de vida saudáveis e razoáveis segundo os padrões nacionais.</li> </ul>                                                                                |
| Condições de atribuição das prestações | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Possibilidade de impor um período de garantia.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● idem.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Duração das prestações                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Possibilidade de estabelecer um período de espera de sete dias.</li> <li>● As prestações devem ser concedidas, em princípio, pelo tempo que durar a eventualidade.</li> <li>● Contudo, a duração da prestação pode ser limitada a 13 ou 26 semanas, consoante os casos, num período de 12 meses.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● idem.</li> <li>● idem.</li> <li>● Possibilidade de limitar a duração inicial do pagamento da prestação a 26 semanas em caso de desemprego, ou a 39 semanas num período de 24 meses.</li> <li>● Caso o desemprego continue para além desse período inicial, a duração do pagamento da prestação pode ser limitada a um período determinado e poderá ser calculada com base nos recursos do beneficiário e da sua família.</li> </ul> |

## 2.4. Prestações de velhice



*Convenção N.º 102, Parte V*  
*Convenção N.º 128 e Recomendação N.º 131*

### Definição da eventualidade

- ★ A eventualidade coberta é a sobrevivência para além de uma idade prescrita, que não deverá, normalmente, exceder os 65 anos.
- ★ Contudo, poderá ser fixada uma idade superior, tendo em consideração a capacidade de trabalho das pessoas idosas (Convenção N.º 102) ou critérios demográficos, económicos e sociais justificados por dados estatísticos (Convenção N.º 128).
- ★ Quando a idade prescrita for igual ou superior aos 65 anos, a Convenção N.º 128 prevê a sua redução no caso de pessoas que tenham trabalhado em funções consideradas penosas ou insalubres.
- ★ De um modo geral, a Recomendação N.º 131 preconiza a redução da idade da pensão de velhice em relação a qualquer categoria de pessoas em que a medida se justifique por motivos sociais.

### Prestações

|                     | Convenção N.º 102                                                                                                                                                                                                                                                         | Convenção N.º 128                                                                                                                     |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tipos de prestações | <ul style="list-style-type: none"><li>● Pagamentos periódicos de, pelo menos, 40% do salário de referência.</li><li>● As taxas dos pagamentos periódicos devem ser revistas quando haja mudança substancial no nível geral do rendimento e/ou do custo de vida.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>● Pagamentos periódicos de, pelo menos, 45% do salário de referência.</li><li>● idem.</li></ul> |

|                                        | Convenção N.º 102                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Convenção N.º 128                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Condições de atribuição das prestações | <ul style="list-style-type: none"> <li>• A idade prescrita não deverá exceder os 65 anos.</li> <li>• Possibilidade de fixar uma idade mais elevada tendo em conta a capacidade de trabalho das pessoas idosas no país em causa.</li> <li>• Possibilidade de impor um período de garantia: ou 30 anos de contribuição ou de emprego, ou 20 anos de residência.</li> <li>• Quando for fixado um período de garantia, obrigação de assegurar uma prestação reduzida após completado um período de garantia de 15 anos de contribuição ou de emprego.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• idem.</li> <li>• Possibilidade de fixar uma idade mais elevada tendo em conta critérios demográficos, económicos e sociais, justificados por dados estatísticos. Se a idade prescrita for igual ou superior aos 65 anos, essa idade deverá ser reduzida para as pessoas que tenham trabalhado em funções penosas ou insalubres.</li> <li>• idem.</li> <li>• idem.</li> </ul> |
| Duração das prestações                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• As prestações devem ser concedidas pelo tempo que durar a eventualidade.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• idem.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |



## 2.5 Prestações em caso de acidentes de trabalho e de doenças profissionais



*Convenção N.º 102, Parte VI*

*Convenção N.º 121 e Recomendação N.º 121*

### Definição da eventualidade

- ★ A eventualidade abrange: afecção mórbida, incapacidade de trabalho, invalidez ou perda de capacidade devida a um acidente de trabalho ou a uma doença profissional prescrita.
- ★ Contempla igualmente a perda de meios de subsistência por morte do amparo da família na sequência de um acidente de trabalho.
- ★ A Convenção N.º 121 obriga os Estados a prescreverem uma definição de “acidente de trabalho”, incluindo as condições em que um acidente ocorrido no trajecto para o trabalho é considerado um acidente de trabalho.
- ★ No caso das doenças profissionais, os Estados dispõem de três possibilidades:
  - ➡ prescrever na sua legislação uma lista de doenças, incluindo pelo menos as doenças enumeradas no Quadro I anexo à Convenção N.º 121, as quais serão consideradas como doenças profissionais;
  - ➡ incluir na sua legislação uma definição geral de doenças profissionais suficientemente ampla para abranger, pelo menos, as doenças enumeradas nesse Quadro; ou
  - ➡ conjugar estes dois métodos.
- ★ O Quadro I anexo à Convenção N.º 121 identifica, por um lado, categorias de doenças profissionais e, por outro, os tipos de trabalho que implicam exposição ao risco. Uma pessoa protegida que seja vítima de uma dessas doenças, e que esteja empregada num trabalho em que fique exposta ao risco correspondente, beneficia da presunção da origem profissional da doença.<sup>14</sup>
- ★ A Recomendação N.º 121 indica os casos em que os acidentes devem ser considerados pela legislação nacional como acidentes de trabalho, bem como as condições em que deve ser presumida a origem profissional da doença.

<sup>14</sup> O Quadro foi actualizado em 1980. Ver também o disposto na Recomendação sobre a lista de doenças profissionais (N.º 194), 2002 (Capítulo “Segurança e Saúde no Trabalho”).

## Prestações

|                     | Convenção N.º 102                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Convenção N.º 121                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tipos de prestações | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Cuidados médicos (cuja lista figura na Convenção).</li> <li>● Pagamentos periódicos correspondentes a, pelo menos, 50% do salário de referência em casos de incapacidade para o trabalho ou invalidez.</li> <li>● Em caso de morte do amparo da família, prestações para a viúva e os filhos dependentes. Pagamentos periódicos correspondentes a, pelo menos, 40% do salário de referência.</li> <li>● Salvo em caso de incapacidade para o trabalho, obrigação de rever os montantes dos pagamentos periódicos quando ocorram alterações substanciais do custo de vida.</li> <li>● Possibilidade de converter os pagamentos periódicos num capital pago de uma só vez:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1) quando o grau de incapacidade for mínimo; ou</li> <li>2) quando, às autoridades competentes, for dada garantia de que aquele será correctamente aplicado.</li> </ol> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● idem. Prevê também certos tipos de assistência no local de trabalho.</li> <li>● Pagamentos periódicos correspondentes a, pelo menos, 60% do salário de referência em casos de incapacidade para o trabalho ou invalidez.</li> <li>● Em caso de morte do amparo da família, prestações para a viúva, o viúvo a cargo e incapacitado, os filhos a cargo do falecido e para qualquer outra pessoa que tenha sido designada pela legislação nacional. Pagamentos periódicos correspondentes a, pelo menos, 50% do salário de referência. Em princípio, deverá ser paga uma prestação para despesas de funeral.</li> <li>● Obrigação de prescrever um montante mínimo para estes pagamentos periódicos.</li> <li>● idem.</li> <li>● Possibilidade de converter os pagamentos periódicos num montante global 1) quando a perda da capacidade de ganho não for significativa e 2) em circunstâncias excepcionais, e com o consentimento da vítima, quando a autoridade competente tiver razões para crer que o montante global será utilizado de modo particularmente vantajoso para o beneficiário lesionado.</li> <li>● Prestações complementares para pessoas incapacitadas cujo estado requeira a ajuda constante de outra pessoa.</li> </ul> |

|                                        | Convenção N.º 102                                                                                                                                                                                                                                                | Convenção N.º 121                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Condições de atribuição das prestações | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proibição de prescrever um período de garantia.</li> <li>• No caso de uma viúva, o direito à prestação pode ser subordinado ao pressuposto de que está incapacitada de prover às suas necessidades pessoais.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• idem. Possibilidade de prescrever um período de exposição ao risco previsto.</li> <li>• Possibilidade dada à autoridade nacional de prescrever as condições em que uma viúva poderá requerer as prestações.</li> </ul>                                                        |
| Duração das prestações                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sem período de espera no caso de incapacidade temporária para o trabalho (3 dias no máximo).</li> <li>• A prestação deverá ser concedida por todo o tempo que durar a eventualidade.</li> </ul>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilidade de fixar um período de espera em casos de incapacidade para o trabalho se esse período estivesse previsto na legislação adoptada na altura em que a Convenção tenha entrado em vigor e se os seus pressupostos ainda forem válidos.</li> <li>• idem.</li> </ul> |

## 2.6 Prestações familiares



### *Convenção N.º 102, Parte VII*

#### Definição da eventualidade

- ★ A eventualidade coberta será o encargo com os filhos, conforme o que for prescrito. O termo “filho” ou “criança” significa um filho ou uma criança que ainda não tenha atingido a idade em que termina a escolaridade obrigatória, ou uma criança menor de 15 anos de idade
- ★ A Convenção deixa ao critério da legislação nacional a determinação do número de filhos em relação aos quais poderão ser pagas as prestações.

## Prestações

|                                        | Convenção N.º 102                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Nenhum instrumento de terceira geração |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| Tipos de prestações                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• a) Pagamentos periódicos; ou</li> <li>(b) concessão de alimentação, vestuário, alojamento, colónias de férias ou assistência domiciliária; ou</li> <li>c) a combinação das prestações referidas em a) e b).</li> <li>• Montante mínimo para o valor total das prestações concedidas no país</li> </ul> | /                                      |
| Condições de atribuição das prestações | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilidade de prescrever um período de garantia, que poderá consistir em três meses de contribuição ou de emprego, ou em um ano de residência.</li> </ul>                                                                                                                                           | /                                      |
| Duração das prestações                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Em caso de pagamento periódico, devem ser concedidas por todo o tempo de duração da eventualidade.</li> </ul>                                                                                                                                                                                          | /                                      |

## 2.7 Prestações de invalidez



*Convenção N.º 102, Parte IX*  
*Convenção N.º 128 e Recomendação N.º 131*

### Definição da eventualidade

- ✱ A eventualidade coberta é a incapacidade para exercer uma actividade profissional, quando se preveja que essa incapacidade venha a ser permanente ou quando a mesma subsistir após o termo do subsídio de doença.
- ✱ A Recomendação N.º 131 preconiza também que seja tida em conta a incapacidade para exercer uma actividade que proporcione uma remuneração significativa.

**Prestações**

|                                        | Convenção N.º 102                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Convenção N.º 128                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tipos de prestações                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pagamentos periódicos correspondentes a, pelo menos, 40% do salário de referência</li> <li>• Os montantes dos pagamentos periódicos serão revistos após qualquer mudança substancial no nível geral de rendimentos e/ou no custo de vida.</li> </ul>                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pagamentos periódicos correspondentes a, pelo menos, 50% do salário de referência.</li> <li>• idem.</li> <li>• Obrigação de proporcionar serviços de reabilitação e de tomar medidas para promover a colocação de pessoas incapacitadas em empregos adequados.</li> </ul> |
| Condições de atribuição das prestações | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilidade de prescrever um período de garantia que pode consistir em 15 anos de contribuição ou de emprego, ou em 10 anos de residência.</li> <li>• Neste caso, deve ser concedida uma prestação reduzida após um período de garantia de cinco anos de contribuição ou de emprego.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• idem.</li> <li>• Obrigação de assegurar uma prestação reduzida após um período de garantia de cinco anos de contribuição, emprego ou residência.</li> </ul>                                                                                                               |
| Duração das prestações                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• As prestações são concedidas por toda a duração da eventualidade ou até à sua substituição por uma prestação de velhice.</li> </ul>                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• idem.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                          |

**2.8 Prestações de sobrevivência**

**Convenção N.º 102, Parte X**  
**Convenção N.º 128 e Recomendação N.º 131**

**Definição da eventualidade**

- ★ A eventualidade coberta é a perda de meios de subsistência sofrida pela viúva ou pelos filhos, em resultado da morte do amparo da família.
- ★ O termo “filho” ou “criança” designa um filho ou uma criança que ainda não tenha atingido a idade em que termina a escolaridade obrigatória, ou uma criança menor de 15 anos de idade, prevalecendo a idade mais elevada das duas (Convenção N.º 102).

- ★ A Convenção N.º 128 prevê uma idade superior quando a criança for aprendiz ou estudante, ou tiver uma doença crónica ou enfermidade que a incapacite de exercer uma actividade remunerada.

### Prestações

|                                        | Convenção N.º 102                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Convenção N.º 128                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tipos de prestações                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Pagamentos periódicos correspondentes a, pelo menos, 40% do salário de referência.</li> <li>● Os montantes dos pagamentos periódicos serão revistos após qualquer mudança substancial no nível geral de rendimentos e/ou no custo de vida.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Pagamentos periódicos correspondentes a, pelo menos, 45% do salário de referência.</li> <li>● idem.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Condições de atribuição das prestações | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Possibilidade de exigir que o amparo de família tenha cumprido um período de garantia que pode consistir em 15 anos de contribuição ou de emprego, ou em 10 anos de residência.</li> <li>● Neste caso, obrigação de garantir prestações reduzidas se o amparo de família tiver cumprido um período de garantia de cinco anos de contribuição ou de emprego.</li> <li>● No caso de uma viúva, o direito às prestações poderá ser subordinado ao pressuposto de que a mesma esteja incapacitada de prover às suas necessidades.</li> <li>● No caso de viúvas sem filhos presumivelmente incapazes de prover às suas necessidades, pode também ser exigida uma duração mínima do casamento.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● idem. Contudo, poderá ser exigido, em alternativa, o cumprimento pela viúva de um período de residência prescrito.</li> <li>● idem.</li> <li>● Possibilidade de fixar um requisito de idade para as viúvas (não superior à idade prevista para as prestações de velhice), excepto se forem inválidas ou responsáveis por um filho a cargo do falecido.</li> <li>● Possibilidade de exigir uma duração mínima do casamento.</li> </ul> |
| Duração das prestações                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● A prestação deve ser concedida durante a eventualidade.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● idem.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

### 3. Segurança social dos trabalhadores migrantes



*Convenção N.º 118*

*Convenção N.º 157 e Recomendação N.º 167*

- ★ Estes três instrumentos têm por finalidade regular os problemas específicos com que se deparam os trabalhadores migrantes no domínio da segurança social. Incluem disposições relativas aos nove ramos da segurança social. Contudo:
  - um Estado que ratifique a Convenção N.º 118 poderá limitar a sua aplicação a alguns desses ramos;
  - um Estado parte na Convenção N.º 157, e que tenha legislação em vigor abrangendo um ramo específico, será obrigado a aplicar as disposições da Convenção em relação a esse ramo.
- ★ As Convenções N.ºs 118 e 157 estabelecem um sistema baseado num certo número de princípios fundamentais adiante descritos. Desde que esses princípios sejam respeitados, os Estados partes nestas Convenções podem derrogar as suas disposições através de medidas especiais acordadas entre si, desde que, nomeadamente, regulem as questões abrangidas por esses instrumentos em condições que sejam, pelo menos, igualmente favoráveis.
- ★ Além disso, a fim de facilitar a celebração dos acordos previstos nestes instrumentos, e a sua coordenação a nível internacional, a Recomendação N.º 167 inclui, em anexo, disposições tipo tendo em vista a celebração de instrumentos bilaterais e multilaterais no domínio da segurança social.

#### 3.1 Igualdade de tratamento

- ★ Um Estado parte na Convenção N.º 118 compromete-se a garantir, no seu território, aos nacionais de outro Estado que tenha ratificado a Convenção, em cada um dos ramos aceites por ambos os Estados, a igualdade de tratamento na segurança social (cobertura e direito às prestações) em relação aos seus próprios nacionais.
- ★ Poderá, contudo, derrogar esta regra como retaliação contra qualquer outro Estado que não a respeite.
- ★ Além disso, a igualdade de tratamento deverá ser assegurada aos refugiados e apátridas.

### 3.2. Manutenção de direitos adquiridos e concessão de prestações no estrangeiro

- ✱ A manutenção de direitos adquiridos permite aos trabalhadores migrantes receberem de um Estado as prestações que lhes são devidas, mesmo quando deixam de residir no seu território.

#### Prestações a longo prazo

*(especialmente prestações de invalidez, velhice e sobrevivência, e anuidades pagas em resultado de um acidente de trabalho ou de uma doença profissional)*

- ✱ Qualquer Estado que ratifique a Convenção N.º 118 deve assegurar a atribuição de prestações num ramo específico, no estrangeiro, aos seus próprios nacionais e aos nacionais de qualquer outro Estado que tenha aceite as obrigações da Convenção para o mesmo ramo, independentemente do local de residência do beneficiário.
- ✱ A Convenção N.º 157 estabelece uma obrigação similar. No entanto, por não prever a exclusão de quaisquer ramos no momento da ratificação, a manutenção dos direitos adquiridos deverá ser assegurada aos nacionais de outros Estados partes na Convenção em qualquer ramo da segurança social no qual os Estados em causa disponham de legislação em vigor.
- ✱ Tanto a Convenção N.º 118 como a Convenção N.º 157 dispõem que esta norma será igualmente aplicada aos refugiados e apátridas.

#### Prestações a curto prazo

- ✱ Os Estados partes na Convenção N.º 118 ou na Convenção N.º 157 deverão esforçar-se por participar em sistemas para a manutenção de direitos adquiridos.
- ✱ As negociações devem ser conduzidas de boa fé, mas o facto de não se chegar a acordo não poderá ser interpretado como não cumprimento desta obrigação.
- ✱ De qualquer modo, a obrigação cabe apenas aos Estados interessados, ou seja, os Estados entre os quais existe uma circulação de pessoas que justifique a celebração desses acordos.



### 3.3 Manutenção de direitos em aquisição

- \* A manutenção de direitos em aquisição torna possível adicionar períodos de cobertura de trabalhadores migrantes ao abrigo da legislação sobre segurança social dos diferentes países em que tenham residido.
- \* Os Estados partes na Convenção N.º 118 ou na Convenção N.º 157 deverão esforçar-se por participar num sistema de manutenção de direitos em curso de aquisição semelhante ao sistema acima descrito para a manutenção dos direitos adquiridos.

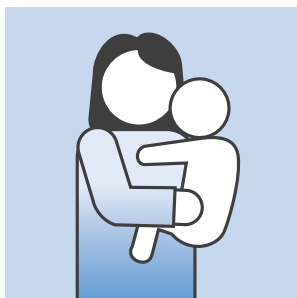
### 3.4 Legislação aplicável

- \* A Convenção N.º 157 prevê que os Estados interessados deverão determinar, de comum acordo, a legislação aplicável. Esta regra tem por finalidade evitar conflitos de leis, bem como quaisquer consequências indesejáveis que possam advir para as partes interessadas, quer por falta de protecção, quer em resultado de uma pluralidade indevida de contribuições ou prestações.
- \* Normalmente, a legislação aplicável é a do Estado em que as pessoas exercem a sua actividade profissional ou, no caso de pessoas não activas, em que são residentes.
- \* No entanto, os Estados em causa poderão prever, por mútuo acordo, excepções a esta regra no interesse das pessoas interessadas.

### 3.5 Assistência administrativa e assistência a pessoas

- \* Os Estados partes na Convenção N.º 118 deverão conceder assistência mútua gratuita em matéria administrativa, a fim de facilitar a aplicação da Convenção e a execução da legislação respectiva no domínio da segurança social.
- \* A Convenção N.º 157 prevê igualmente essa assistência, em princípio gratuita, sem prejuízo do reembolso de certas despesas.
- \* Além disso, os Estados partes na Convenção N.º 157 deverão promover o desenvolvimento de serviços sociais, no intuito de assistir as pessoas em causa nos contactos com as autoridades.





## 1. Prestação de maternidade



*Convenção N.º 102, Partes II e VIII*

*Convenção N.º 183 e Recomendação N.º 191*

### Definição da eventualidade

- ★ A eventualidade abrangida deve incluir:
  - ➔ os cuidados médicos exigidos pela gravidez, parto e suas sequelas;
  - ➔ a consequente suspensão de ganhos.

### Prestações

|                    | Convenção N.º 102                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Convenção N.º 183                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tipo de prestações | <ul style="list-style-type: none"> <li>● As prestações médicas incluirão, pelo menos, cuidados pré-natais, no parto e pós-natais, quer por médicos quer por parteiras qualificadas, bem como assistência na hospitalização se necessário.</li> <li>● Pagamentos periódicos de, pelo menos, 45% do salário de referência.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● As prestações médicas incluirão cuidados pré-natais, no parto e pós-natais, bem como hospitalização se necessário.</li> <li>● Prestações pecuniárias que permitam à mulher assegurar o seu sustento e do(s) filho(s) em condições adequadas de saúde e com um nível de vida apropriado. Pelo menos 2/3 de ganhos anteriores ou um valor equivalente.</li> </ul> |

|                                        | Convenção N.º 102                                                                                                                                                                                                                                                                         | Convenção N.º 183                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Condições de atribuição das prestações | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Possibilidade de prescrever um período de garantia.</li> <li>● A prestação deve também ser assegurada à esposa de um trabalhador nas classes protegidas quando este tenha concluído o período de garantia.</li> </ul>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>● As condições de garantia para receber prestações pecuniárias deverão poder ser preenchidas por uma grande maioria de mulheres a que a Convenção se aplique. Quando a mulher não preencher as condições para receber prestações pecuniárias, deverá ter direito a prestações adequadas financiadas pelos fundos da assistência social, sob reserva da prova de recursos para a atribuição de tal assistência.</li> </ul> |
| Duração das prestações                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Prestações concedidas pelo tempo que durar a eventualidade.</li> <li>● Possibilidade de limitar os pagamentos periódicos a 12 semanas, salvo se a legislação nacional prevê ou permite um período mais longo de ausência do trabalho.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Prestações concedidas pelo tempo que durar a eventualidade; 14 semanas ou mais em casos de doença ou sequelas.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

## 2. Outras medidas de protecção

- ★ A Convenção N.º 102 é exclusivamente dedicada à segurança social, ao passo que a Convenção N.º 183 (e a Recomendação N.º 191 que lhe está associada) aborda a protecção da maternidade no seu conjunto e inclui disposições que vão além do âmbito da legislação sobre segurança social.

### Licença de maternidade

- ★ Todas as mulheres abrangidas pela Convenção N.º 183 deverão, mediante apresentação de um atestado médico ou de certidão adequada, ter direito a um período de licença de maternidade de, pelo menos, 14 semanas. A Recomendação N.º 191 preconiza o prolongamento da licença de maternidade até 18 semanas, bem como a sua extensão no caso de nascimentos múltiplos.
- ★ A licença deverá incluir um período de seis semanas de licença obrigatória após o parto, salvo acordo contrário celebrado, a nível nacional, entre o governo e as organizações representativas dos empregadores e trabalhadores.
- ★ A parte pré-natal da licença de maternidade deverá ser prolongada por qualquer período que decorra entre a data presumida e a data efectiva do nascimento.
- ★ Em caso de doença, de complicações ou riscos de complicações resultantes da gravidez ou do parto, deverá ser concedida uma licença adicional.

### Tipos de licenças relacionadas

- ★ A Recomendação N.º 191 prevê também outros tipos de licença:
  - ➡ licença para o pai no caso de morte, doença ou hospitalização da mãe antes do fim da licença pós-natal;
  - ➡ licença parental durante um período posterior ao termo da licença de maternidade;
  - ➡ licença em caso de adopção.

### Intervalos para aleitação

- ★ Qualquer Estado-membro que ratifique a Convenção N.º 183 deverá estabelecer o direito das mães que aleitam a uma ou mais pausas diárias ou a uma redução diária das horas de trabalho.

- ✦ Estas pausas ou reduções no tempo de trabalho deverão ser contabilizadas como tempo de trabalho e remuneradas como tal.
- ✦ A Recomendação N.º 191 prevê que, quando realizável e com o acordo do empregador e da mulher interessada, será possível cumular o tempo consagrado às pausas diárias para aleitação, de modo a permitir uma redução da duração do trabalho.

### Protecção da saúde

- ✦ Qualquer Estado parte na Convenção N.º 183 deve adoptar medidas para assegurar que as mulheres grávidas ou que aleitem não sejam obrigadas a executar trabalho comprovadamente considerado prejudicial para a saúde da mãe ou do filho.
- ✦ A Recomendação N.º 191 prevê a adopção de medidas destinadas a assegurar a avaliação de quaisquer riscos no local de trabalho relacionados com a segurança e saúde da mulher grávida ou que aleita, bem como do filho. Quando tenha sido identificado um risco significativo, deverão ser adoptadas medidas para prever uma solução alternativa sob a forma de:
  - ➔ eliminação do risco;
  - ➔ adaptação das condições de trabalho da mulher em causa;
  - ➔ transferência para outro posto de trabalho, sem perda de salário, sempre que essa adaptação não seja viável; ou
  - ➔ licença paga quando a transferência não for possível.
- ✦ A Recomendação enumera um conjunto de trabalhos em relação aos quais essas medidas deverão ser tomadas: trabalhos pesados; trabalho que implique a exposição a agentes biológicos, químicos ou físicos; trabalho que requeira um equilíbrio especial ou que exija um forte esforço físico.
- ✦ A mulher grávida ou que aleite não deverá ser obrigada a efectuar trabalho nocturno se um atestado médico certificar que esse tipo de trabalho é incompatível com a gravidez ou a aleitação.
- ✦ Finalmente, a Recomendação refere que qualquer mulher deve ser autorizada a deixar o local de trabalho, se necessário, depois de informar o empregador, a fim de efectuar quaisquer exames médicos relacionados com a gravidez.

### **Não discriminação**

- ✦ Qualquer Estado que ratifique a Convenção N.º 183 deverá adoptar medidas para garantir que a maternidade não constitua uma fonte de discriminação no emprego ou no acesso ao emprego.
- ✦ É igualmente vedado aos empregadores cessar o contrato de trabalho de uma mulher durante a gravidez ou a ausência em licença de maternidade, ou durante um período posterior ao seu regresso ao trabalho, excepto por motivos não relacionados com a gravidez, o nascimento da criança e as suas consequências, ou a aleitação. Neste caso, o ónus da prova da ausência de uma tal relação cabe ao empregador.
- ✦ Finalmente, no regresso da mulher ao trabalho, deverá ser-lhe garantido o direito a retomar o mesmo posto de trabalho, ou um posto equivalente, com a mesma remuneração.







## 1. Disposições gerais



### Convenção sobre Trabalho Marítimo, 2006

De um modo geral, a Convenção:

- \* é apresentada num novo estilo, quando comparada com outras Convenções da OIT. Inclui Artigos e Regras apresentados em "linguagem directa" e clara. Abrange também um Código em duas partes, ou seja, uma Parte A ("Normas" obrigatórias) e uma Parte B ("Directrizes" não obrigatórias – a "considerar devidamente"), que fornece pormenores técnicos para a aplicação prática das Regras formuladas em termos gerais. O texto é apresentado num formato "verticalmente integrado" e numericamente associado, em que cada Regra é seguida das disposições pertinentes do Código sobre o tema. A Convenção prevê a cobertura geral de quase todos os temas abrangidos pelas Convenções sobre trabalho marítimo existentes, incluindo a idade mínima, a duração do trabalho e os períodos de repouso, as férias anuais, as convenções sobre o trabalho dos marítimos, o repatriamento, os cuidados médicos, as normas relativas ao alojamento e a assistência social, e estabelece um novo e importante sistema de execução e cumprimento envolvendo as responsabilidades do Estado do pavilhão de conveniência, do Estado do porto e do Estado que fornece a mão-de-obra;
- \* permite que os pormenores técnicos do Código sejam alterados através de um processo mais simples e mais rápido, a fim de acompanhar as mudanças ocorridas no sector marítimo;
- \* estabelece obrigações sólidas no que se refere aos princípios e direitos, embora concedendo simultaneamente aos Estados-membros que ratifiquem a Convenção maior discricionariedade na forma como esses princípios e direitos podem ser transpostos para a legislação e prática nacionais;
- \* define os marítimos de forma a assegurar, na medida do possível, que qualquer pessoa empregada a bordo de um navio fique devidamente protegida;
- \* define os armadores de forma compatível com definições bem conhecidas no sector marítimo, de forma a assegurar que um único empregador responsável possa ser identificado, mesmo no caso de subcontratação de responsabilidades;
- \* aplica-se a todos os navios normalmente ocupados em operações comerciais, que não sejam embarcações de pesca nem embarcações tradicionais. Não se aplica a navios de guerra e dispõe de alguma flexibilidade adicional na abordagem nacional da situação dos navios

mais pequenos (tonelagem de arqueação bruta inferior a 200) que não realizam viagens internacionais e em que os marítimos estão protegidos pela legislação nacional;

- ✱ reflecte princípios de transparência e de responsabilização. Sempre que os governos exijam flexibilidade em relação às embarcações mais pequenas, deverão consultar as organizações de trabalhadores marítimos e de armadores e apresentar um relatório que será enviado pela OIT aos outros países;
- ✱ é ainda estabelecido um amplo sistema de execução e cumprimento, baseado na certificação pelo Estado de pavilhão dos requisitos da Convenção, no que se refere aos navios (com arqueação bruta igual ou superior a 500 que realizem viagens internacionais), que arvoem a sua bandeira, apoiado por inspecções no Estado do porto e por mecanismos de queixa de marítimos, quer a bordo quer em terra.
- ✱ é exigida aos Estados de pavilhão a emissão de um “Certificado de Trabalho Marítimo” para os navios que, após terem sido inspecionados, sejam considerados em conformidade com os dispositivos da Convenção. O Certificado será complementado por uma “Declaração de Conformidade com o Trabalho Marítimo”, emitida sob a responsabilidade do Estado de pavilhão e parcialmente preparada pelo armador em causa; o Certificado deverá ser emitido e levado a bordo em todos os navios com arqueação bruta igual ou superior a 500, que efectuem viagens internacionais; a Declaração mencionada, que refere as medidas tomadas pelo armador ou adoptadas no navio a fim de assegurar o cumprimento efectivo das disposições da Convenção, deve ser igualmente levada a bordo desses navios;
- ✱ permite aos outros navios que solicitem este Certificado;
- ✱ prevê que o Certificado, complementado pela Declaração, seja considerado como prova prima facie de que as condições de trabalho a bordo correspondem aos dispositivos da Convenção. Estas medidas podem ajudar os navios a evitar atrasos resultantes de inspecções de rotina em portos estrangeiros;
- ✱ afasta o princípio do “tratamento mais favorável” para os navios de países que não tenham ratificado a Convenção. Dado que esses navios não levam os Certificados previstos na Convenção, ficarão sujeitos à inspecção das condições de trabalho a bordo quando estejam em portos de Estados-membros que a tenham ratificado;
- ✱ reconhece expressamente as organizações privadas, denominadas “organizações reconhecidas”, que frequentemente exercem funções de inspecção e certificação no sector naval, em representação das administrações marítimas nacionais. A Convenção baseia-se em directrizes existentes da Organização Marítima Internacional (OMI) e estabelece normas obrigatórias relativas à especialização e independência que essas organizações devem ter para que um governo as autorize a efectuar inspecções e certificações de trabalho em sua representação;
- ✱ requer que os Estados-membros levem a cabo acções de controlo de qualidade dos seus sistemas de inspecção e certificação e forneçam a informação referida nos seus relatórios apresentados à OIT, nos termos do artigo 22.º da Constituição.



