



Organização
Internacional
do Trabalho

► Estudo sobre as carreiras profissionais dos inspetores do trabalho

Arsenio Fernández Rodríguez



Estudo sobre as carreiras profissionais dos inspetores do trabalho

Arsenio Fernández Rodríguez

LABADMIN/OSH, GOVERNAÇÃO e TRIPARTISMO

Bureau Internacional do Trabalho
Genebra

As publicações do *Bureau* Internacional do Trabalho gozam da proteção dos direitos de autor ao abrigo do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos de Autor. Não obstante, podem ser reproduzidos pequenos excertos sem autorização, desde que a fonte seja indicada. Os direitos de reprodução ou tradução têm de ser solicitados, por escrito, às Publicações OIT (Direitos e Licenciamento), através da morada ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Genebra 22, Suíça ou do endereço de e-mail: rights@ilo.org. O *Bureau* Internacional do Trabalho acolhe com agrado estes pedidos.

As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados numa organização de direitos de reprodução podem fazer cópias de acordo com as licenças que lhes foram emitidas para essa finalidade. Visite www.ifrro.org para encontrar a organização de direitos de reprodução do seu país.

Estudo sobre as carreiras profissionais dos inspetores do trabalho
ISBN: 9789220361658 (web pdf)

Também disponível em inglês: *A Study on Labour Inspectors' Careers*, ISBN: 9789220313763 (web pdf); espanhol: *Estudio sobre la carrera profesional de los inspectores de trabajo*, ISBN 9789220313800 (web pdf); e em francês: *Étude sur la carrière professionnelle des inspecteurs du travail*, ISBN 9789220313787 (web pdf)

A tradução desta publicação só foi possível com o financiamento do Governo de Portugal, através do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

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

A responsabilidade pelas opiniões expressas nos artigos assinados, nos estudos e noutros contributos, continua a ser exclusiva dos seus autores, pelo que a sua publicação não constitui uma aprovação por parte do *Bureau* Internacional do Trabalho das opiniões expressas nos mesmos.

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

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

Índice

Resumo	4
Abreviaturas	6
Introdução	7
Capítulo 1. Os poderes, limitações e estatuto dos inspetores do trabalho	12
Capítulo 2. Ameaças e desafios enfrentados pelos inspetores do trabalho	19
Capítulo 3. Recrutamento e seleção de inspetores do trabalho	30
Capítulo 4. Formação dos inspetores do trabalho	39
Capítulo 5. Outros fatores que influenciam a retenção de inspetores do trabalho e o seu desempenho	48
Anexo I	58
A) Justificação	58
B) O exemplo de quatro países	58
Anexo II Biografia selecionada	88

Resumo

Este documento é dirigido aos responsáveis dos sistemas de inspeção do trabalho incumbidos de desenvolver ou melhorar a política de recursos humanos (RH) para os/as inspetores/as do trabalho. Proporciona-lhes uma base para o desenvolvimento de políticas especificamente para estes profissionais, uma visão geral das atuais abordagens de RH no que diz respeito aos/às inspetores/as do trabalho e uma série de boas práticas em matéria de recrutamento, formação, remuneração, promoção, mobilidade e equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar.

Ao conceber políticas que sejam coerentes com o estatuto dos inspetores do trabalho e suscetíveis de atrair um maior número de pessoas muito qualificadas e de elevado desempenho, devem ser tidos em conta tanto o seu estatuto como as suas funções, bem como as ameaças que provavelmente enfrentarão no exercício das suas funções, e que podem diminuir o seu desempenho. As informações sobre o estatuto e as funções do/a inspetor/a do trabalho apresentadas neste documento foram retiradas das Convenções e Recomendações relevantes da OIT, bem como dos relatórios da Comissão de Peritos para a Aplicação de Convenções e Recomendações (CEACR). No que respeita as ameaças que estes possam encontrar, as fontes são comentários feitos pela CEACR e vários relatórios e estudos sobre países específicos.

Visando fornecer uma visão geral das atuais políticas de RH relativas aos/às inspetores/as do trabalho, foi realizada uma pesquisa documental baseada nos perfis dos países de inspeção do trabalho da OIT, nos sites de várias inspeções do trabalho nacionais e em vários relatórios e estudos.

Ao selecionar as boas práticas para este documento, os critérios visavam avaliar como estas práticas pareciam melhorar a qualidade do desempenho, a retenção e a produtividade entre os/as inspetores/as do trabalho ao serviço. Estudos sobre os efeitos de boas práticas específicas no desempenho ou motivação dos/as inspetores/as do trabalho, mas também literatura geral sobre RH, ajudaram a identificar tais práticas.

As informações, esclarecimentos e comentários sobre o estatuto e as funções dos/as inspetores/as do trabalho incluídos neste documento são suficientemente abrangentes para preencher quaisquer lacunas em termos de conhecimento nesta área. Contudo, a escassez de estudos analíticos das Inspeções do Trabalho torna difícil retirar conclusões categóricas sobre o impacto de práticas e tendências específicas de RH no trabalho destes profissionais. Mesmo que a investigação futura possa contribuir para medir a eficácia das «boas» práticas descritas neste documento, importa ter em conta que estas devem corresponder à política geral

da função pública e ao seu enquadramento jurídico - e ambos podem variar de país para país. Consequentemente, no que respeita às práticas recomendadas de RH, este documento deve ser considerado como uma fonte de inspiração em vez de proporcionar aconselhamento autorizado ou práticas prontas a utilizar.

Abreviaturas

AIIT	Associação Internacional das Inspeções do Trabalho
CARIT	Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho da União Europeia
CEARC	Comissão de Peritos da OIT para a Aplicação das Convenções e Recomendações
CPD	Desenvolvimento profissional contínuo
DWEA	Autoridade Dinamarquesa para o Ambiente de Trabalho
INT	Inspeção nacional do trabalho
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
OIT	Organização/ <i>Bureau</i> Internacional do Trabalho, dependendo do contexto
PIB	Produto interno bruto
PRE	Países de rendimento elevado
PRM	Países de rendimento médio
RH	Recursos Humanos
SST	Segurança e Saúde no Trabalho
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
UE	União Europeia
ZFIE	Zonas francas industriais de exportação

Introdução

Não é necessário dizer que a gestão da mão-de-obra é fundamental para maximizar os níveis de desempenho e competência das pessoas de qualquer organização. Isto é particularmente relevante no caso do serviço de inspeção do trabalho, com o seu sistema administrativo complexo.

O sistema de inspeção do trabalho exige uma gestão moderna e sólida das pessoas, por várias razões:

- Um serviço nacional de inspeção do trabalho emprega muitos/as inspetores/as do trabalho. Uma política de RH coerente ajuda a harmonizar os padrões de desempenho, favorecendo assim uma atividade de inspeção mais homogênea.
- Uma Inspeção do Trabalho (IT) tem de responder a muitas necessidades com recursos limitados. Porém, mesmo que tenha fundos abundantes, estes não têm grande utilidade se não forem geridos de forma coerente. A política de RH deve, assim, esforçar-se por otimizar os meios no centro do serviço público da IT: o/a inspetor/a do trabalho.
- A inspeção do trabalho é um serviço a nível nacional com impacto em milhares de empresas e milhões de trabalhadores: uma política uniforme de RH reduz as disparidades no desempenho dos inspetores do trabalho em todo o país e reestabelece quaisquer outros desequilíbrios geográficos que possam existir.
- A atividade de inspeção é um serviço público permanente, para o qual é necessária uma política de RH de longo prazo.

A OIT está há muito consciente das características específicas do serviço de inspeção do trabalho e da necessidade de proporcionar aos inspetores do trabalho um estatuto e condições de serviço de acordo com a importância social da sua missão, que salvaguardem a sua imparcialidade, autoridade pessoal e independência.

Já em 1923, a Recomendação (N.º 20) sobre a Inspeção do Trabalho, 1923,¹ previa que:

... a inspeção do trabalho deve ser permanente e independente de modificações do Governo; deve ser atribuído aos inspetores um estatuto e um padrão de remuneração que garantam a sua liberdade de quaisquer influências externas inconvenientes e que lhes seja proibido ter qualquer interesse em qualquer estabelecimento que seja colocado sob a sua inspeção.

O artigo 6.º da Convenção (N.º 81) sobre a Inspeção do Trabalho, 1947,² prevê que:

«O pessoal da inspeção será composto por funcionários públicos cujo estatuto e condições de serviço lhes garantam a estabilidade nos seus empregos e os tornem independentes de modificações do Governo ou de quaisquer outras influências externas inconvenientes.»

Objetivo do presente estudo

Com este documento, o *Bureau* tenta responder a um número cada vez maior de pedidos de orientação sobre a política de RH para as Inspeções do Trabalho. O nosso objetivo é fornecer uma fonte de informação e de inspiração aos países que querem melhorar os seus serviços de inspeção do trabalho mediante uma política de RH melhorada.

Esclareçamos desde o início que este não é um guia para todas as políticas de RH existentes para os/as inspetores/as do trabalho, nem uma descrição detalhada das políticas de algumas inspeções do trabalho nacionais. Qualquer uma destas opções teria exigido um volume considerável de informações de base sobre os países «fonte» (o quadro legal e tradições no âmbito da função pública e da sua legislação) a fim de ser útil para os países que queiram melhorar as *suas* políticas de RH para os seus inspetores do trabalho. Um aspeto importante a ter em conta é que um documento desta natureza não teria fornecido uma visão geral das atuais

1 Organização Internacional do Trabalho (OIT): *Recomendação (N.º 20) sobre a Inspeção do Trabalho, 1923*, adotada na 5.ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho (1923). Estatuto: instrumento com estatuto provisório, disponível em: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R020

2 OIT: *Convenção (N.º 81) sobre a Inspeção do Trabalho, 1947*, adotada na 30.ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho (CIT)(Genebra, 1947). Estatuto: Instrumento atualizado (Convenção (Prioritária) de Governança), disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c081_pt.pdf

abordagens e práticas de RH, ou conteria então uma seleção de práticas eficazes, e acreditamos que este é o tipo de conteúdo de interesse para os gestores de RH, que os poderá levar a procurar mais informações.

Por conseguinte, optámos por examinar um vasto leque de políticas de RH destinadas aos inspetores do trabalho de um conjunto de 35 países de seis regiões, tendo subsequentemente resumido as principais abordagens de RH nas seguintes áreas: recrutamento, formação, promoção, remuneração e mobilidade. Identificámos boas práticas para cada uma destas áreas.

Por «boas práticas» neste contexto entendemos as práticas de RH que são suscetíveis de ajudar as Inspeções do Trabalho a atrair e recrutar as pessoas mais adaptadas para virem a ser inspetores/as do trabalho, retê-las, e manter os seus níveis de produtividade elevados ao longo do tempo de serviço.

É evidente que as boas práticas identificadas não se destinam a ser replicadas, uma vez que a política de recursos humanos da IT tem de ser concebida de acordo com a política mais ampla do serviço público do país em questão, do seu quadro jurídico, práticas administrativas e cultura.

Método

As políticas de RH que podem aumentar o número de inspetores/as do trabalho com bom desempenho diferem ligeiramente de país para país, essencialmente por duas razões: a primeira é que existem grandes diferenças no nível de desenvolvimento económico, no mandato das Inspeções do Trabalho e no quadro jurídico da função pública entre os países; e a segunda é que os deveres e as competências necessárias, bem como os conhecimentos dos inspetores do trabalho generalistas não são claramente os mesmos que os dos inspetores do trabalho especializados. Não obstante, há um conjunto básico de poderes comuns a todos os inspetores do trabalho, com os quais os gestores de RH devem estar familiarizados.

Estes poderes, bem como os recursos humanos, organizacionais e materiais necessários para assegurar que os inspetores do trabalho os possam exercer plena e eficazmente, podem ser encontrados na Convenção (N.º 81) sobre a Inspeção do Trabalho, 1947; na Convenção (N.º 129) sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura),

1969;³ Recomendação (N.º 81) sobre a Inspeção do Trabalho, 1947;⁴ Recomendação (N.º 133) sobre a Inspeção do Trabalho, 1969;⁵ Protocolo de 1995 à Convenção sobre a Inspeção do Trabalho, 1947;⁶ e os relatórios da Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações (CEARC).⁷ É face a este quadro comum que foram identificadas boas políticas de RH. Dito isto, para ajudar nesta identificação, foram também utilizados ocasionalmente dados e conclusões de estudos e documentos que tratam de políticas de RH.

Tendo lidado com os critérios de identificação de boas práticas, devem ser dedicadas algumas linhas ao conjunto de políticas de RH a partir das quais estas boas práticas foram selecionadas.

Como mencionado acima, um dos objetivos deste documento é servir como fonte de informação sobre as políticas de RH que se aplicam aos/às inspetores/as do trabalho. Assim, propusemo-nos a recolher informações sobre estas práticas de RH do maior número possível de países e de diferentes regiões do mundo, fornecendo deste modo aos gestores de RH um catálogo tão abrangente quanto possível de políticas de RH. Uma pesquisa documental que envolveu a análise de todas as informações disponíveis para o público em geral (geralmente *online*) ou documentos internos sobre políticas de RH para inspetores do trabalho em 35 países, constituiu a matéria-prima para este estudo.

3 OIT: Convenção (N.º 129) sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969, adotada na 53.ª sessão da CIT (1969), disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c129_pt.htm

4 OIT: Recomendação (N.º 81) sobre a Inspeção do Trabalho, 1947, adotada na 30.ª sessão da CIT (1947). Estatuto: Instrumento atualizado, disponível em: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R081

5 OIT: Recomendação (N.º 133) sobre a Inspeção do Trabalho, 1969, adotada na 53.ª sessão da CIT (1969). Estatuto: Instrumento atualizado, disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R133

6 Protocolo de 1995 (PO81) à Convenção sobre a Inspeção do Trabalho, 1947, adotado na 82.ª sessão da CIT (entrada em vigor: 9 de junho de 1998) Estatuto: Instrumento atualizado, disponível em: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P081

7 OIT: Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações (CEARC), Relatório do Comité de Peritos desde 1932 - Links para os documentos pdf disponíveis em: <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

Estrutura e conteúdo do documento

Este documento é dirigido sobretudo aos gestores de RH que não estão necessariamente familiarizados com o papel da Inspeção do Trabalho ou com as funções dos/as inspetores/as do trabalho.

O capítulo 1 aborda os poderes e a situação profissional dos/as inspetores/as do trabalho.

O capítulo 2 considera os principais obstáculos à implementação de políticas ótimas de RH, ou seja, políticas que são suscetíveis de melhorar a produtividade e a qualidade do desempenho dos/as inspetores/as do trabalho e/ou encorajá-los/as a permanecer no trabalho o tempo suficiente para atingirem o seu pleno potencial.

Os capítulos 3, 4 e 5 abrangem o recrutamento e seleção, formação, remuneração, promoção, mobilidade e equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos/as inspetores/as do trabalho - seis áreas onde as políticas de RH têm uma forte influência no seu provável desempenho e no tempo que permanecerão no trabalho.

Capítulo 1. Os poderes, limites e estatuto dos/as inspetores/as do trabalho

As principais funções dos inspetores do trabalho são fazer cumprir a legislação laboral e fornecer informações e conselhos sobre as formas de a cumprir. Visando o desempenho destas funções, são confiados aos inspetores do trabalho uma série de poderes. Todavia, só podem exercer estes poderes se lhes for concedido um estatuto que garanta que as suas decisões e a sua atividade como um todo são independentes de influências externas - tais como uma mudança abrupta na gestão intermédia devido a razões políticas.

É difícil compreender a necessidade de um estatuto que proteja a independência dos inspetores do trabalho sem estar familiarizado com as suas principais funções e poderes, bem como com as obrigações que têm de cumprir. Estas duas áreas são examinadas nas secções 1.1 e 1.2 e a secção 1.3 deste capítulo contém uma descrição do seu estatuto.

1.1 Poderes dos/as inspetores/as do trabalho

As funções dos inspetores do trabalho são assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores, fornecer informações técnicas sobre as formas de cumprir estas disposições e levar ao conhecimento das autoridades competentes quaisquer deficiências ou abusos não expressamente cobertos pela legislação existente. Os inspetores do trabalho desempenham, conseqüentemente, um papel fundamental no processo de cumprimento da legislação laboral. Não é necessário dizer que não podem cumprir uma missão desta natureza sem lhes terem sido atribuídos poderes únicos – poderes que nenhum outro funcionário público detém.

Estas faculdades ou poderes estão estabelecidos nos artigos 12.º, 13.º e 17.º, alínea 2) da Convenção N.º 81:

«Artigo 12.º

1. Os inspetores do trabalho munidos de qualquer meio de identificação justificativo das suas funções serão autorizados:

(a) a entrar livremente, sem aviso prévio, a qualquer hora do dia ou da noite, em todos os estabelecimentos sujeitos à fiscalização da inspeção;

(b) a entrar, de dia, em todos os locais sempre que possa haver um motivo razoável para supor que estejam sujeitos à fiscalização da inspeção; e

(c) a proceder a todos os exames, fiscalizações ou inquéritos julgados necessários para se certificarem de que as disposições legais são efetivamente observadas, e designadamente--

(i) interrogar, quer a sós, quer na presença de testemunhas, o patrão ou o pessoal da empresa acerca de tudo o que se relacione com a aplicação das disposições legais;

(ii) pedir todos os livros, registos e documentos exigidos pela legislação do trabalho, a fim de verificarem a sua conformidade com as disposições legais e de os copiar ou extrair quaisquer apontamentos;

(iii) exigir a afixação de mapas nos casos em que a lei assim o determinar;

(iv) recolher e levar para análise amostras de matérias e substâncias utilizadas ou manipuladas, desde que de tal facto seja dado conhecimento à entidade patronal ou ao seu representante.

2. Quando em visita de inspeção, deverá o inspetor informar da sua presença a entidade patronal ou o seu representante, a não ser que tal aviso possa, no seu entender, prejudicar a eficácia da fiscalização.»

«Artigo 13.º

1. Os inspetores do trabalho serão autorizados a promover a adoção de medidas destinadas a eliminar os defeitos verificados numa instalação, uma disposição ou métodos de trabalho, desde que haja uma razão plausível que os leve a considerar que tais defeitos ou métodos são prejudiciais à saúde ou segurança dos trabalhadores.