### Convenção sobre a Marinha Mercante (Normas Mínimas), 1976

- \* Qualquer Estado que ratifique a Convenção compromete-se a adoptar legislação relativa aos navios matriculados no seu território e a exercer efectivamente a sua jurisdição ou o seu controlo sobre esses navios (controlo do Estado de pavilhão) no que diz respeito:
  - às normas de segurança;
  - ao regime adequado de segurança social;
  - às condições de emprego a bordo; e
  - às disposições relativas à vida a bordo.
- \* Deverá igualmente certificar-se de que o disposto nessa legislação é substancialmente equivalente às disposições de um conjunto de Convenções enumeradas no Anexo à Convenção. Os instrumentos referidos no Anexo cobrem matéria relativa a:
  - liberdade sindical e negociação colectiva;
  - idade mínima de admissão ao emprego ou ao trabalho;
  - segurança social;
  - segurança, saúde e bem-estar dos trabalhadores marítimos;
  - certificados de capacitação dos oficiais;
  - contrato de trabalho dos marítimos;
  - repatriamento dos marítimos.
- \* A regra da equivalência substancial aplica-se desde que o Estado em questão não se encontre obrigado a aplicar as Convenções em causa por força da sua ratificação.
- \* Cada Estado deverá providenciar que:
  - existam procedimentos adequados para a contratação dos trabalhadores marítimos nos navios matriculados no seu território e para o exame das queixas apresentadas nesse domínio;
  - existam procedimentos adequados para o exame de quaisquer queixas referentes à contratação, no seu território, de trabalhadores marítimos da sua nacionalidade em navios matriculados num país estrangeiro;
  - essas queixas, bem como quaisquer outras queixas relativas à contratação, no seu território, de trabalhadores marítimos estrangeiros em navios matriculados num país estrangeiro, sejam

prontamente transmitidas à autoridade competente do país em que o navio está matriculado, com cópia à OIT;

→ os trabalhadores marítimos recrutados nos navios matriculados no seu território sejam qualificados para as funções para que são contratados.

★ Deverá verificar, através de inspecção ou de outros meios apropriados, se os navios matriculados no seu território estão em conformidade com:

→ as Convenções da OIT por si ratificadas;

→ a legislação adoptada, de acordo com as condições previstas na Convenção; e

→ as convenções colectivas, se for o caso.

★ Compromete-se igualmente a realizar um inquérito oficial sobre todos os acidentes marítimos graves que envolvam navios matriculados no seu território e a tornar público o relatório final desse inquérito.

★ Deverá informar os seus nacionais sobre os problemas que poderão resultar do recrutamento num navio matriculado num Estado que não tenha ratificado a Convenção N.º 147 e que não aplique normas equivalentes às fixadas nesta Convenção.

★ A Convenção prevê ainda o controlo pelo Estado do porto, como faculdade mas não como obrigação, como sucede no caso do controlo pelo Estado de pavilhão. Se um Estado parte na Convenção e em cujo porto um navio fizer escala receber uma queixa ou obtiver provas de que esse navio não está em conformidade com as normas da Convenção, poderá:

→ apresentar um relatório ao Governo do país em que estiver matriculado o navio, com cópia à OIT; e

→ tomar as medidas necessárias para corrigir toda e qualquer situação a bordo que constitua claramente um perigo para a segurança ou a saúde, sem reter indevidamente o navio.

---

#### **Protocolo de 1996 à Convenção sobre a Marinha Mercante (Normas Mínimas), 1976**

---

★ Qualquer Estado que ratifique o Protocolo compromete-se a ampliar a lista de Convenções que figura no Anexo à Convenção N.º 147 de forma a incluir as enumeradas no Protocolo. Este refere-se a um conjunto de instrumentos mais recentes nos domínios previstos no Anexo à Convenção N.º 147, abrangendo igualmente duas novas matérias: a duração do trabalho dos marítimos e os documentos de identidade dos marítimos.

- \* No entanto, em relação a um grupo de Convenções assinaladas no Anexo ao Protocolo, a extensão limita-se àquelas que o Estado aceite em declaração feita no momento da ratificação do Protocolo.

### RECOMENDAÇÃO N.º 155

#### Recomendação sobre a Marinha Mercante (Melhoria das Normas), 1976

- Segundo a Recomendação, os Estados devem garantir que as disposições da legislação e das convenções colectivas relativas às condições de emprego e as regras relativas à vida a bordo sejam, pelo menos, equivalentes às das Convenções referidas no Anexo à Convenção N.º 147.
- O Anexo à Recomendação inclui igualmente uma lista de instrumentos. Quando comparados com os da Convenção N.º 147, esses instrumentos abrangem dois temas adicionais: férias pagas e formação profissional dos trabalhadores marítimos.
- Deverão ser adoptadas medidas, se necessário por fases, para que a legislação ou as convenções colectivas incluam disposições, pelo menos, equivalentes às dos instrumentos enumerados neste Anexo.
- Finalmente, na aplicação da Convenção N.º 147 e da Recomendação N.º 155 deverá ser tida em conta, após consulta das organizações mais representativas de armadores e de trabalhadores marítimos, qualquer revisão dos instrumentos referidos nos respectivos anexos.

### Convenção N.º 185

#### Convenção sobre os Documentos de Identidade dos Trabalhadores Marítimos (Revista), 2003

- \* Qualquer Estado que ratifique a Convenção deverá emitir para cada um dos seus nacionais exercendo a profissão de marítimo, a seu pedido, um “documento de identidade de marítimo.” Esse documento poderá ser igualmente passado a residentes a título permanente, em certas condições.
- \* O documento de identidade dos trabalhadores marítimos é um documento de identificação, e não um documento de viagem.

- \* Deve incluir certos dados específicos e corresponder ao modelo previsto no Anexo I à Convenção, de modo a ser facilmente reconhecido pelas autoridades de imigração.
- \* O documento de identidade deve incluir dados biométricos que, actualmente, devem consistir num modelo biométrico de uma impressão digital impressa num código de barras correspondente a um padrão internacional. Um biométrico é um registo electrónico de um identificador físico único, que permite às autoridades de imigração associar automaticamente o documento ao seu titular.
- \* A Convenção, não só prevê um documento uniforme e normalizado, mas inclui também duas séries importantes de disposições:
  - ➔ *requisitos* a fim de tornar a identificação dos marítimos mais segura; e
  - ➔ *facilidades* para os trabalhadores marítimos.
- \* A Convenção estabelece também prescrições sobre a segurança do próprio documento, bem como sobre a infra-estrutura essencial à sua emissão e verificação.
- \* No que se refere à segurança da infra-estrutura, os processos de elaboração e emissão dos documentos deverão preencher condições rigorosas em termos de segurança e fiabilidade. Estas condições obrigatórias figuram no Anexo III, juntamente com orientações sobre o modo de atingir esses objectivos.
  - ➔ Os Estados são obrigados a verificar regulamente os seus sistemas de elaboração e de emissão e a apresentar relatórios de avaliação à OIT, a qual publicará uma lista de Estados que ratificaram a Convenção que respeitam os requisitos mínimos nela estabelecidos.
  - ➔ Qualquer Estado que tenha ratificado a Convenção deverá manter uma base de dados nacional, contendo um registo de cada documento de identidade de trabalhadores marítimos emitido, suspenso ou anulado. As informações referidas na Convenção deverão estar acessíveis, a qualquer momento, às autoridades competentes, quer por via electrónica, quer através de um ponto focal.
- \* As facilidades previstas para os trabalhadores marítimos referem-se à permissão para licenças em terra e para trânsito e transferência, nos termos da Convenção.
  - ➔ Qualquer Estado parte na Convenção deve permitir a entrada no seu território a qualquer trabalhador marítimo que detenha um documento de identidade para marítimos, se a entrada for solicitada para licença temporária em terra enquanto o navio estiver no porto. Um aviso de chegada deve ser previamente transmitido e a permissão deve ser concedida, a menos que haja razões para recusar a entrada relacionadas com a saúde

pública, a segurança pública, a ordem pública ou a segurança nacional.

- ➔ A entrada para trânsito, transferência ou repatriamento deve igualmente ser concedida, a menos que haja razões para recusar a entrada relacionadas com a saúde pública, a segurança pública, a ordem pública ou a segurança nacional. Neste caso, o documento de identidade dos trabalhadores marítimos deverá ser acompanhado de um passaporte.

## 2. Protecção das crianças e dos adolescentes



### RECOMENDAÇÃO N.º 153

#### Recomendação sobre a Protecção dos Jovens Marítimos, 1976

**Jovem marítimo:** qualquer jovem com menos de 18 anos de idade que desempenhe qualquer função a bordo de um navio que se dedique à navegação marítima, que não seja um navio de guerra ou uma embarcação afecta à pesca ou a actividades similares.

- Em cada país onde estejam matriculados navios, em que sejam empregados jovens marítimos, deverão ser tomadas medidas a fim de assegurar:
  - a sua protecção efectiva, incluindo a defesa da sua saúde, moralidade e segurança, bem como a promoção do seu bem-estar geral; e
  - a sua orientação, educação e formação profissional.
- A Recomendação insiste ainda:
  - a observância de certas regras respeitantes à duração do trabalho autorizada e aos períodos de descanso, de acordo com a obrigação geral dos jovens marítimos de trabalhar sob a direcção do capitão em qualquer situação de emergência;
  - no direito do jovem marítimo a ser repatriado, sem despesas a seu cargo, nomeadamente para gozo de férias;
  - na adopção de regulamentação sobre segurança dos jovens marítimos.



### 3. Acesso ao emprego

#### Convenção N.º 179



#### Convenção sobre Recrutamento e Colocação dos Trabalhadores Marítimos, 1996

**Serviço de recrutamento e de colocação:** qualquer pessoa, empresa, instituição, agência ou outra organização do sector público ou privado cuja actividade consista em recrutar trabalhadores marítimos por conta dos empregadores ou em proporcionar trabalhadores marítimos aos empregadores.

- \* A Convenção:
  - não impede Estados de manterem um serviço público gratuito de recrutamento e de colocação de trabalhadores marítimos;
  - não lhes impõe a obrigação de estabelecer um sistema de serviços privados de recrutamento e colocação;
  - não afecta o direito de um Estado que ratifique a Convenção de aplicar aos navios que arvoem a sua bandeira a sua legislação relativa ao recrutamento e colocação de trabalhadores marítimos;
  - não prejudica, de modo algum, a faculdade dos trabalhadores marítimos de exercerem os seus direitos humanos fundamentais, incluindo os direitos sindicais.
- \* Os serviços privados de recrutamento e colocação só podem exercer actividade no território de um Estado parte na Convenção mediante um sistema de licença ou certificação, ou através de outro tipo de regulamentação.
- \* Os Estados que ratifiquem a Convenção deverão:
  - assegurar que os custos devidos pelo recrutamento ou colocação de trabalhadores marítimos não fiquem a cargo destes;
  - determinar as condições em que os serviços de recrutamento e colocação podem colocar ou recrutar trabalhadores marítimos no estrangeiro;
  - especificar as condições em que os dados pessoais dos trabalhadores marítimos podem ser tratados pelos serviços de recrutamento e de colocação;
  - determinar as condições em que a licença pode ser suspensa ou retirada em caso de violação da legislação aplicável.

- ✱ Cada Estado que ratifique a Convenção deverá velar por que a autoridade competente:
  - ➔ fiscalize rigorosamente todos os serviços de recrutamento e de colocação;
  - ➔ só conceda ou renove uma licença depois de se ter certificado de que estes serviços cumprem as disposições da legislação nacional;
  - ➔ exija que a direcção e o pessoal desses serviços possuam uma formação idónea e um conhecimento adequado do sector marítimo;
  - ➔ proíba esses serviços de usarem meios destinados a impedir ou a demover os trabalhadores marítimos de obterem um emprego;
  - ➔ exija aos serviços a adopção de medidas a fim de assegurar que o empregador tenha meios para evitar que os trabalhadores marítimos sejam abandonados num porto estrangeiro;
  - ➔ assegure que os trabalhadores marítimos possam ser indemnizados pelas perdas financeiras sofridas devidas ao incumprimento pelo serviço de recrutamento e de colocação das suas obrigações para com eles.
- ✱ Todos os serviços de recrutamento e colocação deverão providenciar que:
  - ➔ todo e qualquer trabalhador marítimo recrutado ou colocado por seu intermédio possua as qualificações e os documentos necessários ao posto de trabalho em causa;
  - ➔ os contratos e as cláusulas de trabalho obedeçam ao disposto na legislação e nos acordos colectivos aplicáveis;
  - ➔ os trabalhadores marítimos sejam informados, o mais tardar durante o processo de contratação, sobre os seus direitos e deveres decorrentes dos respectivos contratos e tenham a possibilidade de os analisar e de receber cópia dos mesmos.
- ✱ Deverão existir mecanismos e procedimentos adequados para levar a cabo averiguações sobre queixas relativas às actividades dos serviços de recrutamento e de colocação, se necessário com a colaboração de representantes dos armadores e dos trabalhadores marítimos. Os serviços de recrutamento e de colocação deverão examinar e responder a quaisquer queixas relativas às suas actividades e informar a autoridade competente sobre eventuais queixas não resolvidas.

## RECOMENDAÇÃO N.º 186



### Recomendação sobre Recrutamento e Colocação de Marítimos, 1996

- A autoridade competente deverá:
  - promover uma cooperação eficaz entre os serviços de recrutamento e colocação, quer públicos quer privados;
  - dispor de um mecanismo de recolha e análise de toda a informação pertinente sobre o mercado de trabalho marítimo;
  - elaborar ou aprovar normas operacionais e incentivar a adopção de códigos de conduta e de práticas deontológicas aplicáveis a estes serviços.
- A cooperação internacional entre os Estados-membros e as organizações interessadas deverá ser incentivada, podendo incluir:
  - o intercâmbio de informações sobre a legislação de trabalho marítimo;
  - a harmonização das políticas, métodos de trabalho e legislação aplicáveis ao recrutamento e à colocação de marítimos.

## 4. Condições gerais de emprego



### Convenção N.º 180

#### Convenção sobre Duração do Trabalho dos Trabalhadores Marítimos e Efectivos dos Navios, 1996

##### Duração do trabalho e tempos de descanso dos trabalhadores marítimos

- \* Todo e qualquer Estado que ratifique a Convenção reconhece que o padrão de duração normal de trabalho dos trabalhadores marítimos deverá ser de oito horas por dia, com um dia de descanso semanal e repouso nos feriados oficiais. Nada impede que um Estado autorize durações de trabalho mais favoráveis.
- \* O Estado deve determinar:
  - ➔ o número máximo de horas de trabalho num dado período (um máximo de 14 horas em cada período de 24 horas, e de 72 horas em cada período de sete dias); ou
  - ➔ o número mínimo de horas de descanso num dado período (um mínimo de 10 horas em cada período de 24 horas, e de 77 horas em cada período de sete dias).
- \* Poderá permitir excepções aos limites fixados, com a possibilidade de ter em conta a concessão de dias de descanso compensatórios.
- \* Deverá ainda exigir a afixação de um quadro em que figure o modo de organização do trabalho a bordo e prever a manutenção dos registos dos períodos diários de trabalho ou de descanso dos trabalhadores marítimos.
- \* O capitão de um navio:
  - ➔ deverá adoptar todas as medidas necessárias para assegurar o cumprimento das disposições relativas aos períodos de trabalho e de descanso dos trabalhadores marítimos;
  - ➔ poderá exigir que um trabalhador marítimo preste as horas de trabalho necessárias à segurança imediata do navio, das pessoas a bordo ou da carga, ou para socorrer outros navios ou pessoas que corram perigo no mar. Contudo, logo que possível depois de restabelecida a normalidade, deverá assegurar que qualquer trabalhador marítimo que tenha efectuado trabalho num período programado de repouso beneficie de um período adequado de descanso.
- \* A autoridade competente deverá exigir a adopção de medidas em caso de infracção, incluindo, se necessário, a revisão dos efectivos do navio, a fim de evitar futuras infracções.

- ★ Nenhum marítimo com menos de 18 anos de idade poderá trabalhar à noite, excepto quando possa ser afectada a eficácia da formação dos marítimos jovens com idades compreendidas entre os 16 e os 18 anos.

#### **Efectivos dos navios**

- ★ Nenhuma pessoa com menos de 16 anos de idade poderá trabalhar num navio.
- ★ Qualquer navio abrangido por esta Convenção deverá ser dotado de efectivos suficientes para garantir condições de segurança e eficiência. Os níveis de efectivos nos navios deverão ser determinados tendo em conta a necessidade de evitar o excesso de horas de trabalho, de garantir um descanso suficiente e de limitar a fadiga.
- ★ O armador deverá providenciar que o capitão disponha dos recursos necessários para o cumprimento das obrigações previstas na Convenção, incluindo as relativas aos efectivos a bordo do navio.

### **RECOMENDAÇÃO N.º 187**

#### **Recomendação sobre Salários, Duração do Trabalho dos Trabalhadores Marítimos e Efectivos, 1996**

##### **Salários**

- A Recomendação apela ao cumprimento de certas normas relativas à remuneração, por um lado, dos trabalhadores marítimos cuja remuneração inclua uma compensação separada pelo trabalho suplementar prestado e, por outro, dos trabalhadores cujos salários sejam consolidados (o termo “salário consolidado” significa o salário ou remuneração de base e outras prestações relacionadas com a retribuição do trabalho).
- Prevê igualmente que o princípio de “remuneração igual para trabalho de igual valor” deve aplicar-se a todos os trabalhadores marítimos empregados no mesmo navio, sem qualquer discriminação baseada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social.
- Os salários devem ser pagos em moeda com circulação legal, em intervalos regulares, directamente ao trabalhador marítimo ou transferidos para a conta bancária por ele ou ela indicada.
- Aparte certas deduções na remuneração permitidas pela Recomendação, o armador não pode impor qualquer limite à liberdade que tem o trabalhador marítimo de dispor da sua remuneração.
- As autoridades competentes deverão aplicar sanções ou outras medidas adequadas quando os armadores atrasem indevidamente, ou não efectuem, o pagamento das remunerações devidas.

- Os créditos dos trabalhadores marítimos relativos a remunerações e outros montantes devidos em razão do seu emprego devem ser protegidos através de privilégio.
- Sem prejuízo do princípio da liberdade de negociação colectiva, a Recomendação preconiza o estabelecimento de processos de fixação dos salários mínimos dos trabalhadores marítimos. Neste domínio, devem ser tidas em conta as normas internacionais do trabalho relativas à fixação do salário mínimo.
- O salário ou remuneração de base de um trabalhador marítimo por cada mês do ano civil não deve ser inferior ao montante periodicamente fixado pela Comissão Paritária Marítima ou por outro organismo autorizado pelo Conselho de Administração da OIT.



## Convenção N.º 146

### Convenção sobre Férias Anuais Pagas dos Marítimos, 1976

- ★ Os trabalhadores marítimos têm direito a férias anuais pagas cuja duração será especificada por cada Estado numa declaração anexa ao instrumento de ratificação respectivo; a duração das férias não deverá, em caso algum, ser inferior a 30 dias civis por um ano de serviço.
- ★ Um marítimo cujo tempo de serviço seja inferior a um ano deverá ter direito a um período de férias anuais pagas com uma duração proporcionalmente reduzida.
- ★ Qualquer acordo tendente à renúncia a este direito deverá ser considerado nulo e sem efeito.
- ★ As faltas ao trabalho para participar em cursos reconhecidos de formação profissional marítima ou por motivos independentes da vontade dos marítimos interessados, tais como doença, acidente ou maternidade, serão contadas no tempo de serviço, em condições a serem determinadas a nível nacional.
- ★ Não serão incluídos no período mínimo de férias anuais pagas:
  - ➔ os dias feriados oficiais e consuetudinários reconhecidos como tal no país do pavilhão;
  - ➔ os períodos de incapacidade para o trabalho resultantes de doença, acidente ou maternidade;
  - ➔ as autorizações temporárias de ausência em terra concedidas aos marítimos;
  - ➔ as licenças compensatórias de qualquer natureza.
- ★ Os marítimos devem receber, pelo menos, a sua remuneração normal durante todo o período de férias anuais.

- ★ Um marítimo que seja despedido antes de ter gozado o período de férias anuais a que tenha direito deverá receber a remuneração que lhe é devida em relação a cada dia de férias a que tivesse direito.
- ★ As férias anuais devem consistir num período ininterrupto, salvo:
  - disposição em contrário em acordo aplicável ao empregador e marítimo em causa; ou
  - excepto se o fraccionamento ou a acumulação das férias anuais for autorizado a nível nacional.
- ★ Em casos excepcionais, as férias anuais poderão ser substituídas por uma indemnização em dinheiro, equivalente, pelo menos, à remuneração prevista na Convenção.
- ★ A época em que as férias devem ser gozadas será determinada pelo empregador após consulta e, na medida do possível, com o acordo do marítimo interessado ou dos seus representantes.
- ★ Um marítimo em gozo de férias anuais não será chamado ao serviço senão em caso de extrema urgência e depois de ter recebido um aviso prévio razoável.
- ★ Os marítimos não poderão ser obrigados, sem o seu consentimento, a gozar as férias anuais que lhes forem devidas num local diferente do local do contrato ou do local do recrutamento, salvo disposição em contrário de convenção colectiva ou da legislação nacional.

## Convenção N.º 166



### Convenção sobre Repatriamento de Marítimos (Revista), 1987

- ★ Todo e qualquer trabalhador marítimo tem o direito de ser repatriado nas circunstâncias seguintes:
  - se um contrato de duração determinada ou para uma viagem específica expirar no estrangeiro;
  - quando expire o período de pré-aviso dado em conformidade com as disposições do contrato de trabalho;
  - em caso de doença ou de acidente, ou de qualquer situação médica que exija o seu repatriamento;
  - em caso de naufrágio;

- \* ➔ quando o armador não possa continuar a cumprir as suas obrigações para com o marítimo, devido a falência ou a outros factores;
- ➔ quando um navio se dirija para uma zona de guerra à qual o marítimo não aceite deslocar-se;
- ➔ em caso de cessação ou interrupção do emprego do marítimo.
- \* A legislação nacional ou as convenções colectivas deverão estabelecer a duração máxima do período de serviço a bordo após o qual o marítimo tem direito a ser repatriado, período esse que terá de ser inferior a doze meses.
- \* O Estado deverá igualmente estabelecer os destinos para os quais os marítimos podem ser repatriados, que deverão incluir:
  - ➔ o lugar que o marítimo aceitou como local da sua contratação;
  - ➔ o local estipulado pela convenção colectiva;
  - ➔ o país de residência do marítimo; ou
  - ➔ qualquer outro lugar mutuamente acordado no momento da contratação.
- \* O marítimo terá o direito de escolher, de entre os diferentes locais de destino estabelecidos, o lugar para onde será repatriado.
- \* A organização do repatriamento:
  - ➔ cabe, em primeiro lugar, ao armador;
  - ➔ se o armador não tomar as medidas necessárias para esse efeito, o repatriamento será da responsabilidade da autoridade competente do Estado em cujo território o navio esteja matriculado (podendo os custos ser recuperados junto do armador);
  - ➔ caso o Estado acima referido não adopte as medidas necessárias, estas deverão ficar a cargo do Estado do qual o marítimo será repatriado, ou do Estado da sua nacionalidade (podendo os custos ser recuperados junto do Estado em cujo território o navio esteja matriculado).
- \* Os custos de repatriamento não poderão, em caso algum, ficar a cargo do marítimo, salvo se este tiver cometido uma falta grave nas suas obrigações de trabalho.
- \* Os marítimos que tenham de ser repatriados deverão poder obter o respectivo passaporte, bem como outros documentos de identidade para esse efeito.
- \* Cada Estado parte na Convenção deverá facilitar o repatriamento dos marítimos a bordo de navios atracados nos seus portos ou que atravessem as suas águas territoriais, bem como a sua substituição a bordo.



- \* A autoridade competente de cada Estado deverá velar, mediante um controlo adequado, por que os armadores dos navios matriculados no seu território cumpram as disposições da Convenção.

#### RECOMENDAÇÃO N.º 174

##### Recomendação sobre Repatriamento de Marítimos, 1987

- Quando o armador e o Estado em cujo território o navio está matriculado não cumpram as suas obrigações, o Estado de cujo território o marítimo deva ser repatriado, ou o Estado da sua nacionalidade, deverá organizar o seu repatriamento e recuperar o custo do mesmo junto do Estado em cujo território o navio esteja matriculado.

## 5. Segurança, saúde e bem-estar

### Convenção N.º 163

#### Convenção sobre o Bem-Estar dos Trabalhadores Marítimos, 1987

- \* Qualquer Estado que ratifique a Convenção compromete-se a providenciar aos trabalhadores marítimos, tanto nos portos como a bordo dos navios, serviços adequados em matéria de bem-estar, actividades culturais e recreativas, bem como meios e serviços de informação.
- \* Esses meios e serviços deverão ser:
  - ➔ proporcionados nos portos adequados do país a todos os trabalhadores marítimos, sem distinção de nacionalidade, raça, cor, sexo, religião, opinião política ou origem social e independentemente do Estado em que esteja matriculado o navio;
  - ➔ prestados em benefício de todos os trabalhadores marítimos que se encontrem a bordo de todos os navios marítimos matriculado no seu território;frequentemente revistos, a fim de assegurar que sejam adequados às necessidades dos trabalhadores marítimos.



### RECOMENDAÇÃO N.º 173

#### Recomendação sobre o Bem-Estar dos Trabalhadores Marítimos, 1987

- Para além dos meios e serviços previstos na Convenção N.º 163, os Estados devem adoptar medidas para garantir aos trabalhadores marítimos uma protecção adequada no exercício da profissão.
- Na aplicação dessas medidas, os Estados devem ter em conta as necessidades especiais dos trabalhadores marítimos em matéria de segurança, saúde e ocupação dos tempos livres, especialmente quando se encontrem em países estrangeiros ou quando entrem em zonas de guerra.
- A Recomendação enumera os serviços recreativos e de bem-estar que devem ser proporcionados nos portos.
- Prevê igualmente a prestação de informações aos trabalhadores marítimos à entrada no porto, especialmente no que diz respeito:
  - ➔ às doenças a que possam estar expostos e aos meios de as evitar;

→ às leis e costumes cuja infracção possa implicar a privação da sua liberdade.

■ Outras disposições incidem sobre:

→ o acesso dos trabalhadores marítimos a tratamento médico;

→ o acesso aos consulados dos seus países;

→ a possibilidade dos trabalhadores marítimos de realizarem poupanças e de as enviarem às suas famílias.

## Convenção N.º 164

### Convenção sobre Protecção da Saúde e Cuidados Médicos (Trabalhadores Marítimos), 1987

- \* Os Estados que ratifiquem a Convenção deverão:
  - ➔ tornar os armadores responsáveis pela manutenção dos navios em condições sanitárias e higiénicas adequadas;
  - ➔ velar pela adopção de medidas que garantam a protecção da saúde e os cuidados médicos a prestar aos trabalhadores marítimos a bordo.
- \* Estas medidas deverão incluir:
  - ➔ a aplicação aos trabalhadores marítimos de todas as disposições gerais sobre protecção da saúde no trabalho e cuidados médicos, bem como das disposições especiais relativas ao trabalho a bordo;
  - ➔ uma protecção da saúde tão próxima quanto possível daquela a que têm acesso, em geral, os trabalhadores em terra;
  - ➔ o direito de consultar sem demora um médico nos portos de escala, sempre que possível;
  - ➔ cuidados médicos gratuitos;
  - ➔ medidas de carácter preventivo.
- \* Deverão ser acessíveis, gratuitamente, conselhos médicos por rádio ou satélite aos navios no mar, a qualquer hora do dia ou da noite.
- \* Todos os navios abrangidos pela Convenção deverão transportar:
  - ➔ um armário de medicamentos adequadamente mantido e inspeccionado em intervalos regulares não superiores a doze meses;
  - ➔ um guia médico do navio, adoptado pela autoridade competente.
- \* Os navios deverão prestar toda a assistência médica possível, sempre que viável, a outras embarcações que a solicitem.

- \* Os navios que levem 100 ou mais trabalhadores marítimos a bordo e que normalmente efectuem viagens internacionais de mais de três dias de duração deverão levar um médico entre os membros da sua tripulação.
- \* Em qualquer navio com tonelagem de arqueação bruta de 500 ou mais, que transporte 15 ou mais trabalhadores marítimos a bordo e que realize viagens de mais de três dias, deverá ser prevista uma enfermaria separada a bordo.
- \* Todos os trabalhadores marítimos deverão receber formação quanto às medidas imediatas a tomar em caso de acidente ou de outras emergências médicas a bordo.
- \* A autoridade competente deverá adoptar um modelo de relatório médico para trabalhadores marítimos.
- \* Os Estados em que a Convenção está em vigor deverão cooperar mutuamente a fim de promover a protecção da saúde e os cuidados médicos a prestar aos trabalhadores marítimos a bordo de navios.



## Convenção N.º 92

### Convenção sobre Alojamento das Tripulações (Revista), 1949

- \* Deverão ser submetidos à aprovação da autoridade competente os seguintes elementos:
  - ➔ um plano do navio, antes de se dar início à sua construção;
  - ➔ planos detalhados para o alojamento da tripulação a bordo de um navio, antes de se dar início à sua construção ou antes do alojamento da tripulação, num navio existente, ser alterado ou reconstruído.
- \* A autoridade competente deverá inspeccionar o navio a fim de se certificar de que o alojamento da tripulação reúne as condições exigidas pela legislação sempre que:
  - ➔ um navio seja matriculado pela primeira vez ou matriculado de novo;
  - ➔ o alojamento da tripulação num navio tenha sido substancialmente alterado ou reconstruído; ou
  - ➔ tenha sido apresentada queixa à autoridade competente, na forma prevista e a tempo de evitar qualquer atraso da embarcação: por uma organização sindical reconhecida de

- trabalhadores marítimos que represente total ou parcialmente a tripulação; ou
- por uma determinada percentagem dos membros da tripulação.
- ✱ Qualquer Estado abrangido pela Convenção compromete-se a manter em vigor legislação que, entre outras medidas:
  - exija que a autoridade competente comunique as disposições adoptadas a todas as pessoas interessadas;
  - determine quais as pessoas responsáveis por assegurar o seu cumprimento; e
  - preveja sanções adequadas para qualquer infracção;
  - preveja a manutenção de um sistema de inspecção adequado, que assegure o cumprimento efectivo das disposições adoptadas;
  - exija que a autoridade competente consulte as organizações de armadores ou os armadores, ou ambos, bem como as organizações reconhecidas de marítimos, a fim de elaborar os regulamentos e colaborar, tanto quanto possível, com as partes interessadas na sua aplicação.
- ✱ A Convenção inclui disposições pormenorizadas sobre os requisitos para o alojamento das tripulações, em especial no que se refere aos materiais utilizados, à ventilação, ao aquecimento, à iluminação, aos dormitórios, refeitórios, salas de recreio, instalações sanitárias e acomodações hospitalares.
- ✱ Prevê ainda que o alojamento da tripulação deverá ser mantido em condições adequadas de limpeza e habitabilidade, não devendo nele ser armazenadas mercadorias que não sejam da propriedade pessoal dos seus ocupantes.
- ✱ Inclui normas específicas relativas à sua aplicação dos navios existentes.

## Convenção N.º 133

### Convenção sobre Alojamento das Tripulações (Disposições Complementares), 1970

- ✱ A Convenção destina-se a complementar a Convenção N.º 92 à luz da rápida evolução das características da construção e do funcionamento dos navios modernos.
- ✱ Qualquer Estado que ratifique a Convenção N.º 133 compromete-se a cumprir o disposto na Parte II (Planos e controlo do alojamento da tripulação) e na Parte III (Prescrições sobre o alojamento da tripulação) da Convenção N.º 92.

- \* A Parte II da Convenção N.º 133 inclui normas precisas sobre os seguintes aspectos: área disponível por pessoa nos dormitórios; área e equipamento dos refeitórios; salas de recreio; instalações sanitárias; salas para oficiais nas instalações da tripulação; e iluminação.
- \* A Convenção permite certas excepções, a fim de ter em conta as diferentes práticas religiosas e sociais da tripulação, na condição de que a situação resultante não seja, em geral, menos favorável do que a que resultaria da aplicação da Convenção.



#### RECOMENDAÇÃO N.º 140

##### Recomendação sobre Alojamento das Tripulações (Ar Condicionado), 1970

- A Recomendação prevê o equipamento com ar condicionado do alojamento das tripulações em todos os navios com 1 000 ou mais toneladas brutas registadas e construídos depois da sua adopção, excepto dos que operem regularmente em regiões cujas condições climáticas temperadas não o exijam.
- Preconiza ainda a possibilidade de estudar a possibilidade de instalação de ar condicionado a bordo de outros tipos de navios.



#### RECOMENDAÇÃO N.º 141

##### Recomendação sobre Alojamento das Tripulações (Combate ao Ruído), 1970

- A autoridade competente de cada país marítimo, em conjunto com os organismos internacionais competentes e com os representantes das organizações de armadores e de marítimos, deve examinar os resultados das investigações sobre o problema do ruído a bordo, a fim de elaborar disposições destinadas a proteger os trabalhadores marítimos dos efeitos nocivos do ruído.
- Com base nessas investigações, deverão adoptar disposições visando a redução do ruído e a protecção dos marítimos dos ruídos excessivos e prejudiciais a bordo.
- A Recomendação enumera ainda as medidas que devem ser previstas para reduzir o ruído a bordo.

## 6. Segurança de emprego

### Convenção N.º 145



#### Convenção sobre Continuidade do Emprego (Marítimos), 1976

- ★ A Convenção aplica-se às pessoas que estão regularmente disponíveis para trabalhar como marítimos e cujo rendimento anual principal é resultante desse trabalho.
- ★ Em cada Estado-membro onde exista uma actividade marítima, cabe à política nacional encorajar todos os interessados a assegurar aos marítimos qualificados, na medida do possível, um emprego contínuo ou regular e, fazendo-o, fornecer aos armadores uma mão-de-obra estável e competente.
- ★ Devem ser feitos todos os esforços para assegurar aos marítimos quer períodos mínimos de emprego, quer um rendimento mínimo ou um subsídio em dinheiro.
- ★ Os marítimos inscritos num registo ou numa lista devem ter prioridade no recrutamento para a navegação.
- ★ Os efectivos dos registos e das listas de marítimos serão revistos periodicamente, de modo a fixá-los a um nível correspondente às carências da actividade marítima.
- ★ Sempre que se tornar necessária uma redução dos efectivos de um registo ou de uma lista, serão tomadas medidas para impedir ou reduzir ao mínimo os efeitos perniciosos para os marítimos.
- ★ Cada Estado-membro deverá providenciar pela aplicação aos marítimos de regras adequadas relativas à segurança, higiene, bem-estar e formação profissional.

### RECOMENDAÇÃO N.º 154



#### Recomendação sobre Continuidade do Emprego (Marítimos), 1976

- Sempre que possível, os sistemas de emprego deverão salvaguardar o direito do trabalhador marítimo a seleccionar a embarcação em que irá ser colocado e o direito do armador de seleccionar o trabalhador marítimo que irá contratar.

- Os registos ou listas de marítimos qualificados, destinadas a proporcionar-lhes a oportunidade de obter emprego regular, poderão ser elaboradas com base nos seguintes critérios:
  - residência no país em causa;
  - idade e aptidão médica;
  - competência e capacidades;
  - experiência anterior no trabalho marítimo.
- Se se tornar inevitável a redução dos efectivos de um registo, os trabalhadores marítimos deverão ser apoiados na procura de emprego noutras actividades, mediante o acesso a serviços de readaptação profissional e a assistência de serviços públicos de emprego.
- Na medida do possível, a redução dos efectivos de um registo deverá processar-se gradualmente e sem recurso a despedimentos.
- Se os despedimentos tiverem de ocorrer, deverão basear-se, sempre que possível, em critérios acordados, estar sujeitos a um aviso prévio adequado e ser acompanhados do pagamento de prestações, tais como, de seguro de desemprego ou de outras prestações da segurança social, de indemnizações por cessação do serviço ou de outras indemnizações de despedimento, ou uma conjugação de prestações diversas, que possa estar prevista na legislação nacional ou nas convenções colectivas de trabalho.
- Se possível, as disposições da Recomendação deverão também ser aplicadas a pessoas que trabalham como marítimos de forma sazonal.



## 7. Segurança social

### Convenção N.º 165



#### Convenção sobre Segurança Social dos Trabalhadores Marítimos (Revista), 1987

- ★ A legislação nacional deverá conceder aos trabalhadores marítimos uma protecção em matéria de segurança social não menos favorável do que aquela de que beneficiam os trabalhadores em terra.
- ★ Além disso, qualquer Estado que ratifique a Convenção deverá adoptar medidas de coordenação dos diferentes regimes de segurança social tendo em vista a manutenção dos direitos em via de aquisição das pessoas que, tendo deixado de estar sujeitas a um regime obrigatório especial para marítimos, entrem num regime correspondente para trabalhadores em terra, ou vice-versa.
- ★ A Convenção aplica-se a todos os trabalhadores marítimos e, se for o caso, às pessoas a seu cargo e aos seus sobreviventes.
- ★ Os Estados que ratifiquem a Convenção comprometem-se a aceitar as suas obrigações em, pelo menos, três dos nove ramos seguintes da segurança social:
  - a) cuidados médicos;
  - b) subsídio de doença;
  - c) subsídio de desemprego;
  - d) pensões por velhice;
  - e) prestações em caso de acidente de trabalho;
  - f) prestações familiares;
  - g) prestações de maternidade;
  - h) prestações de invalidez;
  - i) pensões de sobrevivência, incluindo pelo menos um dos ramos referidos em c), d), e), h) e i).
- ★ Para cada um dos ramos que aceite, o Estado deverá indicar se irá aplicar regras mínimas (prestações correspondentes às previstas na Convenção N.º 102 para esse ramo) ou normas mais amplas (prestações pelo menos iguais às previstas, respectivamente, nas Convenções N.ºs 103, 121, 128 ou 130).

- ★ O armador deverá proporcionar aos trabalhadores marítimos cuja condição requiera assistência médica:
  - ➔ cuidados médicos adequados e suficientes até recuperarem ou serem repatriados;
  - ➔ alojamento e alimentação até terem a possibilidade de encontrar um emprego adequado ou serem repatriados; repatriamento.
- ★ Os trabalhadores marítimos que, devido ao seu estado, forem repatriados ou desembarcados durante o decurso da viagem manterão o direito ao salário completo (excluindo as bonificações) até à primeira das seguintes ocorrências:
  - ➔ até receberem uma oferta de emprego adequado;
  - ➔ até recuperarem;
  - ➔ até serem repatriados; ou
  - ➔ até que expire um período de tempo previsto na legislação nacional (não inferior a 12 semanas).
- ★ O armador deixará de ser responsável pelo pagamento dos salários a partir do momento em que os marítimos tenham direito a prestações pecuniárias ao abrigo da legislação aplicável.
- ★ A Convenção inclui medidas para a protecção dos marítimos estrangeiros ou migrantes, especialmente no que se refere:
  - ➔ à determinação da legislação aplicável, a fim de evitar conflitos de leis (em princípio, a legislação do Estado cujo pavilhão é arvorado pelo navio ou a legislação do Estado em cujo território resida o marítimo);
  - ➔ à igualdade de tratamento no que se refere à cobertura e ao direito às prestações da segurança social;
  - ➔ à manutenção dos direitos adquiridos e direitos em curso de aquisição.
- ★ Todas as pessoas interessadas deverão dispor de um direito de recurso em caso de recusa de uma prestação, ou de apresentar queixa no que se refere à sua natureza, nível, montante ou qualidade.
- ★ Cada Estado deverá assumir a responsabilidade geral:
  - ➔ pelo serviço das prestações atribuídas nos termos da Convenção; e
  - ➔ pela boa administração das instituições e serviços envolvidos na aplicação da Convenção.

- \* A Convenção prevê ainda a participação dos representantes dos trabalhadores marítimos protegidos e dos armadores (e eventualmente das autoridades públicas) quando a administração da segurança social dos marítimos não esteja confiada a uma instituição regulamentada pelas autoridades públicas ou responsável perante um parlamento.

## 8. Inspeção do trabalho

### Convenção N.º 178

#### Convenção sobre Inspeção do Trabalho (Marítimos), 1996

- ★ Qualquer Estado que ratifique a Convenção deverá manter um sistema de inspeção das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores marítimos.

**Autoridade central de coordenação:** ministros, departamentos governamentais ou outras autoridades públicas com competência para elaborar e controlar a aplicação de regulamentos, despachos ou outras instruções com força obrigatória no que se refere à inspeção das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores marítimos relativamente a qualquer embarcação matriculada no território do Estado em causa.

- ★ Caberá à autoridade central de coordenação coordenar total ou parcialmente as inspeções relativas às condições de trabalho e de vida dos marítimos e definir os princípios a serem observados.
- ★ A autoridade deverá assumir em todos os casos a responsabilidade da inspeção das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores marítimos.
- ★ Poderá autorizar instituições públicas ou outras organizações que reconheça competência e independência a realizar, em seu nome, essa inspeção.
- ★ Todos os navios matriculados no seu território deverão ser inspeccionados em intervalos não superiores a três anos e, sempre que possível, anualmente, a fim de confirmar se as condições de trabalho e de vida a bordo estão em conformidade com a legislação e regulamentação nacionais.
- ★ Se um Estado receber uma queixa ou obtiver provas de que um navio matriculado no seu território não cumpre a legislação e regulamentação nacionais no que se refere às condições de trabalho e de vida dos marítimos, deverá adoptar medidas de inspeção do navio, logo que possível.
- ★ Quando ocorram alterações significativas na construção do navio ou nas condições de alojamento, este deverá ser inspeccionado no prazo de três meses a contar da data de realização dessas alterações.

- \* Qualquer Estado que ratifique a Convenção deverá nomear inspectores devidamente qualificados para o exercício das suas funções e em número suficiente.
- \* O estatuto e as condições de trabalho dos inspectores deverão ser de molde a assegurar a sua independência face a quaisquer mudanças de governo e a influências externas indevidas.

Os inspectores deverão ter poderes para:

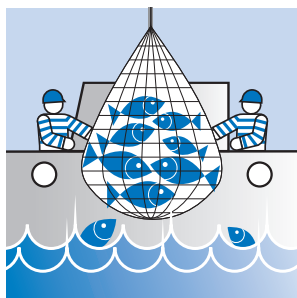
- ➔ subir a bordo de um navio matriculado no território do Estado e entrar nas suas instalações na medida do necessário para a realização da inspecção;
- ➔ levar a cabo qualquer observação, teste ou inquérito a fim de se certificarem do rigoroso cumprimento das disposições legais em vigor;
- ➔ exigir a correcção das deficiências encontradas;
- ➔ e, quando tenham motivos para crer que uma deficiência representa um perigo significativo para a saúde e segurança dos trabalhadores marítimos, proibir um navio de deixar o porto até que sejam tomadas as medidas necessárias.
- \* No entanto, o navio não deverá ser injustificadamente imobilizado ou atrasado. Se um navio for indevidamente imobilizado ou atrasado, o armador ou operador respectivo terá direito a uma compensação por quaisquer perdas ou danos sofridos.
- \* A autoridade central de coordenação deverá manter registos das inspecções realizadas às condições de trabalho e de vida dos marítimos e publicará um relatório anual sobre as actividades de inspecção.
- \* A legislação nacional deverá prever sanções adequadas, a serem aplicadas pelos inspectores, em caso de violação das disposições legais em vigor e de obstrução à sua actividade quando se encontrem no exercício das suas funções. Essas sanções deverão ser efectivamente aplicadas.
- \* Os inspectores deverão dispor da faculdade de advertir e aconselhar, em vez de instaurar ou recomendar processos.

#### RECOMENDAÇÃO N.º 185

##### Recomendação sobre Inspecção do Trabalho (Marítimos), 1996

- A autoridade central de coordenação deverá, entre outras funções:
  - ➔ assegurar a cooperação entre os inspectores, armadores, trabalhadores marítimos e as suas respectivas organizações;

- estabelecer procedimentos simples que lhe permitam receber, de forma confidencial, informações sobre possíveis infracções das disposições legais, apresentadas pelos trabalhadores marítimos, quer directamente quer através dos seus representantes, e possibilitar aos inspectores a sua pronta investigação;
- habilitar os capitães, os membros da tripulação ou os representantes dos trabalhadores marítimos a pedir uma inspecção quando a considerem necessária.
- A autoridade deve igualmente ser informada sobre quaisquer acidentes de trabalho ou doenças profissionais que afectem os marítimos nos casos e termos previstos na legislação ou regulamentação nacionais.
- Os inspectores deverão, sempre que possível, ter formação no domínio marítimo ou dispor de experiência no trabalho marítimo. Devem ter um conhecimento adequado das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores marítimos.
- Além disso, deverão ter poderes para:
  - interrogar o capitão, os marítimos ou qualquer outra pessoa, incluindo o armador ou o representante deste, sobre a aplicação das disposições legais em vigor;
  - exigir a apresentação de quaisquer livros, diários de bordo, registos, certificados ou outros documentos ou informações directamente relacionados com o objecto da inspecção;
  - fazer cumprir a afixação dos avisos previstos nas disposições legais em vigor; e
  - obter ou retirar, para efeitos de análise, amostras de produtos, carga, água potável, provisões e matérias ou substâncias utilizados ou manuseados.
- Os inspectores deverão:
  - ser proibidos de deterem qualquer interesse directo ou indirecto em qualquer operação que devam inspecionar;
  - estar obrigados ao respeito das normas de confidencialidade, sob pena da aplicação das sanções ou medidas disciplinares adequadas;
  - guardar confidencialidade da origem de qualquer queixa e abster-se de dar a entender ao armador, ao seu representante ou ao operador do navio que se procedeu a uma inspecção em consequência dessa queixa; e
  - dispor da faculdade de, após a realização de uma inspecção, submeter imediatamente à atenção do armador, do operador do navio ou do capitão quaisquer deficiências susceptíveis de afectar a saúde e segurança das pessoas que se encontrem a bordo.
- Finalmente, a Recomendação contém indicações sobre as informações que devem figurar no relatório anual a ser publicado pela autoridade central de coordenação.



## Convenção N.º 188



## Convenção sobre o Trabalho na Pesca, 2007

- \* A Convenção aplica-se, salvo indicação nela estabelecida em contrário, a todos os pescadores e embarcações de pesca que se dediquem a actividades de pesca comercial.
- \* Qualquer Estado que ratifique a Convenção deverá adoptar legislação, regulamentação ou outras medidas, nas quais poderão incluir-se convenções colectivas, decisões judiciais, sentenças arbitrais ou outros meios compatíveis com a legislação e prática nacionais, com o fim de cumprir as obrigações previstas na Convenção em relação a todos os pescadores e a todas as embarcações de pesca que se dediquem à pesca comercial sob a sua jurisdição. Qualquer Membro que ratifique a Convenção deverá, nomeadamente:
  - Assegurar que a idade mínima de admissão ao trabalho a bordo de uma embarcação de pesca seja 16 anos. Contudo, a autoridade competente poderá autorizar uma idade mínima de 15 anos em certas circunstâncias. Os jovens não poderão ter menos de 18 anos de idade quando as actividades realizadas a bordo forem susceptíveis de prejudicar a sua saúde, segurança ou moralidade, ou se forem efectuadas à noite;
  - Assegurar que as embarcações de pesca sejam dotadas de efectivos suficientes e tripuladas em segurança, e que os pescadores disponham de períodos regulares de repouso de duração suficiente para garantir a sua segurança e saúde.
  - Exigir que os pescadores que trabalhem em embarcações que arvoem o seu pavilhão sejam protegidos por um contrato de trabalho de pescador, cujo conteúdo seja facilmente compreensível e compatível com as disposições da Convenção, e no qual sejam especificados os requisitos mínimos previstos no Anexo II.
  - Assegurar a existência de procedimentos adequados para que os pescadores possam analisar e pedir esclarecimentos sobre as cláusulas do contrato de trabalho de pescador, antes de o assinarem, e de mecanismos de resolução de eventuais diferendos quanto a esses contratos.

- ➔ Garantir que um pescador numa embarcação que entre num porto estrangeiro tem direito a ser repatriado quando o contrato de trabalho expirar ou por outros motivos devidamente justificados.
- ➔ Proibir os serviços privados de recrutamento e colocação de utilizarem meios, mecanismos ou listas destinados a impedir que os pescadores obtenham um emprego ou dissuadi-los de o obter, e proibir que as despesas ou outros encargos decorrentes do recrutamento ou colocação de pescadores sejam suportada, directa ou indirectamente, total ou parcialmente, por estes;
- ➔ Assegurar que os pescadores que recebem um salário têm garantido um pagamento mensal ou periódico e que todos os pescadores que trabalham a bordo de embarcações de pesca dispõem de meios para enviar, total ou parcialmente, as remunerações recebidas, incluindo os adiantamentos, às suas famílias sem quaisquer custos;
- ➔ Exigir que o alojamento a bordo de embarcações de pesca seja de dimensão e qualidade suficientes e adequadamente equipado para o serviço da embarcação e para o período de tempo em que os pescadores vivam a bordo. Além disso, deverá dar cumprimento aos requisitos específicos do Anexo III. Serão previstos procedimentos para responder a queixas sobre alojamentos que não correspondam aos requisitos da Convenção.
- ➔ Exigir que os alimentos e a água potável transportados e servidos a bordo tenham valor nutritivo, qualidade e quantidade suficientes e sejam fornecidos pelo proprietário da embarcação de pesca, sem custos para os pescadores.
- ➔ Exigir que as embarcações de pesca levem a bordo equipamento e apetrechos médicos adequados para o serviço da embarcação, tendo em conta o número de pescadores a bordo, a zona da operação e a duração da viagem. Os pescadores terão o direito a receber tratamento médico em terra e a serem desembarcados a tempo de receber cuidados médicos em caso de lesões ou doenças graves.
- ➔ Visar a prevenção dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, bem como dos riscos relacionados com o trabalho a bordo de embarcações de pesca, incluindo a avaliação e gestão de riscos, a formação e a instrução a bordo dos pescadores. Os Estados deverão assegurar a constituição de comissões conjuntas, ou outros órgãos adequados, em matéria de segurança e saúde no trabalho.
- ➔ Assegurar que os pescadores que residem habitualmente no seu território e as pessoas a seu cargo, de acordo com o previsto na legislação nacional, têm direito a beneficiar da protecção da segurança social em condições não menos



favoráveis do que as aplicáveis a outros trabalhadores, incluindo os assalariados ou os trabalhadores por conta própria, com residência habitual no seu território. Além disso, os Estados deverão cooperar, através de acordos bilaterais ou multilaterais ou de outras medidas, com vista à protecção completa dos pescadores em matéria de segurança social, tendo em conta o princípio da igualdade de tratamento, independentemente da nacionalidade, e assegurar a manutenção dos direitos, adquiridos ou em curso de aquisição, à segurança social de todos os pescadores, onde quer que residam.

- ➞ Proporcionar aos pescadores protecção em caso de doença, lesão ou morte relacionadas com o trabalho. No caso de lesões devidas a acidente de trabalho ou doença profissional, o pescador terá acesso a cuidados médicos adequados e à indemnização correspondente, em conformidade com a legislação e regulamentação nacionais. Essa protecção poderá ser garantida através de um sistema baseado na responsabilidade dos proprietários das embarcações de pesca, ou num regime de seguro obrigatório ou de indemnização dos trabalhadores, ou noutros regimes. Na falta de tais medidas, os proprietários das embarcações de pesca deverão assumir a responsabilidade por essa protecção.
- ★ Cada Membro deverá exercer efectivamente a sua jurisdição e controlo sobre as embarcações que arvoreem o seu pavilhão, estabelecendo um sistema destinado a garantir o cumprimento dos requisitos da Convenção incluindo, consoante os casos, inspecções, apresentação de relatórios, monitorização, procedimentos de tramitação de queixas, aplicação de sanções e medidas correctivas adequadas, em conformidade com a legislação nacional.
- ★ Os Estados-membros que recebam uma queixa ou que obtenham provas de que uma embarcação de pesca arvorando o seu pavilhão não está em conformidade com os requisitos da Convenção, deverão adoptar as medidas necessárias para investigar a questão e velar pela adopção de medidas para resolver quaisquer deficiências detectadas.
- ★ Se um Membro, em cujo porto faça escala uma embarcação de pesca no decurso normal da sua actividade ou por outras razões operacionais, receber uma queixa ou obtiver provas de que a embarcação não corresponde aos requisitos da Convenção, poderá elaborar um relatório dirigido ao governo do Estado de pavilhão do navio, com cópia para o Director-Geral do Bureau Internacional do Trabalho, e adoptar as medidas necessárias para rectificar qualquer situação a bordo que constitua manifestamente um perigo para a segurança e saúde. As queixas podem ser apresentadas por um pescador, por um organismo profissional,

uma associação, um sindicato ou, em geral, por qualquer pessoa empenhada na segurança da embarcação e com interesse nos riscos para a segurança ou saúde dos pescadores a bordo.

- ✱ A Convenção estabelece requisitos adicionais para muitas das disposições acima referidas no caso de embarcações com 24 metros ou mais de comprimento, ou de embarcações que permaneçam no mar durante períodos longos.
- ✱ A Convenção prevê flexibilidade quanto à sua aplicação pelos Estados, no que respeita:
  - ➔ à possibilidade de, após consulta, excluir dos requisitos da Convenção, ou de algumas das suas disposições: as embarcações de pesca que operem em rios, lagos ou canais, bem como categorias limitadas de pescadores ou embarcações de pesca. No caso dessas exclusões, o Estado deverá comunicar à OIT as medidas adoptadas para proporcionar uma protecção equivalente.
  - ➔ à possibilidade de um mecanismo legal que permita aos Estados aplicar progressivamente algumas das suas disposições, quando se reconheça que a sua aplicação integral não é imediatamente possível, face ao insuficiente desenvolvimento das infra-estruturas ou instituições nacionais. Quando um Estado se prevaleça desta possibilidade, deverá elaborar um plano que indique a forma como as disposições em causa estão a ser gradualmente implementadas, informando a OIT sobre isso.
  - ➔ à possibilidade da existência de leis, regulamentos ou outras medidas em matéria de alojamento que sejam "substancialmente equivalentes" às condições específicas constantes do Anexo III da Convenção.
- ✱ A Convenção prevê a consulta pela autoridade competente das organizações representativas dos empregadores e trabalhadores interessadas, em especial, das organizações representativas dos proprietários de embarcações de pesca e de pescadores, quando existam, quando se recorrer às cláusulas de flexibilidade acima referidas.

### RECOMENDAÇÃO N.º 199

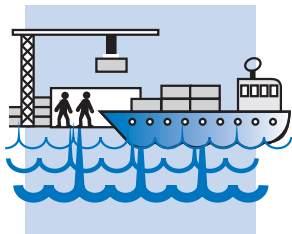
#### Recomendação sobre o Trabalho na Pesca, 2007

- A Recomendação fornece orientações adicionais sobre muitas das questões abordadas na Convenção sobre o Trabalho na Pesca, 2007 (N.º 188). As questões focadas incluem: a protecção dos jovens, os exames médicos, as competências profissionais e a formação, a folha

de serviço, a remuneração dos pescadores, o alojamento, os cuidados médicos a bordo, a segurança e saúde no trabalho e a segurança social.

- No que diz respeito à protecção dos jovens, a Recomendação dispõe que os Membros deverão prever uma formação anterior ao embarque para as pessoas de 16 a 18 anos de idade. A formação poderá ser obtida através da participação em acções de aprendizagem ou em programas de formação homologados, que deverão estar sujeitos à supervisão de uma autoridade competente e não poderão afectar a educação geral da pessoa em causa. Além disso, os Membros deverão adoptar medidas para garantir a adequação dos equipamentos de segurança, salva-vidas e de sobrevivência, bem como do tipo de exames médicos que devem ser exigidos aos membros da tripulação com menos de 18 anos.
- Relativamente à formação, a Recomendação apela ao cumprimento das normas internacionais geralmente aceites no que se refere à formação e competências para exercer as funções de capitão ou patrão, oficial de coberta, maquinista e outras funções a bordo de embarcações de pesca. Os Estados-membros deverão igualmente elaborar planos nacionais e gerir programas de formação que assegurem a não discriminação no acesso à formação.
- No domínio do alojamento dos pescadores a bordo, a Recomendação complementa a Convenção N.º 188, fornecendo orientações adicionais nos seguintes domínios:
  - Conceção e construção
  - Ruído e vibrações
  - Aquecimento e iluminação
  - Dormitórios e instalações recreativas
  - Alimentação e instalações sanitárias
- As disposições da Recomendação remetem para o Código de Segurança para Pescadores e Embarcações de Pesca da FAO/OIT/OMI e para as Directrizes de Aplicação Voluntária para o Projecto, Construção e Equipamento de Embarcações de Pesca Pequenas da FAO/OIT/OMI.
- Segundo a Recomendação, a autoridade competente, no que se refere à assistência médica a bordo, deve adoptar medidas a fim de:
  - Promover a assistência médica a bordo através do estabelecimento de uma lista adequada de acessórios e equipamentos médicos, encorajar a formação nos primeiros socorros básicos e facilitar o intercâmbio de informações médicas e outras relacionadas;
  - Desenvolver a assistência médica a bordo das embarcações com 24 metros de comprimento ou mais, dedicando especial atenção às recomendações internacionais nesse domínio e garantindo inspecções do equipamento e acessórios médicos em intervalos não superiores a 12 meses.

- No domínio da segurança e saúde no trabalho, a Recomendação prevê que a autoridade competente deverá:
  - ➔ Adotar políticas e programas nacionais a fim de contribuir para a melhoria contínua da segurança e saúde dos pescadores. Mais concretamente, a autoridade competente deverá velar pela realização de consultas periódicas sobre questões de segurança e saúde, fornecer orientações adequadas, material de formação ou outras informações apropriadas, tendo em conta as normas internacionais, os códigos, directrizes e outras informações pertinentes.
- Reforçar o sistema de avaliação de riscos assegurando a participação activa de todos os pescadores, ou dos seus representantes, e aplicar a legislação, regulamentação ou outras medidas que possam favorecer uma política de segurança e saúde no trabalho e proporcionar aos pescadores um fórum de influência em questões de segurança e saúde.
- A Recomendação faz também referência às Directrizes da OIT relativas aos sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho, ILO-OSH 2001, e ao Código de Segurança para Pescadores e Embarcações de Pesca, Parte A, da FAO/OIT/OMI.
- Relativamente à segurança social, prevê que os Membros deverão:
- Estender progressivamente a protecção da segurança social a todos os pescadores, mantendo actualizada a informação sobre a percentagem de pescadores cobertos, a gama de eventualidades cobertas e o nível das prestações. Além disso, cada pescador deverá ter o direito de recorrer em caso de recusa da prestação ou de determinação desfavorável no que se refere à qualidade ou quantidade da mesma.
- A Recomendação apela ao reforço do mecanismo de cumprimento das estabelecido no artigo 43.º da Convenção N.º 188 através do desenvolvimento de políticas de inspecção baseadas nas normas internacionais acordadas.
- Uma inovação importante da Recomendação é o facto de prever, entre outras medidas, que um Estado-membro, enquanto Estado costeiro, ao conceder licenças de pesca na sua zona económica exclusiva, possa requerer que as embarcações de pesca observem o disposto na Convenção N.º 188.