2. A fim de poderem promover a adoção de tais medidas, os inspetores terão a faculdade, sob reserva de todo o recurso judicial ou administrativo que a legislação nacional possa prever, de ordenar ou fazer ordenar:

(a) Que sejam feitas nas instalações, dentro de um prazo determinado, as modificações necessárias para assegurar a aplicação estrita das disposições legais respeitantes à saúde e segurança dos trabalhadores;

(b) Que sejam tomadas medidas imediatamente executórias nos casos de perigo iminente para a saúde e segurança dos trabalhadores.

3. No caso de não ser compatível o procedimento fixado no § 2.º com as práticas administrativa e judicial do Estado Membro, os inspetores terão a faculdade de encarregar a autoridade competente de estabelecer novas determinações ou de tomar medidas imediatamente executórias.»

«Artigo 17.º

2. É deixado ao critério dos inspetores do trabalho fazer advertências ou dar conselhos em lugar de intentar ou recomendar quaisquer procedimentos.»

É evidente que alguns dos poderes acima enumerados, tais como a emissão de ordens que exigem modificações nas instalações ou na fábrica, podem causar grandes perturbações nas empresas. Esta é uma das razões pelas quais as ações dos inspetores do trabalho não devem ser politicamente tendenciosas e porque não devem ter qualquer interesse económico direto nas empresas que inspecionam ou nas suas concorrentes, nem devem servir os interesses de um grupo ou de uma pessoa individual.

As proibições que os inspetores do trabalho devem observar, estabelecidas nas Convenções N.ºs 81 e 129 da OIT, são um meio de contrabalançar os poderes que lhes são confiados. Além disso, os inspetores do trabalho estão vinculados às obrigações gerais dos funcionários públicos. O Estado deve procurar prevenir o uso indevido ou o abuso dos poderes dos inspetores do trabalho, promovendo a observância destas obrigações específicas e gerais e processando e penalizando quaisquer violações.

Contudo, o recurso a medidas legislativas ou de facto para reduzir os poderes dos inspetores do trabalho, alegadamente com vista a evitar a sua má utilização, pode privá-los dos meios para desempenharem as suas funções. Fazer um aviso prévio ao empregador antes de uma visita ao local de trabalho é um exemplo

dito: se a empresa em questão tiver algum trabalhador sem contrato de trabalho, provavelmente ser-lhe-á pedido que não compareça no dia da visita do inspetor do trabalho.

Dito isto, é um pré-requisito para os inspetores do trabalho terem um estatuto que lhes garanta estabilidade no emprego, para que possam desempenhar as suas funções com profissionalismo. Se fosse possível dispensar os inspetores do trabalho por razões arbitrárias ou políticas, o serviço de inspeção do trabalho não seria capaz de cumprir o seu papel - e o cumprimento da legislação laboral seria muito provavelmente prejudicado em consequência disto.

Uma política sólida de RH para as Inspeções do Trabalho deve, assim, esforçar-se por assegurar a conduta profissional e a responsabilização dos inspetores do trabalho, sem de forma alguma enfraquecer a sua situação profissional ou reduzir os seus poderes.

1.2 Proibições que os/as inspetores/as do trabalho devem observar

O artigo 15.º da Convenção N.º 81 da OIT identifica sucintamente as três principais proibições que os inspetores do trabalho devem observar.

«Artigo 15.º

Sob reserva das exceções que a legislação nacional possa prever, os inspetores do trabalho:

(a) Não poderão ter nenhum interesse direto ou indireto nas empresas submetidas à sua fiscalização;

(b) Serão obrigados, sob pena de sanções penais ou de medidas disciplinares adequadas, a guardar sigilo, mesmo depois de terem deixado o serviço, sobre os segredos de fabrico ou de comércio ou processos de exploração de que possam ter tido conhecimento no desempenho das suas funções;

(c) Deverão considerar como confidenciais todas as fontes de denúncia que lhes assinalem um defeito de instalação ou uma infração às disposições legais e abster-se de revelar à entidade patronal ou ao seu representante que a visita de inspeção foi consequência de uma denúncia.»

No que respeita a disposição segundo a qual os inspetores do trabalho não podem ter «nenhum interesse direto ou indireto nas empresas submetidas à sua fiscalização», a CEACR salientou que o conceito de interesse direto e indireto deve ser definido com precisão na legislação nacional, visando avaliar o âmbito exato da proibição. Mas inclusivamente quando o conceito é claramente definido, a CEACR lamenta que muitas vezes não é suficientemente amplo. Por exemplo, há países onde o conceito de «interesse» se limita ao interesse material ou financeiro da empresa a inspecionar.

Pelo contrário, a Comissão recomenda que o conceito de interesse direto e indireto abranja não só as vantagens materiais ou financeiras, mas também interesses pessoais de natureza psicológica, emocional ou política que possam exercer uma influência indevida no desempenho das funções do inspetor.

No que respeita ao dever de confidencialidade, deve notar-se que o âmbito desta obrigação difere em vários países. Porém, não é esta disparidade a que mais preocupa a CEACR, mas o facto de nem todos os Membros terem estabelecido na legislação que esta obrigação deve ser mantida após os inspetores terem deixado o serviço. A Comissão chamou assim por vezes a atenção de certos governos para a necessidade de alterar a legislação a este respeito.

A terceira obrigação que incumbe aos inspetores do trabalho, «considerar como confidenciais todas as fontes de denúncia que lhes assinalem uma falha ou uma infração às disposições legais», destina-se a proteger o queixoso de represálias. Uma vez que quem apresenta a queixa é normalmente um trabalhador, este pode ser assediado no trabalho, ou despedido, se a sua identidade for revelada. Felizmente, de acordo com a informação disponível para a CEACR, o cumprimento desta obrigação não levantou quaisquer dificuldades particulares.

1.3 O estatuto dos/as inspetores/as do trabalho

Para que os inspetores do trabalho possam cumprir as suas funções e missão, a sua imparcialidade e independência devem ser salvaguardadas a todo o momento. Estes conceitos podem ser garantidos de diferentes formas, porém, é um pré-requisito que a continuidade do emprego de inspetores no serviço não deve depender de considerações políticas.

Consequentemente, o artigo 6.º da Convenção N.º 81 prevê que o pessoal de inspeção será composto por funcionários públicos cujo estatuto e condições são estabelecidos de modo a que lhes seja garantida a estabilidade no emprego: *Um funcionário público é qualquer pessoa revestida de autoridade oficial conferida por um Estado, por nomeação ou eleição;*⁸ o artigo 6.º da Convenção N.º 81 acrescenta a esta definição a exigência de estabilidade do emprego.

A CEACR entende que a estabilidade no emprego é mais bem assegurada se os inspetores do trabalho forem funcionários públicos nomeados numa base permanente em vez de apenas funcionários/as do Estado. Este é o caso em muitos Estados-membros, nos quais os inspetores do trabalho são funcionários públicos permanentes. São, por exemplo, *funcionarios de carrera* (em espanhol) ou *fonctionnaires* (em francês) - quando os inspetores do trabalho fazem parte do pessoal permanente (*le personnel statutaire* e são *agents titulaires de leur statut*). Mas esta não é uma prática seguida regularmente.

Por exemplo, há países onde todos os inspetores do trabalho são nomeados por um período de tempo limitado, sendo o contrato renovado se o desempenho for considerado satisfatório. Noutros Estados-membros, é oferecido emprego permanente a alguns dos inspetores uma vez terminado o período de estágio - ao passo que outros inspetores do trabalho com as mesmas funções e responsabilidades são contratados a termo certo.

Contudo, mesmo que o estatuto de funcionário público permanente esteja associado a uma legislação nacional em que os poderes e funções dos inspetores do trabalho cumprem plenamente as normas da OIT, tal não é de modo algum suficiente para fomentar a integridade e o empenho dos inspetores do trabalho.

Nesta altura, vale a pena analisar que outros fatores são necessários. Em primeiro lugar, há a questão dos recursos, que examinaremos com algum pormenor nos próximos capítulos. Em segundo lugar, é essencial que as Inspeções do Trabalho se envolvam com as suas comunidades e governos e, em particular, com as partes

8 Cumprimento: *Bribery and fraud: Guidance for academic, administrative and support staff, including anti-bribery and anti-fraud policies* (Oxford), disponível em: https://compliance.admin.ox.ac.uk/oxdrupal_website/Tofindthequote:bribery&fraud>definitions_and_interpretations

interessadas no local de trabalho, tais como os representantes dos empregadores e dos trabalhadores e, em terceiro lugar, a inspeção do trabalho deve tentar criar um ambiente de trabalho que permita e incentive que as pessoas tenham um comportamento ético e profissional.

A Associação Internacional da Inspeção do Trabalho (AIIT) está bem consciente do papel desempenhado por estes fatores. No seu *Global Code of Integrity for Labour Inspection* (adotado em 2008), afirma que o guia destina-se a *ajudar as pessoas empregadas nas Inspeções do Trabalho a compreender as suas obrigações enquanto funcionários públicos*⁹ e *fornecer orientações sobre mecanismos para que os trabalhadores se afastem de práticas pouco éticas e a denunciar tais práticas sempre que estas sejam observadas*.¹⁰

O Código fornece um quadro ético de seis valores abrangentes:

- conhecimento e competência;
- honestidade e integridade;
- cortesia e respeito;
- objetividade, neutralidade e equidade;
- compromisso e capacidade de resposta; e
- consistência entre o comportamento pessoal e profissional.

Cada um destes seis valores é expresso em termos de *Normas de Conduta* tanto para as pessoas singulares como para a Inspeção do Trabalho. A implementação destes valores e normas exige um compromisso tanto a nível individual como organizacional. Mas é preciso ter em linha de conta que, tal como a AIIT salienta, este Código de Integridade é apenas um quadro e deve *estimular cada país a discutir e adotar o seu próprio Código, refletindo estes princípios comuns e adequados às condições locais*.¹¹

9 AIIT: *Global Code of Integrity for Labour Inspection*, (aprovado em 2008), p. 4, disponível em: http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_117608/lang--en/index.htm

10 *ibid.*, p. 5.

11 *ibid.*, p. 2.

Capítulo 2. Ameaças e desafios enfrentados pelos/as inspetores/as do trabalho

Este capítulo considera os principais obstáculos ao desenvolvimento de um serviço de inspeção do trabalho que cumpra as suas principais funções. Como mencionado no capítulo 1, as principais funções da inspeção do trabalho são a aplicação da legislação laboral e prestar aconselhamento e informações sobre as formas de cumprir esta legislação. Ambas as funções são confiadas aos inspetores do trabalho. Não é necessário dizer que tudo o que impeça os inspetores do trabalho de desempenharem as suas funções ou que comprometa os seus poderes é um obstáculo à existência de um serviço de inspeção do trabalho que cumpra o seu papel.

Importa assinalar, logo de início, que as políticas de RH inadequadas não estarão entre os obstáculos aqui examinados. Este capítulo centrar-se-á nos obstáculos que são prejudiciais para os inspetores do trabalho na execução das suas funções, bem como para os departamentos de RH quando estes tentam estabelecer políticas que incentivem elevados padrões de desempenho e responsabilidade entre os inspetores do trabalho.

Estes obstáculos incluirão:

- Mandato restrito da Inspeção do Trabalho e poderes reduzidos do sistema de inspeção do trabalho.
- Confiar aos inspetores do trabalho tarefas que não estão relacionadas com as suas funções principais.
- Desafios específicos das economias de rendimento médio baixo e de rendimento baixo.
- Desafios específicos das Inspeções do Trabalho em países de rendimento elevado e países de rendimento médio.
- Preconceitos de género socialmente dominantes e preconceitos face a determinados grupos.
- Violência contra os inspetores do trabalho.
- Escassez de recursos materiais.

Mandato restrito da Inspeção do Trabalho e poderes reduzidos do sistema de inspeção do trabalho

O mandato do sistema de inspeção do trabalho é definido na íntegra no artigo 3.º da Convenção N.º 81 da OIT:

1. O sistema de inspeção de trabalho terá por objetivos:

(a) Assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício da sua profissão, tais como as relativas à duração do trabalho, salários, segurança, higiene, bem-estar, emprego de menores e outras matérias conexas, na medida em que os inspetores de trabalho estejam encarregados de assegurar a aplicação das disposições referidas;

(b) Fornecer informações e conselhos técnicos aos patrões e aos trabalhadores sobre a maneira mais eficaz de observar as disposições legais;

(c) Chamar a atenção da autoridade competente para as deficiências ou abusos que não estejam especialmente previstos nas disposições em vigor.

2. No caso de serem confiadas outras funções aos inspetores de trabalho, estas não deverão constituir obstáculo ao exercício das funções principais dos inspetores, nem causar qualquer prejuízo à autoridade ou imparcialidade necessárias nas suas relações com os patrões e trabalhadores.

Tal como foi observado pela CEACR (2006), são abrangidas muitas questões diferentes pelas condições de trabalho. Por exemplo, para além dos fatores enumerados na Convenção N.º 81, o artigo 6.º, alínea a) da Convenção N.º 129 enumera o descanso semanal, as férias e o emprego das mulheres.

De igual modo, a Comissão salienta que a expressão *proteção dos trabalhadores no exercício da sua profissão*, tal como utilizada na Convenção N.º 81, tem de ser entendida de uma forma mais ampla no contexto das Convenções e Recomendações subsequentes. Assim, a segurança social e as condições de cessação da relação do trabalho, bem como os direitos fundamentais dos trabalhadores - tais como o direito de organização e de negociação coletiva - podem ser todos considerados como estando incluídos no conceito de proteção dos trabalhadores.

As normas da OIT não impõem, por conseguinte, uma interpretação ampla ou restrita quer das *condições de trabalho* quer da *proteção dos trabalhadores*. Consequentemente, existe alguma ambiguidade, ou melhor, alguma flexibilidade, quanto ao que poderá ser o mandato do sistema de inspeção do trabalho. Esta flexibilidade traduziu-se em dois tipos de inspeções do trabalho nacionais: generalista e especializada. A primeira tem um mandato amplo e aborda elementos do emprego e das relações

laborais (incluindo condições de trabalho, saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores), ao passo que o último se restringe geralmente à segurança e saúde no trabalho (SST). É de salientar que, não obstante existirem algumas inspeções do trabalho nacionais que são puramente generalistas ou puramente especializadas, em alguns países, o sistema de inspeção do trabalho é de certa forma misto.

Argumentou-se que as inspeções do trabalho generalistas podem estar mais bem equipadas para responder às consequências das mudanças económicas e do mercado de trabalho, tais como o aumento do número de trabalhadores migrantes e o crescimento da economia informal, uma vez que já tratam de questões sociais e de emprego.¹² Além disso, foi observado que se uma única autoridade, em vez de mais do que uma, controlar o cumprimento da maioria das disposições laborais, as hipóteses são de que as violações de natureza diferente – por exemplo, uma violação da legislação em matéria de SST ou de segurança social que afete os/as mesmos/as trabalhadores/as – serão identificadas e resolvidas com menos complicações para os/as trabalhadores/as em questão. Dito isto, a OIT não favorece o modelo generalista em detrimento do modelo especializado e também não se pode inferir qualquer preferência das observações da CEACR ao longo dos anos.

As principais áreas de preocupação do *Bureau* no que diz respeito às restrições ao mandato dos serviços de inspeção do trabalho e aos poderes dos inspetores do trabalho são as seguintes:

- Áreas às quais não se aplica a legislação nacional do trabalho e, assim, fora do âmbito de ação da Inspeção do Trabalho. Em alguns países, as zonas francas industriais de exportação (ZFIE) estão parcial ou totalmente isentas de supervisão. Outras áreas fora da cobertura da legislação laboral são novos tipos de práticas de trabalho informal (por exemplo, contratos de zero horas, trabalho no domicílio), que anteriormente podem ter sido consideradas como fazendo parte da chamada «economia informal». Por último, o trabalho doméstico extravasa muitas vezes a competência das inspeções do trabalho nacionais. Estas exceções significam que num determinado país nem todas as pessoas que trabalham têm o mesmo nível de proteção legal.

12 P. Teague: "Reforming the Anglo-Saxon model of labour inspection: The case of the Republic of Ireland", in *European Journal of Industrial Relations* (2009), disponível em: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0959680109103603>

- Estados-membros nos quais a inspeção e o controlo da segurança e saúde no trabalho (SST) são geridos por associações de empregadores. A OIT sempre sustentou que a supervisão, os alertas, o conhecimento especializado no domínio da saúde e a prestação de aconselhamento em matéria de saúde devem ser da responsabilidade de um organismo público.
- Restrições aos poderes dos inspetores do trabalho. Em vários Estados-membros, os inspetores do trabalho têm de avisar o empregador antes de visitarem o local de trabalho. Esta é uma restrição muito grave aos poderes dos inspetores do trabalho, uma vez que este anúncio pode impedir a deteção de infrações à lei, tais como o trabalho infantil ou trabalhadores não declarados, que não são detetados.

Confiar aos/às inspetores/as do trabalho tarefas que não estão relacionadas com as suas funções principais

As restrições acima mencionadas não são o único motivo de preocupação. De facto, confiar aos inspetores do trabalho tarefas que não estão diretamente relacionadas com o desempenho das suas funções é muitas vezes desaconselhável. Ainda que algumas destas tarefas (por exemplo, cálculo das indemnizações por despedimento, elaboração de cartas de demissão a pedido do trabalhador, emissão de autorizações de trabalho) não estejam em conflito com as principais funções dos inspetores do trabalho, ocupam tempo e desviam a atenção dos inspetores do trabalho das suas funções principais. Mais preocupante ainda é o facto de outras tarefas confiadas aos inspetores do trabalho em alguns Estados-membros serem consideradas incompatíveis com as principais funções dos seus inspetores do trabalho.

Tendo tratado os obstáculos relacionados com o quadro jurídico que define o mandato da Inspeção do Trabalho, passemos agora a outros tipos de desafios sobre os quais os inspetores do trabalho não têm qualquer controlo. Estes incluem: o nível de desenvolvimento socioeconómico do país, a força dos preconceitos raciais e de género e a desconfiança - ou mesmo o desprezo - pelos funcionários públicos. Estes fatores devem ser tidos em conta para assegurar que o desempenho dos inspetores do trabalho seja tão eficaz quanto possível. Igualmente importante, uma política de RH bem concebida para a inspeção do trabalho pode atenuar os efeitos negativos desses fatores.