## Convenção N.º 152



### Convenção sobre Segurança e Saúde (Trabalho Portuário), 1979

- ★ A Convenção N.º 152 tem por objectivo a protecção dos trabalhadores portuários face ao risco de acidentes ou lesões para a sua saúde.

**Trabalho portuário:** trabalho de carga ou descarga de qualquer navio, bem como quaisquer tarefas com ele relacionadas.

- ★ A definição deste trabalho deverá ser estabelecida e revista pela legislação e prática nacionais, após consulta das organizações de empregadores e trabalhadores.
- ★ Qualquer Estado parte na Convenção deverá prescrever medidas técnicas destinadas a:
  - proporcionar e manter locais de trabalho, equipamentos e meios de acesso ao trabalho seguros;
  - promover o recurso a métodos de trabalho seguros e que não impliquem riscos para a saúde;
  - prestar as informações, formação e supervisão necessárias para assegurar a protecção dos trabalhadores contra riscos de acidentes ou danos para a saúde decorrentes do trabalho, ou durante a sua execução;
  - dotar os trabalhadores de equipamento e meios de protecção pessoal, bem como de todos os meios de salvamento que possam ser razoavelmente exigidos quando a protecção não possa ser assegurada por outros meios;
  - proporcionar e manter serviços adequados e suficientes de primeiros socorros e de salvamento;
  - desenvolver procedimentos apropriados para fazer face a situações de emergência.
- ★ Essas medidas deverão abranger, nomeadamente:
  - os requisitos gerais relativos à construção, equipamento e manutenção das instalações portuárias e de outros locais onde se realizem trabalhos portuários;
  - a prevenção e protecção contra incêndios e explosões;

- ➔ meios seguros de acesso aos navios, porões, plataformas, equipamentos e aparelhos de elevação;
  - ➔ o transporte de trabalhadores;
  - ➔ a construção, manutenção e utilização do equipamento de elevação e de manipulação de carga, bem como das plataformas;
  - ➔ a testagem, exame, inspecção e certificação, consoante os casos, dos aparelhos de elevação e dos acessórios de manipulação;
  - ➔ a manipulação da carga;
  - ➔ o acompanhamento médico;
  - ➔ os serviços de primeiros socorros e de salvamento;
  - ➔ as substâncias perigosas e outros riscos no ambiente de trabalho;
  - ➔ os equipamento de protecção pessoal e roupas protectoras;
  - ➔ a organização da segurança e da higiene;
  - ➔ a formação dos trabalhadores;
  - ➔ a notificação e investigação dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais.
- \* A legislação nacional deverá atribuir às pessoas adequadas a responsabilidade pelo cumprimento destas medidas, nomeadamente, consoante o caso:
    - ➔ os empregadores;
    - ➔ os proprietários da maquinaria;
    - ➔ os capitães; ou
    - ➔ outras pessoas.
  - \* Os Estados que ratifiquem a Convenção deverão:
    - ➔ precisar as obrigações relativas à segurança e saúde no trabalho das pessoas e organismos que se dedicam ao trabalho portuário;
    - ➔ tomar as medidas necessárias, incluindo a previsão de sanções adequadas, para dar cumprimento às disposições da Convenção;
    - ➔ prever serviços de inspecção para controlar a aplicação das medidas a adoptar em conformidade com a Convenção, ou certificar-se da realização de inspecções adequadas.
  - \* Deverão ser tomadas medidas para que os trabalhadores:
    - ➔ não perturbem sem motivo válido o funcionamento de um dispositivo ou sistema de segurança, nem o utilizem indevidamente;

- zelem, dentro dos limites razoáveis, pela sua própria segurança e pela de outras pessoas que possam ser afectadas pelos seus actos ou omissões no trabalho;
- informem imediatamente o seu superior directo sobre qualquer situação susceptível de constituir um risco e que não possam corrigir por si próprios.
- ★ Os trabalhadores devem ter o direito de contribuir para a segurança no trabalho e de exprimir as suas opiniões sobre as questões de segurança suscitadas pelos métodos de trabalho adoptados.
- ★ A autoridade nacional competente deverá actuar em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores implicadas no cumprimento da Convenção. Deve também ser prevista a estreita colaboração entre os empregadores e trabalhadores na aplicação das medidas técnicas previstas na Convenção.
- ★ Em certas condições, um Estado poderá conceder derrogações ao disposto na Convenção, em relação ao trabalho portuário:
  - em locais em que o tráfego seja irregular e limitado a embarcações pequenas; e
  - no que respeita às embarcações de pesca.
- ★ Poderá igualmente alterar certas medidas técnicas previstas na Convenção, se a autoridade competente concluir, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, que a protecção geral concedida não é inferior à que resultaria da aplicação integral do disposto na Convenção.

#### RECOMENDAÇÃO N.º 160

##### Recomendação sobre Segurança e Saúde (Trabalho Portuário), 1979

- A fim de prevenir os acidentes de trabalho e as doenças profissionais, os trabalhadores devem receber formação adequada sobre métodos de trabalho seguros, higiene no trabalho e, se necessário, primeiros socorros e utilização dos aparelhos de manipulação de carga em condições de segurança.
- No quadro da aplicação da Convenção N.º 152, os Estados devem ter em conta a última edição do Código de Práticas sobre segurança e saúde no trabalho portuário publicado pela OIT, bem como as disposições pertinentes adoptadas sob os auspícios de outras organizações internacionais competentes. A Recomendação inclui também uma lista de medidas técnicas que complementam as da Convenção.







## Convenção N.º 97



### Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (revista), 1949

**Trabalhador migrante:** pessoa que emigra de um país para outro com vista a ocupar um emprego que não seja por conta própria. A expressão inclui todas as pessoas regularmente admitidas na qualidade de trabalhador migrante.

A Convenção não se aplica:

- aos trabalhadores fronteiriços;
- à entrada, por um curto período, das pessoas que exerçam uma profissão liberal e de artistas;
- aos trabalhadores do mar.

- \* Qualquer Estado que ratifique a Convenção compromete-se a disponibilizar à OIT e a outros Estados, a seu pedido, informações sobre:
  - a política e legislação nacionais relativas à emigração e imigração;
  - as disposições especiais relativas à circulação dos trabalhadores migrantes e às suas condições de trabalho e de vida; os acordos celebrados neste domínio.
- \* Deverá igualmente:
  - assegurar que existe um serviço gratuito destinado a ajudar os trabalhadores migrantes e, nomeadamente, a facultar-lhes informação;
  - tomar medidas apropriadas contra a propaganda enganosa no domínio da emigração e imigração;
  - tomar medidas a fim de facilitar a partida, viagem e acolhimento dos trabalhadores migrantes;
  - manter serviços médicos apropriados para os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias;
  - garantir que os serviços prestados pelo seu serviço público de emprego aos trabalhadores migrantes são gratuitos;

- ➔ permitir que estes trabalhadores transfiram parte dos seus ganhos e economias, em conformidade com a legislação nacional relativa à exportação e importação de divisas.
- ★ Deverá aplicar, sem discriminação de nacionalidade, raça, religião ou sexo, aos imigrantes que se encontrem legalmente no seu território, um tratamento que não seja menos favorável do que aquele que é aplicado aos seus próprios nacionais no que respeita às seguintes matérias:
  - ➔ Na medida em que essas matérias sejam reguladas pela legislação ou dependam do controlo das autoridades administrativas:
    - a) remuneração, duração do trabalho, férias pagas, restrições ao trabalho a domicílio, idade mínima de admissão ao emprego, formação profissional e trabalho das mulheres e dos adolescentes;
    - b) filiação nas organizações sindicais e gozo das vantagens proporcionadas pela negociação colectiva;
    - c) alojamento.
  - ➔ Segurança social, sem prejuízo das limitações seguintes:
    - a) acordos visando a manutenção dos direitos adquiridos e dos direitos em curso de aquisição;
    - b) acordos especiais (prestações ou fracções de prestações a pagar pelos fundos públicos e abonos pagos às pessoas que não reúnem as condições de quotização exigidas para a atribuição de uma pensão normal).
- ★ Impostos, taxas ou contribuições relativos ao trabalho.
- ★ Acções judiciais relacionadas com as matérias previstas na Convenção.
- ★ Os Membros para os quais a Convenção esteja em vigor comprometem-se a que os serviços prestados pelo seu serviço público de emprego aos trabalhadores migrantes não acarretem despesas para estes.
- ★ Um trabalhador migrante admitido a título permanente e os membros da sua família autorizados a acompanhá-lo não podem ser reencaminhados para o seu território de origem quando o trabalhador migrante se encontre impossibilitado de exercer a sua profissão por doença contraída ou lesão ocorrida após a sua chegada, a não ser que:
  - ➔ a pessoa em causa o deseje; ou
  - ➔ um acordo internacional, que obrigue o Estado-membro interessado, o preveja.

- ★ As autoridades dos Estados entre os quais circule um número de migrantes suficientemente elevado deverão, sempre que necessário ou desejável, celebrar acordos para regular as questões de interesse comum que sejam suscitadas pela aplicação da Convenção.
- ★ O trabalhador migrante deverá dispor do direito de transferir parte dos seus ganhos e economias, tendo em conta os limites fixados pela legislação nacional no que se refere à exportação e importação de divisas.
- ★ Finalmente, a Convenção inclui três Anexos. Os Estados que ratifiquem a Convenção poderão, através de uma declaração apensa à ratificação, excluir da aplicação um ou vários deles. Os Anexos abrangem:
  - a regulamentação das operações de recrutamento, colocação e condições de emprego dos trabalhadores migrantes: a) que não sejam recrutados por força de acordos relativos a migrações colectivas ocorridas sob controlo governamental (Anexo I); ou b) recrutados em virtude desses acordos (Anexo II);
  - a isenção de direitos aduaneiros para a importação de objectos pessoais, ferramentas e equipamento para trabalhadores migrantes (Anexo III).

#### RECOMENDAÇÃO N.º 86

##### Recomendação sobre Trabalhadores Migrantes (revista), 1949

- A Recomendação inclui orientações sobre, entre outras matérias, a organização dos serviços gratuitos de apoio aos migrantes e os tipos de ajuda que lhes devem prestar, bem como sobre a informação que os Estados devem disponibilizar à OIT.
- Prevê o controle dos intermediários que se dediquem ao recrutamento, à introdução ou à colocação de trabalhadores migrantes.
- Preconiza:
  - ➔ a facilitação das migrações, nomeadamente por medidas em matéria de formação profissional e de acesso às escolas;
  - ➔ a adopção de medidas destinadas a permitir a reagrupamento familiar;
  - ➔ a possibilidade para os trabalhadores migrantes, autorizados a residir num território e os membros das suas famílias autorizados a juntarem-se a eles, de ocuparem um emprego nas mesmas condições que os nacionais, ou, pelo menos, a limitação das restrições neste domínio.

- Um Estado deve abster-se de afastar do seu território um trabalhador migrante que tenha sido regularmente admitido (e, se for o caso, os membros da sua família) por razões de insuficiência de recursos do trabalhador ou da situação do mercado de trabalho, salvo se tiver sido celebrado um acordo para o efeito entre o país de emigração e o país de imigração.
- O Estado de origem de um trabalhador migrante, que tenha mantido a sua nacionalidade e a ele regresse, deve conceder-lhe o benefício de medidas de assistência e de promoção de emprego de desempregados, sem quaisquer condições prévias de residência ou de emprego.
- Nos casos apropriados, os Estados devem celebrar acordos bilaterais relativos à aplicação da Convenção N.º 97 e da Recomendação N.º 86. Para esse efeito, o Anexo à Recomendação inclui um Modelo de Acordo destinado a servir de guia para os Estados.



## Convenção N.º 143

### Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (Disposições Complementares), 1975

- ★ A Convenção tem por finalidades:
  - ➔ combater as migrações em condições abusivas; e
  - ➔ promover a igualdade de oportunidades e de tratamento dos trabalhadores migrantes.

#### Migrações em condições abusivas (Parte I)

- ★ Qualquer Estado que ratifique a Convenção compromete-se a respeitar os direitos humanos fundamentais de todos os trabalhadores migrantes.
- ★ Deverá determinar sistematicamente, em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores:
  - ➔ se existem migrantes ilegalmente empregados no seu território; e
  - ➔ se existem, do ou para o seu território, ou ainda em trânsito, migrações para fins de emprego nas quais os migrantes sejam submetidos a condições contrárias aos instrumentos internacionais aplicáveis, ou à legislação nacional.
- ★ Os Estados deverão adoptar as medidas necessárias para prevenir e eliminar estes abusos, incluindo medidas contra os organizadores de movimentos ilícitos ou clandestinos de migrantes com fins de emprego e contra aqueles que empreguem trabalhadores

que tenham imigrado em condições ilegais. Uma das finalidades destas medidas deve consistir em punir os autores do tráfico de mão-de-obra, qualquer que seja o país a partir do qual estes exercem as suas actividades.

- \* Devem também prever o intercâmbio sistemático de informações sobre este assunto, em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores.
- \* Serão adoptadas disposições, no âmbito da legislação nacional, para a detecção eficaz de emprego ilegal de trabalhadores migrantes, bem como sanções contra as pessoas que:
  - empreguem ilegalmente trabalhadores migrantes;
  - organizem migrações para fins de emprego de forma abusiva; conscientemente prestem assistência a tais migrações.
- \* As organizações representativas de empregadores e trabalhadores deverão ser consultadas em relação à legislação e outras medidas previstas na Convenção destinadas a prevenir e eliminar abusos e deverão ter a possibilidade de tomar iniciativas para esse efeito.
- \* Um trabalhador migrante que resida legalmente num país e que tenha perdido o emprego:
  - não deve ser considerado como estando em situação irregular pelo simples facto da perda do emprego; e
  - deve gozar de igualdade de tratamento em relação aos nacionais, em especial no que se refere às garantias de segurança de emprego e à reclassificação e readaptação profissionais.
- \* Um trabalhador migrante em situação irregular, que não possa ser regularizada, deve gozar pessoalmente, assim como a sua família, de igualdade de tratamento no que se refere aos direitos decorrentes de empregos anteriores em matéria de:
  - remuneração;
  - segurança social; e
  - outras vantagens.
- \* Em caso de diferendo relativamente a estes direitos, o trabalhador deverá ter a possibilidade de apresentar o caso a um organismo competente, quer pessoalmente quer através de um representante.
- \* No caso de expulsão do trabalhador ou da sua família, o custo não deverá ser por eles suportado.

**Igualdade de oportunidades e de tratamento (Parte II)**

- \* Qualquer Estado que ratifique a Convenção compromete-se a formular e aplicar uma política nacional destinada a promover e garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores migrantes e os seus familiares que estejam legalmente no seu território em matéria de:

- ➔ emprego e profissão;
- ➔ segurança social;
- ➔ direitos sindicais e culturais; e
- ➔ liberdades individuais e colectivas.

Deverá:

- ➔ esforçar-se por obter a colaboração das organizações de empregadores e de trabalhadores, assim como de outros organismos adequados, a fim de impulsionar a aceitação e a aplicação dessa política;
  - ➔ promulgar leis e encorajar programas de educação com esse objectivo;
  - ➔ tomar medidas com vista a proporcionar aos trabalhadores migrantes o conhecimento mais completo possível da política adoptada pelo Estado, dos seus direitos e obrigações, assim como das iniciativas destinadas a prestar-lhes uma assistência efectiva no exercício dos seus direitos e na sua protecção;
  - ➔ revogar todas as disposições legislativas e modificar as disposições ou práticas administrativas incompatíveis com a política enunciada;
  - ➔ em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, formular e aplicar uma política social que permita aos trabalhadores migrantes e às suas famílias beneficiar das mesmas vantagens que os seus nacionais, tendo em conta (sem lesar o princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento) as suas necessidades especiais;
  - ➔ encorajar os esforços dos trabalhadores migrantes e das suas famílias tendentes a preservar as suas identidades nacionais e étnicas, assim como os laços culturais com os países de origem e, inclusivamente, dar às crianças a possibilidade de beneficiarem de um ensino da sua língua materna;
- garantir a igualdade de tratamento nas condições de trabalho entre todos os trabalhadores migrantes que exerçam a mesma actividade.

- \* Todo e qualquer Estado-membro poderá:
  - ➔ subordinar a livre escolha de emprego a um período mínimo de residência prescrito (não superior a dois anos);

- regulamentar as condições de reconhecimento das qualificações profissionais, após consulta das organizações representativas de empregadores e de trabalhadores.
- \* Os Estados deverão colaborar a fim de facilitar o reagrupamento familiar de todos os trabalhadores migrantes que residam legalmente no seu território.
- \* Qualquer Estado-membro poderá, mediante declaração anexa ao instrumento de ratificação, excluir da sua aplicação qualquer uma das partes da Convenção. Nesse caso, o Estado poderá, em qualquer altura, anulá-la através de declaração ulterior.

### RECOMENDAÇÃO N.º 151

#### Recomendação sobre Trabalhadores Migrantes, 1975

##### Igualdade de oportunidades e de tratamento

- Os trabalhadores migrantes que se encontrem legalmente no território de um Estado-membro, ou cuja situação tenha sido regularizada, devem gozar de efectiva igualdade de oportunidades e de tratamento face aos trabalhadores nacionais no que se refere, nomeadamente:
  - ➔ ao acesso aos serviços de orientação profissional e de colocação;
  - ➔ ao acesso à formação profissional e a um emprego da sua escolha;
  - ➔ à promoção;
  - ➔ à segurança de emprego e à obtenção de um emprego alternativo;
  - ➔ à remuneração (igual por um trabalho de igual valor);
  - ➔ às condições de trabalho;
  - ➔ à filiação em organizações sindicais.
- Deverão ser tomadas medidas adequadas para:
  - ➔ promover a compreensão pelo público destes princípios;
  - ➔ examinar as queixas e corrigir quaisquer práticas consideradas incompatíveis com estes princípios;
  - ➔ informar os trabalhadores migrantes e as suas famílias, numa língua que lhes seja familiar;
  - ➔ melhorar o seu conhecimento da língua ou línguas do país de imigração;
  - ➔ favorecer a sua adaptação à sociedade do país de emprego e ajudá-los a preservarem a sua identidade nacional e étnica, bem como os laços culturais com o país de origem.

- A igualdade de tratamento para os trabalhadores migrantes cuja situação não possa ser regularizada, como previsto na Convenção N.º 143, deve incluir a filiação sindical e o exercício de direitos sindicais.

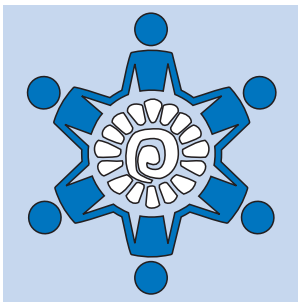
### Política social

- Os Estados-membros, em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, deverão formular e aplicar uma política social que permita aos trabalhadores migrantes e às suas famílias beneficiar das vantagens concedidas aos seus próprios nacionais.
- Neste contexto, deverão ter em conta, sem prejuízo do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento, as necessidades específicas que os trabalhadores migrantes possam ter até se adaptarem à sociedade do país de emprego.
- Esta política social deve ser periodicamente reexaminada, avaliada e, se necessário, revista.
- Deverá incluir:
  - medidas destinadas a facilitar o reagrupamento familiar;
  - medidas para a protecção da saúde dos trabalhadores migrantes; e
  - serviços sociais a que os trabalhadores migrantes e as suas famílias tenham acesso.

### Emprego e residência

- Um trabalhador migrante regularmente admitido no território de um Estado-membro e que perca o emprego deve:
  - ter direito à prorrogação da autorização de residência a fim de procurar um novo emprego;
  - ter direito à reintegração no trabalho ou a uma compensação em caso de despedimento injustificado.
- Um trabalhador migrante que seja alvo de uma medida de expulsão deverá dispor do direito de recurso, o qual deverá ter efeito suspensivo da execução da medida, sem prejuízo das exigências da segurança nacional ou da ordem pública.
- Um trabalhador migrante que deixe o país de emprego deverá ter direito, independentemente do facto de a sua estadia ser ou não legal:
  - a qualquer remuneração que lhe seja devida, incluindo a indemnização pela cessação do contrato de trabalho;
  - às prestações que forem devidas por qualquer acidente de trabalho ou doença profissional;
  - a uma compensação pelas férias anuais não gozadas; e
  - ao reembolso de quaisquer quotizações da segurança social que não confirmem o direito a prestações.
- Em caso de desacordo sobre estes direitos, o trabalhador deve ter a possibilidade de fazer valer os seus interesses perante o organismo competente.





## Convenção N.º 169



## Convenção sobre Povos Indígenas e Tribais, 1989

## Âmbito de aplicação

- \* A Convenção aplica-se:
  - a) aos povos tribais em países independentes cujas condições sociais, culturais e económicas os distingam de outros sectores da colectividade nacional e cuja situação jurídica seja regida, total ou parcialmente, pelos seus próprios costumes ou tradições ou por uma legislação especial;
  - b) aos povos de países independentes considerados indígenas por descenderem de populações que viviam no país, ou numa região geográfica a que o país pertencesse, na época da conquista ou colonização ou do estabelecimento das actuais fronteiras do Estado, e que, qualquer que seja a sua situação jurídica, conservem todas ou algumas das suas próprias instituições sociais, económicas, culturais e políticas.
- \* Neste sentido, a consciência da sua identidade deve ser considerada como um critério fundamental para a determinação dos grupos a que a Convenção se aplica.

## Protecção dos direitos dos povos indígenas e tribais

- \* Os Estados que ratifiquem a Convenção devem desenvolver, com a participação dos povos em causa, uma acção coordenada e sistemática com o fim de proteger os direitos destes povos e de garantir o respeito da sua integridade.
- \* Essa acção deve incluir medidas destinadas a:
  - providenciar que os membros desses povos beneficiem, em pé de igualdade, dos direitos e oportunidades reconhecidos aos restantes membros da população;
  - promover a plena realização dos direitos sociais, económicos e culturais destes povos, no respeito da sua identidade social e cultural, dos seus costumes e tradições e das suas instituições;

ajudar os membros desses povos a eliminar as diferenças socio-económicas que possam existir entre eles e os outros membros da comunidade nacional, de forma compatível com as suas aspirações e formas de vida.

- ✱ Os povos indígenas e tribais devem gozar plenamente dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, sem obstáculos nem discriminações. Não poderá ser utilizada nenhuma forma de coacção contra eles em violação desses direitos e liberdades.
- ✱ Devem ser adoptadas as medidas especiais, se necessário, para salvaguardar as pessoas, as instituições, os bens, o trabalho, a cultura e o meio ambiente desses povos. Essas medidas não devem prejudicar o gozo, sem discriminação, dos direitos gerais de cidadania.

### Consulta

- ✱ Os governos devem consultar os povos interessados:
  - ➡ sempre que se prevejam medidas legislativas ou administrativas que os possam afectar directamente;
  - ➡ antes de lançar ou autorizar quaisquer programas de prospecção ou exploração dos recursos das suas terras, quando o Estado detiver a propriedade dos minerais ou dos recursos do subsolo, ou direitos sobre outros recursos existentes nas terras;
  - ➡ quando a transferência e reinstalação desses povos forem consideradas necessárias como medida excepcional;
  - ➡ sempre que se pondere a sua capacidade para alienar as suas terras ou para, de outra forma, transmitir os seus direitos sobre essas terras fora da sua comunidade;
  - ➡ sobre a organização e o funcionamento de programas especiais de formação destinados a estes povos.
- ✱ Essas consultas deverão ser conduzidas de boa fé e de forma adaptada às circunstâncias, a fim de se chegar a acordo.

### Participação e desenvolvimento

- ✱ Os governos devem adoptar medidas:
  - ➡ que assegurem aos povos indígenas e tribais a possibilidade de participarem livremente, e a todos os níveis, no processo de tomada de decisão nos organismos responsáveis pelas políticas e programas que lhes digam respeito;

- ➡ que lhes permitam desenvolver plenamente as suas próprias instituições e iniciativas e, nos casos adequados, proporcionar-lhes os recursos necessários para o efeito.
- ★ Os povos indígenas e tribais devem dispor do direito de:
  - ➡ decidir das suas próprias prioridades relativamente ao processo de desenvolvimento, na medida em que este os afecte;
  - ➡ exercer controlo, tanto quanto possível, sobre o seu próprio desenvolvimento económico, social e cultural; e
  - ➡ participar na formulação, aplicação e avaliação de programas para o desenvolvimento nacional e regional que os possam afectar directamente.

#### **Costumes e tradições**

- ★ Na aplicação do disposto na Convenção, os Estados devem:
  - ➡ reconhecer e proteger os valores e as práticas destes povos, respeitar a sua dignidade e ter devidamente em conta a natureza dos problemas que se lhes colocam;
  - ➡ adoptar políticas, com a participação e cooperação dos povos afectados, para atenuar as dificuldades que enfrentam face a novas condições de vida e de trabalho.
- ★ Na aplicação da legislação nacional a estes povos, devem ser devidamente tidos em conta os seus costumes ou o seu direito consuetudinário.
- ★ Os povos em causa devem ter o direito de conservar os seus costumes e instituições, sempre que os mesmos não sejam incompatíveis com os direitos humanos reconhecidos a nível nacional e internacional. Sempre que necessário, deverão ser estabelecidos procedimentos para a resolução de eventuais conflitos neste domínio.

#### **Acesso à justiça**

- ★ Os povos interessados devem ser protegidos contra a violação dos seus direitos e poder intentar processos judiciais, quer individualmente quer através dos seus órgãos representativos, a fim de assegurar o respeito efectivo destes direitos.

### Direitos à terra

- ★ A Convenção estabelece, entre outras, a obrigação de:
  - ➔ respeitar a importância especial de que se reveste para os povos indígenas e tribais a sua relação com as terras ou territórios que ocupem ou utilizem de outra forma;
  - ➔ reconhecer os direitos de propriedade e de posse sobre as terras que tradicionalmente ocupam e respeitar os seus modos de transmissão dos direitos à terra;
  - ➔ adoptar procedimentos adequados a nível nacional para resolver as queixas desses povos relativas à terra;
  - ➔ salvaguardar os direitos dos povos em causa aos recursos naturais das suas terras, incluindo a participação nos benefícios ou a prestação de compensações quando a prospecção ou exploração desses recursos for permitida.
- ★ Os povos indígenas não deverão ser deslocados das suas terras, salvo a título excepcional e mediante determinadas garantias.

### Recrutamento e condições de emprego

- ★ Os governos devem adoptar medidas especiais para garantir a protecção efectiva dos trabalhadores indígenas no que se refere ao recrutamento e às condições de emprego, sempre que não estejam suficientemente protegidos pela legislação aplicável aos trabalhadores em geral.
- ★ Deverão igualmente fazer tudo o que estiver ao seu alcance para evitar qualquer discriminação entre os trabalhadores indígenas e os outros trabalhadores, especialmente no que se refere:
  - ➔ ao acesso ao emprego e à promoção;
  - ➔ à igualdade de remuneração para trabalho de igual valor;
  - ➔ à assistência médica e social;
  - ➔ à segurança e saúde no trabalho;
  - ➔ às prestações da segurança social e outras vantagens decorrentes do emprego;
  - ➔ à habitação;
  - ➔ ao direito de associação;
  - ➔ ao direito de desenvolver actividades sindicais legais;
  - ➔ ao direito de celebrar convenções colectivas com empregadores ou organizações de empregadores.
- ★ Os trabalhadores indígenas não devem ser sujeitos a condições de trabalho perigosas para a sua saúde, nem a sistemas de recrutamento coercivos, incluindo a servidão por dívidas.

- ✦ Devem gozar da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres no emprego e de protecção contra o assédio sexual.
- ✦ Devem beneficiar de oportunidades pelo menos iguais às dos demais cidadãos no que se refere às medidas de formação profissional.
- ✦ Deve ser dada especial atenção à criação de serviços adequados de inspecção do trabalho nas regiões onde estes trabalhadores são empregados, a fim de garantir o cumprimento das disposições da Convenção no que se refere ao recrutamento e às condições de emprego.

#### **Segurança social e saúde**

- ✦ Os regimes de segurança social deverão ser progressivamente estendidos aos povos indígenas e tribais e ser-lhe aplicados sem discriminação.
- ✦ Devem igualmente ser postos à sua disposição serviços de saúde adequados.

#### **Educação**

- ✦ Os membros destes povos devem ter a oportunidade de adquirir educação a todos os níveis, pelo menos em pé de igualdade com a restante comunidade nacional. Além disso, os programas de educação devem ser desenvolvidos e aplicados em cooperação com os interessados, a fim de responderem às suas necessidades específicas.

#### **Disposições gerais**

- ✦ Os governos devem adoptar medidas para:
  - ➔ dar a conhecer aos povos indígenas e tribais os seus direitos e deveres;
  - ➔ eliminar os preconceitos que determinados sectores da colectividade nacional possam ter a seu respeito;
  - ➔ facilitar os contactos e a cooperação entre estes povos através das fronteiras.

**RECOMENDAÇÃO N.º 104****Recomendação sobre Populações Indígenas e Tribais, 1957**

- A Recomendação aborda certas matérias não abrangidas pela Convenção N.º 169, como as condições de facto (para além das condições de direito) em que as populações envolvidas utilizam a terra.
- Preconiza também à adopção de medidas adequadas para a eliminação do endividamento entre camponeses pertencentes a estas populações.
- Preconiza a adaptação dos métodos cooperativos modernos às formas tradicionais de propriedade e aos sistemas tradicionais de serviços comunitários e de ajuda mútua existentes entre estas populações.
- Por último, inclui disposições pormenorizadas sobre o recrutamento e as condições de emprego dos trabalhadores pertencentes a estas populações.