Desafios específicos das economias de rendimento médio baixo e de rendimento baixo

O nível de desenvolvimento socioeconómico de um país reflete-se geralmente no nível de qualificação da mão de obra, nos setores que empregam mais pessoas, e na taxa de emprego. Em países com economias baseadas na agricultura, a percentagem de pessoas que trabalham e de trabalhadores/as qualificados/as é baixa e muitas pessoas trabalham na economia informal. Nestes países, os inspetores do trabalho têm de tratar de muitos casos de falso trabalho independente, trabalho não declarado e elevadas taxas de não notificação de acidentes de trabalho. Esta última situação (a elevada taxa de não notificação de acidentes de trabalho), também se verifica em países que registaram um rápido crescimento económico e industrialização nos últimos 20-40 anos. Contudo, nestes países, o trabalho do inspetor do trabalho é um pouco mais fácil, uma vez que os locais de trabalho são geralmente maiores e a percentagem de trabalhadores sem local de trabalho fixo é mais baixa.

Nestas duas categorias de países, apenas uma pequena percentagem do produto interno bruto (PIB) é destinada à prevenção de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, e como resultado, a percentagem de mortes, lesões e doenças evitáveis entre os trabalhadores é elevada. Não é apenas a falta de fundos que explica o facto de os trabalhadores independentes pouco qualificados não investirem em medidas preventivas: estes têm geralmente um baixo nível de instrução e confiam em práticas e meios de reparação tradicionais e, além disso, não têm acesso fácil a informações fiáveis sobre prevenção. No caso dos países que só muito recentemente foram industrializados, a gestão da segurança e saúde nas fábricas é ainda inadequada e, em alguns casos, praticamente inexistente.

Há outra dificuldade que está muitas vezes associada às economias frágeis: o facto de haver comparativamente poucas pessoas com qualificações elevadas que, em regra, não são atraídas pelo setor da função pública, optando muitas vezes por se mudar para o estrangeiro ou trabalhar no setor privado.

Desafios específicos dos serviços de inspeção do trabalho nos países de rendimento elevado e nos países de rendimento médio

Dois fenómenos relativamente novos estão a afetar muitos países de rendimento elevado, e de forma menos aguda os países de rendimento médio: o aumento de formas atípicas de emprego e do número de trabalhadores/as migrantes.

Entre as formas atípicas de emprego que são novas ou se tornaram cada vez mais importantes ao longo dos últimos 20 anos, o trabalho nas plataformas digitais é o mais inovador e tem crescido consideravelmente nos últimos anos. O trabalho em plataformas digitais é, em muitos aspetos, muito heterogéneo. Inclui tarefas de TI muito especializadas (coordenadas e executadas *online*), trabalho *online* repetitivo menos qualificado e trabalho cuja correspondência é feita na plataforma, mas que envolve serviços que requerem entrega física, como é o caso de grandes empresas nos setores da entrega de alimentos e do transporte de passageiros.

Quando se trata de fazer cumprir a legislação laboral, a situação profissional dos/as trabalhadores/as nas plataformas é uma questão essencial para as Inspeções do Trabalho, independentemente de serem trabalhadores/as independentes ou por conta de outrem. É necessário que os inspetores do trabalho tenham sólidos conhecimentos dos regulamentos sobre as relações de trabalho e precisam igualmente de compreender como funcionam as plataformas digitais. Para responder a estas necessidades, é necessário proporcionar formação nestas duas áreas - mas muitas Inspeções do Trabalho ainda ficam aquém das expectativas a este respeito.

A principal razão pela qual a situação profissional dos trabalhadores nas plataformas ainda não faz parte do conteúdo da formação em muitos países de rendimento elevado e de rendimento médio é que não há um consenso generalizado de que a atual legislação laboral possa abarcar a relação de trabalho entre os trabalhadores nas plataformas e as plataformas. De facto, continua a ser objeto de controvérsia se os trabalhadores nas plataformas preenchem ou não os critérios jurídicos para serem considerados trabalhadores por conta de outrem.

Não obstante as dificuldades em classificar os trabalhadores nas plataformas digitais como trabalhadores por conta de outrem ou trabalhadores independentes, vários países da OCDE tomaram medidas para lhes proporcionar proteção social.¹³

O segundo desafio é o crescimento do «trabalho não declarado», que cresceu paralelamente ao aumento do número de trabalhadores/as migrantes. As formas

13 OCDE: *The future of social protection. What works for non-standard workers?* (2018), disponível em: <https://doi.org/10.1787/9789264306943-en>

em que o trabalho não declarado constitui um desafio para as Inspeções do Trabalho estão bem resumidas num documento de trabalho da OIT: A Inspeção do trabalho na Europa: trabalho não declarado, migração e tráfico:

«Em diversas situações, os trabalhadores migrantes – particularmente aqueles que se encontram numa situação irregular ou não autorizada – são recrutados para trabalho não declarado. Esta situação torna-os vulneráveis, sujeitando-os a condições inferiores. No entanto, as exigências no sentido de que as inspeções do trabalho cooperem na aplicação da lei da imigração podem comprometer a função principal dos inspectores do trabalho (a qual consiste na aplicação da legislação do trabalho para todos os trabalhadores). Ao mesmo tempo, os problemas relacionados com a migração devem ser tidos em conta, quando se considera a forma através da qual as inspeções do trabalho podem contribuir para prevenir e regularizar o trabalho não declarado. As inspeções do trabalho enfrentam particularmente obstáculos práticos no planeamento e realização de visitas, pois o trabalho não declarado é oculto por natureza, não sendo facilmente detectado.

Mesmo quando os inspectores descobrem situações de trabalho não declarado, deve ser considerado um equilíbrio delicado, tendo a devida atenção perante os interesses dos trabalhadores, as empresas legítimas e, em determinados casos, a lei aplicável sobre a imigração não autorizada.»¹⁴

Nove anos mais tarde, em 2019, o trabalho não declarado continua a ser um desafio para as Inspeções do Trabalho de toda a Europa. A necessidade de os inspectores adquirirem competências específicas (falarem línguas estrangeiras) e conhecimentos específicos (compreender a legislação laboral e os requisitos em termos de segurança social de outros países) é aconselhada sobretudo no contexto dos trabalhadores «transfronteiriços». ¹⁵ Uma queixa comum entre os funcionários superiores das Inspeções do Trabalho da União Europeia é a dificuldade em estabelecer uma cooperação com as autoridades fiscais, por exemplo a nível do intercâmbio e da partilha de dados e/ou a nível operacional. Também têm dificuldade em assumir a liderança no estabelecimento de uma maior cooperação intergovernamental a nível da estratégia. Tem sido frequentemente mencionado

14 OIT: *A Inspeção do Trabalho na Europa: trabalho não declarado, migração e tráfico*, Documento de Trabalho No. 7, LAB/ADMIN (Genebra, 2010), p. vii, disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_144732.pdf

15 C. Williams, P. Vanden Broeck, A. Scharle: *Future role and competence profile of Labour Inspectorates* (Lituânia, 2019).

que se verifica uma necessidade de desenvolver muito melhores relações entre os serviços de inspeção e os parceiros sociais, bem como com as outras partes interessadas.¹⁶

Preconceitos de género socialmente dominantes e preconceitos face a determinados grupos

Os preconceitos de género e os preconceitos contra determinados grupos étnicos (por exemplo, etnia cigana, «castas inferiores») nunca se refletem nos critérios explícitos para o recrutamento ou promoção de inspetores do trabalho. Nos Estados-membros onde a entrevista faz parte do processo de seleção e/ou quando se recorre à avaliação do desempenho, estes preconceitos podem desempenhar um papel, sobretudo quando há apenas um entrevistador ou avaliador e este não tem diretrizes sobre como proceder. Em diversos países, contudo, os serviços de inspeção do trabalho discriminam legalmente os/as candidatos/as mais velhos/as ou os/as candidatos/as com deficiência. Alguns exemplos destes tipos de discriminação são: limites de idade dos/as funcionários/as públicos/as que pretendam fazer exames para serem promovidos/as para cargos administrativos e países onde a capacidade de ser fisicamente apto/a é um requisito para qualquer pessoa que queira ser inspetor/a do trabalho.

Infelizmente, os preconceitos dominantes numa sociedade, mesmo quando não existem nos processos de tomada de decisão da Inspeção do Trabalho, irão afetar os inspetores do trabalho nas suas relações com os empregadores e trabalhadores - sobretudo se forem eles próprios membros de um grupo marginalizado ou pouco representado. Esta é uma das razões pelas quais os conselhos dos inspetores do trabalho e mesmo as advertências podem ser ignoradas, forçando assim a Inspeção do Trabalho a recorrer a sanções que são frequentemente contestadas pelos empregadores. Como resultado, os riscos profissionais dos trabalhadores não são eliminados imediatamente após a sua deteção e outras infrações legais demoram muito tempo a ser resolvidas. Outro efeito dos mencionados preconceitos é que a percentagem de inspetoras do trabalho e de inspetores do trabalho de grupos marginalizados é bastante pequena em vários países, muitas vezes porque as pessoas que se enquadram nestes grupos têm dificuldade em aceder ao ensino superior, ou porque são suscetíveis de tratamento violento ou desrespeitoso por parte de colegas, empregadores ou trabalhadores.

¹⁶ *ibid.*, p. 5.

Violência contra os/as inspetores/as do trabalho

Ao contrário de todos os obstáculos acima analisados, a violência contra os inspetores do trabalho nas suas formas menos extremas, como a linguagem ofensiva, é - e sempre foi - bastante comum em todo o mundo. Isto não é surpreendente, uma vez que os inspetores do trabalho têm de fazer cumprir a lei e são frequentemente recebidos com hostilidade.

Embora os ataques físicos sejam raros, os ataques verbais durante as visitas de inspeção são uma prática corrente, mesmo em regiões do mundo com níveis de violência muito baixos. Porém, após o assassinato de dois inspetores do trabalho franceses durante uma inspeção agrícola em 2004, o Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho da União Europeia (CARIT), elaborou um guia: *Violence towards inspectors: Good practice guide*. O guia dá conselhos sobre como prevenir incidentes violentos e como apoiar os inspetores do trabalho que tenham sido vítimas de violência. Não obstante a maioria das medidas do guia não serem particularmente dispendiosas, podem constituir um encargo financeiro para várias Inspeções Nacionais do Trabalho, que carecem seriamente de meios financeiros.

Escassez de recursos

O financiamento inadequado das Inspeções do Trabalho traduz-se em recursos insuficientes, o que, por sua vez, limita a capacidade de a Inspeção desempenhar as suas principais funções. Há quatro áreas em que o défice de financiamento tem o maior impacto negativo: número insuficiente de inspetores do trabalho, insuficiente utilização de novas tecnologias, ausência de meios de transporte e escritórios locais mal equipados.

De acordo com o artigo 10.º da Convenção N.º 81, o número de inspetores do trabalho deve ser determinado tomando em consideração os seguintes fatores:

(a) *A importância das funções a exercer pelos inspetores, designadamente:*

(I) *O número, natureza, importância e situação dos estabelecimentos sujeitos à fiscalização da inspeção;*

(II) *O número e diversidade de categorias dos trabalhadores empregados nessas empresas;*

(III) *O número e complexidade das disposições legais cuja aplicação deverá ser assegurada;*

(b) *Os meios materiais de execução postos à disposição dos inspetores;*

(c) *As condições práticas em que se deverão realizar as visitas de inspeção para que estas sejam eficazes.*

O Comité de Emprego e Política Social (Comité EPS) do Conselho de Administração da OIT sugeriu, em 2006,¹⁷ rácios entre inspetores do trabalho e trabalhadores, mas utilizou o nível de desenvolvimento económico de cada um dos países como o único critério para determinar esses rácios. A realidade é que o número de inspetores do trabalho em relação aos trabalhadores é baixo - e não só baixo, mas insuficiente nos países de baixo e de médio rendimento. Todavia, mesmo nas regiões relativamente ricas do mundo, o número de inspetores do trabalho é muitas vezes considerado insuficiente. Esta foi a opinião manifestada pelo Parlamento Europeu na sua Resolução de 14 de janeiro de 2014, onde referiu *a sua preocupação com a falta de pessoal das autoridades de inspeção dos Estados-Membros*.¹⁸ Uma das medidas sugeridas para aliviar o excesso de trabalho dos inspetores do trabalho é a contratação de pessoal de apoio que pode desempenhar algumas das tarefas administrativas que os inspetores do trabalho assumem atualmente, permitindo assim que os inspetores se concentrem nas suas funções principais.

Os sistemas de informação são um instrumento precioso para a recolha e análise de dados, sem os quais é difícil desenvolver um planeamento sólido e uma coordenação eficaz das inspeções. Estes sistemas podem também melhorar a transparência administrativa e a responsabilização, uma vez que permitem registar os resultados, o acompanhamento e as sanções das visitas de inspeção. Contudo, tal como foi observado pelo Comité EPS do Conselho de Administração em 2010: *a instalação inicial e a manutenção de novos sistemas tecnológicos pode ser dispendiosa, (...) a longo prazo, estes investimentos podem contribuir para uma utilização mais eficaz em termos de custos do pessoal e para reduzir as despesas de comunicação*. Não se pode negar que os sistemas de informação são extremamente

17 OIT: *Comité de Emprego e Política Social do Conselho de Administração* (GB.297/ESP/3), 297.^a sessão (Genebra, novembro de 2006), na sequência da Discussão do Inquérito Geral sobre a Inspeção do Trabalho na 95.^a sessão (2006) da Conferência Internacional do Trabalho. O EPS declarou que: *a OIT tomou como referência razoável que o número de inspetores do trabalho em relação aos trabalhadores deve aproximar-se de: 1/10 000 nas economias de mercado industriais, 1/15 000 nas economias em industrialização, 1/20 000 nas economias em transição e 1/40 000 nos países menos desenvolvidos*.

18 Parlamento Europeu: *Resolução do Parlamento Europeu, de 14 de janeiro de 2014, sobre inspeções laborais eficazes como estratégia para melhorar as condições de trabalho na Europa (2013/2112(INI))* (Estrasburgo, 2004), disponível em: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2014-0012+0+DOC+XML+V0//EN>

úteis para as decisões de RH e o recrutamento de novo pessoal de inspeção do trabalho, bem como para a promoção e concessão de outros incentivos para os inspetores do trabalho. Infelizmente, não só os países de baixo rendimento, mas também os de rendimento médio carecem desses sistemas.

No que respeita às condições práticas em que as inspeções são realizadas, a falta de recursos restringe o transporte dos inspetores do trabalho para os locais de trabalho - e tal tem um efeito adverso no seu desempenho. A CEACR está bem consciente de que um grande obstáculo que impede os inspetores do trabalho de desempenharem as suas funções é a inadequação ou a ausência de meios de transporte. Em muitos países de baixo rendimento, os veículos fornecidos pela Inspeção do Trabalho são tão poucos que os inspetores do trabalho têm muitas vezes de cancelar ou remarcar visitas, ou então substituí-las por visitas a locais de trabalho aos quais podem ir a pé. Nestes mesmos países, os transportes públicos são escassos e pouco fiáveis, e se os inspetores do trabalho utilizarem os seus próprios veículos, os custos envolvidos não são normalmente reembolsados.

A quarta e última área em que o défice de financiamento tem o maior impacto no desempenho dos inspetores do trabalho é a dos escritórios mal equipados ou inadequados. Como referido no artigo 11.º da Convenção N.º 81:

1. A autoridade competente tomará as medidas necessárias para fornecer aos inspetores de trabalho:

(a) Instalações locais adequadas às exigências de serviço e acessíveis aos interessados;

(b) Facilidades de transporte necessárias ao exercício das suas funções, no caso de não existirem ou serem deficientes os meios de transporte públicos.

2. A autoridade competente tomará as medidas necessárias para reembolsar os inspetores do trabalho de todos os gastos de deslocação e de quaisquer outras despesas necessárias ao exercício das suas funções.

Tal como foi relatado à CEACR, não só existem muito poucos escritórios em muitos países, como os que existem não estão devidamente equipados. Os problemas variam desde a insuficiência de computadores ou a falta de material de escritório até à ausência de eletricidade ou água. Algumas destas carências impedem claramente os inspetores do trabalho de desempenharem as suas funções e podem desmotivar.

Capítulo 3. Recrutamento e seleção de inspetores do trabalho

As Convenções N.ºs 81 e 129 tecem os mesmos dois comentários sobre a questão do recrutamento:

«Artigo 7.º, Convenção N.º 81

1. O recrutamento dos inspetores do trabalho será feito unicamente com base na aptidão do candidato para o exercício das funções a desempenhar, sob reserva das condições que a lei nacional imponha para o preenchimento de cargos públicos.

2. Os meios para verificar tais aptidões serão determinados pela autoridade competente.

3. Os inspetores do trabalho deverão receber uma formação adequada ao exercício das suas funções.»

Artigo 8.º, Convenção N.º 81

«As mulheres, tal como os homens, poderão fazer parte dos quadros do serviço de inspeção; quando necessário, poderão ser atribuídas funções especiais aos inspetores e às inspetoras, respetivamente.»

«Artigo 9.º, Convenção N.º 129

1. Sob reserva das condições às quais a legislação nacional possa submeter o recrutamento dos agentes da função pública, os inspetores do trabalho na agricultura serão recrutados unicamente com base na aptidão dos candidatos para executarem as tarefas que tiverem de assumir.

2. Os meios para verificar tais aptidões serão determinados pela autoridade competente.

3. Os inspetores do trabalho na agricultura devem receber uma formação adequada para o exercício das suas funções, e serão tomadas medidas para assegurar de maneira apropriada o seu aperfeiçoamento no decurso do seu trabalho.»

Artigo 10.º, Convenção N.º 129

«As mulheres, tal como os homens, podem ser designadas como membros do pessoal dos serviços de inspeção do trabalho na agricultura; se necessário, poderão atribuir-se tarefas especiais, respetivamente, aos inspetores ou às inspetoras.»

A Recomendação (N.º 20) sobre a Inspeção do Trabalho, 1923, fornece algumas indicações sobre o tipo de pessoas que devem trabalhar como inspetores do trabalho:

... é essencial que os inspetores possuam, em geral, um elevado nível de formação técnica e experiência, sejam pessoas com uma boa educação geral e, pelo seu carácter e capacidades, sejam capazes de adquirir a confiança de todas as partes.

As recomendações da CEACR são mais específicas. Em primeiro lugar, as «qualificações para o desempenho das suas funções» devem incluir não só competências e qualificações técnicas, mas também capacidades pessoais e psicológicas. Em segundo lugar, a discrição, integridade e imparcialidade devem estar entre essas qualidades pessoais. Em terceiro lugar, na opinião da Comissão, a melhor forma de as autoridades competentes selecionarem os candidatos mais adequados será mediante entrevistas apropriadas e aprofundadas, conduzidas de forma justa e objetiva.