## Convenção N.º 110



## Convenção sobre as Plantações, 1958

**Plantação:** qualquer exploração agrícola, situada numa zona tropical ou subtropical, que ocupe com regularidade trabalhadores assalariados e que se dedique principalmente ao cultivo ou produção, para fins comerciais, de certos produtos (café, cana-de-açúcar, tabaco, etc.). O termo inclui normalmente os serviços de transformação primária dos produtos da plantação.

A Convenção não é aplicável às empresas familiares ou às pequenas empresas que produzam para o mercado local e que não empreguem regularmente trabalhadores assalariados.

- \* Os Estados que ratifiquem a Convenção comprometem-se a aplicar as suas disposições, de forma igual, a todos os trabalhadores de plantações, sem distinção de raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade, origem social, pertença tribal ou filiação sindical.
- \* A fim de assegurar a sua aplicação aos trabalhadores de plantações, a Convenção reproduz certas disposições substantivas de outras Convenções da OIT nos seguintes domínios:
  - a) contratação e o recrutamento de trabalhadores migrantes;
  - b) duração máxima do período de serviço que pode ser estipulada nos contratos de trabalho e abolição das sanções penais;
  - c) salários mínimos e protecção dos salários;
  - d) férias anuais pagas;
  - e) descanso semanal;
  - f) protecção da maternidade;
  - g) indemnização por acidentes de trabalho;
  - h) direito de organização e negociação colectiva;
  - i) liberdade sindical;
  - j) inspecção do trabalho;

- k) alojamento;
- l) cuidados médicos.

- ★ Os Estados que ratifiquem a Convenção devem aplicar as suas disposições gerais, as Partes correspondentes às alíneas c), h) e j) acima indicadas e, pelo menos, duas das Partes restantes.

---

#### **Protocolo de 1982 à Convenção sobre as Plantações, 1958**

---

- ★ O Protocolo modifica o âmbito de aplicação da Convenção N.º 110, permitindo aos Estados-membros excluírem da sua aplicação, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores, as explorações cuja superfície não ultrapasse 5 hectares e que não empreguem mais de 10 trabalhadores em qualquer momento no decurso de um ano civil.



#### **RECOMENDAÇÃO N.º 110**

##### **Recomendação sobre as Plantações, 1958**

- A Recomendação alarga a lista de matérias abrangidas pela Convenção N.º 110, incluindo:
  - a) a formação profissional;
  - b) disposições mais detalhadas sobre a protecção dos salários (pagamento de salários e fixação de valores mínimos) e sobre a duração do trabalho;
  - c) a igualdade de remuneração entre mulheres e homens por trabalho de igual valor;
  - d) serviços sociais;
  - e) a prevenção e reparação dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
  - f) a segurança social;
  - g) os poderes dos inspectores do trabalho.



## RECOMENDAÇÃO N.º 132

### Recomendação sobre Rendeiros e Meeiros, 1968

#### **Rendeiros e meeiros: trabalhadores agrícolas:**

- que pagam uma renda fixa em numerário, em espécie ou em trabalho;
- que pagam uma renda em espécie consistindo numa parte acordada da produção; ou
- cuja remuneração consiste numa parte da produção, quando não estejam abrangidos pela legislação aplicável aos trabalhadores assalariados.

A Recomendação não se aplica às relações de emprego em que o trabalho seja remunerado por um salário fixo.

- A política social e económica deve ter por objectivo:
  - promover a melhoria progressiva e contínua do bem-estar dos rendeiros, meeiros e categorias similares de trabalhadores agrícolas;
  - garantir-lhes o maior grau possível de estabilidade e de segurança no trabalho e nos meios de subsistência.
- Os Estados deverão adoptar medidas para que:
  - a responsabilidade na gestão da exploração incumba principalmente aos rendeiros e meeiros (sem prejuízo dos direitos essenciais dos proprietários);
  - o acesso à terra lhes seja facilitado;
  - a criação e o desenvolvimento de organizações que representem os interesses dos rendeiros e meeiros, por um lado, e dos proprietários, por outro, sejam encorajados.
- A Recomendação inclui disposições minuciosas sobre os métodos de aplicação da Convenção, especialmente no que se refere:
  - ao nível dos arrendamento;
  - aos contratos que regem as relações entre os proprietários, por um lado, e os rendeiros e meeiros, por outro.
- As restantes medidas previstas na Recomendação incluem:
  - o incentivo à criação de cooperativas;
  - a atribuição de créditos a juros reduzidos para rendeiros e meeiros;
  - o acesso à formação profissional;
  - programas para a promoção do emprego rural;
  - a cobertura dos rendeiros e meeiros por regimes de segurança social;
  - a protecção contra os riscos de perda de rendimentos resultantes de calamidades naturais.



## Convenção N.º 149

### Convenção Relativa ao Pessoal de Enfermagem, 1977

**Pessoal de enfermagem:** todas as categorias de pessoal que prestam cuidados e serviços de enfermagem.

A Convenção aplica-se a todo o pessoal de enfermagem, onde quer que exerça as suas funções.

- \* Os Estados que ratifiquem a Convenção devem, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores, adoptar e pôr em prática uma política de serviços e de pessoal de enfermagem que tenha por objectivo assegurar os cuidados de enfermagem necessários para que a população atinja o mais elevado nível de saúde possível.
- \* Em particular, tomará as medidas necessárias para assegurar ao pessoal de enfermagem:
  - educação e formação adequadas;
  - condições de emprego e de trabalho, incluindo perspectivas de carreira e de remuneração, capazes de atrair e reterem o pessoal na profissão.
- \* Entre outras medidas, deverá:
  - prever as exigências mínimas em matéria de formação do pessoal de enfermagem e a supervisão dessa formação;
  - especificar as condições para a prática da profissão;
  - encorajar a participação do pessoal de enfermagem no planeamento dos serviços de enfermagem e a consulta desse pessoal sobre as decisões que lhes digam respeito.
- \* A determinação das condições de emprego e de trabalho deve fazer-se de preferência por meio de negociação entre as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas.
- \* A resolução dos conflitos neste domínio será procurada por via de negociações entre as partes interessadas ou de mecanismos independentes e imparciais, como a mediação, a conciliação ou a arbitragem voluntária.
- \* O pessoal de enfermagem deve beneficiar de condições pelo menos equivalentes às dos restantes trabalhadores do país, nos seguintes domínios:
  - duração do trabalho;
  - repouso semanal;

- ➔ férias anuais pagas;
- ➔ licença para educação;
- ➔ licença de maternidade;
- ➔ licença por motivos de saúde;
- ➔ segurança social.

- \* Os Estados que ratifiquem a Convenção devem esforçar-se por melhorar a legislação existente em matéria de saúde e segurança no trabalho, adaptando-a às características especiais do trabalho do pessoal de enfermagem e do meio em que é executado.

### RECOMENDAÇÃO N.º 157

#### Recomendação Relativa ao Pessoal de Enfermagem, 1977

- A Recomendação defende o estabelecimento de uma estrutura do pessoal de enfermagem racional, incluindo um número limitado de categorias definidas em função da instrução e formação recebidas e do nível de funções exercidas.
- Inclui também disposições pormenorizadas sobre formação, a qual deve abranger não só a teoria, mas também a prática e a formação contínua.
- Os representantes do pessoal de enfermagem devem dispor da protecção prevista na Convenção relativa aos Representantes dos Trabalhadores (Convenção N.º 135) e na Recomendação (N.º 143), 1971 (ver o capítulo “ Liberdade de associação, negociação colectiva e relações profissionais”).
- Devem ser adoptadas medidas para proporcionar ao pessoal de enfermagem perspectivas de carreira razoáveis.
- As suas remunerações devem ser fixadas a níveis compatíveis com as suas necessidades socio-económicas, qualificações, responsabilidades, funções e experiência, que tenham em conta os constrangimentos e riscos inerentes à profissão, e que sejam susceptíveis de atrair e reter pessoas na profissão.
- Nos países em que a semana normal de trabalho do conjunto dos trabalhadores exceda 40 horas, devem ser adoptadas medidas para a reduzir o mais rapidamente possível para esse nível, no que se refere ao pessoal de enfermagem, sem redução do salário.
- A duração normal do trabalho deve ser contínua e não exceder oito horas diárias. O dia de trabalho, incluindo as horas suplementares, não deve exceder doze horas, excepto em casos de urgência especial.

- As decisões sobre a organização do trabalho, o tempo de trabalho e os períodos de repouso devem ser tomadas em acordo ou em consulta com os representantes livremente escolhidos do pessoal de enfermagem ou com as organizações que o representem.
- Em relação à protecção da saúde no trabalho do pessoal de enfermagem, as medidas recomendadas respeitam sobretudo:
  - a serviços de saúde no trabalho;
  - a exames médicos;
  - a estudos sobre os riscos específicos a que o pessoal de enfermagem pode estar exposto e à prevenção desses riscos.
- Finalmente, o Anexo à Recomendação inclui sugestões sobre a aplicação prática das suas disposições.



## Convenção N.º 172

### Convenção sobre Condições de Trabalho (Hotéis e Restaurantes), 1991

- \* A Convenção aplica-se aos trabalhadores, quaisquer que sejam a natureza e a duração da sua relação de emprego, que exerçam funções em:
  - hotéis e estabelecimentos similares que ofereçam alojamento;
  - restaurantes e estabelecimentos similares que sirvam comida, bebidas ou ambos.
- \* Os Estados que ratifiquem a Convenção podem estender o seu âmbito de aplicação a outros estabelecimentos que prestem serviços turísticos.
- \* Podem igualmente, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores, excluir da sua aplicação:
  - certas categorias particulares de trabalhadores;
  - certos tipos de estabelecimentos, quando se coloquem problemas especiais de natureza considerável.
- \* Os Estados que ratifiquem a Convenção devem, no respeito da autonomia das organizações de empregadores e de trabalhadores em causa, adoptar e aplicar uma política destinada a melhorar as condições de emprego dos trabalhadores abrangidos pela Convenção.
- \* Esta política deverá ter por objectivo geral garantir que os trabalhadores em causa não sejam excluídos do âmbito de quaisquer normas mínimas adoptadas a nível nacional para os trabalhadores

em geral, incluindo as relativas aos direitos em matéria de segurança social.

- ★ No que respeita ao tempo de trabalho, os trabalhadores dos hotéis e restaurantes devem ter direito:
  - ➔ a uma duração diária normal de trabalho razoável;
  - ➔ a disposições razoáveis em matéria de horas suplementares;
  - ➔ a períodos mínimos razoáveis de descanso diário e semanal;
  - ➔ a uma adequada compensação, em tempo livre ou em remuneração, se tiverem de trabalhar em dias feriados;
  - ➔ a férias anuais pagas.
- ★ Independentemente das gratificações, os trabalhadores em causa devem receber uma remuneração de base, que lhes será paga a intervalos regulares.
- ★ Por último, deverá ser proibida a venda e compra de empregos nos hotéis e restaurantes.

#### RECOMENDAÇÃO N.º 179

##### Recomendação sobre Condições de Trabalho (Hotéis e Restaurantes), 1991

- Os Estados devem:
  - ➔ garantir o controlo efectivo da aplicação das medidas adoptadas nos termos da Recomendação através de um serviço de inspecção ou por qualquer outro meio considerado adequado;
  - ➔ encorajar as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas a participar activamente na promoção da aplicação das disposições da Recomendação.
- A aplicação das medidas relativas à fixação da duração normal de trabalho e à regulamentação das horas suplementares deve ser objecto de consultas entre o empregador e os trabalhadores interessados ou os seus representantes.
- As horas de trabalho e as horas suplementares devem ser correctamente calculadas e registadas e os trabalhadores devem ter acesso aos seus registos.
- Sempre que possível, devem ser progressivamente eliminados os horários descontínuos, de preferência através da negociação colectiva.
- Os trabalhadores em causa devem ter direito a:
  - ➔ um período de descanso semanal não inferior a 36 horas o qual, sempre que possível, deverá ser ininterrupto;

→ um período de descanso diário de dez horas consecutivas.

- Quando a duração das férias anuais pagas dos trabalhadores em causa for inferior a quatro semanas por ano de serviço, deverão ser adoptadas medidas para alcançar progressivamente esse nível.
- Os Estados devem adoptar políticas e programas de formação destinados a melhorar as qualificações, a qualidade do trabalho e as perspectivas de carreira dos participantes.



## Convenção N.º 177

### Convenção sobre Trabalho no Domicílio, 1996

#### Trabalho no domicílio: trabalho realizado por uma pessoa:

- em sua casa ou noutras instalações da sua escolha, que não sejam o local de trabalho do empregador;
- mediante remuneração;
- que resulte num produto ou serviço conforme às especificações do empregador, a menos que essa pessoa tenha o grau de autonomia e de independência económica necessário para ser considerada um trabalhador independente.

- ★ A Convenção aplica-se a todas as pessoas que efectuem trabalho no domicílio.
- ★ Os Estado que ratifiquem a Convenção devem adoptar, aplicar e rever periodicamente uma política nacional destinada a melhorar a situação dos trabalhadores no domicílio, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas e, quando existam, das organizações que se ocupam dos trabalhadores no domicílio e das organizações de empregadores que recorram a trabalhadores no domicílio.
- ★ Essa política deve promover, na medida do possível, a igualdade de tratamento entre os trabalhadores no domicílio e os outros trabalhadores assalariados, tendo em conta as características especiais do trabalho no domicílio e, quando adequado, as condições aplicáveis a um tipo de trabalho idêntico ou similar efectuado numa empresa.
- ★ A igualdade de tratamento deve ser promovida, em especial no que diz respeito:
  - ➡ ao direito dos trabalhadores no domicílio de constituírem ou de se filiarem em organizações da sua escolha e de participarem nas actividades dessas organizações;

- ➔ à protecção contra a discriminação no emprego e na profissão;
  - ➔ à protecção em matéria de segurança e saúde no trabalho;
  - ➔ à remuneração;
  - ➔ à protecção por regimes legais de segurança social;
  - ➔ ao acesso à formação;
  - ➔ à idade mínima de admissão ao emprego ou trabalho; e
  - ➔ à protecção da maternidade.
- ★ A legislação nacional em matéria de segurança e saúde no trabalho deve, entre outras medidas, determinar as condições em que certos tipos de trabalho e a utilização de certas substâncias podem ser proibidos no trabalho no domicílio.
  - ★ Devem ser adoptadas medidas adequadas para que as estatísticas do trabalho incluam o trabalho no domicílio.
  - ★ Um sistema de inspecção deve assegurar o cumprimento da legislação aplicável ao trabalho no domicílio e devem ser previstas e efectivamente aplicadas sanções em caso de violação dessa legislação.

#### RECOMENDAÇÃO N.º 184

##### Recomendação sobre Trabalho no Domicílio, 1996

- Na medida do possível, os Estados devem implicar os organismos tripartidos ou as organizações de empregadores e de trabalhadores na formulação e aplicação da política nacional relativa ao trabalho no domicílio.
- O trabalhador no domicílio deve ser mantido informado sobre as suas condições específicas de emprego por escrito ou por qualquer outra forma compatível com a legislação e prática nacionais, e, em especial, sobre o nome e endereço do empregador, o escalão ou nível de remuneração, o seu método de cálculo e o tipo de trabalho a ser executado.
- A Recomendação inclui também medidas relativas ao controlo do trabalho no domicílio abrangendo, entre outras matérias:
  - ➔ o registo dos empregadores e intermediários em causa;
  - ➔ a manutenção pelos empregadores de um registo de todos os trabalhadores no domicílio;
  - ➔ a manutenção de uma relação do trabalho confiado a esses trabalhadores;
  - ➔ os poderes dos inspectores do trabalho;

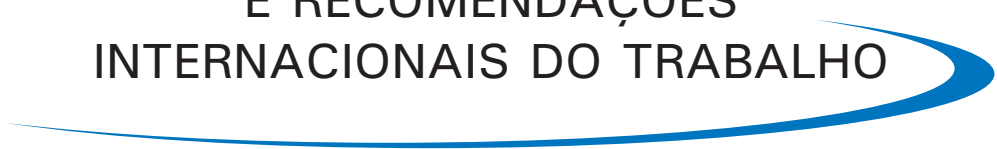
→ sanções em casos de violações graves ou reiteradas da legislação aplicável.

- A Recomendação prevê igualmente que a legislação nacional relativa à idade mínima de admissão ao emprego ou ao trabalho deve aplicar-se ao trabalho no domicílio.
- Preconiza a identificação e eliminação dos obstáculos ao direito dos trabalhadores no domicílio de se organizarem, bem como o encorajamento à negociação colectiva.
- A legislação nacional relativa à protecção do salário deve aplicar-se aos trabalhadores no domicílio. Devem ser igualmente estabelecidos níveis mínimos para os salários no trabalho no domicílio. Os níveis de remuneração dos trabalhadores no domicílio devem de preferência ser fixados por negociação colectiva.
- As medidas preconizadas pela Recomendação em matéria de segurança e saúde no trabalho dizem respeito:
  - à divulgação de orientações sobre as precauções a ser tomadas;
  - às respectivas obrigações dos empregadores e dos trabalhadores;
  - as regras aplicáveis em caso de perigo iminente e grave.
- Em matéria de duração do trabalho, a Recomendação aborda, entre outros temas:
  - os períodos de descanso diários e semanais;
  - as férias anuais pagas;
  - as licenças por doença pagas.
- Os trabalhadores no domicílio devem beneficiar de protecção da segurança social.
- A legislação nacional no domínio da protecção da maternidade deve ser aplicável a estes trabalhadores.
- Os trabalhadores no domicílio devem beneficiar da mesma protecção que os outros trabalhadores em caso de cessação do emprego.
- Devem existir mecanismos para a resolução de conflitos entre um trabalhador no domicílio e um empregador ou, se for o caso, um intermediário utilizado pelo empregador.
- Os Estados devem promover e apoiar programas relativos ao trabalho no domicílio em cooperação com as organizações de empregadores e de trabalhadores, abrangendo, nomeadamente, a informação, a sensibilização, a formação e a segurança e a saúde.
- Deverão ser adoptados programas específicos destinados a eliminar o trabalho infantil no trabalho no domicílio.
- Sempre que possível, a informação deve ser fornecida em línguas acessíveis aos trabalhadores no domicílio.



## Secção 2

# GUIA DE PROCEDIMENTOS RELATIVOS ÀS CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES INTERNACIONAIS DO TRABALHO





## ***A Organização Internacional do Trabalho***

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma agência especializada das Nações Unidas que tem por finalidade promover a justiça social e os direitos humanos e do trabalho universalmente reconhecidos. Trata-se da única organização mundial dotada de uma estrutura tripartida com representação igual dos governos, empregadores e trabalhadores. Os principais meios de que dispõe a Organização para atingir os seus objectivos de progresso económico e de justiça social são as actividades relativas às normas e à cooperação técnica. No entanto, as normas da OIT não podem ser totalmente entendidas sem primeiro se ter acesso a uma descrição geral da origem e estrutura da Organização.<sup>16</sup>

### ***Origem***

A OIT foi fundada em 1919, por ocasião da Conferência de Paz convocada no final da Primeira Guerra Mundial. A Constituição da OIT, integrada na Parte XIII do Tratado de Versalhes, estabeleceu pela primeira vez uma ligação entre paz e justiça social, ao afirmar que “só se pode fundar uma paz universal e duradoura com base na justiça social”. A criação da Organização respondeu igualmente a preocupações de ordem humanitária e económica: a necessidade de proteger os direitos fundamentais de todos os trabalhadores de modo a edificar uma sociedade humanizada, bem como a necessidade de evitar formas negativas de concorrência internacional.

### ***Estrutura***

A Organização Internacional do Trabalho, com sede em Genebra, na Suíça, desenvolve a sua actividade através de três órgãos principais, todos eles integrando a característica única da Organização: a sua estrutura tripartida. Esses órgãos são: uma assembleia-geral – a Conferência Internacional do Trabalho; um conselho executivo – o Conselho de Administração; e um secretariado permanente – o Bureau Internacional do Trabalho.

<sup>16</sup> A descrição aqui apresentada não pretende, de forma alguma, ser exaustiva. Para mais informações, consultar o sítio web da OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)).

**a. A Conferência Internacional do Trabalho**

A Conferência Internacional do Trabalho reúne-se todos os anos em Junho, em Genebra, na Suíça. Cada Estado-membro é representado por uma delegação que integra dois delegados do governo, um delegado dos empregadores e um delegado dos trabalhadores, acompanhados de conselheiros técnicos. Os delegados dos empregadores e dos trabalhadores são nomeados através de acordo com as organizações nacionais mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores. Cada delegado à Conferência dispõe dos mesmos direitos e goza de total liberdade de voto, independentemente do modo como votam os restantes membros da delegação nacional.

A Conferência tem diversas funções essenciais: estabelece as normas internacionais do trabalho e desempenha uma função muito importante no controlo da sua aplicação, actuando como um fórum onde são debatidas livremente questões sociais e laborais de importância para o mundo inteiro; a Conferência aprova resoluções que fornecem orientações para a política geral e as actividades da OIT; adopta o programa da OIT, vota o orçamento da Organização e elege o Conselho de Administração; e, finalmente, decide sobre a admissão de novos Estados-membros (salvo nos casos de admissão automática de Estados-membros das Nações Unidas que tenham apresentado um pedido oficial).

**b. O Conselho de Administração**

O Conselho de Administração reúne três vezes por ano, em Março, Junho e Novembro, em Genebra, na Suíça. Dispõe de 56 membros titulares: 28 representam os governos, 14 representam os empregadores e 14 representam os trabalhadores. Dez das vagas governamentais são detidas, a título permanente, por Estados de importância industrial significativa.<sup>17</sup>

Os restantes membros governamentais são eleitos pelos delegados governamentais na Conferência (dos países que não sejam de importância industrial significativa), de três em três anos, tendo em conta a sua distribuição geográfica. Os representantes dos empregadores e dos trabalhadores são eleitos pelos seus respectivos delegados na Conferência, e são escolhi-

<sup>17</sup> Ou seja: Alemanha, Brasil, China, Estados Unidos, Federação Russa, França, Índia, Itália, Japão e Reino Unido.

dos em função da sua capacidade pessoal para representar os empregadores e trabalhadores da organização no seu conjunto.

O Conselho de Administração toma decisões sobre a política da OIT, estabelece a ordem de trabalhos da Conferência Internacional do Trabalho, elabora o programa e o orçamento da Organização (que são depois submetidos à Conferência para adopção), elege o Director-Geral do Bureau Internacional do Trabalho e dirige as actividades do Bureau. O Conselho de Administração exerce também funções de controlo da aplicação das normas internacionais do trabalho.

**c. O Bureau Internacional do Trabalho**

O Bureau Internacional do Trabalho, em Genebra, Suíça, é o secretariado permanente da Organização. Constitui o ponto central do conjunto das actividades, que lhe cabe preparar sob a direcção do Conselho de Administração e sob a liderança de um Director-Geral eleito pelo Conselho de Administração por um mandato renovável de cinco anos. O Bureau prepara os documentos e relatórios que constituem o material de base essencial para as conferências e reuniões da Organização e dirige programas de cooperação técnica em todo o mundo, em apoio especialmente das actividades da Organização relacionadas com as normas do trabalho. Dispõe igualmente de um centro de investigação e documentação que edita uma vasta gama de publicações especializadas e de periódicos dedicados a questões laborais e sociais.

A estrutura do Bureau inclui também diversos escritórios locais situados em diferentes partes do mundo. Através desses escritórios, a OIT mantém contacto directo com os governos, trabalhadores e empregadores.

O Centro Internacional de Formação da OIT, com sede em Turim, na Itália, é o instrumento de formação da Organização. Proporciona formação em matérias que ajudam a OIT a prosseguir o seu objectivo de um trabalho digno para todos.<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Para mais dados sobre as actividades de formação do CIF no domínio das normas do trabalho, consultar o sítio web do Programa das Normas Internacionais do Trabalho (<http://training.ilo.org/ils>).

## ***A adopção das normas***

A elaboração de normas internacionais do trabalho constitui um dos principais meios para a acção da OIT. Os dois principais tipos de normas desenvolvidos pela OIT são as Convenções e as Recomendações. As Convenções são instrumentos que criam obrigações legais a partir do momento da sua ratificação e entrada em vigor. As Recomendações não são objecto de ratificação, mas incluem orientações sobre políticas, legislação e práticas a adoptar. As normas são adoptadas pela Conferência Internacional do Trabalho. Salvo decisão do Conselho de Administração em contrário, qualquer questão inscrita na ordem de trabalhos é considerada como submetida à Conferência para uma discussão dupla. Em circunstâncias especiais, o Conselho de Administração pode decidir submeter uma questão à Conferência para uma única discussão.

### **Disposições pertinentes da Constituição**

#### **★ Artigo 19.º da Constituição da OIT**

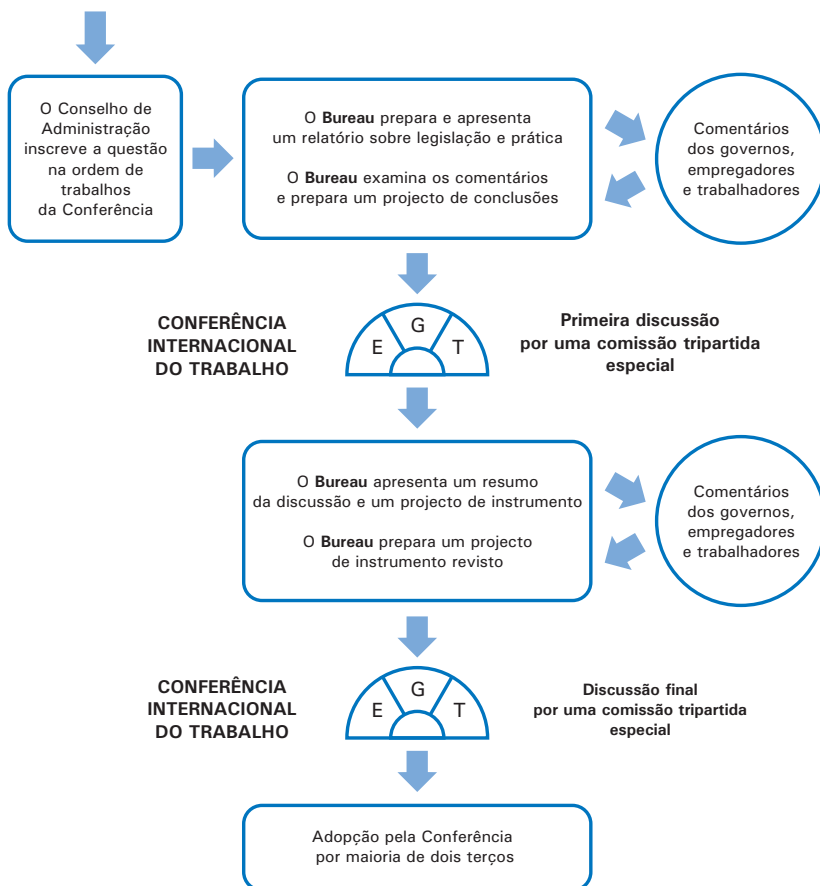
1. Se a Conferência se pronunciar pela adopção de propostas relativas a um ponto da ordem de trabalhos, terá de determinar se essas propostas deverão revestir a forma: a) de uma Convenção internacional; ou b) de uma Recomendação, se o assunto tratado, ou algum dos seus aspectos, não é considerado conveniente ou adaptado de imediato à adopção de uma Convenção.
2. Em ambos os casos, para que uma Convenção ou uma Recomendação sejam adoptadas por votação final na Conferência, é requerida uma maioria de dois terços dos votos dos delegados presentes.

Na prática, a maioria das Recomendações tem por finalidade complementar e clarificar as Convenções a que estão associadas. Até ao momento, a Conferência adoptou poucas Recomendações isoladas.

<sup>17</sup> United Kingdom and the United States.

## Adopção

UM PROBLEMA QUE REQUER A ADOÇÃO DE UMA NORMA É IDENTIFICADO  
A NÍVEL NACIONAL E INTERNACIONAL  
(PROCEDIMENTO DE DUPLA DISCUSSÃO)



## ***Apresentação das normas às autoridades competentes***

Os Estados-membros da OIT comprometem-se a submeter ao respectivo Parlamento as Convenções, Protocolos e Recomendações adoptados pela Conferência Internacional do Trabalho. Esta obrigação destina-se a garantir um exame adequado pelas autoridades competentes dos instrumentos adoptados, com vista a transformá-los em lei ou em outras medidas. Os Estados-membros são também obrigados a enviar ao Director-Geral da OIT e às organizações nacionais representativas de empregadores e de trabalhadores informações na matéria.

### **Disposições pertinentes da Constituição**

No caso de uma Convenção:

#### **★ Artigo 19.º, n.º 5, da Constituição da OIT**

- (b) cada um dos Membros compromete-se a submeter, no prazo máximo de um ano a partir do encerramento da sessão da Conferência (ou se, na sequência de circunstâncias excepcionais, não for possível fazê-lo no prazo de um ano, logo que possível, mas nunca mais de 18 meses após o encerramento da sessão da Conferência), a Convenção à autoridade ou autoridades com competência na matéria, com vista a transformá-la em lei ou a tomar outras medidas;
- (c) os Membros informarão o Director-Geral do Bureau Internacional do Trabalho sobre as medidas tomadas, por força do presente artigo, para submeter a Convenção à autoridade ou autoridades competentes, comunicando-lhe todas as informações sobre a autoridade ou autoridades consideradas competentes e sobre as decisões por elas tomadas.

No caso de uma Recomendação:

#### **★ Artigo 19.º, n.º 6, da Constituição da OIT**

- (b) cada um dos Membros compromete-se a submeter, no prazo de um ano a partir do encerramento da sessão da Conferência (ou se, na sequência de circunstâncias excepcionais, não for possível fazê-lo no prazo de um ano, logo que for possível, mas nunca mais de 18 meses após o encerramento da sessão da Conferência), a Recomendação à autoridade ou autoridades com competência na matéria, com vista a transformá-la em lei ou a tomar outras medidas;



- (c) os Membros informarão o Director-Geral do Bureau Internacional do Trabalho sobre as medidas tomadas, por força do presente artigo, para submeter a Recomendação à autoridade ou autoridades competentes, comunicando-lhe todas as informações sobre a autoridade ou autoridades consideradas competentes e sobre as decisões por elas tomadas.

No caso das Convenções e das Recomendações:

★ **Artigo 23.º da Constituição da OIT**

1. O Director-Geral apresentará na sessão seguinte da Conferência um resumo das informações e dos relatórios que lhe tiverem sido transmitidos pelos Membros, em aplicação dos artigos 19.º e 22.º.
2. Cada Membro comunicará às organizações representativas, reconhecidas como tais para os efeitos do artigo 3.º, uma cópia das informações e relatórios transmitidos ao Director-Geral em aplicação dos artigos 19.º e 22.º.

O dever de submissão:

- 1) Submeter o instrumento adoptado ao órgão legislativo (assembleia legislativa).
- 2) Informar o Director-Geral do BIT sobre as medidas tomadas no que respeita à submissão.
- 3) Comunicar às organizações representativas de trabalhadores e de empregadores cópia das informações transmitidas ao Director-Geral do BIT.

## ***Ratificação das Convenções***

É só ao ratificarem Convenções que os Estados-membros se comprometem a transpor as suas disposições para a lei e a prática. Tal como indicado acima, as Recomendações não são ratificadas. A ratificação obriga o Estado a garantir a aplicação das disposições da Convenção, na lei e na prática, e a seguir os procedimentos da OIT destinados a verificar a aplicação das Convenções (ver a rubrica sobre o controlo da aplicação das normas). Uma Convenção tem de entrar em vigor antes de se tornar vinculativa para um Estado que a ratifique. Todas as Convenções da OIT incluem disposições sobre a sua entrada em vigor. Normalmente, é prevista a entrada em vigor de uma Convenção 12 meses após o registo da segunda ratificação. Em relação aos Estados que ratifiquem a Convenção após a sua entrada em vigor, esse período é de 12 meses a contar da data de registo da ratificação.

### **Disposições pertinentes da Constituição**

#### **★ Artigo 19.º, n.º 5, da Constituição da OIT**

- (d) o Membro que tiver obtido o consentimento da autoridade ou das autoridades competentes comunicará a sua ratificação formal da Convenção ao Director-Geral e tomará as medidas que forem necessárias para tornar efectivas as disposições da referida Convenção.

#### **Ratificação**

- 1) O órgão nacional competente ratifica a Convenção.
- 2) O Director-Geral da OIT é informado sobre o instrumento de ratificação.
- 3) Entrada em vigor em conformidade com as disposições finais da Convenção em causa.
- 4) Obrigação de assegurar a aplicação das disposições da Convenção na lei e na prática e de se submeter aos procedimentos da OIT destinados a verificar a aplicação das Convenções (ver a rubrica intitulada “Controlo da aplicação das normas”).

## Denúncia das Convenções

Cada Convenção inclui um artigo que estabelece as condições em que um Estado que a tenha ratificado pode denunciá-la, ou seja, pode fazer cessar as suas obrigações face à mesma. É conveniente analisar as condições precisas previstas para cada caso, mas, de um modo geral:

- a) Convenções N.ºs 1 a 25:  
A denúncia é autorizada a qualquer momento, decorrido um período de cinco ou dez anos (consoante as disposições) sobre a data de entrada em vigor da Convenção.
- b) Convenção N.º 26 e seguintes:  
A denúncia é autorizada decorrido um período de cinco anos ou (mais frequentemente) de dez anos (segundo as disposições) sobre a data de entrada em vigor da Convenção, mas só produzirá efeitos após um ano. De igual modo, a denúncia é de novo autorizada no termo de cada novo período de cinco ou de dez anos, consoante as disposições.

Em 1971, o Conselho de Administração adoptou o princípio geral de que, sempre que fosse encarada a denúncia de uma Convenção ratificada, o governo em causa, antes de tomar uma decisão, deveria consultar de forma completa as organizações representativas dos empregadores e trabalhadores sobre os problemas detectados e sobre as medidas a tomar para os resolver.

A alínea e) do n.º 1 do artigo 5.º da Convenção N.º 144 obriga todos os Estados-membros que a tenham ratificado a consultar os representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores sobre todas as propostas relativas à denúncia de convenções ratificadas. Essa consulta é também prevista na alínea f) do n.º 5 da Recomendação N.º 152 sobre Consultas Tripartidas (actividades da OIT), 1976.

### Denúncia

- ✦ É autorizada a denúncia de uma Convenção num período de tempo específico. (Ver as condições estipuladas em cada Convenção.)
- ✦ A Convenção N.º 144 sobre consultas tripartidas no que se refere às normas internacionais do trabalho obriga os Estados-membros que a tenham ratificado a consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores nacionais. A Recomendação 152, que a acompanha, prevê também essa consulta. Além disso, o Conselho de Administração considerou, em 1971, como princípio geral, que a consulta seria aconselhável sempre que um governo ponderasse a possibilidade de denunciar uma convenção.

## ***Revisão das normas***

A revisão das Convenções e Recomendações constitui uma condição essencial para a sua actualização. Trata-se de um processo permanente que se inscreve no âmbito das actividades normativas da OIT e de uma resposta necessária às mudanças sociais e económicas. Na prática, e salvo em casos especiais, o processo de revisão é no essencial análogo ao da adopção de Convenções e de Recomendações (ver a rubrica sobre a adopção). Os efeitos da entrada em vigor ou da ratificação de uma Convenção revista relativamente às Convenções anteriores são variáveis. Uma Recomendação que proceda à revisão ou substituição (os dois termos têm sido utilizados indiferentemente) de uma ou mais Recomendações toma o seu lugar.

### ***Revisão de uma Convenção***

Na maioria dos casos, a revisão de uma Convenção, ou, por vezes, de várias, tem-se traduzido na adopção de uma nova Convenção. A Conferência pode igualmente recorrer a protocolos para proceder à revisão parcial de Convenções. Algumas Convenções indicam também procedimentos específicos para a alteração dos seus anexos.

Uma Convenção não é considerada como revisão de um instrumento anterior, a não ser que a intenção de o rever figure explícita ou implicitamente no título, no preâmbulo ou no corpo da nova Convenção.

- a) Convenções N.ºs 1 a 26  
Estes instrumentos não incluem disposições sobre as consequências da adopção ou ratificação de uma Convenção revista. Por conseguinte, a adopção de uma Convenção revista pela Conferência não exclui, por si só, a possibilidade de ratificar a Convenção anterior e não implica automaticamente a denúncia desta.
- b) Convenção N.º. 27 e seguintes  
Estes instrumentos incluem um artigo final segundo o qual, salvo disposição em contrário da nova Convenção, as consequências da ratificação e entrada em vigor de uma Convenção revista posterior são as seguintes:
  - 1) a ratificação de uma Convenção revista por um Membro implica automaticamente a denúncia da Convenção anterior a partir do momento da entrada em vigor da Convenção revista;
  - 2) logo que a nova Convenção revista entre em vigor, a Convenção anterior deixará de estar aberta a novas ratificações;

- 3) uma vez entrada em vigor, Convenção anterior permanecerá relativamente aos Membros que a tenham ratificado mas que não tenham ratificado a Convenção revista.

### ***Revisão de uma Recomendação***

---

Na maioria dos casos, a revisão ou substituição de uma Recomendação ou, por vezes, de várias, tem-se traduzido na adopção de uma nova Recomendação. Algumas Recomendações indicam procedimentos específicos para a alteração dos seus anexos. Dado que as Recomendações não têm o carácter obrigatório das Convenções, a sua revisão ou substituição tem consequências menos importantes. Quando a Conferência declare que a nova Recomendação revê ou substitui uma ou mais Recomendações anteriores, apenas a nova Recomendação passará a ser referida.

### ***Revogação e retirada de normas obsoletas***

---

Uma Convenção ou Recomendação é considerada obsoleta quando aparentemente deixe de ter finalidade ou cesse de dar um contributo útil para a realização dos objectivos da Organização. O processo de revogação aplica-se às Convenções em vigor. A retirada aplica-se às Convenções que não estejam em vigor e às Recomendações. A Conferência pode retirar Convenções que não tenham entrado em vigor e que sejam obsoletas, bem como Recomendações que sejam obsoletas ao abrigo do artigo 45 bis do Regulamento da Conferência. Poderá revogar Convenções obsoletas que estejam em vigor quando o instrumento de emenda constitucional de 1997, adoptado para esse efeito, entrar por sua vez em vigor.

## **Controlo da aplicação das normas**

A OIT tem desenvolvido diversos mecanismos para o controlo da aplicação, tanto no plano do direito como da prática, das Convenções e Recomendações após a sua adopção pela Conferência Internacional do Trabalho e a sua ratificação pelos Estados.

Existem dois tipos de mecanismos de controlo:

- ✦ o mecanismo regular;
- ✦ os procedimentos especiais (reclamação, queixa e procedimento especial no domínio da liberdade sindical).

### **Mecanismos de Controlo da OIT**

#### **mecanismo regular de supervisão**

- ✓ exame dos relatórios periódicos apresentados pelos Estados-membros sobre as medidas adoptadas para executar as disposições das Convenções ratificadas

#### **procedimentos especiais**

- ✓ procedimento de reclamação e procedimento de queixa de aplicação geral, para além de um procedimento especial no domínio da liberdade sindical

## ***Mecanismo regular de controlo da aplicação das normas***

O mecanismo regular de controlo baseia-se no exame por dois órgãos da OIT dos relatórios sobre a execução das normas, na lei e na prática, enviados pelos Estados-membros, bem como nas observações sobre esta matéria transmitidas pelas organizações de trabalhadores e de empregadores.

### **1) Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações**

A Comissão de Peritos integra 20 juristas de alto nível, nomeados pelo Conselho de Administração sob proposta do Director-Geral. As nomeações são efectuadas, a título individual, de entre pessoas imparciais com competência técnica e uma posição de independência. Os seus membros são provenientes de todas as regiões do mundo, o que permite à Comissão integrar as experiências dos diversos sistemas jurídicos, económicos e sociais. O mandato da Comissão inclui o exame dos relatórios sobre as medidas tomadas pelos Estados-membros para aplicar as disposições das Convenções que tenham ratificado. Simultaneamente, são também analisados os comentários das organizações dos empregadores e trabalhadores e os relatórios de outros órgãos da OIT e das Nações Unidas.

A Comissão de Peritos apresenta dois tipos de comentários: observações e pedidos directos. As observações são feitas em caso de incumprimento grave e persistente das obrigações previstas numa Convenção ratificada. São publicadas anualmente no relatório da Comissão de Peritos transmitido à Conferência Internacional do Trabalho. As observações constituem o ponto de partida para o exame de casos individuais pela Comissão Tripartida da Conferência sobre a Aplicação das Normas (ver adiante). São igualmente formuladas em casos de progresso. Os pedidos directos referem-se a questões de importância secundária ou de ordem técnica. Constituem um modo de procurar uma clarificação para que possa ser feita uma melhor avaliação da aplicação das disposições de uma Convenção.

### **2) Comissão Tripartida da Conferência Internacional do Trabalho sobre a Aplicação das Convenções e Recomendações**

A Comissão da Conferência é composta de mais de 150 membros dos três grupos de delegados e conselheiros. O mandato da Comissão inclui a análise das medidas adoptadas pelos Estados-membros para executar as disposições das Convenções que tenham ratificado. A análise processa-se através de um debate geral em que a Comissão examina um amplo conjunto de questões relativas à ratificação e aplicação das normas e ao cumprimento pelos Estados-membros das suas obrigações ao abrigo da Constituição da OIT em

relação a essas normas. A Comissão examina então os casos individuais. Os Governos referidos no relatório da Comissão de Peritos como não tendo cumprido com as suas obrigações previstas na Constituição da OIT, ou como não tendo aplicado totalmente uma Convenção ratificada, poderão ser convidados a apresentar uma declaração à Comissão.

A Comissão dará início a um diálogo escrito com os Governos em causa, com base no qual pode decidir se deseja ou não receber informações verbais complementares e convida representantes dos referidos governos para debater as observações em causa. O debate de cada caso termina com uma conclusão da Comissão, lida em sessão plenária. Os debates sobre casos individuais são resumidos nos anexos ao relatório que a Comissão apresenta à Conferência. Além disso, o relatório geral da Comissão chama particularmente a atenção da Conferência para os casos mais graves de dificuldades enfrentadas pelos governos no cumprimento das obrigações previstas na Constituição da OIT ou nas Convenções ratificadas. O relatório da Comissão é depois debatido pela Conferência em sessão plenária e, uma vez adoptado pela Conferência, é publicado e enviado aos governos, chamando a sua atenção para pontos que devem ser tidos em conta na preparação dos relatórios seguintes a serem apresentados à OIT.

### Disposições constitucionais pertinentes

Obrigações de prestar informação sobre as Convenções ratificadas

#### ★ Artigo 22.º da Constituição da OIT

Cada um dos Membros compromete-se a apresentar ao Bureau Internacional do Trabalho um relatório anual sobre as medidas tomadas para executar as Convenções às quais aderiu. Estes relatórios serão redigidos na forma indicada pelo Conselho de Administração e deverão conter as especificações por este requeridas.



#### Obrigação de prestar informação sobre as Convenções não ratificadas

##### ★ Artigo 19.é, n.  5, e) da Constituição da OIT

Se uma Convenção não obtiver a aprovação da autoridade ou das autoridades com competência na matéria em questão (aprovação para a ratificação), o Membro apenas terá a obrigação de informar o Director-Geral do Bureau Internacional do Trabalho, em intervalos apropriados, consoante o que decidir o Conselho de Administração, sobre o estado da sua legislação e da sua prática relativamente à matéria tratada na Convenção, especificando em que medida se deu seguimento ou se propõe dar seguimento às disposições da Convenção por via legislativa, por via administrativa, por via de convenções colectivas ou por qualquer outra via, e expondo quais as dificuldades que impedem ou atrasam a ratificação da Convenção.

#### Obrigação de prestar informação sobre as Recomendações

##### ★ Artigo 19.é, n.  6, d) da Constituição da OIT

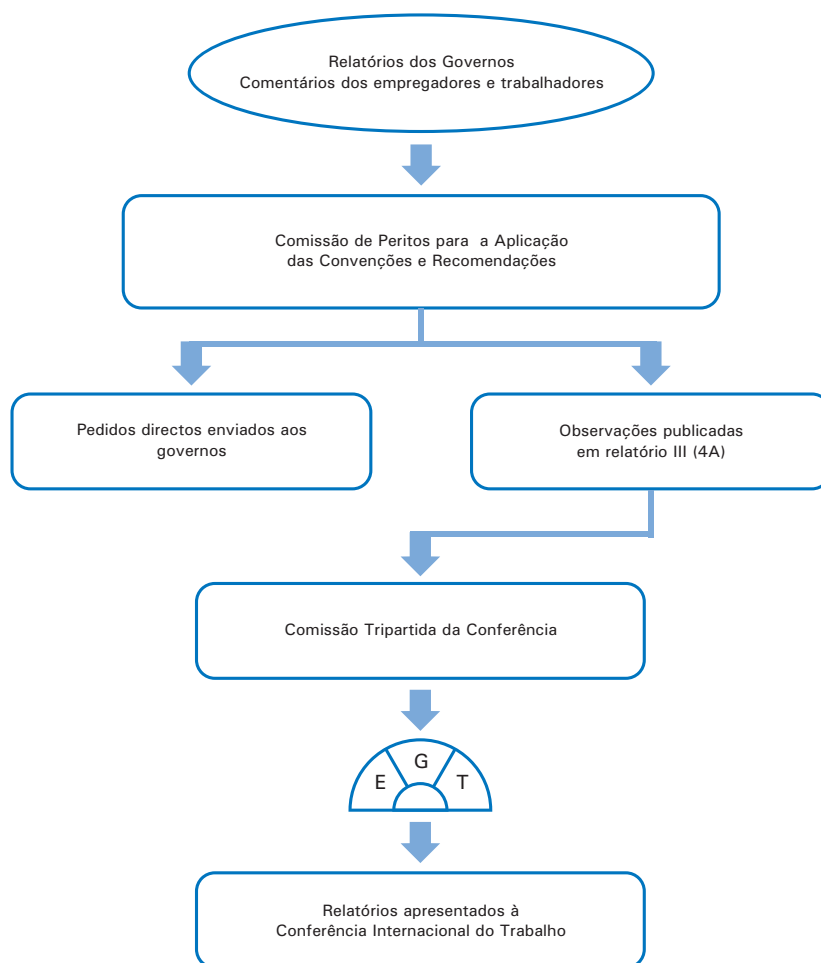
Salvo a obrigação de submeter a Recomendação   autoridade ou  s autoridades competentes, os Membros apenas terão a obrigação de informar o Director-Geral do Bureau Internacional do Trabalho, em intervalos apropriados, consoante o que decidir o Conselho de Administração, sobre o estado da sua legislação e da sua prática relativamente à matéria tratada na Recomendação, especificando em que medida se deu seguimento ou se propõe dar seguimento às disposições da Recomendação e indicando as alterações a estas disposições que pareçam ou possam parecer necessárias para permitir a sua adopção ou aplicação.

#### Convenções ratificadas, Convenções não ratificadas e Recomendações

##### ★ Artigo 23.é da Constituição da OIT

1. O Director-Geral apresentar   na sessão seguinte da Conferência um resumo das informações e dos relatórios que lhe tiverem sido transmitidos pelos Membros, em aplicação dos artigos 19.  e 22. .
2. Cada Membro comunicará às organizações representativas [...] cópia das informações e relatórios transmitidos ao Director-Geral em aplicação dos artigos 19.  e 22. .

## Mecanismo regular de controlo



## ***Procedimentos especiais***

Ao contrário do mecanismo regular de controlo, os três procedimentos adiante enumerados baseiam-se na apresentação de uma reclamação ou de uma queixa.

- 1) Procedimento para as reclamações sobre a aplicação das Convenções ratificadas.
- 2) Procedimento para as queixas sobre a aplicação das Convenções ratificadas.
- 3) Procedimento especial para as queixas em matéria de liberdade sindical (Comité da Liberdade Sindical).

### **1) Reclamações**

Qualquer organização de empregadores ou de trabalhadores, quer nacional que internacional, pode apresentar uma reclamação ao BIT se considerar que um Estado-membro não aplica de forma adequada uma Convenção por si ratificada.

Se considerar a reclamação admissível, o Conselho de Administração constitui normalmente um comité tripartido de três dos seus membros para a examinar. Contudo, o Conselho de Administração pode submetê-la ao Comité da Liberdade Sindical se a questão disser respeito a uma Convenção relativa aos direitos sindicais (ver a rubrica sobre o procedimento para as reclamações por violação da liberdade sindical). O comité ad hoc tripartido pode solicitar informações adicionais ou a comparência do governo, ou da organização que apresentou a reclamação. As suas reuniões são privadas e todas as diligências processuais são confidenciais. O comité apresenta as suas conclusões e recomendações sobre as questões abordadas na reclamação ao Conselho de Administração para decisão. Se o Conselho de Administração decidir que a reclamação tem fundamento, pode tornar pública a reclamação e a eventual resposta do governo. Pode igualmente, a qualquer momento, dar início ao procedimento relativo a queixas, previsto no artigo 26.º da Constituição da OIT (ver a rubrica sobre o procedimento relativo a queixas). Em qualquer caso, a decisão do Conselho de Administração é comunicada pelo Bureau à organização e ao governo em causa. O Conselho de Administração poderá decidir submeter as questões relativas ao seguimento das recomendações por si adoptadas à Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações (ver a rubrica sobre o sistema regular de controlo). Se o fizer, será estabelecida a ligação entre um sistema especial e o sistema regular de controlo da aplicação das normas.

## Disposições constitucionais pertinentes

### ✦ Artigo 24.º da Constituição da OIT

Qualquer reclamação dirigida ao Bureau Internacional do Trabalho por uma organização profissional de trabalhadores ou de empregadores, e nos termos da qual um qualquer dos Membros não assegurou de forma satisfatória a execução de uma convenção à qual o dito Membro aderiu, poderá ser transmitida pelo Conselho de Administração ao Governo em causa e este Governo poderá ser convidado a prestar sobre o assunto as declarações que considere convenientes.

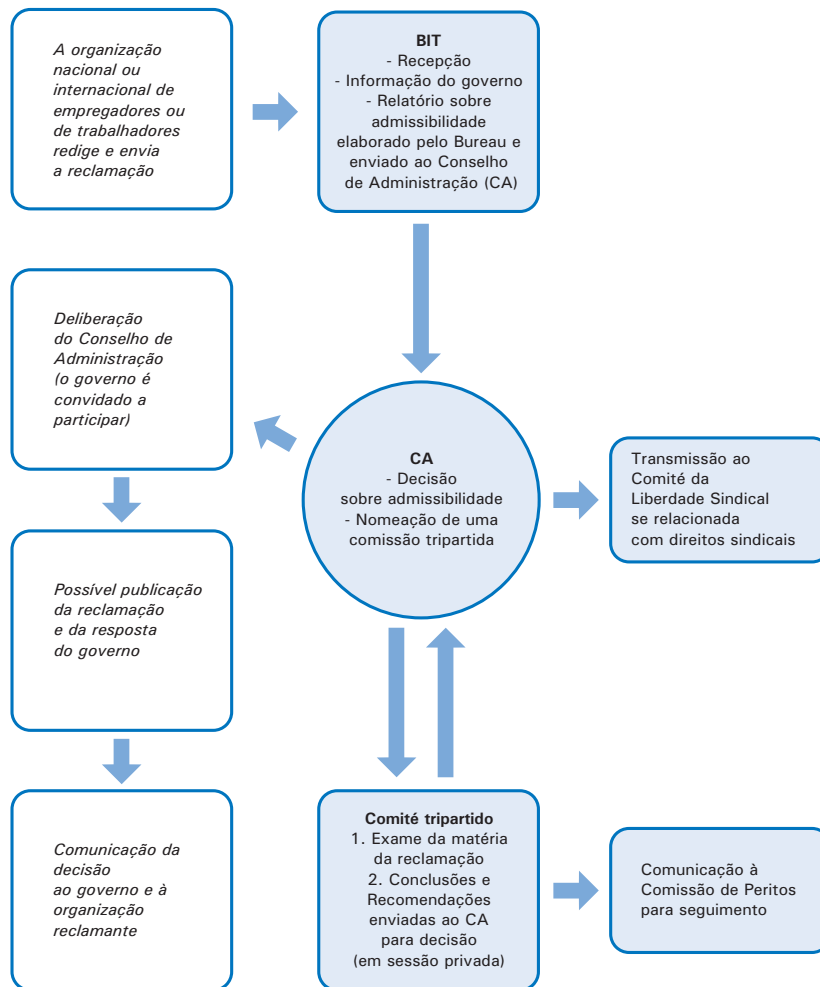
### ✦ Artigo 25.º da Constituição da OIT

Se o Governo posto em causa não enviar qualquer declaração dentro de um prazo razoável, ou se a declaração recebida não parecer satisfatória ao Conselho de Administração, este último terá o direito de tornar pública a reclamação e, se for caso disso, a resposta dada.

### ✦ Artigo 26.º, n.º 5, da Constituição da OIT

Se for posta à consideração do Conselho de Administração qualquer questão levantada pela aplicação dos artigos 25.º ou 26.º, o Governo posto em causa, se não tiver já um representante no seio do Conselho de Administração, terá o direito de designar um delegado para tomar parte nas deliberações do Conselho relativas a esta questão. A data em que deverão ter lugar estas discussões será comunicada em tempo útil ao Governo em causa.

## Procedimento relativo às reclamações



## 2) Queixas

Qualquer Estado-membro poderá apresentar uma queixa junto do BIT contra outro Estado-membro que, em seu entender, não aplique de forma satisfatória uma Convenção ratificada por ambos. O Conselho de Administração pode também seguir um procedimento análogo, quer por sua própria iniciativa quer em resposta a um delegado (governamental, dos empregadores ou dos trabalhadores) à Conferência Internacional do Trabalho.

Recebida uma queixa, o Conselho de Administração pode convidar o governo visado a apresentar explicações sobre a matéria. Se o Conselho de Administração não o considerar necessário, ou se o governo não responder num prazo razoável, o Conselho de Administração pode formar uma Comissão de Inquérito para examinar a questão. Uma Comissão de Inquérito é composta de pessoas eminentes e imparciais – normalmente três – nomeadas a título individual e propostas pelo DG. A Comissão procede a uma análise profunda de todos os elementos de facto e de direito, com base em declarações, prova documental, depoimentos de testemunhas e, por vezes, investigações no terreno. Seguidamente, a Comissão elabora um relatório contendo as suas constatações, bem como recomendações calendarizadas sobre as medidas a tomar. O relatório é comunicado ao Conselho de Administração e a cada um dos governos interessados. Os governos visados dispõem de três meses para informar o DG se aceitam ou não as recomendações da Comissão. Se as aceitarem, o caso é encerrado e o Comité de Peritos seguirá a aplicação das recomendações. Se um governo não aceitar as recomendações, poderá transmitir a queixa ao Tribunal Internacional de Justiça (TIJ). O Tribunal pode confirmar, emendar ou anular qualquer das conclusões ou recomendações da Comissão e a sua decisão é definitiva.

Se um Estado-membro não executar as recomendações da Comissão de Inquérito ou do TIJ, o Conselho de Administração pode recomendar à Conferência medidas para garantir o seu cumprimento. A qualquer momento, o governo em falta pode informar o Conselho de Administração sobre as medidas tomadas para dar cumprimento às recomendações e pedir a constituição de outra Comissão de Inquérito para verificar as suas alegações. O Conselho de Administração recomendará a suspensão de qualquer medida tomada se as alegações forem confirmadas como verdadeiras. No que respeita ao seguimento dado às suas recomendações, a Comissão de Inquérito convida o governo em causa a fornecer indicações, nos seus relatórios periódicos à OIT, sobre as medidas tomadas para dar efeito a essas recomendações, estabelecendo uma ligação entre o procedimento especial de queixa e os procedimentos de controlo normais.

## Disposições constitucionais pertinentes

### ★ Artigo 26.º da Constituição da OIT

1. Qualquer um dos Membros poderá apresentar uma queixa ao Bureau Internacional do Trabalho contra um outro Membro que, no seu entender, não está a assegurar de forma satisfatória a execução de uma Convenção que um e outro tenham ratificado por força dos artigos anteriores.
2. O Conselho de Administração pode, se o considerar oportuno, e antes de formar uma Comissão de Inquérito, segundo o procedimento abaixo indicado, entrar em contacto com o Governo em causa da forma indicada no artigo 24.º.
3. Se o Conselho de Administração não considerar necessário comunicar a queixa ao Governo posto em causa ou se, tendo a comunicação sido feita, não for enviada, dentro de um prazo razoável, qualquer resposta que o Conselho de Administração considere satisfatória, o Conselho poderá formar uma Comissão de Inquérito que terá por missão estudar a questão levantada e apresentar um relatório a esse respeito.
4. O mesmo procedimento poderá ser adoptado pelo Conselho, quer oficiosamente, quer por força de queixa apresentada por um delegado à Conferência.
5. Se for posta à consideração do Conselho de Administração qualquer questão levantada pela aplicação dos artigos 25.º ou 26.º, o governo posto em causa, se não tiver já um representante no seio do Conselho de Administração, terá o direito de designar um delegado para tomar parte nas deliberações do Conselho relativas a essa matéria. A data em que deverão ter lugar estas discussões será comunicada oportunamente ao Governo em causa.

### ★ Artigo 27.º da Constituição da OIT

No caso de uma queixa ser entregue, por força do artigo 26.º, a uma Comissão de Inquérito, cada um dos Membros, quer esteja ou não directamente interessado na queixa, comprometer-se-á a pôr à disposição da Comissão qualquer informação que tenha em sua posse, relativa ao objecto da queixa.

### ★ Artigo 28.º da Constituição da OIT

A Comissão de Inquérito, após um exame aprofundado da queixa, elaborará um relatório no qual incluirá as suas constatações sobre todos os elementos de facto que permitam precisar o âmbito da contestação, bem como as recomendações que pense dever formular quanto às medidas a tomar para dar satisfação ao Governo queixoso e quanto aos prazos dentro dos quais estas medidas deverão ser tomadas.

✴ **Artigo 29.º da Constituição da OIT**

1. O Director-Geral do Bureau Internacional do Trabalho comunicará o relatório da Comissão de Inquérito ao Conselho de Administração e a cada um dos Governos interessados na queixa, e assegurará a sua publicação.
2. Cada um dos Governos interessados deverá informar o Director-Geral do Bureau Internacional do Trabalho, no prazo de três meses, se aceita ou não as recomendações contidas no relatório da Comissão e, no caso de não as aceitar, se deseja submeter o assunto ao Tribunal Internacional de Justiça.

✴ **Artigo 31.º da Constituição da OIT**

A decisão do Tribunal Internacional de Justiça relativamente a uma queixa ou a uma questão que lhe tenha sido apresentada em conformidade com o artigo 29.º não será susceptível de recurso.

✴ **Artigo 32.º da Constituição da OIT**

As conclusões ou recomendações eventuais da Comissão de Inquérito poderão ser confirmadas, emendadas ou anuladas pelo Tribunal Internacional de Justiça.