Após termos analisado as informações sobre o processo de recrutamento dos 35 países enumerados no Anexo II, observámos o seguinte: o que cada país acredita serem as qualificações certas para um potencial inspetor do trabalho depende em grande medida do facto de o sistema de inspeção ser generalista ou especializado e da importância dada ao perfil psicológico do/a candidato/a.

Os sistemas de inspeção laboral generalistas (por exemplo, o modelo espanhol) procuram candidatos já familiarizados com as disposições legais sobre condições de trabalho, ao passo que os sistemas laborais especializados (por exemplo, o modelo do Reino Unido) não o fazem, uma vez que as suas Inspeções do Trabalho apenas tratam de questões de saúde e segurança. Como regra geral, é realizado pelo menos um exame baseado nos conhecimentos sobre a legislação laboral no processo de seleção das inspeções do trabalho generalistas. Pelo contrário, nos sistemas especializados de inspeção do trabalho, não é expectável que os/as candidatos/as tenham conhecimentos sobre a legislação de SST quando se candidatam ao cargo de inspetor/a do trabalho.

Quanto à importância conferida às competências sociais, estas tendem a desempenhar um papel central nos sistemas especializados de inspeção do trabalho: os/as candidatos/as sem as competências sociais necessárias não serão recrutados/as.

No caso das inspeções do trabalho generalistas, a importância das competências sociais (*soft skills*) varia muito: em alguns países não são avaliadas de todo, enquanto noutros são avaliadas, quer através de uma entrevista (por exemplo, em França) ou através de uma avaliação conduzida por um/a profissional (por exemplo, na Argentina). As competências sociais mais amplamente avaliadas são: a capacidade de se relacionar e trabalhar com pessoas, a capacidade de trabalhar bem sob pressão e sem supervisão, a capacidade de iniciativa e a capacidade de comunicar eficazmente.

Vamos agora voltar a nossa atenção para as semelhanças entre estes 35 países no que diz respeito ao processo de recrutamento e seleção, começando com outros requisitos que não os analisados acima:

1. Um certo nível de ensino, que os/as candidatos/as já devem ter obtido quando se candidatam ao concurso geral para a entrada no serviço. Este requisito é muitíssimo comum. Contudo, o nível de ensino mínimo pode variar desde um certificado do ensino secundário (a Arménia requer apenas a conclusão do ensino secundário para funções de início de carreira) até um grau académico avançado, tal como o grau de mestrado (por exemplo, na República Checa). São poucos os países (por exemplo, a Finlândia e a Dinamarca) que não exigem um nível mínimo de ensino.
2. Ter o registo criminal limpo, como é o caso de todos os outros cargos na função pública.
3. Ter a nacionalidade do país que recruta. Há uma série de exceções: as vagas no Gabinete para a Saúde e Segurança (HSE) do Reino Unido, por exemplo, estão abertas a cidadãos britânicos, da Commonwealth e do Espaço Económico Europeu (EEE), bem como a certos cidadãos não pertencentes ao EEE. No Brasil, podem ser nomeados como inspetores do trabalho não só cidadãos brasileiros, mas também portugueses que estejam abrangidos pelo Estatuto de Igualdade entre portugueses e brasileiros.
4. Testes escritos. Em alguma fase do processo de seleção, os/as candidatos/as devem fazer um ou vários testes escritos que avaliem, como mencionado acima, as competências sociais ou os conhecimentos jurídicos relevantes - ou ambos. Há, porém, vários países onde o processo de seleção não envolve qualquer tipo de exame escrito. Este é o caso das Honduras, onde os candidatos são selecionados para nomeação como inspetores do trabalho após uma avaliação dos seus CV. Outros países, como a Tunísia,

organizam dois tipos de concursos: os que incluem exames e outros em que são nomeados os/as candidatos/as com os currículos mais adequados.

5. Limites de idade. A tendência geral é para abolir os limites de idade, em conformidade com as obrigações de igualdade, mas alguns Estados-membros ainda não os anularam. Em geral, a idade mínima de recrutamento é de 18 anos.

Tendo considerado as principais semelhanças entre os 35 países, vamos agora examinar as diferenças entre eles:

1. Em alguns países, pode haver apenas concursos externos para os lugares de inspetor do trabalho vagos; noutros, há concursos internos e concursos abertos. Este último caso é bastante comum: concursos abertos apenas a funcionários/as públicos/as - os denominados concursos «internos» e os abertos a qualquer pessoa que cumpra os critérios mínimos para o cargo - os denominados concursos «externos». Todavia, há uma série de países onde os concursos são sempre externos. Isto não implica necessariamente que os lugares vagos sejam sempre preenchidos pelas pessoas que obtêm as melhores classificações no concurso. Há, por exemplo, casos em que as vagas são preenchidas por funcionários/as públicos/as sem qualquer tipo de concurso (por exemplo, o Cazaquistão).
2. A experiência profissional pode ser um requisito ou ser considerada uma mais-valia em alguns países; noutros, é irrelevante para o processo de recrutamento. Quando a experiência profissional é um requisito (por exemplo, na Eslovénia - cinco anos como empregador ou como trabalhador - Argentina, Paquistão, Peru), o número de anos de experiência profissional prévia depende geralmente do nível do cargo: quanto mais elevado for o cargo, mais extensa é a experiência profissional necessária. É igualmente de realçar que, como regra geral, a experiência profissional dos/as candidatos/as deve estar relacionada com as funções que se espera que o inspetor do trabalho desempenhe (por exemplo, na Finlândia).
3. Uma entrevista pode, ou não, fazer parte do processo de seleção. Alguns países não incluem uma entrevista quando estão a recrutar inspetores do trabalho, ainda que possam fazer um exame oral - ou mais de um (por exemplo, a Espanha). Quando esta entrevista faz parte do processo de seleção, é geralmente concebida para avaliar as qualidades pessoais dos candidatos e uma série de competências sociais.

4. Pode estar incluída formação no processo de seleção, ou ser apenas ministrada após a nomeação do candidato. Quando a formação é uma componente integral do recrutamento, decorre geralmente no final do processo de seleção, ou seja, só é ministrada a candidatos que tenham concluído com sucesso todas as outras etapas (por exemplo, na Venezuela). Como regra geral, os candidatos que conseguem chegar à fase de formação são subsequentemente testados acerca dos conteúdos da formação que lhes foi ministrada.
5. A política relativa a candidatos com deficiência varia consideravelmente de país para país. Em vários Estados-membros, os candidatos devem estar de boa saúde ou não serem portadores de deficiência (por exemplo, no Peru e Cazaquistão). Noutros, o candidato deve estar habilitado a conduzir uma viatura (Nova Zelândia) e ter uma série de competências sociais, algumas das quais podem dificultar a candidatura das pessoas com deficiência. Noutro grupo de países, o requisito relativo ao estado de saúde é formulado em termos suficientemente vagos para encorajar as pessoas com certos tipos de deficiência a candidatarem-se (por exemplo, no Brasil). Entre os países de rendimento elevado, é comum a discriminação positiva em relação aos candidatos com deficiência, mas assume diferentes formas. Por exemplo, o Reino Unido tem o regime de entrevista garantida (GIS), graças ao qual todas as pessoas com deficiência que se candidatam ao abrigo deste regime são convidadas para uma entrevista caso cumpram os critérios mínimos.

Boas práticas

Ao avaliar a adequação de uma determinada prática de recrutamento/seleção, é importante ter em mente dois fatores: os recursos disponíveis para o processo de recrutamento e para a Inspeção do Trabalho e o que a função de inspetor do trabalho envolve de facto no país em questão. Seguem-se aqui algumas questões políticas - e as respostas a estas questões dependem frequentemente de um ou de ambos estes fatores.

Deve ser dada prioridade às competências sociais e aos conhecimentos práticos sobre as qualificações académicas e o conhecimento da legislação laboral – ou o contrário?

Tal como mencionado anteriormente, os inspetores do trabalho de alguns países tratam apenas de questões de segurança e saúde no trabalho; noutros, devem controlar o cumprimento da legislação laboral relacionada com as condições de trabalho. Mas existem outras formas nas quais as tarefas dos inspetores do trabalho diferem. Em alguns Estados-membros, por exemplo, os inspetores do trabalho inspecionam apenas um tipo de trabalho (por exemplo, na Finlândia). Em geral, um âmbito de ação mais restrito justifica uma menor ênfase no conhecimento da legislação laboral - ou seja, quanto menos tipos de trabalho os inspetores do trabalho devem inspecionar e quanto menos condições de trabalho devem controlar, maior é a importância das denominadas competências sociais dos candidatos.

Não obstante estas diferenças, não se pode negar que há um certo número de competências sociais que todos os inspetores do trabalho devem possuir. Mas ainda que pareça haver provas suficientes de que estas podem ser potenciadas mediante intervenções de formação,¹⁹ é também verdade que *quando se trata de tentativas deliberadas de melhorar as competências sociais das pessoas, o copo está pelo menos meio cheio [...] o coaching, a formação e o desenvolvimento de competências sociais são mais suscetíveis de ter resultados em quem menos precisa.*²⁰ A solução mais segura parece ser recrutar pessoas que já têm pelo menos algumas das competências sociais essenciais, tais como a capacidade de comunicar bem, de tomar a iniciativa, de tomar decisões sem supervisão constante e a discricção.

Os candidatos devem ser nomeados por seleção direta ou com base no curriculum vitae?

Se os recursos disponíveis para o processo de recrutamento forem escassos e se não for exigido aos inspetores do trabalho um conhecimento extenso e atualizado da legislação laboral para a execução das suas atividades de rotina, a seleção dos/as candidatos/as através dos curricula vitae mais adequados pode ser uma opção razoável.

19 T. Chamorro-Premuzic: "Can you really train soft skills? Some answers from the science of talent", in *Forbes*, disponível em: <https://www.forbes.com/sites/tomaspremuzic/2018/06/14/can-you-really-train-soft-skills-some-answers-from-the-science-of-talent/#54f4e45dc460>

20 *ibid.*

Contudo, se um país tiver recursos suficientes para conceber testes escritos apropriados e avaliar o desempenho dos/as candidatos/as, os CV não devem ser utilizados como única ou principal base para o recrutamento pelas seguintes razões. Em primeiro lugar, se os/as candidatos/as fizerem o mesmo exame nas mesmas condições e se forem avaliados/as utilizando os mesmos critérios, tal ajuda a criar condições de igualdade. Em segundo lugar, os exames especificamente concebidos para o recrutamento de inspetores do trabalho são um meio de verificar se os conhecimentos previamente adquiridos pelos/as candidatos/as estão ou não atualizados e se são relevantes para o cargo ao qual se candidatam.

A experiência profissional prévia deve ser um requisito?

Dadas as funções dos inspetores do trabalho, parece aconselhável que os/as candidatos/as tenham pelo menos um ou dois anos de experiência profissional antes de se candidatarem ao cargo, em vez de o fazerem após a conclusão dos estudos. Outra vantagem de considerar a experiência profissional - se não como um requisito, pelo menos como uma mais-valia - é o facto de as Inspeções do Trabalho terem mais probabilidades de selecionar novos/as candidatos/as não tão jovens. É menos provável que os/as candidatos/as mais velhos/as se demitam dos empregos, e várias Inspeções do Trabalho Nacionais têm uma grande necessidade de mão-de-obra estável. Faz igualmente mais sentido que os países afetem recursos à formação dos/as novos/as nomeados/as que provavelmente permanecerão no emprego tempo suficiente para desenvolver as competências e conhecimentos necessários para construir uma carreira, em vez de aos/as candidatos/as que procuram oportunidades a curto prazo.

O processo de seleção deve incluir entrevistas técnicas?

De um modo geral, as entrevistas são consideradas como um dos melhores meios para avaliar se os/as candidatos/as possuem ou não as competências sociais necessárias para fazer um bom trabalho.

O ideal seria que houvesse uma comissão de seleção para assegurar que os/as candidatos/as à entrevista são avaliados/as por mais de uma pessoa, minimizando assim o potencial de enviesamento pessoal. Pelo menos alguns dos membros da comissão devem ser inspetores do trabalho de categoria superior; os grupos sub-representados devem ter as mesmas oportunidades de fazer parte destas comissões.

Devem ser colocadas aos/as candidatos/as de ambos os sexos questões relevantes para o cargo vago e para as competências e capacidades específicas necessárias para o desempenho do trabalho. Estas questões devem também basear-se numa

série de requisitos comportamentais pré-determinados. Por exemplo, em vez de considerar meramente «boa capacidade de comunicação», deve ser elaborada uma lista de padrões de comportamento específicos que possam revelar se o candidato tem este atributo. A título de exemplo, uma destas características comportamentais poderia ser «consegue utilizar registos diferentes para comunicar a mesma ideia».

Existem outras regras que vale a pena observar. Devem ser feitas as mesmas perguntas a todos os candidatos e estas devem incluir perguntas abertas, ou seja, perguntas que exijam mais do que uma resposta do estilo «sim» ou «não», tais como perguntas comportamentais/hipotéticas relacionadas com situações que o candidato irá provavelmente enfrentar no trabalho. Um exemplo pode ser: «O que faria se o/a responsável da fábrica que estava a inspecionar o/a insultasse?»

O processo de seleção deve incluir um curso de formação?

Um número razoável de países inclui um curso de formação como parte do processo de seleção, mas a duração e o tipo de formação variam de país para país. Em alguns processos de recrutamento, a componente de formação dura alguns dias (Peru), mas noutros ocupa vários meses (por exemplo, a Espanha). Outra grande diferença é que a formação pode ou não incluir uma componente prática.

Mesmo quando a componente de formação dura apenas alguns dias, pode - se o conteúdo estiver relacionado com as tarefas específicas do inspetor do trabalho - ser um fator decisivo para alguns candidatos. Podem tomar consciência de que afinal não são atraídos pelo trabalho, ou que lhes faltam as competências necessárias para o fazerem bem. É provável que estes candidatos abandonem o processo de recrutamento nesta fase, e os que ficarem estarão fortemente motivados e, conseqüentemente, com uma maior probabilidade de se tornarem inspetores do trabalho com um bom desempenho se forem selecionados.

Como regra geral, os países que não fornecem esta fase de formação como parte do processo de seleção oferecem formação inicial aos inspetores do trabalho recém-recrutados durante o período de experiência. Esta formação pode durar vários meses ou anos e é, por conseguinte, muito mais exaustiva. Porém, seria mais eficaz em termos de custo oferecer algum tipo de formação durante o processo de seleção e ministrar formação adicional apenas aos/às candidatos/as que fossem selecionados/as.

Deve haver uma discriminação positiva para os candidatos com deficiência?

A ausência de qualquer tipo de deficiência não é um requisito em muitos países. Mas, deverá ser adotada uma ação positiva para os candidatos com deficiência no recrutamento de inspetores do trabalho?

Em primeiro lugar, a discriminação positiva no recrutamento deve ser legal no país, como é o caso do Reino Unido, onde a Lei da igualdade de 2010 prevê exatamente isso. Em segundo lugar, a forma escolhida de discriminação positiva deve assegurar igualdade de condições - em vez de conferir algum tipo de privilégio aos candidatos com deficiência.

Há duas considerações que devem ser tidas em conta ao remover barreiras aos candidatos com deficiência:

- deve ser proporcionada aos candidatos informação suficiente sobre cada etapa do processo de recrutamento e, em particular, sobre as provas que terão de realizar. Esta informação, nos países onde o júri está autorizado a fazer ajustamentos para os candidatos com deficiência, irá ajudar os candidatos com deficiência a decidir se precisam ou não de a divulgar.
- os exames escritos ajudam a proteger os candidatos com incapacidade física de quaisquer preconceitos contra a sua deficiência, pois não há contacto visual entre o candidato e o examinador. Todavia, é necessária a divulgação quando o candidato pode estar em desvantagem, caso não sejam feitos os ajustamentos necessários ao exame escrito. Por exemplo, os candidatos com dislexia poderão ser autorizados a utilizar um corretor ortográfico depois de concluir o exame escrito.

Capítulo 4. Formação dos/as inspetores/as do trabalho

Podem ser encontradas referências à formação nas Recomendações N.º 20 e N.º 133 e nas Convenções N.º 81 e N.º 129. As Recomendações N.º 20 e N.º 133 centram-se na formação de inspetores recrutados recentemente. A Recomendação N.º 133 recomenda que *as pessoas nomeadas como inspetores do trabalho [...] devem receber formação adequada no trabalho o mais rapidamente possível* (artigo 7.º),²¹ e a Recomendação N.º 20 liga o período de estágio à formação dos inspetores do trabalho recrutados recentemente:

... Os inspetores antes de serem definitivamente nomeados devem submeter-se a um período experimental com o objetivo de testar as suas qualificações e de os formar nas suas funções ... a nomeação só deve ser confirmada no final desse período se tiverem demonstrado as aptidões necessárias para as funções de um inspetor.

No que respeita à Convenção N.º 81 (artigo 7.º) e à Convenção N.º 129 (artigo 9.º), ambas estipulam que os inspetores devem receber formação adequada para o desempenho das suas funções, mas a Convenção N.º 129 acrescenta que *devem ser tomadas medidas para lhes proporcionar formação complementar no exercício das suas funções* (artigo 9.º, n.º 3).

De facto, tal como sublinhado pela CEACR, a necessidade de formação adicional tornou-se evidente entre a adoção dos instrumentos de 1947 e os de 1969:

A formação inicial básica, mesmo quando consolidada através de formação adicional durante o período experimental, não foi suficiente para manter as competências exigidas aos inspetores do trabalho para desempenharem as suas funções cada vez mais complexas.

A partir destas fontes fica evidente que são necessárias tanto a formação inicial para os inspetores recentemente nomeados como a formação contínua para os inspetores do trabalho mais experientes. Nenhum país questionou esta necessidade; o facto de os inspetores do trabalho receberem pouca ou nenhuma formação é normalmente atribuído à falta de fundos.

21 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R133

Tal verifica-se em muitos países de rendimento baixo e de rendimento médio baixo, onde a única formação que os inspetores do trabalho recebem é ministrada por organizações internacionais, como a OIT, entre outras. Mas a eficácia destas iniciativas é limitada, uma vez que só chegam a um número reduzido de inspetores, proporcionam formação numa ou em poucas áreas, e trata-se normalmente de eventos pontuais.

No caso dos países de rendimento médio e de alguns de rendimento elevado, é ministrada formação inicial, mas muitas vezes a formação para os inspetores seniores é escassa ou insuficiente. Esta realidade levou o Parlamento Europeu a manifestar a sua preocupação pela falta de formação contínua na União Europeia na sua *Resolução de 14 de janeiro de 2014 sobre inspeções do trabalho eficazes como estratégia para melhorar as condições de trabalho na Europa*.

Os países que proporcionam formação inicial e contínua suficiente encontram-se entre os mais ricos do mundo. Consideremos as várias formas em que esta formação é oferecida.

Antes de entrar em qualquer detalhe sobre esta questão, deve notar-se que as diferenças na prestação de formação aos inspetores do trabalho não parecem depender do tipo de sistema de inspeção do trabalho - quer seja generalista ou especializado. Não é necessário dizer que os inspetores das Inspeções do Trabalho que apenas tratam de questões de SST não recebem formação sobre direito do trabalho para além da legislação em matéria de SST. Mas outras diferenças ou semelhanças no conteúdo da formação podem ser atribuídas a diversas razões, entre as quais: se os inspetores são especializados num setor industrial e não numa área geográfica (Finlândia) e se provêm de origens semelhantes ou muito diferentes.

Para além do conteúdo, podem ser encontradas diferenças nos seguintes aspetos da formação de inspetores recém-recrutados:

- O número de horas dedicadas à formação e a duração do período durante o qual esta formação é ministrada pode variar;
- A formação inicial pode fazer parte do processo de recrutamento ou ser ministrada durante o período experimental;
- A formação pode ser tanto teórica como prática, ou ambas;
- A forma como os inspetores estagiários são avaliados, e quem os avalia, pode diferir.

A duração da formação pode oscilar muito de país para país. Alguns países dedicam só poucas semanas (Finlândia), ao passo que noutros países o período de formação pode durar vários anos (Reino Unido). As razões para a duração exata da formação

inicial em cada país são difíceis de identificar, mas, em termos gerais, um período de formação que se estende para além de um ano é um sinal de que os inspetores do trabalho são considerados funcionários públicos de elite, razão pela qual tanto tempo e fundos se destinam ao pleno desenvolvimento das suas capacidades.

Na maioria dos países de rendimento elevado, a formação inicial é ministrada durante o primeiro ano ou durante os anos de emprego e não durante o processo de recrutamento. Espanha é o único país entre os países de rendimento elevado onde a parte teórica da formação inicial (com duração até 480 horas) faz parte do processo de seleção e os/as participantes são avaliados/as no final desta etapa mediante um exame. A formação prática, com a duração de cinco semanas, é ministrada num serviço de inspeção de uma Província, uma vez terminado o processo de seleção.

Na maioria dos países de rendimento elevado, a formação inicial tem uma componente teórica e uma componente prática. A componente teórica inclui formação em sala de aula e/ou cursos *online*, e termina normalmente com um exame. A componente prática inclui quase sempre visitas conjuntas aos locais de trabalho com um inspetor do trabalho mais experiente.

Este «colega mais experiente» (o superior hierárquico em alguns países) não tem em todos os países a mesma importância e papel na formação dos inspetores recentemente recrutados. Em alguns países de rendimento elevado, o seu papel é muito limitado no âmbito e duração, ao passo que noutros o «mentor» é responsável pela estruturação da formação e pela avaliação contínua e final do inspetor do trabalho recém-recrutado (por exemplo, na Bélgica).

No que diz respeito à formação contínua, para além do conteúdo, podem encontrar-se diferenças nas seguintes áreas:

- Frequência e alcance;
- A forma como é ministrada;
- O carácter obrigatório ou opcional da formação;
- Comentários sobre o conteúdo e a prestação da formação.

Na maior parte dos países de rendimento elevado e de rendimento médio, a maioria da formação em matéria de Desenvolvimento Profissional Contínuo (DPC) é realizada numa base voluntária - e há uma miríade de fatores dos quais depende o seu alcance, tais como a utilidade dos temas na perspetiva dos inspetores do trabalho seniores (o alvo pretendido).

Em muitos países, a formação dos inspetores seniores só é obrigatória quando são feitas grandes alterações à legislação com repercussões nas suas funções, ou quando são implementados novos sistemas de informação que implicam novas formas de registo dos dados recolhidos nas visitas de inspeção e o respetivo acompanhamento. Por conseguinte, em grande parte do mundo, a frequência da formação dos inspetores do trabalho varia consideravelmente e depende da natureza das mudanças que ocorrem durante os anos de serviço. A formação para os inspetores do trabalho seniores é apenas obrigatória em alguns países (por exemplo, no Cazaquistão e a na Venezuela).

A formação formal a meio da carreira é fornecida *online* e no local. O grau de utilização de qualquer um destes tipos varia de país para país, mas tanto a formação presencial como a formação *online* são oferecidas na maioria dos casos. A fim de se economizar a nível de custos, os cursos no local são muitas vezes frequentados por um número limitado de inspetores, ou é então utilizada a formação em cascata, em que representantes das Inspeções Distritais do Trabalho frequentam cursos de formação centralizados e os conhecimentos são depois transmitidos em cascata, em sessões de formação no próprio distrito. Em alguns países, estes cursos e seminários são ministrados, ou pelo menos organizados, por um centro de formação nacional; noutros, a responsabilidade pelo desenvolvimento profissional contínuo dos inspetores cabe às Inspeções Distritais ou aos superiores hierárquicos.

No que se refere à formação formal, uma das diferenças mais significativas verifica-se nos países que fornecem formação à medida (por exemplo, os Países Baixos) e os que decidem sobre o conteúdo da formação, sobretudo com base nos fatores que afetam todos os inspetores do trabalho (por exemplo, alterações na legislação nacional do trabalho) ou categorias específicas de inspetores do trabalho (por exemplo, os que têm responsabilidades de gestão). Entre este último grupo de países, outra diferença relevante é se, e em que medida, uma análise de necessidades é ou não tida em conta ao decidir relativamente ao conteúdo da formação.

Uma área em que é necessário introduzir melhorias na maioria dos países é a avaliação da formação, que é muitas vezes insuficientemente desenvolvida e organizada. O método mais utilizado é o questionário preenchido pelos participantes no final do curso, mas em alguns países também se utilizam formulários que devem ser preenchidos pelos formadores, ao passo que outros baseiam principalmente a avaliação a visitas aos locais onde os cursos são ministrados pelo centro nacional de formação ou algum outro departamento governamental com poderes de supervisão.

Para além destes cursos de formação, seminários e *workshops*, todos os países de rendimento elevado e países de rendimento médio oferecem oportunidades para a partilha de conhecimentos. Em muitos destes países, a intranet da Inspeção do Trabalho disponibiliza materiais de formação a todos os inspetores, concedendo também acesso a toda a legislação e documentos relevantes. São também comuns outros sistemas de partilha informal de conhecimentos e experiências: fóruns *online*, mas também reuniões regulares para discutir processos específicos nos quais os inspetores do trabalho trabalharam ou ainda estão a trabalhar (por exemplo, Bélgica). Estas reuniões trouxeram um benefício inesperado aos inspetores do trabalho que trabalham em Inspeções do Trabalho onde a maior parte do seu trabalho é realizado «a solo» e fora do escritório. A partilha de conhecimentos cria assim uma oportunidade de contacto social e profissional entre colegas.

No que respeita aos temas dos próprios cursos de formação, consideremos separadamente a formação ministrada aos inspetores recentemente recrutados e aos inspetores seniores. Na grande maioria dos países de rendimento elevado e de rendimento médio, os inspetores do trabalho recém recrutados, sem experiência prévia em qualquer uma das tarefas assumidas por um inspetor do trabalho e independentemente do âmbito das suas funções de inspeção do trabalho, recebem formação sobre:

- Poderes e funções dos inspetores;
- Legislação relevante;
- Investigação de infrações à legislação relativa ao local de trabalho.

Um número cada vez maior de países de rendimento elevado inclui riscos psicossociais e competências de comunicação como áreas de formação para os inspetores recentemente nomeados, em vez de deixar estes assuntos para os inspetores experientes. Outras componentes da formação inicial dependem do mandato da Inspeção do Trabalho, das características do setor produtivo em cada país e dos antecedentes dos inspetores recém-recrutados.

Os inspetores mais experientes frequentam cursos de formação em qualquer área em que as mudanças tenham sido suficientemente significativas para afetar o seu trabalho quotidiano (por exemplo, alterações na legislação laboral). Contudo, muitos países de rendimento elevado oferecem-lhes agora alguma formação em áreas relacionadas com os denominados «riscos novos e emergentes».

Em teoria, os «riscos novos e emergentes» estão sobretudo presentes nos empregos verdes, no trabalho colaborativo (crowdsourcing) e na nanotecnologia, robótica e impressão 3D. Na prática, a maioria dos riscos relacionados com estas categorias de trabalho não são novos, mas já existem desde há muito tempo: o que é novo é o serviço oferecido ou os produtos fabricados e, mais importante ainda, a forma de emprego envolvida. As Inspeções do Trabalho dos países de rendimento elevado estão a começar a centrar a sua formação precisamente nestas formas atípicas de emprego, cujos trabalhadores são difíceis de alcançar e proteger.

Os únicos riscos que são «novos» - e não porque tenham surgido há pouco tempo, mas porque se tornaram bastante recentemente uma preocupação significativa e uma área de formação - são os «riscos psicossociais» e a «violência contra os inspetores do trabalho». É de salientar que não obstante a formação sobre os primeiros seja bastante comum nos países de rendimento elevado, a formação sobre a segunda questão é relativamente nova e limitada a alguns países.

Boas práticas

Um programa de formação sobre SST

As normas comuns para o programa de formação de inspetores de SST do Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho (CARIT) podem ser utilizadas para orientação por qualquer país que pretenda desenvolver um programa de formação para os novos recrutamentos na área da SST, uma vez que são consistentes com as normas da OIT e não são específicas de um país ou região em particular - com exceção do capítulo dedicado às diretivas da UE.

O programa do CARIT especifica os conteúdos básicos da formação e o modo como esta pode ser estruturada. As sete áreas abordadas são as seguintes:

- *Formação sobre os riscos mencionados na Diretiva-quadro e nas Diretivas filhas;*
- *Formação dos inspetores em avaliação de riscos;*
- *Formação sobre a preparação para uma inspeção;*
- *Formação sobre a investigação de acidentes de trabalho e doenças profissionais;*
- *Formação sobre as funções e os direitos dos inspetores;*
- *Formação em competências de comunicação;*
- *Formação em gestão de conflitos e pressões.*

Importa salientar que a publicação do CARIT não inclui diretrizes sobre como a formação deve ser ministrada, ou seja, não há sugestões sobre se a formação deve ser *online* ou presencial, quem se qualifica como formador, ou qual deve ser a duração

da formação. O facto de não proporcionar orientações relativas à prestação de formação não é em si mesmo uma falha, mas reflete uma consciência das diferenças no orçamento e nas abordagens à formação em geral, bem como na função pública em toda a UE. Existe apenas uma recomendação relativa à prestação da formação: o recurso à mentoria ou tutoria na preparação das visitas de inspeção e na sua realização, bem como na investigação de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Mentoria

A mentoria ou tutoria, em vez de se limitar a ser simplesmente a observação dos percursos profissionais, é utilizada como um instrumento de formação para os novos recrutamentos em diversos países. Regra geral, o/a mentor/a é um/a colega mais experiente que faz as inspeções juntamente com o inspetor sob sua tutela e apoia em termos gerais o novo inspetor durante o período de mentoria. Países como o Canadá e a Dinamarca, que utilizam a mentoria durante um período de tempo considerável (seis meses no Canadá e 12 meses na Dinamarca) em combinação com outras formas de formação, conseguem encurtar o tempo necessário para que o inspetor recém-nomeado ganhe confiança e *know-how*.

E não sucede apenas isso, uma vez que as investigações desde a década de 1980 mostraram que os/as trabalhadores/as que passam pelo processo de mentoria têm uma maior probabilidade de serem mantidos/as e promovidos/as. Um estudo recente²² a 829 empresas de média e grande dimensão dos Estados Unidos, que examinou a forma como a tutoria melhora a diversidade no seio de uma única empresa, é relevante para os países que pretendam aumentar a representação de mulheres e grupos minoritários entre os inspetores do trabalho:

A mentoria provou ser mais bem-sucedida na promoção da diversidade no local de trabalho do que os programas de formação em diversidade por si só. Um desafio essencial é estruturar o programa de modo a beneficiar todos os grupos. Os programas de mentoria irão provavelmente melhorar a promoção e a retenção de diversos grupos se os altos responsáveis atuarem como mentores, se os potenciais mentores e mentorados forem avaliados e feita a respetiva correspondência com

22 K. Conboy e C. Kelly: *What evidence is there that mentoring works to retain and promote employees, especially diverse employees, within a single company* (Cornell University, 2016), disponível em: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1120&context=student>

os traços de personalidade do modelo de cinco fatores (*Big Five*), e se os gestores diretos dos mentorados participarem e estiverem envolvidos no programa de mentoria.

Em particular, os dados das 829 empresas americanas acima mencionadas indicam que: os programas de mentoria podem dar um impulso à representação de mulheres negras, hispânicas e asiático-americanas, bem como de homens hispânicos e asiático-americanos a nível de gestores em 9 a 24 por cento, em comparação com as outras iniciativas que têm resultados mais baixos e que variam entre 2 e 18 por cento.²³

Uma iniciativa de desenvolvimento: a «Law Hour»

Ainda que, como já referido, a prestação de formação contínua nos países de baixo rendimento, e mesmo nos países de rendimento médio baixo, seja na melhor das hipóteses insuficiente, vale a pena mencionar iniciativas de partilha de conhecimentos, tais como a *Law Hour* desenvolvida pelo DIFE (Departamento de Inspeção de Fábricas e Estabelecimentos) no Bangladexe:

Trata-se de uma iniciativa realizada semanalmente em todos os gabinetes distritais, em que os inspetores tomam rotativamente a vez para propor uma área «cinzenta» da lei para debate e o Inspetor-geral adjunto conduz então essa discussão. Todos os elementos participam e chegam a conclusões no que se refere às boas práticas. Se não for possível chegar a um consenso, o Inspetor-geral adjunto levanta a questão a nível superior no DIFE para solicitar um ponto de vista. Tal permite uma abordagem consistente em relação ao aspeto da legislação laboral debatida.

A formação como parte do processo de recrutamento

Como discutido no capítulo 3, a inclusão de uma componente de formação no processo de seleção ajuda os candidatos a obter mais informações sobre os conhecimentos e as competências de que os inspetores do trabalho devem dispor. Aos candidatos que ficam desmotivados como consequência das informações que recebem durante o período de formação inicial, é dada a oportunidade de retirarem a candidatura antes do processo de nomeação. Os recursos utilizados e o tempo despendido nesta fase inicial da formação devem obviamente ser

²³ *ibid.*

limitados, de modo a que a Inspeção do Trabalho possa concentrar os seus esforços nos/as candidatos/as mais motivados/as que concluem com sucesso o processo integral de recrutamento.

Capítulo 5. Outros fatores que influenciam a retenção de inspetores/as do trabalho e o seu desempenho

Nos capítulos 3 e 4 foi analisada a influência que os métodos e critérios de recrutamento exercem na atração dos/as candidatos/as adequados/as para o cargo de inspetor do trabalho e o papel desempenhado pela formação para dotar os inspetores do trabalho dos conhecimentos e das competências necessárias para o desempenho das suas funções. Além disso, foi observado que tanto os critérios de recrutamento como os de formação são suscetíveis de influenciar a retenção do pessoal.

No capítulo 2 foram enumeradas uma série de dificuldades que tornam o trabalho dos inspetores do trabalho menos atraente, tais como a falta de meios de transporte, os preconceitos e a violência. Todavia, existem alguns outros fatores suscetíveis de afetar a retenção de inspetores do trabalho e o seu desempenho, que os gestores de RH devem ter em conta: reembolso das despesas necessárias para o exercício das funções, remuneração, oportunidades de promoção, mobilidade e equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar.

As Convenções N.º 81 e N.º 129 da OIT recordam aos Estados-membros a necessidade de reembolsar os inspetores do trabalho de *todos os gastos de deslocação e de quaisquer outras despesas necessárias ao exercício das suas funções*.²⁴ Uma das consequências de não o fazer é os locais de trabalho não serem visitados com frequência, inclusivamente alguns quase nunca, o que para uma Inspeção do Trabalho equivale a não poder cumprir as suas principais funções.

Remunerar mal os inspetores do trabalho pode ter graves consequências. A recomendação N.º 20 põe em evidência a «remuneração» dos inspetores do trabalho, mas apenas a associa à *liberdade de quaisquer influências externas inconvenientes*,²⁵ ou seja, um salário justo como meio de evitar *a tentação de tratarem certos empregadores de forma complacente em troca de favores*.²⁶ A CEACR adverte também que uma

24 Convenção (N.º 81) da OIT sobre a Inspeção do Trabalho, 1947, art.º 11.º alínea 2).

25 Recomendação (N.º 20) da OIT sobre a Inspeção do Trabalho, 1923, art.º B alínea 13).

26 Conferência Internacional do Trabalho, 95.ª sessão, 2006, Relatório III (Parte 1B), p. 70
https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_108572/lang-en/index.htm

remuneração insuficiente da Inspeção do Trabalho pode resultar numa maior rotatividade dos inspetores do trabalho e tornar mais difícil atrair candidatos altamente qualificados. A Comissão observa também que os inspetores do trabalho podem ser tratados com desrespeito devido aos seus baixos salários.

A CEACR sublinha que a remuneração dos inspetores do trabalho deve ser *compatível com as suas responsabilidades* e pelo menos tão boa quanto a de outros funcionários públicos em níveis comparáveis no mesmo país. Também associa incentivos relacionados com o desempenho, concedidos a equipas e a pessoas individuais, como sendo um *reconhecimento, reforço e utilização racional das competências dos trabalhadores*.