✴ **Artigo 33.º da Constituição da OIT**

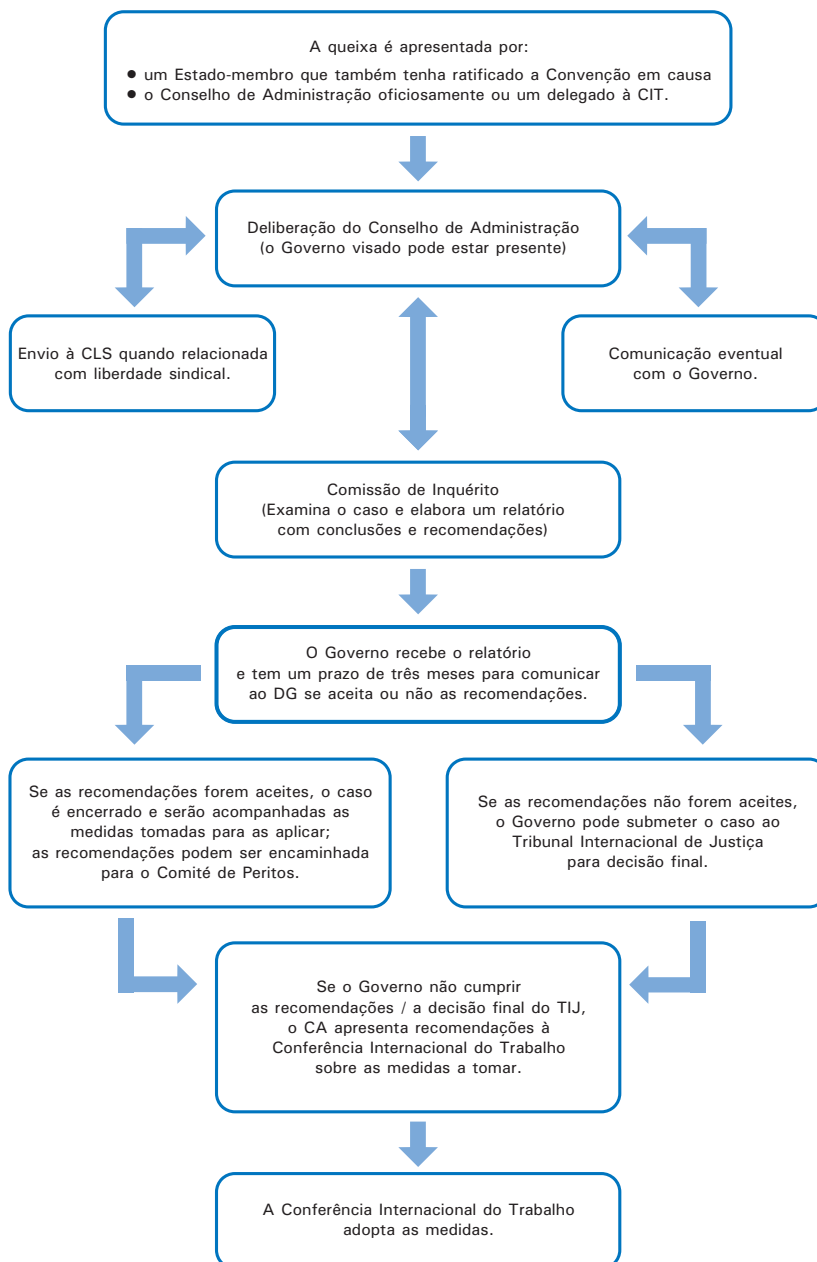
Se um qualquer Membro não se conformar, no prazo prescrito, com as recomendações eventualmente contidas no relatório da Comissão de Inquérito, quer na decisão do Tribunal Internacional de Justiça, consoante os casos, o Conselho de Administração poderá recomendar à Conferência uma medida que lhe pareça oportuna para assegurar a execução dessas recomendações.

✴ **Artigo 34.º da Constituição da OIT**

O Governo em falta pode, em qualquer momento, informar o Conselho de Administração de que tomou as medidas necessárias para se conformar tanto com as recomendações da Comissão de Inquérito, como com as contidas na decisão do Tribunal Internacional de Justiça, e pode pedir-lhe para constituir uma Comissão de Inquérito que se encarregue de confirmar as suas declarações. Neste caso, aplicar-se-á o disposto nos artigos 27.º, 28.º, 29.º, 31.º e 32.º, e se o relatório da Comissão de Inquérito ou a decisão do Tribunal Internacional de Justiça forem favoráveis ao Governo que estava em falta, o Conselho de Administração deverá imediatamente recomendar que as medidas tomadas em conformidade com o artigo 33.º sejam suspensas.



## Procedimento relativo às queixas



### 3) Procedimento para o exame de queixas por violações da liberdade sindical

Os procedimentos relativos à liberdade sindical foram estabelecidos em 1950, na sequência de um acordo entre a OIT e o Conselho Económico e Social das Nações Unidas. A principal característica destes procedimentos é o facto de as queixas serem apresentadas contra os Estados-membros, mesmo que não tenham ratificado as Convenções sobre liberdade sindical, pelo simples facto de serem membros da Organização, o que acarreta a aceitação formal dos princípios contidos na Constituição. Foram criados dois órgãos especiais ao abrigo do referido acordo entre a OIT e as Nações Unidas:

#### a. O Comité sobre Liberdade Sindical do Conselho de Administração

O Comité é nomeado pelo Conselho de Administração de entre os seus membros e é composto por nove membros que representam, em partes iguais, os grupos dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores do Conselho de Administração. É presidido por um elemento independente, ou seja, por uma pessoa que não seja membro do Conselho de Administração. Reúne três vezes por ano em Genebra, na Suíça, em Março, Maio e Novembro. Tem por missão garantir e promover o direito de associação dos trabalhadores e empregadores. As queixas podem ser apresentadas contra os Estados-membros por governos, por organizações de trabalhadores ou de empregadores, quer as Convenções relativas à liberdade sindical tenham sido ratificadas ou não. Após ter sido recebida, a queixa é transmitida ao governo visado, o qual deverá comunicar as suas observações.

Se o governo demorar a comunicar a suas observações, o Comité pode dirigir-lhe um pedido mais insistente. Subsequentemente, as razões da demora na apresentação de observações podem ser examinadas pelo presidente do Comité, juntamente com os representantes do governo à Conferência Internacional do Trabalho. Se o governo não responder à insistência, o Comité pode proceder ao exame do caso na sua falta. O Comité apresenta um relatório sobre a substância do caso ao Conselho de Administração e é dada uma larga publicidade à queixa, às decisões do Conselho de Administração e à atitude de obstrução do governo. Embora o procedimento tenha lugar sobretudo por escrito, é possível proceder à investigação no terreno ou obter deposições orais das partes. No entanto, em casos particularmente urgentes ou graves, após ter recebido a aprovação prévia do Comité, o Director-Geral pode enviar um representante ao país em causa a fim de realizar um inquérito local

tendo em vista a elaboração de um relatório em que o Comité poderá depois basear as suas conclusões e recomendações. Contudo, os contactos directos só poderão ocorrer a convite do governo em causa, ou com o seu consentimento.

Após ter examinado a queixa e a resposta do governo, o Comité elabora um relatório contendo as suas conclusões e recomendações para aprovação pelo Conselho de Administração. Uma vez aprovado, o relatório é enviado ao governo em causa, para que este adopte as medidas adequadas, sendo depois publicado.

Nos casos respeitantes a países que tenham ratificado uma ou mais Convenções relativas à liberdade sindical, a análise das medidas tomadas com base nas recomendações do Conselho de Administração sobre aspectos legislativos pode ser confiada à Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações (ver a rubrica sobre o sistema regular de controlo). Nos casos em que o país em causa não tenha ratificado as Convenções, se não tiver havido resposta ou se a resposta dada for total ou parcialmente insatisfatória, o Comité poderá submeter o assunto, em intervalos regulares, à atenção do governo em causa, e solicitar informações sobre o seguimento dado às recomendações.

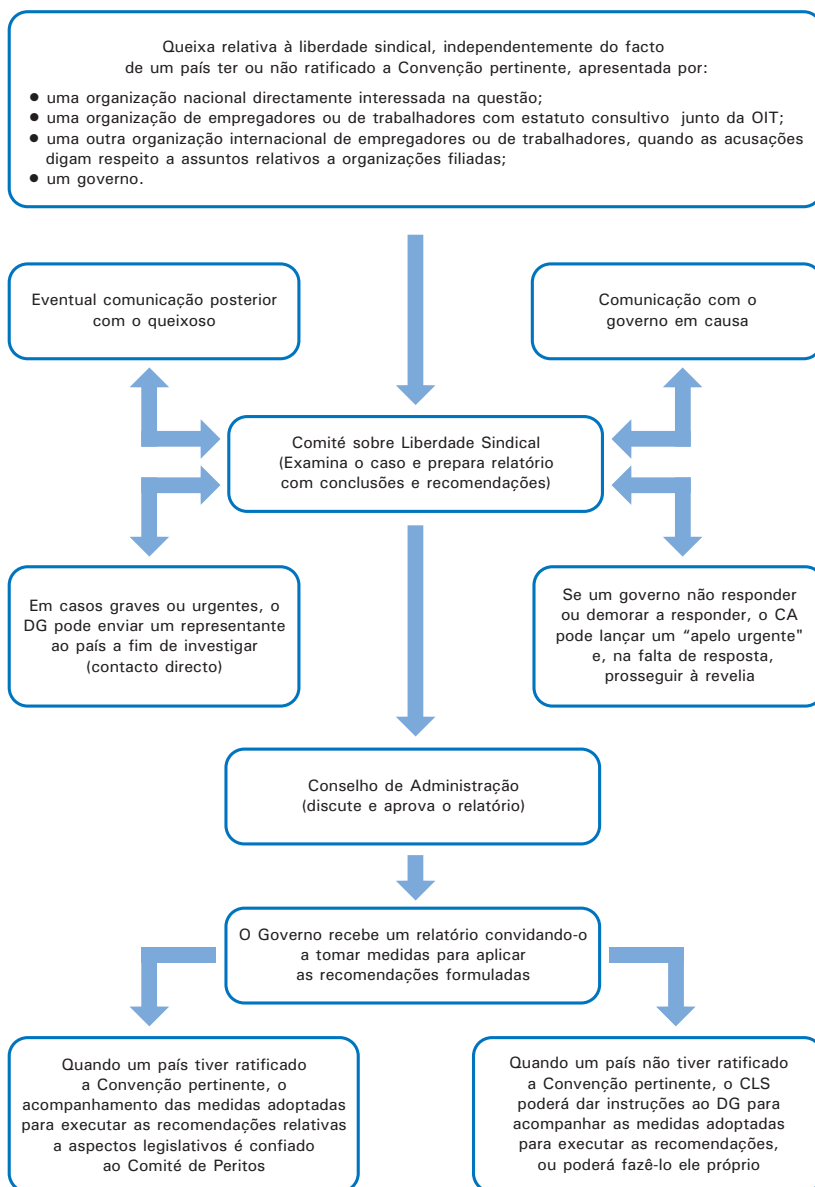
b. A Comissão de Investigação e de Conciliação sobre Liberdade Sindical

A Comissão é composta por nove individualidades independentes nomeadas pelo Conselho de Administração, as quais trabalham em grupos de três. Tem por mandato examinar as queixas sobre violação dos direitos sindicais que lhes sejam submetidas pelo Conselho de Administração, quer em relação a países que tenham ratificado as Convenções sobre liberdade sindical, quer aos que o não tenham feito. Neste último caso, é necessário o consentimento prévio do governo em causa. Embora a sua função consista sobretudo na investigação de situações que lhe tenham sido submetidas para análise, a Comissão pode igualmente examinar com o governo em causa, a possibilidade a resolução das questões através da conciliação.

Os casos podem ser submetidos à Comissão pelos governos ou pelas organizações de empregadores ou de trabalhadores. A Comissão pode igualmente examinar queixas por violações da liberdade sindical contra Estados que não sejam Membros da OIT, mas que sejam Membros das Nações Unidas. Nesses casos, o Conselho Social e Económico das Nações Unidas é responsável pela decisão de submeter o assunto à Comissão.

O procedimento seguido pela Comissão de Inquérito e de Conciliação é semelhante ao seguido por uma Comissão de Inquérito. Numa primeira fase, pede informações às partes interessadas e às organizações nacionais e internacionais de trabalhadores e de empregadores. Os representantes nomeados pelas partes e as testemunhas designadas pelas partes ou pela própria Comissão são então ouvidos em Genebra e, posteriormente, a Comissão poderá efectuar uma visita ao país em causa. No final da visita, a Comissão poderá fazer sugestões prévias às partes ou ao governo. Após a conclusão da visita, a Comissão elabora um relatório final sobre o caso, contendo conclusões e recomendações para a resolução do problema suscitado. O Conselho de Administração pode pedir ao governo que lhes dê aplicação e que o informe sobre as medidas tomadas nesse sentido.

## CLS



## Comissão de Investigação e Conciliação sobre Liberdade Sindical

- Queixa apresentada por:
- um Estado-membro, uma organização de trabalhadores ou uma organização de empregadores;
  - um membro da ONU que não seja membro da OIT (através do ECOSOC), mas o consentimento de um governo é necessário quando o país não tenha ratificado a Convenção pertinente.

Conselho de Administração

Comunicação com as  
organizações (inter)nacionais  
de empregadores e de  
trabalhadores

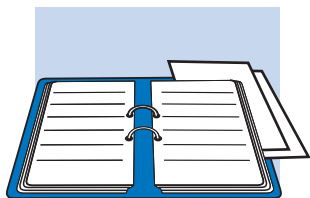
Comunicação com as partes  
envolvidas

Comissão de Investigação e de Conciliação  
sobre Liberdade de Associação  
(Examina o caso e elabora relatório  
com conclusões e recomendações)

A Comissão pode desenvolver  
esforços de conciliação.

A Comissão pode proceder  
a audições e visitar o país.

O CA analisa o relatório e pode pedir ao governo  
que aplique as recomendações e o mantenha  
informado dos progressos realizados



## 1. Instrumentos prioritários<sup>20</sup>

|   | Convenções e protocolos                                                                  | Recomendações relacionadas                                                                  | Capítulos |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|   | Convenção sobre Descanso Semanal (Indústria), 1921 (N.º 14)                              |                                                                                             | 11        |
|   | Convenção sobre Trabalho Forçado, 1930 (N.º 29)                                          | Recomendação sobre Trabalho Forçado (Imposição Indirecta), 1930 (N.º 35)                    | 2         |
|   | Convenção sobre Exame Médico dos Adolescentes (Indústria), 1946 (N.º 77)                 | Recomendação sobre Exame Médico dos Adolescentes, 1946 (N.º 79)                             | 4         |
|   | Convenção sobre Exame Médico dos Adolescentes (Trabalhos não Industriais), 1946 (N.º 78) |                                                                                             |           |
| P | Convenção sobre Inspeção do Trabalho, 1947 (N.º 81)                                      | Recomendação sobre Inspeção do Trabalho, 1947 (N.º 81)                                      | 5         |
|   | Protocolo de 1995 à Convenção sobre a Inspeção do Trabalho, 1947                         | Recomendação sobre Inspeção do Trabalho (Indústria Extractiva e Transportes), 1947 (N.º 82) |           |
| F | Convenção sobre Liberdade Sindical e Protecção do Direito Sindical, 1948 (N.º 87)        |                                                                                             | 1         |
|   | Convenção sobre Condições de Trabalho (Função Pública), 1949 (N.º 94)                    | Recomendação sobre Cláusulas de Trabalho (Contratos Públicos), 1949 (N.º 84)                | 10        |
|   | Convenção sobre a Protecção do Salário, 1949 (N.º 95)                                    | Recomendação sobre a Protecção do Salário, 1949 (N.º 85)                                    | 10        |
|   | Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (Revista), 1949 (N.º 97)                         | Recomendação sobre Trabalhadores Migrantes (Revista), 1949 (N.º 86)                         | 18        |

<sup>19</sup> No que se refere à escolha dos instrumentos, veja-se a introdução ao guia.

<sup>20</sup> As Convenções fundamentais são precedidas pela letra "F" e as Convenções prioritárias pela letra "P". Embora o Protocolo de 1990 à Convenção N.º 89 fosse considerado actualizado pelo Conselho de Administração, é referido na rubrica sobre "outros instrumentos" devido ao facto de se relacionar com uma Convenção cuja divulgação não é considerada prioritária.

| Convenções e protocolos |                                                                                                     | Recomendações relacionadas                                                                             | Capítulos        |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| F                       | Convenção sobre o Direito de Organização e de Negociação Colectiva, 1949 (N.º 98)                   |                                                                                                        | 1                |
| F                       | Convenção sobre Igualdade de Remuneração, 1951 (N.º 100)                                            | Recomendação sobre Igualdade de Remuneração, 1951 (N.º 90)                                             | 3                |
|                         | Convenção relativa à Segurança Social (Norma Mínima), 1952 (N.º 102)                                |                                                                                                        | 13               |
| F                       | Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (N.º 105)                                      |                                                                                                        | 2                |
|                         | Convenção sobre Descanso Semanal (Comércio e Escritórios), 1957 (N.º 106)                           | Recomendação sobre Descanso Semanal (Comércio e Escritórios), 1957 (N.º 103)                           | 11               |
|                         | Convenção sobre as Plantações, 1958 (N.º 110)                                                       | Recomendação sobre as Plantações, 1958 (N.º 110)                                                       |                  |
|                         | Protocolo de 1982 à Convenção sobre as Plantações, 1958                                             |                                                                                                        |                  |
| F                       | Convenção sobre Discriminação (Emprego e Profissão), 1958 (N.º 111)                                 | Recomendação sobre Discriminação (Emprego e Profissão), 1958 (N.º 111)                                 | 3                |
|                         | Convenção sobre Protecção contra as Radiações, 1960 (N.º 115)                                       | Recomendação sobre Protecção contra as Radiações, 1960 (N.º 114)                                       | 12               |
|                         | Convenção sobre Igualdade de Tratamento (Segurança Social), 1962 (N.º 118)                          |                                                                                                        | 13               |
|                         | Convenção sobre Higiene (Comércio e Escritórios), 1964 (N.º 120)                                    | Recomendação sobre Higiene (Comércio e Escritórios), 1964 (N.º 120)                                    | 12               |
|                         | Convenção sobre Prestações em caso de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, 1964 (N.º 121) | Recomendação sobre Prestações em caso de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, 1964 (N.º 121) | 13               |
|                         |                                                                                                     | Recomendação sobre a Lista de Doenças Profissionais, 2002 (No. 194)                                    | 12 <sup>21</sup> |

<sup>21</sup> A Recomendação N.º 194 é referida no Capítulo 12 por abordar, não só a questão da indemnização, mas também outros aspectos relativos à prevenção e, de um modo mais geral, à segurança e saúde no trabalho.



|   | Convenções e protocolos                                                              | Recomendações relacionadas                                                                                                                        | Capítulos |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| P | Convenção sobre Política de Emprego, 1964 (N.º 122)                                  | Recomendação sobre Política de Emprego, 1964 (N.º 122)<br><br>Recomendação sobre Política de Emprego (Disposições Complementares), 1984 (N.º 169) | 7         |
|   | Convenção sobre Exame Médico dos Adolescentes (Trabalho Subterrâneo), 1965 (N.º 124) | Recomendação sobre as Condições de Emprego dos Jovens (Trabalho Subterrâneo), 1965 (N.º 125)                                                      | 4         |
|   | Convenção sobre Prestações de Invalidez, Velhice e Sobrevivência, 1967 (N.º 128)     | Recomendação sobre Prestações de Invalidez, Velhice e Sobrevivência, 1967 (N.º 131)                                                               | 13        |
| P | Convenção sobre Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969 (N.º 129)                   | Recomendação sobre Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969 (N.º 133)                                                                             | 5         |
|   | Convenção sobre Assistência Médica e Prestações de Doença, 1969 (N.º 130)            | Recomendação sobre Assistência Médica e Prestações de Doença, 1969 (N.º 134)                                                                      | 13        |
|   | Convenção sobre Fixação dos Salários Mínimos, 1970 (N.º 131)                         | Recomendação sobre Fixação dos Salários Mínimos, 1970 (N.º 135)                                                                                   | 10        |
|   | Convenção relativa aos Representantes dos Trabalhadores, 1971 (N.º 135)              | Recomendação relativa aos Representantes dos Trabalhadores, 1971 (N.º 143)                                                                        | 1         |
| F | Convenção sobre Idade Mínima de Admissão ao Emprego, 1973 (N.º 138)                  | Recomendação sobre Idade Mínima de Admissão ao Emprego, 1973 (N.º 146)                                                                            | 4         |
|   | Convenção sobre o Cancro Profissional, 1974 (N.º 139)                                | Recomendação sobre o Cancro Profissional, 1974 (N.º 147)                                                                                          | 12        |
|   | Convenção sobre Licença Paga de Estudos, 1974 (N.º 140)                              |                                                                                                                                                   | 8         |
|   | Convenção sobre as Organizações de Trabalhadores Rurais, 1975 (N.º 141)              | Recomendação sobre as Organizações de Trabalhadores Rurais, 1975 (N.º 149)                                                                        | 1         |
|   | Convenção sobre Valorização dos Recursos Humanos, 1975 (N.º 142)                     | Recomendação sobre Valorização dos Recursos Humanos, 2004 (No. 195)                                                                               | 8         |

| Convenções e protocolos |                                                                                                                                                        | Recomendações relacionadas                                                                                      | Capítulos |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|                         | Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (Disposições Complementares), 1975 (N.º 143)                                                                   | Recomendação sobre Trabalhadores Migrantes, 1975 (N.º 151)                                                      | 18        |
| P                       | Convenção sobre Consultas Tripartidas (Normas Internacionais do Trabalho), 1976 (N.º 144)                                                              | Recomendação sobre Consultas Tripartidas (Actividades da Organização Internacional do Trabalho), 1976 (N.º 152) | 6         |
|                         | Convenção sobre a Continuidade do Emprego (Marítimos), 1976 (N.º 145)                                                                                  | Recomendação sobre a Continuidade do Emprego (Marítimos), 1976 (N.º 154)                                        | 15        |
|                         | Convenção sobre Férias Anuais Pagas dos Marítimos, 1976 (No. 146)                                                                                      |                                                                                                                 | 15        |
|                         | Convenção sobre a Marinha Mercante (Normas Mínimas), 1976 (N.º 147)<br><br>Protocolo de 1996 à Convenção sobre Marinha Mercante (Normas Mínimas), 1976 | Recomendação sobre a Marinha Mercante (Melhoria das Normas), 1976 (N.º 155)                                     | 15        |
|                         | Convenção sobre o Ambiente de Trabalho (Poluição do Ar, Ruído e Vibrações), 1977 (N.º 148)                                                             | Recomendação sobre o Ambiente de Trabalho (Poluição do Ar, Ruído e Vibrações), 1977 (N.º 156)                   | 12        |
|                         | Convenção relativa ao Pessoal de Enfermagem, 1977 (N.º 149)                                                                                            | Recomendação relativa ao Pessoal de Enfermagem, 1977 (N.º 157)                                                  | 20        |
|                         | Convenção relativa à Administração do Trabalho, 1978 (No. 150)                                                                                         | Recomendação relativa à Administração do Trabalho, 1978 (N.º 158)                                               | 5         |
|                         | Convenção sobre Condições de Trabalho (Função Pública), 1978 (N.º 151)                                                                                 | Recomendação sobre Condições de Trabalho (Função Pública), 1978 (N.º 159)                                       | 1         |
|                         | Convenção sobre Segurança e Higiene (Trabalhos Portuários), 1979 (N.º 152)                                                                             | Recomendação sobre Segurança e Higiene (Trabalhos Portuários), 1979 (N.º 160)                                   | 12        |
|                         | Convenção sobre Negociação Colectiva, 1981 (No. 154)                                                                                                   | Recomendação sobre Negociação Colectiva, 1981 (N.º 163)                                                         | 1         |

| Convenções e protocolos                                                                                                                                           | Recomendações relacionadas                                                               | Capítulos |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981 (N.º 155)<br><br>Protocolo de 2002 relativo à Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981 | Recomendação sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981 (N.º 164)                   | 12        |
| Convenção sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981 (N.º 156)                                                                                    | Recomendação sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981 (N.º 165)     | 3         |
| Convenção sobre a Manutenção dos Direitos da Segurança Social, 1982 (N.º 157)                                                                                     | Recomendação sobre a Manutenção dos Direitos da Segurança Social, 1983 (N.º 167)         | 13        |
| Convenção respeitante à Readaptação Profissional e ao Emprego de Deficientes, 1983 (N.º 159)                                                                      | Recomendação sobre a Readaptação Profissional e o Emprego de Deficientes, 1983 (N.º 168) | 7         |
| Convenção sobre Estatísticas do Trabalho, 1985 (N.º 160)                                                                                                          | Recomendação sobre Estatísticas do Trabalho, 1985 (N.º 170)                              | 5         |
| Convenção sobre Serviços de Saúde no Trabalho, 1985 (No. 161)                                                                                                     | Recomendação sobre Serviços de Saúde no Trabalho, 1985 (No. 171)                         | 12        |
| Convenção sobre o Amianto, 1986 (N.º 162)                                                                                                                         | Convenção sobre o Amianto, 1986 (N.º 162)                                                | 12        |
| Convenção sobre o Bem-Estar dos Trabalhadores Marítimos, 1987 (N.º 163)                                                                                           | Recomendação sobre o Bem-Estar dos Trabalhadores Marítimos, 1987 (N.º 173)               | 15        |
| Convenção sobre Protecção da Saúde e Cuidados Médicos (Trabalhadores Marítimos), 1987 (N.º 164)                                                                   |                                                                                          | 15        |
| Convenção sobre Segurança Social dos Trabalhadores Marítimos (Revista), 1987 (N.º 165)                                                                            |                                                                                          | 15        |
| Convenção sobre o Repatriamento de Marítimos (Revista), 1987 (N.º 166)                                                                                            | Recomendação sobre o Repatriamento de Marítimos, 1987 (N.º 174)                          | 15        |
| Convenção sobre Segurança e Saúde na Construção, 1988 (N.º 167)                                                                                                   | Recomendação sobre Segurança e Saúde na Construção, 1988 (N.º 175)                       | 12        |
| Convenção sobre Promoção do Emprego e Protecção contra o Desemprego, 1988 (No. 168)                                                                               | Recomendação sobre Promoção do Emprego e Protecção contra o Desemprego, 1988 (N.º 176)   | 13        |

| Convenções e protocolos |                                                                                                             | Recomendações relacionadas                                                                                                  | Capítulos |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|                         | Convenção sobre Povos Indígenas e Tribais, 1989 (N.º 169)                                                   |                                                                                                                             | 19        |
|                         | Convenção sobre Produtos Químicos, 1990 (N.º 170)                                                           | Recomendação sobre Produtos Químicos, 1990 (N.º 177)                                                                        | 12        |
|                         | Convenção sobre o Trabalho Nocturno, 1990 (N.º 171)                                                         | Recomendação sobre o Trabalho Nocturno, 1990 (N.º 178)                                                                      | 11        |
|                         | Convenção sobre Condições de Trabalho (Hotéis e Restaurantes), 1991 (N.º 172)                               | Recomendação sobre Condições de Trabalho (Hotéis e Restaurantes), 1991 (N.º 179)                                            | 20        |
|                         | Convenção sobre Protecção dos Créditos dos Trabalhadores (Insolvência do Empregador), 1992 (N.º 173)        | Recomendação sobre Protecção dos Créditos dos Trabalhadores (Insolvência do Empregador), 1992 (N.º 180)                     | 10        |
|                         | Convenção sobre Prevenção de Acidentes Industriais Maiores, 1993 (N.º 174)                                  | Recomendação sobre Prevenção de Acidentes Industriais Maiores, 1993 (N.º 181)                                               | 12        |
|                         | Convenção sobre Trabalho a Tempo Parcial, 1994 (N.º 175)                                                    | Recomendação sobre Trabalho a Tempo Parcial, 1994 (N.º 182)                                                                 | 11        |
|                         | Convenção sobre Segurança e Saúde nas Minas, 1995 (N.º 176)                                                 | Recomendação sobre Segurança e Saúde nas Minas, 1995 (No. 183)                                                              | 12        |
|                         | Convenção sobre Trabalho no Domicílio, 1996 (N.º 177)                                                       | Recomendação sobre Trabalho no Domicílio, 1996 (N.º 184)                                                                    | 20        |
|                         | Convenção sobre Inspeção do Trabalho (Marítimos), 1996 (N.º 178)                                            | Recomendação sobre Inspeção do Trabalho (Marítimos), 1996 (N.º 185)                                                         | 15        |
|                         | Convenção sobre Recrutamento e Colocação dos Trabalhadores Marítimos, 1996 (N.º 179)                        | Recomendação sobre Recrutamento e Colocação de Marítimos, 1996 (N.º 186)                                                    | 15        |
|                         | Convenção sobre a Duração do Trabalho dos Trabalhadores Marítimos e os Efectivos nos Navios, 1996 (N.º 180) | Recomendação sobre os Salários, a Duração do Trabalho dos Trabalhadores Marítimos e os Efectivos nos Navios, 1996 (N.º 187) | 15        |
|                         | Convenção sobre as Agências de Emprego Privadas, 1997 (N.º 181)                                             | Recomendação sobre as Agências de Emprego Privadas, 1997 (N.º 188)                                                          | 7         |
| F                       | Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999 (N.º 182)                                   | Recomendação sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999 (N.º 190)                                                | 4         |

| Convenções e protocolos |                                                                                           | Recomendações relacionadas                                                                   | Capítulos |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|                         | Convenção sobre Protecção da Maternidade, 2000 (N.º 183)                                  | Recomendação sobre Protecção da Maternidade, 2000 (N.º 191)                                  | 14        |
|                         | Convenção sobre Segurança e a Saúde na Agricultura, 2001 (N.º 184)                        | Recomendação sobre Segurança e Saúde na Agricultura, 2001 (N.º 192)                          | 12        |
|                         | Convenção sobre os Documentos de Identidade dos Marítimos (Revista), 2003 (N.º 185)       |                                                                                              | 15        |
|                         | Convenção sobre Trabalho Marítimo, 2006                                                   |                                                                                              | 15        |
|                         | Convenção sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2006 (N.º 187) | Recomendação sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2006 (N.º 197) | 12        |
|                         | Convenção sobre o Trabalho na Pesca, 2007 (N.º 188)                                       | Recomendação sobre o Trabalho na Pesca, 2007 (N.º 199)                                       | 16        |

| Recomendações autónomas prioritárias                                                    | Capítulos |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Recomendação sobre Garantia dos Meios de Subsistência, 1944 (N.º 67)                    | 13        |
| Recomendação sobre Convenções Colectivas, 1951 (N.º 91)                                 | 1         |
| Recomendação sobre a Protecção da Saúde dos Trabalhadores, 1953 (N.º 97)                | 12        |
| Recomendação sobre Adaptação e Readaptação Profissionais dos Deficientes, 1955 (N.º 99) | 7         |
| Recomendação sobre Serviços Sociais, 1956 (N.º 102)                                     | 12        |
| Recomendação sobre Consulta (Nível Profissional e Nacional), 1960 (N.º 113)             | 1         |
| Recomendação sobre a Habitação dos Trabalhadores, 1961 (N.º 115)                        | 9         |
| Recomendação sobre Redução da Duração do Trabalho, 1962 (N.º 116)                       | 11        |
| Recomendação sobre os Rendeiros e Meeiros, 1968 (N.º 132)                               | 19        |
| Recomendação sobre a Protecção dos Jovens Marítimos, 1976 (N.º 153)                     | 15        |
| Recomendação sobre a Criação de Empregos nas Pequenas e Médias Empresas, 1998 (N.º 189) | 7         |
| Recomendação sobre a Promoção de Cooperativas, 2002 (N.º 193)                           | 7         |
| Recomendação sobre a Relação de Trabalho, 2006 (N.º 198)                                | 7         |

## 2. Outros instrumentos

| Instrumentos resumidos no Guia                                                            | Convenções anteriores correspondentes                                                  | Capítulos |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Convenção sobre Trabalho Nocturno (Mulheres) (Revista), 1948 (N.º 89)                     | Convenção sobre Trabalho Nocturno (Mulheres), 1919 (N.º 4) <sup>22</sup>               | 11        |
| Protocolo de 1990 à Convenção sobre Trabalho Nocturno (Mulheres) (Revista), 1948          | Convenção sobre Trabalho Nocturno (Mulheres) (Revista), 1934 (N.º 41)                  |           |
| Convenção sobre o Alojamento das Tripulações (Revista), 1949 (N.º 92)                     | Convenção sobre o Alojamento das Tripulações, 1946 (N.º 75)                            |           |
| Convenção sobre Política Social (Objectivos e Normas de Base), 1962 (N.º 117)             | Convenção sobre o Recrutamento de Trabalhadores Indígenas, 1936 (N.º 50) <sup>23</sup> | 9         |
|                                                                                           | Convenção sobre Contratos de Trabalho (Trabalhadores Indígenas), 1939 (N.º 64)         |           |
|                                                                                           | Convenção sobre Contratos de Trabalho (Trabalhadores Indígenas), 1947 (N.º 86)         |           |
| Convenção sobre Férias Anuais Remuneradas (Revista), 1970 (N.º 132)                       | Convenção sobre Férias Anuais Remuneradas, 1936 (N.º 52)                               | 11        |
|                                                                                           | Convenção sobre Férias Anuais Remuneradas (Agricultura), 1952 (No. 101)                |           |
| Convenção sobre o Alojamento das Tripulações (Disposições Complementares), 1970 (N.º 133) | Convenção sobre o Alojamento das Tripulações, 1946 (N.º 75)                            | 15        |
| Recomendação sobre o Alojamento das Tripulações (Ar Condicionado), 1970 (N.º 140)         |                                                                                        |           |
| Recomendação sobre o Alojamento das Tripulações (Combate ao Ruído), 1970 (N.º 141)        |                                                                                        |           |

<sup>22</sup> Os Estados parte nas Convenções N.ºs 4 e 41 foram convidados a ponderar a possibilidade de ratificarem a Convenção N.º 171, ou a Convenção N.º 89 e o seu Protocolo de 1990.