Neste momento, parece relevante analisar em que medida os Estados-membros cumprem as recomendações da CEACR. Os níveis de remuneração nos países de baixo rendimento são baixos, e frequentemente baixos em comparação com os níveis de remuneração de outros funcionários públicos com funções de complexidade semelhante. Tal também se aplica a muitos países de rendimento médio. Entre os países de rendimento elevado, verificam-se enormes diferenças nos níveis salariais e mesmo entre países com aproximadamente o mesmo PIB. Podemos tomar o exemplo de Espanha e do Reino Unido: um inspetor do trabalho recém-recrutado ganha aproximadamente o dobro do salário mínimo do Reino Unido e 4,5 vezes o salário mínimo de Espanha. A principal razão pela qual o novo inspetor espanhol é mais bem pago em termos relativos (ainda que o salário mínimo do Reino Unido esteja mais próximo do salário médio do país) é que os novos inspetores têm em Espanha basicamente as mesmas responsabilidades que os inspetores do trabalho de categoria superior, ao passo que no Reino Unido - onde a formação inicial demora dois a quatro anos - não é este o caso.

No que diz respeito às variações do pacote remuneratório dos inspetores do trabalho entre países, a principal diferença reside na existência, ou não, de remuneração relacionada com o desempenho.

Não foram encontrados neste estudo exemplos de remuneração relacionada com o desempenho nos países de baixo rendimento, onde a remuneração parece ser determinada pelo escalão, cargo específico e antiguidade. Entre os países de rendimento médio e elevado, é frequente o pagamento de incentivos, mas a percentagem destes incentivos na remuneração total varia consideravelmente e há mais do que uma forma de avaliar o desempenho. A avaliação depende da apreciação do superior hierárquico (por exemplo, na Ucrânia), ou em que medida o inspetor em particular e/ou a Inspeção distrital cumpriram os objetivos estabelecidos para o ano ou o trimestre (por exemplo, em Espanha).

Quando a apreciação é da exclusiva responsabilidade do superior hierárquico, é frequentemente proporcionada orientação sobre os aspetos do desempenho a considerar. Porém, as provas utilizadas como base para as pontuações ou comentários podem variar substancialmente de avaliador para avaliador. Quando o desempenho individual e de equipa é medido em relação a resultados pré-determinados, as diferenças entre países podem depender do número de tipos de resultados que são tomados em consideração. Estes podem incluir o número de visitas de inspeção, o montante de impostos não pagos cobrados e o número de trabalhadores/as não declarados/as registados/as na segurança social. A definição de objetivos precisos e quantitativos requer um plano de ação nacional sólido baseado em dados fiáveis sobre o estado de cumprimento da legislação laboral no país.

As oportunidades de promoção, juntamente com o salário, têm um efeito indiscutível nas taxas de rotatividade. Como salientado por Mendeloff *et al.*:

*Os baixos salários de base, o crescimento insuficiente dos salários ao longo do tempo e a falta de oportunidades de progressão no serviço de inspeção podem conduzir a um elevado desgaste.*²⁷

De acordo com relatórios da OIT sobre países de baixo rendimento, a falta de boas perspetivas de carreira é uma das principais causas da elevada rotatividade dos inspetores do trabalho e o mesmo parece ser verdade para os países de rendimento médio. Dois relatórios recentes²⁸ sobre o Departamento de Inspeção de Fábricas e Estabelecimentos no Bangladexe identificam o número insuficiente de cargos no quadro como um fator dissuasivo para quem aspira a uma carreira e como uma das razões pelas quais os inspetores deixam a Inspeção do Trabalho. A OIT e outras organizações relataram sinais de que os bons salários e as oportunidades de carreira a longo prazo ajudaram a construir inspeções do trabalho-bem-sucedidas no Brasil e na República Dominicana.²⁹

27 Mendeloff *et al.*: *Human resource practices for labor inspectorates in developing countries* (Cornell University, 2014), p. 7, disponível em: https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2814&context=key_workplace

28 J. D. Martín Gonzalez: *Study on Department of Inspection of Factories and Establishments (DIFE). High level staff retention and motivation* (Genebra, OIT, 2017); S. Ashcroft e S. Williams: *Strategic review of the labour inspection system delivered by the Department for Inspection of Factories in Bangladesh*.

29 R.R.C. Pires: "Flexible bureaucracies: Discretion, creativity, and accountability in labor market regulation and public sector management", in *Humanities and Social Sciences*, Vol. 71, No. 1-A, (2010), p. 327.

No que respeita aos critérios de promoção, o progresso da categoria inicial de inspetor estagiário a inspetor de primeiro nível exige normalmente a aprovação de um exame ou a conclusão de um curso ou diploma de formação. Após essa primeira promoção, as restantes, exceto as posições de topo, podem ser concedidas automaticamente (depois de completar alguns anos no nível anterior), ou então são concedidas com base numa combinação da antiguidade e do mérito. Este segundo sistema pode assumir diferentes formas dependendo de como o mérito é medido. Alguns países utilizam a avaliação do desempenho (por exemplo, Portugal e Bélgica), mas noutros, os inspetores devem adquirir novas qualificações ou competências (por exemplo, Cazaquistão).

Um outro fator que alegadamente tem efeitos na motivação, nas taxas de retenção e na qualidade do desempenho é a mobilidade. Já analisamos a mobilidade vertical (promoção), mas a mobilidade horizontal, que implica fazer um trabalho diferente para a mesma autoridade ou ser destacado para outro departamento ou organismo governamental ou para uma organização internacional, pode ter um efeito positivo no desempenho dos inspetores após regressarem ao seu anterior cargo. Vários estudos sugerem que as transferências para unidades funcionalmente semelhantes permitem aos/às trabalhadores/as adquirir diversas competências e aumentar a probabilidade de promoção,³⁰ o que significa que tanto a Inspeção do Trabalho como o inspetor do trabalho podem beneficiar da mobilidade horizontal.

A Recomendação N.º 20 aconselha a mobilidade laboral: ... *mais particularmente durante os primeiros anos de serviço, [os inspetores do trabalho] devem ser transferidos de distrito para distrito a intervalos de tempo apropriados, a fim de obterem uma experiência completa do trabalho de inspeção.* Von Richthofen³¹ sugere que os inspetores não devem ser mantidos no mesmo setor da indústria durante longos períodos porque *tendem a ter uma atitude que não é suficientemente crítica nem levanta questões em relação a práticas há muito estabelecidas.* Há algumas evidências empíricas que corroboram esta afirmação. Em 1982, diversos autores concluíram que os inspetores de minas de superfície dos Estados Unidos com afetações prolongadas às mesmas minas eram menos suscetíveis de exigir uma aplicação rigorosa da legislação. De igual modo, um estudo sobre as plataformas petrolíferas

30 K. Ariga: *Horizontal transfer, vertical promotion, and evolution of firm organization* (Elsevier, 2004), disponível em: <http://www.computer-services.e.u-tokyo.ac.jp/p/seido/output/Ariga/ariga004.pdf>

31 W. von Richthofen: *Labour inspection: A guide to the profession* (Genebra, OIT, 2002), disponível em: http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_108665/lang-en/index.htm

offshore no Golfo do México³² concluiu que a duração das afetações estava associada a um laxismo no controlo.

Um fator adicional que tem impacto na retenção é o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar. As investigações³³ que apoiam os benefícios deste equilíbrio para as organizações são consistentes, algumas das quais incluem: satisfação e bem-estar dos trabalhadores, redução do absentismo e da rotatividade, recrutamento e retenção bem-sucedidos, aumento da produtividade e satisfação dos clientes. Um estudo do Roffey Park Institute³⁴ concluiu que 38 por cento de uma amostra de trabalhadores consideraria deixar o atual empregador para conseguir um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, mesmo que isso significasse uma redução salarial. Outro estudo afirma também que as organizações que investem fortemente no equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar relatam uma menor rotatividade de trabalhadores.³⁵

Algumas Inspeções Nacionais do Trabalho têm tido práticas de organização do trabalho que favorecem o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar há muitos anos. Um exemplo claro é o de Espanha, onde, desde o início dos anos 1990, é permitido aos inspetores do trabalho trabalhar a partir de casa, sendo-lhes disponibilizados os meios tecnológicos para tal. Só lhes é exigido que compareçam no escritório para tarefas muito específicas (tais como reuniões com representantes de empregadores e de trabalhadores).

Na maioria dos países da UE, as melhorias em matéria do equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar destinadas aos inspetores do trabalho começaram durante o período entre 2007 e 2014. Tal não foi intencional, mas sim um subproduto dos esforços para compensar os efeitos dos cortes orçamentais. Esses cortes tinham levado a uma redução na gestão de topo, bem como do pessoal de apoio em muitos

32 L. Muehlenbachs, S. Staubli e M. Cohen: *The effect of inspector group size and familiarity on enforcement and deterrence: Evidence from oil platforms*, Vanderbilt Law and Economics Research Paper Nos. 13-35, Vanderbilt Owen Graduate School of Management Research Paper No. 2350923 (2013), disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2350923

33 P. Mayberry: "Work-life balance policies and practices in the UK: Views of an HR practitioner", in *Journal of Management*, 23 (2) (2006), pp. 167-188; L. Morgan: *The impact of work-life balance and family-friendly human resource policies on employees' job satisfaction* (Londres, Oxford University Press, 2009); M. White *et al.*: "High Performance" management practices, working house and work-life balance", in *British Journal of Industrial Relations*, 41 (2) (2003) pp. 175-195.

34 Roffey Park Institute (2004), disponível em <http://www.roffeypark.com/research/wbl.html>

35 Mayberry, *op. cit.*

países da UE, tendo sido necessário fazer mudanças de modo a evitar cargas de trabalho excessivas para os inspetores do trabalho em serviço.

Um estudo do CARIT apresentado na 60.^a Reunião do CARIT em 2011 elogiou uma série de ferramentas e dispositivos TIC que tinham sido apresentados: «*ter um impacto significativo no planeamento e na eficiência, tanto em termos de tempo despendido fora como dentro do escritório*». ³⁶ Estes incluem: um sistema totalmente integrado de planificação do trabalho (Autoridade Dinamarquesa para o Ambiente de Trabalho (DWEA)), bases de dados de registo de trabalho e iPads e outros computadores pessoais estilo tablet para utilização no terreno. O mesmo estudo enumera uma série de medidas para reduzir deslocações desnecessárias ao escritório, tais como a realização de reuniões nos dias agendados de trabalho no escritório e uma maior utilização de videoconferências para as reuniões internas. Um segundo estudo do CARIT, elaborado em 2016, ³⁷ resumiu os níveis de atividade regulamentar entre 2008 e 2014 em toda a UE. Observou que:

A maioria das Inspeções Nacionais do Trabalho não parece ter alterado significativamente a sua abordagem às decisões de execução após as inspeções e as investigações. Quando a redução da atividade é aparente, pode estar associada a recursos e a abordagens direcionadas ou pode refletir a mudança do perfil de risco das indústrias e das empresas entre 2008 e 2014. As ligações com a atividade económica devem ser relevantes, a um determinado nível, e a redução da atividade da indústria da construção por si só pode explicar algumas das flutuações na atividade das Inspeções Nacionais do Trabalho relatada.

Vários países mantiveram perfis de atividade muito semelhantes e mesmo quando as Inspeções Nacionais do Trabalho reduziram a sua atividade de inspeção, a abordagem à investigação de incidentes foi substancialmente consistente.

... Os níveis de atividade regulamentar flutuaram entre 2008 e 2014, mas não houve tendências significativas e a atividade regressou em grande parte a níveis semelhantes aos de 2008.

No que respeita aos efeitos da redução dos recursos financeiros, o estudo de 2016 conclui que a maioria dos Estados-membros não teve de recorrer a cortes

³⁶ CARIT: *Labour Inspectorate resource reductions in the European Union*, Senior Labour Inspectors' Committee, Document 756, 60.^a Reunião do CARIT (maio de 2011).

³⁷ CARIT: *Study about the impact of the economic crisis on the European labour inspection systems from 2007 to 2014*.

salariais nem de aumentar o tempo de trabalho dos inspetores do trabalho. Isto é uma indicação de que os instrumentos e práticas de poupança de tempo introduzidos durante o período de 2008-2014 não só proporcionaram aos inspetores do trabalho mais tempo familiar e privado do que de outro modo teriam, mas também que os níveis de produtividade não sofreram consequências.

Como regra geral, a falta de pessoal é um problema grave nos países de rendimento baixo e médio. Este facto, associado à insuficiência de veículos para se deslocarem aos locais de trabalho e à inexistência de ferramentas ou dispositivos TIC que possam ajudar a poupar tempo, tem geralmente como consequência longas horas de trabalho e baixa produtividade, tornando assim impossível para a maioria dos inspetores do trabalho alcançar um equilíbrio aceitável entre a vida profissional e a vida familiar.

Boas práticas

Redução das despesas relacionadas com as deslocações

Os reembolsos das despesas incorridas pelos inspetores do trabalho se tiverem de viajar pode ser um desafio para as Inspeções do Trabalho subfinanciadas. Dito isto, os custos decorrentes das despesas de alimentação e alojamento podem ser um pouco reduzidos através dos seguintes passos: formação em cascata para fins de formação, de modo a que apenas uma pessoa por Inspeção Distrital incorra em despesas relacionadas com deslocações; videoconferências para as reuniões com os quadros superiores das diferentes Inspeções Distritais; *software* de programação de trabalho e planeamento de rotas para ajudar a agendar visitas aos locais de trabalho, tornando assim possível optar pelas soluções mais económicas. Este *software* pode exigir fundos adicionais - pelo menos nas suas fases iniciais - mas as poupanças futuras justificariam este investimento.

Em 2009, a Autoridade Dinamarquesa para o Ambiente de Trabalho (DWEA) introduziu o *Transvision*, um programa informático de planeamento de rotas e de marcação de visitas, depois de ter verificado que o sistema anterior resultava num excesso de quilometragem e numa duplicação de rotas. *Transvision*:

- *Liga-se diretamente aos sistemas de registo e gestão de trabalho existentes;*
- *Regista as localizações (casa) e as «condições» dos inspetores (especialização em termos de indústrias, etc.);*

- *Enumera os locais de trabalho a visitar no trimestre seguinte e as respetivas «condições» (tipo de indústria, dimensão, etc.), sendo as investigações acrescentadas à medida que e quando necessário;*
- *Faz corresponder o inspetor adequado a uma empresa e regista as visitas em agendas;*
- *Planeia as visitas num itinerário adequado;*
- *Marca as visitas com uma semana de antecedência, concedendo aos inspetores tempo para se prepararem; e*
- *Permite que os inspetores rejeitem ou solicitem visitas adicionais.*

Sistemas de incentivo ao desempenho

Tem sido observado em vários países que a qualidade do trabalho dos inspetores do trabalho, a sua produtividade e a probabilidade de deixarem a Inspeção do Trabalho dependem da medida em que a remuneração está associada ao seu desempenho.

A inclusão de uma componente relacionada com o desempenho na remuneração total parece impulsionar a motivação e incentivar os inspetores a permanecerem ao serviço. Os trabalhadores parecem considerar que a medição do desempenho mediante indicadores objetivos é o método de avaliação mais justo.

Várias experiências (por exemplo, no Brasil antes de 2008) sugerem que basear a compensação apenas no número de inspeções realizadas ou no montante dos impostos não pagos que foram cobrados, faz com que os inspetores se concentrem estritamente nas medidas de desempenho e negligenciem os aspetos do seu trabalho que não são recompensados. A remuneração de incentivo baseada exclusivamente na produtividade individual também foi criticada, uma vez que desincentiva a cooperação entre colegas.

Assim, parece ser aconselhável introduzir um sistema que: em primeiro lugar, recompense o mérito, avaliando o desempenho com base em critérios objetivos; em segundo, que tenha em conta o desempenho individual, bem como o da equipa; e em terceiro, que inclua algumas verificações de controlo da qualidade. Quanto aos critérios objetivos, estes devem incluir o maior número possível de indicadores quantificáveis relevantes: o número de inspeções, mas também os tipos de inspeções, e uma série de resultados decorrentes destas inspeções em vez de incluir simplesmente os impostos não pagos que foram cobrados. A palavra «equipa» pode implicar a Inspeção Distrital, mas pode também referir-se a equipas especializadas de inspetores do trabalho. Em qualquer um dos casos, os objetivos a atingir devem

ser previamente definidos e depender de um plano de ação nacional elaborado com base em dados atualizados sobre aspetos relevantes para as competências do serviço de inspeção do trabalho (por exemplo, acidentes de trabalho e doenças profissionais). Os controlos de qualidade podem consistir na análise de relatórios, avisos de melhoria e outros documentos relevantes produzidos pelos inspetores do trabalho com maior ou menor frequência - o que é uma forma de os ajudar a elevar os seus padrões de trabalho.

Um país onde a Inspeção do Trabalho tem há muito um sistema de compensação que cumpre as três condições supramencionadas é a Espanha. Com pequenas alterações, qualquer país poderia facilmente adotar o modelo espanhol - desde que a respetiva Inspeção do Trabalho tenha acesso aos dados relevantes relativos às infrações à legislação laboral e às questões de SST no território nacional. Estes dados devem ser utilizados como base para um plano nacional que especifique os programas e atividades da Inspeção do Trabalho, bem como os resultados esperados durante um período previamente estabelecido. Desta forma, é dada uma base sólida aos critérios objetivos que determinam a remuneração do inspetor do trabalho. O montante de incentivo ao desempenho que cada inspetor de trabalho espanhol recebe depende da medida em que a Inspeção Distrital e o inspetor individual alcançam a sua quota-parte dos resultados esperados.

Percursos profissionais atrativos

Um percurso profissional atrativo parece aumentar as hipóteses de os inspetores permanecerem na Inspeção do Trabalho. Para que o percurso seja atrativo, deve haver cargos de gestão suficientes para que qualquer inspetor ambicioso, produtivo e bem qualificado possa razoavelmente esperar que lhe seja dada a oportunidade de desempenhar funções de gestão em algum momento da sua vida profissional. A forma mais fiável de promover os melhores inspetores parece ser através de concursos internos que envolvem quer a aquisição de novas qualificações, quer a realização de exames. Tal previne o risco de se aplicarem critérios altamente subjetivos na avaliação dos candidatos - ou suspeitas de favoritismo.

Não foi realizado qualquer estudo para determinar até que ponto as práticas supramencionadas foram eficazes na retenção de inspetores do trabalho e na melhoria da sua produtividade. Tal facto não constitui uma surpresa, uma vez que as provas sobre o efeito das recompensas no local de trabalho aos/trabalhadores/as do setor público raramente são conclusivas e não podem ser

facilmente extrapoladas de um país para outro.³⁸ Contudo, uma série de inquéritos e entrevistas a inspetores do trabalho sobre os motivos de insatisfação sugere que o número insuficiente de cargos administrativos, bem como as promoções baseadas em critérios pouco claros ou demasiado subjetivos, podem muito bem contribuir para que os níveis de retenção e de produtividade se mantenham baixos. Foram feitas reformas substanciais em diversos países latino-americanos - entre os quais a Argentina, Brasil, Chile, Nicarágua, Salvador e Uruguai - para estabelecer um percurso profissional mais explícito para os inspetores, que parecem ter reduzido a rotatividade.³⁹

Facilitar o regresso dos/as inspetores/as do trabalho à Inspeção do Trabalho

Em vários países, os inspetores do trabalho destacados para outra organização de acolhimento, seja internacional ou nacional, têm o direito de regressar à Inspeção do Trabalho ao nível ou escalão que tinham antes do seu destacamento. Porém, de acordo com a nossa investigação documental, apenas alguns países do mundo, como por exemplo, Espanha, França e Portugal, concedem este direito aos inspetores do trabalho quando regressam após terem sido empregados - em vez de simplesmente destacados - por uma organização do setor privado ou público.

Não se pode negar que a organização para a qual os inspetores do trabalho se mudam se torna o seu novo empregador; contudo, a razão para dar a estes inspetores que regressam os mesmos direitos de regresso que ao pessoal destacado, é que se pensa que os benefícios para a Inspeção do Trabalho são aproximadamente os mesmos. Para a Inspeção do Trabalho, esta é uma das formas de os inspetores poderem melhorar os seus conhecimentos, capacidades e competências, o que, por sua vez, pode resultar numa melhor motivação dos/as trabalhadores/as e numa redução da rotatividade.

38 Economic Insight: *Valuing different workplace rewards* (outubro de 2017), disponível em: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/655988/Valuing_Different_Workplace_Rewards.pdf

39 M. L. V. Ruiz: *Labour administration: To ensure good governance through legal compliance in Latin America. The central role of Labour Inspection, Labour Administration and Inspection Programme*, Working Document 1 (Genebra, OIT, 2009). Disponível em: http://www.ilo.org/labadmin/info/pubs/WCMS_116044/lang-en/index.htm

Anexo I

A) Justificação

Este anexo contém uma descrição da política de RH para os inspetores do trabalho de quatro países: um na América Latina e três na Europa. Os três países europeus foram escolhidos não só porque os seus sistemas de inspeção do trabalho estão completamente desenvolvidos, mas - ainda mais importante - porque influenciaram grandemente os sistemas de outros países que têm um quadro jurídico e modelos de função pública semelhantes.

Ao fornecer estes exemplos específicos de políticas de RH coerentes e plenamente desenvolvidas dirigidas aos inspetores do trabalho, pretende-se com o anexo reunir todos os vários aspetos abordados separadamente no presente relatório. Tal irá ajudar a ilustrar a interdependência destes vários aspetos.

É importante notar que as informações fornecidas sobre cada uma destas três políticas de RH não é uma descrição detalhada do seu quadro jurídico, nem do estatuto ou carreira dos inspetores do trabalho em cada um destes quatro países, uma vez que inclui apenas as principais características da respetiva política de RH. São indicados os *links* para as páginas web aos leitores que pretendam mais informações ou detalhes.

B) O exemplo de quatro países

- Espanha
- Reino Unido
- Peru
- França

Espanha⁴⁰

40 Para informações mais detalhadas consultar: <http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/index.html>

Estatuto do/a inspetor/a do trabalho e da segurança social

A Inspeção do Trabalho e da Segurança Social (ITSS) de Espanha é o serviço público responsável pela monitorização do cumprimento das normas relativas ao trabalho e à segurança social, assegurar o respeito pelo princípio de responsabilidade de proporcionar orientações e, quando apropriado, pela conciliação, mediação e arbitragem nos assuntos da sua competência.

Os inspetores do trabalho e da segurança social estão autorizados a exercer todos os poderes que são legalmente atribuídos à ITSS e são reconhecidos no exercício das suas funções como autoridade pública.

Os inspetores do trabalho e da segurança social são funcionários públicos de carreira e, como tal, estão sujeitos ao quadro jurídico dos funcionários públicos no que diz respeito aos seus direitos, responsabilidades e limites de ação.

Visando compreender o que implica o estatuto de inspetor do trabalho e da segurança social na função pública espanhola, é importante notar que a classificação dos funcionários públicos de carreira reflete:

- O organismo a que pertencem. O organismo agrupa os poderes, capacidades e conhecimentos partilhados que adquiriram no processo de admissão seletiva.
- A categoria ao abrigo da qual esse organismo é classificado. Existem três categorias, com base na qualificação mínima exigida para pertencer a cada um deles. A categoria mais elevada, a categoria A, exige curso superior.
- Certas categorias, tais como a categoria A, estão divididas em subcategorias, de acordo com o nível de responsabilidade das funções a desempenhar pelo funcionário público e a natureza dos testes de admissão à subcategoria. A subcategoria A1 é a mais elevada da categoria A.
- Nível do posto de trabalho. Cada organismo, de acordo com a categoria a que pertence, está dividida em níveis de acordo com o posto. A categoria A tem um nível mínimo de 20 e um nível máximo de 30. O nível dos funcionários públicos corresponde às funções que exercem ou, se for o caso, que já tenham exercido anteriormente.

Em suma, o estatuto dos inspetores do trabalho e da segurança social na função pública em Espanha implica: pertencer a um órgão superior da administração (o órgão superior dos inspetores do trabalho e da segurança social); pertencer a um organismo A1, que está integrado na categoria mais elevada de funcionários públicos; e estar nos níveis de postos 26 e 27 - os níveis mais elevados que existem.

Processo de seleção de inspetores/as do trabalho e da segurança social

Para integrar o órgão superior dos inspetores do trabalho e da segurança social é necessário ter a nacionalidade espanhola, ser adulto e possuir um curso superior (doutoramento, licenciatura, de engenharia ou arquitetura) e passar o respetivo processo de seleção que, tal como todos os processos de seleção para a função pública em Espanha, é regido pelos princípios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade.

Uma vez publicada uma vaga de emprego na função pública, a Subsecretaria do Ministério do Trabalho, Migrações e Segurança Social (o departamento ao qual o Organismo do Estado da Inspeção do Trabalho e Segurança Social (OEITSS) está ligado ao Ministério) anuncia o processo de seleção para preencher a vaga. O anúncio, publicado no *Boletim Oficial do Estado*, estabelece: o número de vagas disponíveis, a lista de temas, exercícios, avaliação e pontuação a obter nos testes no processo de seleção e a composição do júri de seleção.

Tanto os/as candidatos/as externos/as como internos/as podem participar no processo de seleção, mas os/as candidatos/as internos/as (na sua maioria subinspetores/as do trabalho) podem obter pontos adicionais apresentando provas de qualificações, competências ou experiência profissional relevantes.

Durante a fase de concurso, os/as candidatos/as devem passar uma série de testes para demonstrar os seus conhecimentos em matéria dos regulamentos relacionados com a função de inspeção (através de apresentações orais e escritas), a sua capacidade de emitir uma decisão sobre casos de inspeção (ou seja, de aplicar os regulamentos numa situação prática) e o seu domínio de uma língua estrangeira.

O tempo de preparação necessário para passar no concurso é muito variável. É importante ter em conta que o programa é constituído por cerca de 270 temas e a experiência demonstra que a preparação pode durar entre um mínimo de um ano (muito raramente) até três ou mesmo quatro anos, sendo a duração mais comum de cerca de três anos a tempo completo.

Após passar no concurso, o/a candidato/a passa a ser «inspetor/a estagiário/a» e deve submeter-se à segunda fase do processo, que consiste num curso de seleção concentrado na prática. O curso é composto por duas partes: a primeira, é organizada pela Escola da ITSS (a unidade de formação especializada do OEITSS), onde são ensinadas aos estagiários as competências analíticas das várias áreas de trabalho da inspeção e têm de realizar testes específicos para testar os conhecimentos adquiridos. A segunda consiste na abordagem de um caso específico, que é depois classificada pelo júri.

A duração deste curso de seleção tem variado no passado. Os cursos mais recentes têm, de uma forma geral, 400 horas letivas, distribuídas ao longo de um máximo de cinco meses.

A soma das notas obtidas pelos candidatos na fase de concurso e no curso de seleção (onde as notas obtidas nas duas partes são somadas) constitui a nota final dos candidatos externos. Os candidatos internos podem acrescentar a esta soma os pontos que lhes foram atribuídos por «mérito» (qualificações e/ou experiência profissional relevantes).

Após passarem com êxito o processo de seleção, os estagiários são colocados nas comunidades autónomas e províncias, onde acompanham os inspetores experientes aí colocados. Tal permite-lhes aprender o lado prático do trabalho de um inspetor. Após a conclusão do estágio, os estagiários tornam-se funcionários públicos de carreira, sendo-lhes atribuído um local (dependendo das notas obtidas no processo de seleção) onde finalmente obtêm um posto. A duração do período de estágio dos estagiários também varia, sendo de normalmente entre cinco e oito semanas.

Política de formação dos/as inspetores/as do trabalho e da segurança social

Para além da formação inicial a que se submetem para aceder ao posto, é ministrada formação contínua aos inspetores do trabalho e da segurança social ao longo da sua vida profissional. A ITSS considera esta formação como:

- (i). Um direito. É reconhecido que os inspetores têm direito a uma formação contínua e a uma atualização dos seus conhecimentos e capacidades profissionais ao longo da sua vida profissional. A este respeito, a Escola da ITSS é responsável por: organizar, dirigir e avaliar cursos, programas e atividades de formação contínua e desenvolver programas e atividades para a atualização de conhecimentos profissionais, especialização e desenvolvimento profissional. Todos os anos, um programa assegura atividades de formação sobre vários aspetos do trabalho dos inspetores (sobretudo, ainda que não exclusivamente, sobre segurança social e emprego, prevenção de riscos profissionais, relações de trabalho, novas tecnologias e tecnologias da informação, relações internacionais e línguas, competências relacionais e proteção de dados). Consiste numa formação presencial, ministrada a nível central (em Madrid, na própria escola) e a nível regional (ministrada a nível da comunidade autónoma e das províncias) e num curso de formação *online*. Para incentivar a participação, a frequência dos inspetores no programa é considerada uma atividade que conta para os seus objetivos de produtividade.
- (ii). Uma obrigação. O inspetor é obrigado a participar nas atividades de formação e de especialização atribuídas. Não obstante a participação nos cursos ser geralmente voluntária, a frequência de certos cursos, tais como os destinados a proporcionar aos inspetores uma formação adequada para lidar com requisitos específicos inerentes às funções, como a participação numa campanha de inspeção, é obrigatória.

Desenvolvimento de carreira dos/as inspetores/as do trabalho e da segurança social em Espanha

A carreira e as oportunidades de promoção dos inspetores do trabalho e da segurança social são regidas pelos mesmos princípios que se aplicam à admissão no organismo (igualdade, mérito e capacidade). Como indicado no início deste relatório, o posto de inspetor é atribuído aos níveis 26 e 27. Após passar o processo de seleção, os inspetores são admitidos no sistema no nível 26, que aumenta após dois anos de serviço.

Passar do nível 26 para os níveis superiores atribuídos ao grupo A (que, como indicado, atinge um nível máximo de 30) implica os seguintes passos, sendo que ambos requerem um anúncio público:

- Um concurso. Esta é a forma habitual de preencher um posto. Os anúncios para os concursos devem estabelecer as regras e, entre outros, os requisitos a avaliar (anos de serviço, qualificações e capacidade de conciliar a vida pessoal e familiar, etc.), a escala de classificação e a composição do júri de avaliação. O posto é atribuído ao candidato que obtiver as notas mais altas. Ao participar no concurso, os inspetores podem atingir: o nível 27, concorrendo aos postos vagos anunciados a esse nível, ou o nível 28, concorrendo para as funções de liderança vagas nas inspeções das províncias anunciadas.
- Uma nomeação livre para preencher postos de especial responsabilidade e confiança. O anúncio para este posto deve indicar os requisitos necessários para desempenhar as funções e o organismo que avaliará, segundo o seu critério, a aptidão dos candidatos para o posto. Uma vez nomeados/as, os/as candidatos/as podem ser despedidos/as por decisão desse organismo.

No seio da estrutura administrativa do OEITSS, determinados postos são habitualmente preenchidos por inspetores do trabalho e da segurança social, permitindo assim aos inspetores ocuparem postos de nível 28, 29 e 30. Tal acontece:

- Na estrutura administrativa central, especificamente as subdireções dos Serviços Nacionais de Luta contra a Fraude, a Subdireção Geral para a Coordenação da Inspeção do Sistema de Relações de Trabalho e a Subdireção Geral de Relações Institucionais e Assistência Técnica.
- Na estrutura administrativa territorial do OEITSS, no caso da Direção especial, Direções territoriais, chefes das Inspeções provinciais e, nesta última organização, os chefes das Unidades especializadas.

Política de remuneração dos/as inspetores/as do trabalho e da segurança social

A remuneração dos inspetores do trabalho e da segurança social divide-se em: remuneração de base, que é paga ao inspetor em função da categoria ou subcategoria a que pertence o seu organismo profissional, e remuneração complementar, proporcional às características específicas do posto que desempenha, carreira profissional e objetivos de desempenho.

Importa salientar que a maioria dos salários dos funcionários públicos consiste numa remuneração de base. Os funcionários públicos que pertencem a organismos de subcategorias inferiores, e cujo trabalho é menos complexo, recebem uma remuneração complementar menor, ao passo que os funcionários públicos de organismos superiores, tais como os inspetores, recebem uma percentagem mais elevada de remuneração complementar.

A remuneração de base consiste:

- num salário, o montante atribuído aos inspetores pela realização do seu trabalho dentro da subcategoria A1;
- Prémios trienais, ou seja, um pagamento por cada três anos de serviço. Estas categorias de remuneração de base são pagas em 12 mensalidades, sendo efetuados dois pagamentos extraordinários por ano, em junho e dezembro.

A remuneração complementar consiste em:

- Pagamentos para postos especiais, que implicam certos requisitos técnicos, compromisso e responsabilidade. Esta é uma das formas mais importantes de remuneração para postos de responsabilidade especial.
- Complemento por afetação: quanto maior for a complexidade e a responsabilidade do posto, mais elevado será este montante. Quando os inspetores são admitidos no sistema, o nível deste complemento é o 26. À medida que progridem na carreira, o complemento aumenta.
- Pagamento de produtividade: esta remuneração varia de acordo com o desempenho individual dos inspetores. Este pagamento é atribuído pelo alto desempenho e pela atividade e dedicação que os inspetores colocam no desempenho das suas funções. Todos os anos é elaborado um plano de ação integrado para o sistema da ITSS. Estabelece objetivos de desempenho para os inspetores de acordo com o nível de responsabilidade, visando assegurar que o seu desempenho está em consonância com a situação social e económica. Em Espanha, o nível mais baixo do pagamento de produtividade do sistema de remuneração da ITSS é de 10 por cento da remuneração total, enquanto o nível mais alto permitido pelo sistema é de 21 por cento da remuneração total.
- Pagamento dos serviços extra realizados fora do horário normal de trabalho: remuneração por serviços de permanência para investigar acidentes de trabalho (mortais ou de especial gravidade ou importância) aos fins de semana ou feriados nacionais. Estes pagamentos tomam em consideração o local, a disponibilidade do inspetor e a viagem até ao local do acidente dentro dos limites de tempo estabelecidos. Nestes casos, os pagamentos

cobrem os serviços locais, os serviços de permanência e as despesas relativas aos serviços extra prestados.

– Subsídios para o exercício de funções: incluem o pagamento das despesas efetuadas pelos inspetores quando têm de utilizar as suas viaturas privadas para efetuar visitas de inspeção. Os subsídios cobrem o número de quilómetros percorridos, as portagens e, quando apropriado, a manutenção da viatura.

Mobilidade dos/as inspetores/as do trabalho e da segurança social

A mobilidade dos inspetores do trabalho e da segurança social no âmbito da organização territorial do OEITSS pode ocorrer de várias formas.

A forma habitual para um inspetor que pretenda mudar para outro lugar, é participar num concurso de transferência que tenha sido anunciado. Os anúncios enumeram os postos vagos em diferentes províncias, bem como os termos que regem o processo. O posto é atribuído ao/à candidato/a que receber as melhores classificações no concurso.

Outra forma, ainda que menos comum, é dois inspetores que ocupam o mesmo posto em províncias diferentes trocarem de lugar.

Há também formas de mudar ou de ocupar postos temporariamente, tais como mediante destacamentos ou afetação temporária. Em ambos os casos, o posto ocupado não é «transferido» e a situação é temporária.

Os inspetores podem também mudar por razões de saúde ou reabilitação, ou se tiverem sido vítimas de violência com base no género (para garantir a sua proteção e o direito a uma segurança social abrangente).

Reino Unido⁴¹

41 Para informações mais detalhadas ver: <https://www.hse.gov.uk/>

The Health and Safety Executive (HSE)

- Situação profissional dos inspetores do trabalho Permanente
- Campanhas de recrutamento de inspetores do trabalho
Campanha paga nos meios de comunicação social externos:
 - Google
 - Targetjobs
 - Jobs The Word
 - Totaljobs
 - The Guardian Jobs

Meios de comunicação gratuitos:

- LinkedIn
- Disability Jobs Board
- *Site* do Departamento de Saúde e Segurança (HSE)

Participação em feiras de recrutamento de licenciados.

Processo de avaliação:

Fase 1: Formulário sintético de candidatura (SFA).

Testes *online* - teste de raciocínio verbal e o teste de conhecimento sobre a função pública.

Fase 2: Centro de avaliação - incluindo um exercício E-tray, uma apresentação seguida de perguntas e respostas, um teste escrito e um exercício de *role play*.

- **Formação.** O programa de formação dos inspetores alterna o trabalho no terreno com a aprendizagem. Os inspetores estagiários tentam obter com sucesso o Certificado Internacional Geral de Saúde e Segurança Ocupacional (NEBOSH) (nível 7) sobre as normas de saúde e segurança no trabalho, exclusivo do HSE.

Os primeiros dois anos centram-se predominantemente em proporcionar aos candidatos selecionados conhecimentos jurídicos - enquanto trabalham com apoio no terreno - para que possam inspecionar, investigar e fazer cumprir a lei. Esta prática está integrada nos fundamentos da formação técnica de base para identificar problemas de saúde e segurança, analisar situações, avaliar a conformidade legal e qualquer ação corretiva necessária. O desenvolvimento e o desempenho são avaliados face às principais metas de desenvolvimento, e o êxito e a realização atempada destas metas é um elemento essencial para continuar a trabalhar no HSE. A obtenção do certificado é uma condição para continuar a trabalhar no HSE.