<sup>23</sup> Os Estados parte nas Convenções N.ºs 50, 64 e 186 foram convidados a ponderar a possibilidade de ratificarem a Convenção N.º 169 e/ou as Convenções N.ºs 117, 97 e 143.

| Instrumentos resumidos<br>no Guia                                                                          | Convenções anteriores<br>correspondentes                                                               | Capítulos |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Convenção sobre Duração do Trabalho e os Períodos de Descanso (Transportes Rodoviários), 1979 (N.º 153)    | Convenção sobre Duração do Trabalho e os Períodos de Descanso (Transportes Rodoviários), 1939 (N.º 67) | 11        |
| Recomendação sobre Duração do Trabalho e os Períodos de Descanso (Transportes Rodoviários), 1979 (N.º 161) |                                                                                                        |           |





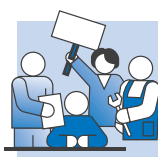
# ÍNDICE

Páginas

|                      |   |
|----------------------|---|
| Introdução . . . . . | 1 |
| Índice . . . . .     | 5 |

## Secção 1 :

## NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO . . . . . 9



### Capítulo 1

#### **Liberdade sindical, negociação colectiva e relações profissionais . . . . . 11**

|                                                                                              |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Convenções fundamentais sobre liberdade sindical . 11                                     |    |
| C87 Convenção sobre Liberdade Sindical e Protecção do Direito de Organização, 1948 . . . . . | 11 |
| C98 Convenção sobre o Direito de Organização e de Negociação Colectiva, 1949 . . . . .       | 12 |
| 2. Liberdade sindical (agricultura) . . . . .                                                | 13 |
| C141 Convenção sobre as Organizações de Trabalhadores Agrícolas, 1975 . . . . .              | 13 |
| R149 Recomendação sobre as Organizações de Trabalhadores Agrícolas, 1975 . . . . .           | 13 |
| 3. Relações profissionais . . . . .                                                          | 15 |
| C135 Convenção relativa aos Representantes dos Trabalhadores, 1971 . . . . .                 | 15 |
| R143 Recomendação relativa aos Representantes dos Trabalhadores, 1971 . . . . .              | 16 |
| C151 Convenção sobre Relações de Trabalho (Função Pública), 1978 . . . . .                   | 17 |
| R159 Recomendação sobre Relações de Trabalho (Função Pública), 1978 . . . . .                | 18 |
| C154 Convenção sobre Negociação Colectiva, 1981 . . . . .                                    | 18 |
| R163 Recomendação sobre Negociação Colectiva, 1981 . . . . .                                 | 19 |
| R91 Recomendação sobre Convenções Colectivas, 1951 . . . . .                                 | 20 |
| R113 Recomendação sobre Consulta (Nível Profissional e Nacional), 1960 . . . . .             | 21 |



## Capítulo 2

### Trabalho forçado . . . . . 23

Convenções fundamentais sobre trabalho forçado  
(e Recomendação relacionada). . . . . 23

C29 Convenção sobre Trabalho Forçado, 1930 . . 23

R35 Recomendação sobre Trabalho Forçado  
(Obrigação Indirecta), 1930 . . . . . 24

C105 Convenção sobre a Abolição do Trabalho  
Forçado, 1957 . . . . . 24



## Capítulo 3

### Igualdade de oportunidades e de tratamento . . . . 25

1. Convenções fundamentais sobre igualdade de  
oportunidades e de tratamento (e Recomendações  
relacionadas) . . . . . 25

C100 Convenção sobre Igualdade de  
Remuneração, 1951 . . . . . 25

R90 Recomendação sobre Igualdade de  
Remuneração, 1951 . . . . . 26

C111 Convenção sobre Discriminação (Emprego e  
Profissão), 1958 . . . . . 27

R111 Recomendação sobre Discriminação (Emprego  
e Profissão), 1958 . . . . . 28

2. Trabalhadores com responsabilidades familiares . . . 29

C156 Convenção sobre Trabalhadores com  
Responsabilidades Familiares, 1981 . . . . . 29

R165 Recomendação sobre Trabalhadores com  
Responsabilidades Familiares, 1981 . . . . . 30



## Capítulo 4

### Abolição do trabalho infantil e protecção das crianças e dos adolescentes . . . . . 31

1. Convenções fundamentais sobre trabalho infantil (e  
Recomendações relacionadas) . . . . . 31

C138 Convenção sobre a Idade Mínima  
de Admissão ao Emprego, 1973 . . . . . 31

R146 Recomendação sobre a Idade Mínima  
de Admissão ao Emprego, 1973 . . . . . 34

|      |                                                                                    |    |
|------|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| C182 | Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999                    | 35 |
| R190 | Recomendação sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999                 | 36 |
| 2.   | Protecção das crianças e dos adolescentes                                          | 38 |
| C77  | Convenção sobre o Exame Médico dos Adolescentes (Indústria), 1946                  | 38 |
| C78  | Convenção sobre o Exame Médico dos Adolescentes (Trabalhos não Industriais), 1946  | 38 |
| R79  | Recomendação sobre o Exame Médico dos Adolescentes, 1946                           | 39 |
| C124 | Convenção sobre o Exame Médico dos Adolescentes (Trabalho Subterrâneo), 1965       | 40 |
| R125 | Recomendação sobre as Condições de Emprego dos Jovens (Trabalho Subterrâneo), 1965 | 41 |



## Capítulo 5

### Administração e inspecção do trabalho . . . . . 43

|      |                                                                                   |    |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.   | Convenções prioritárias sobre inspecção do trabalho (e instrumentos relacionados) | 43 |
| C81  | Convenção sobre Inspecção do Trabalho, 1947                                       | 43 |
| P81  | Protocolo de 1995 à Convenção sobre Inspecção do Trabalho, 1947                   | 46 |
| R81  | Recomendação sobre Inspecção do Trabalho, 1947                                    | 46 |
| R82  | Recomendação sobre Inspecção do Trabalho (Minas e Transportes), 1947              | 47 |
| C129 | Convenção sobre Inspecção do Trabalho (Agricultura), 1969                         | 47 |
| R133 | Recomendação sobre Inspecção do Trabalho (Agricultura), 1969                      | 49 |
| 2.   | Administração do trabalho                                                         | 50 |
| C150 | Convenção sobre Administração do Trabalho, 1978                                   | 50 |
| R158 | Recomendação sobre Administração do Trabalho, 1978                                | 51 |
| C160 | Convenção sobre Estatísticas do Trabalho, 1985                                    | 52 |
| R170 | Recomendação sobre Estatísticas do Trabalho, 1985                                 | 53 |



## Capítulo 6

### Consultas tripartidas . . . . . 55

Convenção prioritária sobre consultas tripartidas (e  
Recomendação relacionada) . . . . . 55

C144 Convenção sobre Consultas Tripartidas (Normas  
Internacionais do Trabalho), 1976 . . . . . 55

R152 Recomendação sobre Consultas Tripartidas  
(Actividades da Organização Internacional  
do Trabalho), 1976 . . . . . 56



## Capítulo 7

### Política e promoção do emprego . . . . . 57

1. Convenção prioritária sobre política de emprego (e  
Recomendações relacionadas) . . . . . 57

C122 Convenção sobre Política de Emprego, 1964 . 57

R122 Recomendação sobre Política de Emprego,  
1964 . . . . . 58

R169 Recomendação sobre a Política de Emprego  
(Disposições Complementares), 1984 . . . . . 58

2. Promoção do emprego . . . . . 60

R189 Recomendação sobre a Criação de Empregos  
nas Pequenas e Médias Empresas, 1998 . . . 60

R193 Recomendação sobre a Promoção de  
Cooperativas, 2002 . . . . . 62

C181 Convenção sobre Agências de Emprego  
Privadas, 1997 . . . . . 63

R188 Recomendação sobre Agências de Emprego  
Privadas, 1997 . . . . . 65

C159 Convenção sobre Readaptação Profissional e  
Emprego de Pessoas com Deficiência, 1983 . 66

R168 Convenção sobre Readaptação Profissional e  
Emprego de Pessoas com Deficiência, 1983 . 67

R99 Recomendação sobre Adaptação e Readaptação  
Profissionais de Pessoas com Deficiência, 1955 68

R198 Recomendação sobre a Relação de Trabalho,  
2006 . . . . . 70



## Capítulo 8

### Orientação e formação profissional . . . . . 75

- C142 Convenção sobre Valorização dos Recursos Humanos, 1975 . . . . . 75
- R195 Recomendação sobre Valorização dos Recursos Humanos, 2004 . . . . . 76
- C140 Convenção sobre Licença Paga de Estudos, 1974 . . . . . 78



## Capítulo 9

### Política social . . . . . 79

- C117 Convenção sobre Política Social (Objectivos e Normas de Base), 1962 . . . . . 79
- R115 Recomendação sobre a Habitação dos Trabalhadores, 1961 . . . . . 81



## Capítulo 10

### Salários . . . . . 83

- C94 Convenção sobre Cláusulas de Trabalho (Contratos Públicos), 1949 . . . . . 83
- R84 Recomendação sobre Cláusulas de Trabalho (Contratos Públicos), 1949 . . . . . 84
- C95 Convenção sobre a Protecção do Salário, 1949. 85
- R85 Recomendação sobre a Protecção do Salário, 1949 . . . . . 87
- C173 Convenção sobre Protecção dos Créditos dos Trabalhadores (Insolvência do Empregador), 1992 . . . . . 87
- R180 Recomendação sobre Protecção dos Créditos dos Trabalhadores (Insolvência do Empregador), 1992 . . . . . 89
- C131 Convenção sobre Fixação do Salário Mínimo, 1970 . . . . . 90
- R135 Recomendação sobre Fixação do Salário Mínimo, 1970 . . . . . 91



## Capítulo 11

### Duração do trabalho . . . . . 93

- 1. Duração do trabalho e férias pagas . . . . . 93

|      |                                                                                                            |     |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| R116 | Recomendação sobre Redução da Duração do Trabalho, 1962 . . . . .                                          | 93  |
| C14  | Convenção sobre Descanso Semanal (Indústria), 1921 . . . . .                                               | 94  |
| C106 | Convenção sobre Descanso Semanal (Comércio e Escritórios), 1957. . . . .                                   | 95  |
| R103 | Recomendação sobre Descanso Semanal (Comércio e Escritórios), 1957 . . . . .                               | 97  |
| C132 | Convenção sobre Férias Anuais Remuneradas (Revista), 1970 . . . . .                                        | 97  |
| C175 | Convenção sobre Trabalho a Tempo Parcial, 1994 . . . . .                                                   | 99  |
| R182 | Recomendação sobre Trabalho a Tempo Parcial, 1994 . . . . .                                                | 101 |
| C153 | Convenção sobre Duração do Trabalho e os Períodos de Descanso (Transportes Rodoviários), 1979 . . . . .    | 102 |
| R161 | Recomendação sobre Duração do Trabalho e os Períodos de Descanso (Transportes Rodoviários), 1979 . . . . . | 104 |
| 2.   | Trabalho noturno . . . . .                                                                                 | 106 |
| C171 | Convenção sobre Trabalho Nocturno, 1990 . . . . .                                                          | 106 |
| R178 | Recomendação sobre Trabalho Nocturno, 1990 . . . . .                                                       | 108 |
| C89  | Convenção sobre Trabalho Nocturno (Mulheres) (Revista), 1948 . . . . .                                     | 109 |
| P89  | Protocolo de 1990 à Convenção sobre Trabalho Nocturno (Mulheres) (Revista), 1948 . . . . .                 | 110 |



## Capítulo 12

### Segurança e saúde no trabalho . . . . . 113

|      |                                                                                         |     |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1.   | Disposições gerais . . . . .                                                            | 113 |
| C155 | Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981 . . . . .                     | 113 |
| P155 | Protocolo de 2002 à Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981 . . . . . | 116 |
| R164 | Recomendação sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981 . . . . .                  | 116 |
| C161 | Convenção sobre Serviços de Saúde no Trabalho, 1985 . . . . .                           | 117 |
| R171 | Recomendação sobre Serviços de Saúde no Trabalho, 1985 . . . . .                        | 119 |

|      |                                                                                            |     |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| C187 | Convenção sobre o Quadro Promocional para a<br>Segurança e Saúde no Trabalho, 2006 . . .   | 120 |
| R197 | Recomendação sobre o Quadro Promocional para<br>a Segurança e Saúde no Trabalho, 2006 . .  | 122 |
| R97  | Recomendação sobre a Protecção da Saúde<br>dos Trabalhadores, 1953 . . . . .               | 126 |
| R102 | Recomendação sobre os Serviços Sociais,<br>1956 . . . . .                                  | 127 |
| R194 | Recomendação sobre a Lista de Doenças<br>Profissionais, 2002 . . . . .                     | 127 |
| 2.   | Protecção contra riscos específicos . . . . .                                              | 128 |
| C115 | Convenção sobre a Protecção contra<br>as Radiações, 1960 . . . . .                         | 128 |
| R114 | Recomendação sobre a Protecção contra<br>as Radiações, 1960 . . . . .                      | 129 |
| C139 | Convenção sobre o Cancro Profissional, 1974.                                               | 129 |
| R147 | Recomendação sobre o Cancro Profissional,<br>1974 . . . . .                                | 130 |
| C148 | Convenção sobre o Ambiente de Trabalho<br>(Poluição do Ar, Ruído e Vibrações), 1977 . .    | 131 |
| R156 | Recomendação sobre o Ambiente de Trabalho<br>(Poluição do Ar, Ruído e Vibrações), 1977 . . | 133 |
| C162 | Convenção sobre o Amianto, 1986 . . . . .                                                  | 134 |
| R172 | Recomendação sobre o Amianto, 1986 . . .                                                   | 136 |
| C170 | Convenção sobre os Produtos Químicos, 1990.                                                | 137 |
| R177 | Recomendação sobre os Produtos Químicos,<br>1990 . . . . .                                 | 139 |
| C174 | Convenção sobre a Prevenção de Acidentes<br>Industriais Maiores, 1993 . . . . .            | 140 |
| R181 | Recomendação sobre a Prevenção de Acidentes<br>Industriais Maiores, 1993 . . . . .         | 143 |
| 3.   | Protecção em determinados ramos de actividade . .                                          | 144 |
| C120 | Convenção sobre Higiene (Comércio<br>e Escritórios), 1964 . . . . .                        | 144 |
| R120 | Recomendação sobre Higiene (Comércio<br>e Escritórios), 1964 . . . . .                     | 145 |
| C167 | Convenção sobre Segurança e Saúde na<br>Construção, 1988 . . . . .                         | 146 |
| R175 | Recomendação sobre Segurança e Saúde<br>na Construção, 1988 . . . . .                      | 148 |
| C176 | Convenção sobre Segurança e Saúde<br>nas Minas, 1995 . . . . .                             | 149 |

|      |                                                           |     |
|------|-----------------------------------------------------------|-----|
| R183 | Recomendação sobre Segurança e Saúde nas Minas, 1995      | 152 |
| C184 | Convenção sobre Segurança e Saúde na Agricultura, 2001    | 152 |
| R192 | Recomendação sobre Segurança e Saúde na Agricultura, 2001 | 155 |



## Capítulo 13

### Segurança social . . . . . 157

|                                                                                         |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. Normas gerais . . . . .                                                              | 157 |
| R67   Recomendação sobre a Garantia dos Meios<br>de Subsistência, 1944 . . . . .        | 157 |
| C102  Convenção relativa à Segurança Social<br>(Norma Mínima), 1952 . . . . .           | 158 |
| 2. Protecção concedida nos diferentes ramos da<br>segurança social . . . . .            | 161 |
| 2.1 Cuidados médicos . . . . .                                                          | 161 |
| Convenção N.º 102, Parte II . . . . .                                                   | 161 |
| Convenção N.º 130 e Recomendação N.º 134 . . .                                          | 161 |
| 2.2 Subsídio de doença . . . . .                                                        | 162 |
| Convenção N.º 102, Parte III . . . . .                                                  | 162 |
| Convenção N.º 130 e Recomendação N.º 134 . . .                                          | 162 |
| 2.3 Prestações de desemprego . . . . .                                                  | 163 |
| Convenção N.º 102, Parte IV . . . . .                                                   | 163 |
| Convenção N.º 168 e Recomendação N.º 176 . . .                                          | 163 |
| 2.4 Prestações de velhice . . . . .                                                     | 165 |
| Convenção N.º 102, Parte V . . . . .                                                    | 165 |
| Convenção N.º 128 e Recomendação N.º 131 . . .                                          | 165 |
| 2.5 Prestações em caso de acidentes de trabalho<br>e de doenças profissionais . . . . . | 167 |
| Convenção N.º 102, Parte VI . . . . .                                                   | 167 |
| Convenção N.º 121 e Recomendação N.º 121 . . .                                          | 167 |
| 2.6 Prestações familiares . . . . .                                                     | 169 |
| Convenção N.º 102, Parte VII . . . . .                                                  | 169 |
| 2.7 Prestações de invalidez . . . . .                                                   | 170 |
| Convenção N.º 102, Parte IX . . . . .                                                   | 170 |
| Convenção N.º 128 e Recomendação N.º 131 . . .                                          | 170 |



|                                                                                             |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 2.8 Prestações de sobrevivência . . . . .                                                   | 171 |
| Convenção N.º 102, Parte X . . . . .                                                        | 171 |
| Convenção N.º 128 e Recomendação N.º 131 . . . . .                                          | 171 |
| 3. Segurança social dos trabalhadores migrantes . . . . .                                   | 173 |
| Convenção N.º 118 . . . . .                                                                 | 173 |
| Convenção N.º 157 e Recomendação N.º 167 . . . . .                                          | 173 |
| 3.1 Igualdade de tratamento . . . . .                                                       | 173 |
| 3.2 Manutenção de direitos adquiridos e<br>concessão de prestações no estrangeiro . . . . . | 174 |
| 3.3 Manutenção de direitos em aquisição . . . . .                                           | 175 |
| 3.4 Legislação aplicável . . . . .                                                          | 175 |
| 3.5 Assistência administrativa e assistência a pessoas . . . . .                            | 175 |



## Capítulo 14

### Protecção da maternidade . . . . . 177

|                                                    |     |
|----------------------------------------------------|-----|
| 1. Prestação de maternidade . . . . .              | 177 |
| Convenção N.º 102, Partes II e VIII . . . . .      | 177 |
| Convenção N.º 183 e Recomendação N.º 191 . . . . . | 177 |
| 2. Outras medidas de protecção . . . . .           | 179 |



## Capítulo 15

### Trabalhadores marítimos . . . . . 183

|                                                                                                           |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. Disposições gerais . . . . .                                                                           | 183 |
| Convenção sobre Trabalho Marítimo, 2006 . . . . .                                                         | 183 |
| C147 Convenção sobre a Marinha Mercante<br>(Normas Mínimas), 1976 . . . . .                               | 185 |
| P147 Protocolo de 1996 à Convenção sobre a Marinha<br>Marcante (Normas Mínimas), 1976 . . . . .           | 186 |
| R155 Recomendação sobre a Marinha Mercante<br>(Melhoria das Normas), 1976 . . . . .                       | 187 |
| C185 Convenção sobre os Documentos de Identidade<br>dos Trabalhadores Marítimos (Revista), 2003 . . . . . | 187 |
| 2. Protecção das crianças e dos adolescentes . . . . .                                                    | 190 |
| R153 Recomendação sobre a Protecção dos Jovens<br>Marítimos, 1976 . . . . .                               | 190 |

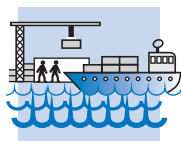
|                                                                                                               |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3. Acesso ao emprego . . . . .                                                                                | 191 |
| C179 Convenção sobre o Recrutamento e a Colocação de Marítimos, 1996 . . . . .                                | 191 |
| R186 Recomendação sobre o Recrutamento e a Colocação de Marítimos, 1996 . . . . .                             | 193 |
| 4. Condições gerais de emprego . . . . .                                                                      | 194 |
| C180 Convenção sobre a Duração do Trabalho dos Trabalhadores Marítimos e Efectivos dos Navios, 1996 . . . . . | 194 |
| R187 Recomendação sobre Salários, Duração do Trabalho dos Trabalhadores Marítimos e Efectivos, 1996 . . . . . | 195 |
| C146 Convenção sobre Férias Anuais Pagas dos Marítimos, 1976 . . . . .                                        | 196 |
| C166 Convenção sobre Repatriamento de Marítimos (Revista), 1987 . . . . .                                     | 197 |
| R174 Recomendação sobre Repatriamento de Marítimos, 1987 . . . . .                                            | 199 |
| 5. Segurança, saúde e bem-estar . . . . .                                                                     | 200 |
| C163 Convenção sobre o Bem-Estar dos Trabalhadores Marítimos, 1987 . . . . .                                  | 200 |
| R173 Recomendação sobre o Bem-Estar dos Trabalhadores Marítimos, 1987 . . . . .                               | 200 |
| C164 Convenção sobre Protecção da Saúde e Cuidados Médicos (Trabalhadores Marítimos), 1987 . . . . .          | 201 |
| C92 Convenção sobre Alojamento das Tripulações (Revista), 1949 . . . . .                                      | 202 |
| C133 Convenção sobre Alojamento das Tripulações (Disposições Complementares), 1970 . . . . .                  | 203 |
| R140 Recomendação sobre Alojamento das Tripulações (Ar Condicionado), 1970 . . . . .                          | 204 |
| R141 Recomendação sobre Alojamento das Tripulações (Combate ao Ruído), 1970 . . . . .                         | 204 |
| 6. Segurança do emprego . . . . .                                                                             | 205 |
| C145 Convenção sobre Continuidade do Emprego (Marítimos), 1976 . . . . .                                      | 205 |
| R154 Recomendação sobre Continuidade do Emprego (Marítimos), 1976 . . . . .                                   | 205 |
| 7. Segurança social . . . . .                                                                                 | 207 |
| C165 Convenção sobre Segurança Social dos Trabalhadores Marítimos (Revista), 1987 . . . . .                   | 207 |

|                                                                             |     |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----|
| 8. Inspeção do trabalho . . . . .                                           | 210 |
| C178 Convenção sobre Inspeção do Trabalho<br>(Marítimos), 1996 . . . . .    | 210 |
| R185 Recomendação sobre Inspeção do Trabalho<br>(Marítimos), 1996 . . . . . | 211 |



## Capítulo 16

|                                                                |            |
|----------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Pescadores . . . . .</b>                                    | <b>213</b> |
| C188 Convenção sobre o Trabalho na Pesca, 2007.                | 213        |
| R199 Recomendação sobre o Trabalho na Pesca,<br>2007 . . . . . | 216        |



## Capítulo 17

|                                                                                     |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Trabalho portuário . . . . .</b>                                                 | <b>219</b> |
| C152 Convenção sobre Segurança e Saúde<br>(Trabalhos Portuários), 1979 . . . . .    | 219        |
| R160 Recomendação sobre Segurança e Saúde<br>(Trabalhos Portuários), 1979 . . . . . | 221        |



## Capítulo 18

|                                                                                              |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Trabalhadores migrantes . . . . .</b>                                                     | <b>223</b> |
| C97 Convenção sobre Trabalhadores Migrantes<br>(Revista), 1949 . . . . .                     | 223        |
| R86 Recomendação sobre Trabalhadores Migrantes<br>(Revista), 1949 . . . . .                  | 225        |
| C143 Convenção sobre Trabalhadores Migrantes<br>(Disposições Complementares), 1975 . . . . . | 226        |
| R151 Recomendação sobre Trabalhadores<br>Migrantes, 1975 . . . . .                           | 229        |



## Capítulo 19

|                                                                           |            |
|---------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Povos indígenas e tribais . . . . .</b>                                | <b>231</b> |
| C169 Convenção sobre Povos Indígenas e Tribais,<br>1989 . . . . .         | 231        |
| R104 Recomendação sobre Populações Indígenas<br>e Tribais, 1957 . . . . . | 236        |



## Capítulo 20

### Categorias particulares de trabalhadores . . . . . 237

|      |                                                                                     |     |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| C110 | Convenção sobre as Plantações, 1958 . . . . .                                       | 237 |
| P110 | Protocolo de 1982 à Convenção sobre as<br>Plantações, 1958 . . . . .                | 238 |
| R110 | Recomendação sobre as Plantações, 1958 . . . . .                                    | 238 |
| R132 | Recomendação sobre os Rendeiros e<br>os Meeiros, 1968 . . . . .                     | 239 |
| C149 | Convenção Relativa ao Pessoal de<br>Enfermagem, 1977 . . . . .                      | 240 |
| R157 | Recomendação Relativa ao Pessoal de<br>Enfermagem, 1977 . . . . .                   | 241 |
| C172 | Convenção sobre Condições de Trabalho<br>(Hotéis e Restaurantes), 1991 . . . . .    | 242 |
| R179 | Recomendação sobre Condições de Trabalho<br>(Hotéis e Restaurantes), 1991 . . . . . | 243 |
| C177 | Convenção sobre Trabalho no Domicílio,<br>1996 . . . . .                            | 244 |
| R184 | Recomendação sobre Trabalho no<br>Domicílio, 1996 . . . . .                         | 245 |

## Secção 2 :



### GUIA DE PROCEDIMENTOS RELATIVOS ÀS CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES INTERNACIONAIS DO TRABALHO . . . . . 247

|                                                              |     |
|--------------------------------------------------------------|-----|
| A Organização Internacional do Trabalho . . . . .            | 249 |
| Origem . . . . .                                             | 249 |
| Estrutura . . . . .                                          | 249 |
| A Conferência Internacional do Trabalho . . . . .            | 250 |
| O Conselho de Administração . . . . .                        | 250 |
| O Bureau Internacional do Trabalho . . . . .                 | 251 |
| A adopção das normas . . . . .                               | 252 |
| Apresentação das normas às autoridades competentes . . . . . | 254 |
| Ratificação das Convenções . . . . .                         | 256 |
| Denúncia das Convenções . . . . .                            | 257 |
| Convenções N.ºs 1 a 25 . . . . .                             | 257 |
| Convenção N.º. 26 e seguintes . . . . .                      | 257 |

|                                                                                                                               |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Revisão das normas . . . . .                                                                                                  | 258 |
| Revisão de uma Convenção. . . . .                                                                                             | 258 |
| Convenções N.ºs 1 a 26 . . . . .                                                                                              | 258 |
| Convenção N.º 27 e seguintes. . . . .                                                                                         | 258 |
| Revisão de uma Recomendação. . . . .                                                                                          | 259 |
| Revogação e retirada de normas obsoletas . . . . .                                                                            | 259 |
| Controlo da aplicação das normas . . . . .                                                                                    | 260 |
| Mecanismo regular de controlo da aplicação<br>das normas . . . . .                                                            | 261 |
| A Comissão de Peritos para a Aplicação das<br>Convenções e Recomendações . . . . .                                            | 261 |
| O Comité Tripartido da Conferência Internacional<br>do Trabalho sobre a Aplicação das Convenções<br>e Recomendações . . . . . | 261 |
| Procedimentos especiais . . . . .                                                                                             | 265 |
| Reclamações . . . . .                                                                                                         | 265 |
| Queixas . . . . .                                                                                                             | 268 |
| Procedimento para o exame de queixas por<br>violações da liberdade sindical. . . . .                                          | 272 |




---

## Anexo

|                                          |     |
|------------------------------------------|-----|
| Instrumentos resumidos no guia . . . . . | 277 |
|------------------------------------------|-----|

---

|                  |     |
|------------------|-----|
| Índice . . . . . | 287 |
|------------------|-----|