O HSE fornece apoio completo aos inspetores estagiários mediante formação ministrada através do/a seu/ua diretor/a, um/a formador/a dedicado/a e gestores de desenvolvimento. Também obtêm apoio através dos/as seus/uas colegas estagiários/as.

O terceiro ano do programa de formação segue o mesmo processo de aprendizagem experimental dos dois primeiros anos e é denominado Desenvolvimento Profissional Contínuo (CPD). Alarga os conhecimentos técnicos sobre questões de saúde e segurança no trabalho para que os formandos possam tratar de forma competente a multiplicidade de empresas reguladas pelo HSE.

- **Promoção.** A realização das metas de desenvolvimento, incluindo a aprovação nas avaliações necessárias, torna os estagiários elegíveis para serem promovidos a inspetores de grau principal e para ter acesso a outros elementos do programa de formação. Como inspetor de grau principal, o salário aumenta para 37 292 libras esterlinas, e os inspetores estagiários devem alcançar este nível dois anos após o início do programa.
- **Remuneração.** Ascende a 29 472 libras esterlinas, aumentando para 37 292 libras esterlinas dois anos após a conclusão bem-sucedida do curso do RTP. Os candidatos de Londres recebem mais 4 260 libras esterlinas como subsídio suplementar (de acordo com o coeficiente de ponderação aplicado a Londres).
- **Mobilidade.** A mobilidade consiste na mudança para outros serviços de inspeção distritais ou sedes, ou destacamentos para outros departamentos/ organizações. Como funcionários públicos, é exigido aos inspetores que tenham mobilidade entre os departamentos governamentais dentro dos limites da razoabilidade. A medida do que é razoável relaciona-se com as

circunstâncias individuais no momento de qualquer proposta de alteração do local de trabalho. Os movimentos entre os departamentos podem ser necessários, dependendo das necessidades das empresas.

Peru⁴²

Políticas de recursos humanos para os/as inspetores/as do trabalho da SUNAFIL

Esta secção propõe-se examinar o modo como os recursos humanos são geridos na Superintendência Nacional de Fiscalização Laboral (SUNAFIL) através da análise da relação entre as políticas de compensação financeira e não financeira em vigor e as condições de trabalho, procedimento de recrutamento, formação e promoção interna dos inspetores do trabalho, e da identificação das melhores práticas e oportunidades de melhoria do desempenho dos inspetores.

Também irá delinear os perfis do pessoal de inspeção, a sua faixa etária e outras características dos funcionários públicos. As relações de trabalho entre os inspetores do trabalho e a SUNAFIL, incluindo a atual política de remuneração, serão também consideradas.

SUNAFIL

A SUNAFIL é um organismo técnico especializado ligado ao Ministério do Trabalho e Promoção do Emprego e é responsável por: promover, supervisionar e controlar o cumprimento da legislação social e laboral e da legislação em matéria de segurança e saúde no trabalho e prestar aconselhamento técnico, conduzir investigações e promover a definição de normas sobre estas questões. A visão da SUNAFIL é garantir um nível elevado de empregabilidade aos cidadãos peruanos, e assegurar que são protegidos pelos direitos laborais e com capacidade para trabalhar em funções que contribuam para o desenvolvimento sustentável e inclusivo do Peru, garantindo assim o trabalho digno e produtivo.

A SUNAFIL é um organismo administrativo independente com um elevado nível de autonomia no desempenho das suas funções ao abrigo do mandato legal emitido pela própria lei que estabeleceu o organismo, em 15 de janeiro de 2013.

42 Para informações mais detalhadas, ver: <https://www.sunafil.gob.pe/>

A SUNAFIL iniciou a sua atividade em abril de 2014 e incorporou três níveis de postos de inspeção: inspetor auxiliar, inspetor do trabalho e inspetor supervisor, que até então tinham desempenhado as suas funções numa direção-geral do Ministério do Trabalho e Promoção do Emprego.

Criação da SUNAFIL

Após a sua criação, em 2013, as competências funcionais e o pessoal de inspeção do Ministério do Trabalho e Promoção do Emprego foram transferidos para a SUNAFIL. Foi especificado que os trabalhadores pertencentes ao organismo de inspeção seriam contratados ao abrigo dos regulamentos laborais do setor privado, proporcionando melhor segurança de emprego e benefícios aos trabalhadores do que os regulamentos laborais do setor público do Peru.

Antes da criação da SUNAFIL, os inspetores do trabalho desempenhavam as suas funções ao abrigo dos regulamentos laborais da função pública, com salários 40 por cento inferiores aos das remunerações atuais e condições de trabalho que inevitavelmente não satisfaziam as exigências da função de inspeção. A SUNAFIL, atuando por iniciativa própria ou através de vários mecanismos de negociação coletiva, tem vindo desde então a assegurar progressivamente benefícios para o pessoal de inspeção.

Remuneração dos/as inspetores/as do trabalho

Atualmente, o pessoal de inspeção presta serviços ao abrigo dos regulamentos laborais relativos ao setor privado e é remunerado de acordo com o cargo que ocupa. Além disso também recebe: benefícios legais, um bônus anual do pessoal de inspeção, um subsídio para cobrir as despesas de transporte e refeições ligeiras durante o trabalho, um uniforme de trabalho, vestuário de trabalho, 30 dias de férias por cada ano trabalhado, licença remunerada para uma série de motivos e uma compensação não financeira. O quadro A.1 detalha o rendimento anual dos inspetores do trabalho.

Quadro A.1: Rendimento anual do pessoal da inspeção do trabalho

Pagamento	Supervisor	Inspetor	Assistente
Remuneração	102 000	90 000	78 000
Formação	400	400	400
Bónus	17 000	15 000	13 000
Compensação pelo tempo trabalhado	9 917	8 751	7 584
Bónus do pessoal de inspeção	8 370	8 370	8 370
Transporte e refeições	6 534	6 534	6 534
Rendimento anual (em soles)	144 221	129 055	113 888

Condições de trabalho dos/as inspetores/as do trabalho

Os benefícios concedidos aos inspetores do trabalho satisfazem os requisitos específicos de compensação financeira e não financeira do pessoal de inspeção. Além disso, a compensação concedida foi concebida para satisfazer exigências particulares não financeiras, é específica a cada indivíduo e satisfaz as exigências de curto prazo e legais do trabalho dos inspetores.

Nos últimos dois anos, tem sido feito um esforço para promover aspetos do trabalho de equipa, dedicação, autogestão, empreendimento e inovação, todos elementos necessários para que a SUNAFIL torne a sua cultura mais holística e realize o seu trabalho de forma mais eficaz.

Além disso, a SUNAFIL otimizou as condições de trabalho do pessoal de inspeção, que recebe anualmente, entre outras coisas: vestuário de trabalho adequado às funções que exerce, equipamento de proteção individual, seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais e seguro complementar de trabalho perigoso.

Também criou grupos de trabalho específicos, constituídos por pessoal de todos os níveis, que se centram em questões específicas tais como questões relacionadas com o trabalho, o trabalho infantil, segurança e saúde no trabalho, trabalho rural e trabalho informal em meio urbano.

Os inspetores também têm à sua disposição uma frota de carrinhas e miniauto-carros para se deslocarem dos escritórios aos locais de inspeção.

Importa assinalar que desde que começou a gerir este organismo, a atual direção da SUNAFIL estabeleceu as condições necessárias para atribuir o bónus anual ao pessoal de inspeção (conseguido através de um processo de negociação coletiva quando o pessoal de inspeção trabalhava sob a tutela do Ministério do Trabalho e Promoção do Emprego antes da criação da SUNAFIL). Continuou a atribuir o bónus desde 2017, tendo realizado pagamentos acumulados de anos anteriores. Além disso, está atualmente a considerar se existem fundos disponíveis para pagar o transporte (equivalente a 15 soles por dia) e refeições ligeiras (equivalente a 12 soles por dia) durante o período de trabalho. Tal tem sido objeto de negociação coletiva.

Recrutamento dos/as inspetores/as do trabalho

O pessoal de inspeção entra na Inspeção do Trabalho de duas formas claramente diferenciadas:

- I. Transferência do Ministério do Trabalho e Promoção do Emprego para a recentemente criada SUNAFIL, em 2014;
- II. Aprovação num dos dois concursos públicos realizados em 2018.

O primeiro grupo, que foi transferido do Ministério do Trabalho e Promoção do Emprego, entrou na Inspeção do Trabalho através de um concurso público. As suas condições de trabalho, bem como as financeiras, no Ministério eram muito inferiores às que têm hoje.

Os inspetores do primeiro grupo representam hoje pelo menos 66 por cento de todos os inspetores do trabalho, têm entre 40 e 60 anos de idade, são advogados de profissão e foram formados para desenvolver trabalho de inspeção no terreno.

O segundo grupo corresponde a inspetores relativamente novos, que entraram na Inspeção mediante um dos dois concursos públicos. Os inspetores deste grupo representam aproximadamente 34 por cento do total de inspetores do trabalho, têm entre 25 e 35 anos de idade e são provenientes de diferentes profissões - incluindo geólogos, engenheiros de várias especializações, contabilistas, médicos e enfermeiros. Há significativamente menos advogados no segundo grupo do que no primeiro.

Como acima mencionado, foram realizados dois processos de seleção a nível nacional em 2018. Concorreram para o primeiro cerca de 12 000 candidatos para 160 vagas, ao passo que para o segundo concurso concorreram cerca de 10 000 candidatos para 80 vagas. Duas prestigiadas universidades, nomeadamente a Universidad Nacional de Ingeniería (UNI) (Universidade Nacional de Engenharia) e a Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) (Universidade Nacional de San Marcos), participaram nos concursos públicos.

Formação dos/as inspetores/as do trabalho

Os documentos de gestão da SUNAFIL estabelecem seis objetivos estratégicos:

- (1) contribuir para a formação dos/as trabalhadores/as;
- (2) assegurar o cumprimento da legislação social e laboral dos/as trabalhadores/as da economia formal;
- (3) assegurar o cumprimento da legislação sobre segurança e saúde no trabalho da população empregada;
- (4) assegurar o exercício dos direitos sociais e laborais das crianças e a utilização do Programa de Assistência a Empregados (EAP);
- (5) reforçar a gestão institucional; e
- (6) implementar a gestão de risco de catástrofe para a SUNAFIL.

Para alcançar esses objetivos, a SUNAFIL desenvolveu duas estratégias de melhoria contínua para os seus inspetores:

- i. Programa de indução de pessoal ao entrar na Inspeção;
- ii. Formação do pessoal.

Foi desenvolvido um programa de indução de pessoal para os novos recrutados, que inclui cinco áreas-chave das funções dos inspetores. Integra trabalho no terreno, que proporciona ao inspetor auxiliar experiência em primeira mão sobre o trabalho de inspeção, incluindo emissão de ordens de inspeção, realização da própria inspeção, produção dos registos e relatórios necessários durante o processo de inspeção e utilização do Sistema de Informação da Inspeção do Trabalho (SIIT). Desta forma, os inspetores auxiliares podem pôr em prática os conhecimentos e as competências aprendidos na fase teórica do programa de indução.

No que diz respeito à formação do pessoal, a SUNAFIL tem uma equipa dedicada à formação de todo o pessoal de inspeção. O Centro de Formação da SUNAFIL (CFC) é responsável pela «realização de programas anuais de formação de indução, formação e desenvolvimento periódico sobre diversas questões relacionadas com a segurança e saúde no trabalho e a assistência técnica necessária aos utilizadores do Sistema de Informação da Inspeção do Trabalho (SIIT) (inspetores, mediadores e formadores). O pessoal da SUNAFIL, tanto nos escritórios da SUNAFIL como nos governos regionais, pode realizar o seu trabalho de forma mais eficaz graças ao programa anual de formação do sistema de inspeção do trabalho da organização. O objetivo da formação do pessoal é melhorar a gestão do sistema de inspeção do trabalho, e assim assegurar o cumprimento da legislação social e laboral e da segurança e saúde no trabalho.»

Desenvolvimento de carreira dos/as inspetores/as do trabalho

Além disso, foram desenvolvidos três concursos internos de promoção entre 2017 e 2018 (para promoção a inspetor do trabalho ou inspetor supervisor). Estes foram semelhantes ao concurso público quanto à avaliação das competências académicas, administrativas e aptidões. Aproximadamente 60 por cento do pessoal de inspeção foi promovido através destes concursos, que foram os primeiros concursos de promoção em grande escala a serem realizados desde que a SUNAFIL foi criada.

Tanto os concursos públicos de entrada como os concursos internos de promoção avaliaram os candidatos relativamente aos seus conhecimentos técnicos específicos da função, raciocínio lógico-matemático, raciocínio verbal, provas documentais de cursos ou programas de especialização relacionados com a função e experiência profissional anterior. O pessoal da SUNAFIL também realizou entrevistas aprofundadas aos candidatos. A avaliação foi altamente competitiva e garantiu que aqueles que entraram na Inspeção, ou que foram promovidos, eram qualificados no quadro dos processos de seleção baseados no mérito do Governo do Peru.

Sindicalização dos/as inspetores/as do trabalho

Atualmente, 95 por cento dos inspetores pertencem a um sindicato (existem dois sindicatos de inspetores, nenhum dos quais tem uma maioria global). Ambos os sindicatos, de acordo com a legislação atual, apresentam documentos de negociação coletiva duas vezes por ano, cujo conteúdo corresponde, em grande parte, a exigências financeiras e isto não obstante os organismos públicos serem proibidos pela legislação nacional de negociar questões financeiras, as quais são a principal fonte de conflito entre os dois sindicatos e a SUNAFIL. Porém, para assegurar comunicações diretas e fluidas, para antecipar qualquer fonte de conflito e para lidar com questões não financeiras das relações de trabalho, foram formadas comissões que se reúnem uma vez por mês. Ambos os representantes da SUNAFIL e dos sindicatos têm assento nestas comissões.

Importa salientar que esta sindicalização em grande escala do pessoal de inspeção é geralmente vista com suspeita e desconfiança pelas empresas inspecionadas, pois estas suspeitam que esta sindicalização põe em perigo a imparcialidade dos inspetores da SUNAFIL que trabalham em casos relacionados com os direitos fundamentais em matéria de liberdade sindical.

França⁴³

Uma palavra de prudência

43 Links úteis (em francês):

<https://travail-emploi.gouv.fr/metiers-et-concours/devenir-inspecteur-du-travail/>

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/le-reglement-des-conflits-individuels-et-collectifs/article/l-inspection-du-travail>

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/l_inspection_du_travail_en_france_en_2017.pdf

<http://www.intefp.travail-emploi.gouv.fr/activites-de-formation/formation-statutaire/iet>

Nos termos das recomendações de 2016 da Inspeção-geral dos Assuntos Sociais sobre o recrutamento, formação e carreira profissional dos membros da Inspeção do Trabalho, foram tomadas medidas para:

- reformar o **concurso de acesso** (testes, júri, percentagem entre as diferentes vias de seleção) visando responder melhor às questões de atratividade, abertura e experiência profissional;
- rever a **formação inicial**, as condições de acesso aos postos de inspeção do trabalho e a formação contínua, em particular a preparação para funções de direção;
- melhorar os **percursos profissionais dos inspetores do trabalho** (pirâmide hierárquica, mobilidade, atratividade, etc.);
- melhorar a governação e a gestão dos recursos humanos e o Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (Instituto Nacional do Trabalho, Emprego e Formação Profissional, ou INTEFP), que forma inspetores do trabalho.

As informações comunicadas abaixo relativamente a estes três pontos eram válidas em outubro de 2019, mas espera-se que sofram alterações, em particular no que diz respeito à formação.

Estatuto profissional dos/as inspetores/as do trabalho

As funções de inspeção são desempenhadas por funcionários públicos regidos pela lei da função pública e por textos que cumprem os requisitos das Convenções N.º 81 e N.º 129 da OIT e da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006.

– **Membros da Inspeção do Trabalho**, uma unidade especializada de funcionários públicos gerida pelo Ministério do Trabalho e que pertence à categoria mais elevada da função pública (funções de gestão, conceção e direção). Os membros são recrutados ao nível da *licenciatura* (três anos de estudos pós-secundários).

– **Controladores do trabalho**, que têm as mesmas prerrogativas de inspeção e meios de ação que os inspetores do trabalho, mas que não têm autoridade para tomar decisões administrativas (autorizações para rescindir os contratos dos assalariados protegidos pelo estatuto de representantes dos trabalhadores, derrogações de horários de trabalho, etc.). Pertencem à categoria intermédia de funcionários públicos (profissões relacionadas com as candidaturas,

comparáveis às dos profissionais intermédios). Os controladores podem supervisionar equipas, *workshops* e serviços. São recrutados ao nível do *Bac* +2 (dois anos de estudos pós-secundários).

Como parte do processo de reforma da inspeção do trabalho lançado em 2013, **o cargo de controlador do trabalho está a ser gradualmente eliminado e já não se fazem recrutamentos**. Paralelamente, está a ser implementado um plano para transformar os controladores do trabalho em inspetores do trabalho através de um processo de recrutamento competitivo limitado. No final de 2018, ainda estavam a desempenhar funções de inspeção do trabalho cerca de 400 controladores.

Consequentemente, os desenvolvimentos a seguir dizem respeito apenas aos inspetores do trabalho.

Recrutamento dos/as inspetores/as do trabalho

Os inspetores do trabalho são recrutados:

- com base num procedimento concursal;
- através da seleção de controladores de trabalho que provem que têm 15 anos de serviço público (até um quinto das vagas abertas ao processo concursal);
- com base num teste profissional dos controladores do trabalho que provem que têm oito anos de antiguidade na inspeção (até um quinto das vagas abertas no concurso ou do número de inspetores do trabalho).

Os inspetores do trabalho têm de fazer três testes competitivos:

1. O **Exame externo** (alvo: 50 a 60 por cento das vagas abertas ao processo de recrutamento) destina-se sobretudo a estudantes. Está aberto a candidatos com uma qualificação de nível II (*Bac* +3) ou equivalente (pode ser enviado ao serviço de recrutamento um pedido de reconhecimento de equivalência).

O teste tem duas fases: testes de elegibilidade para selecionar os candidatos autorizados a fazer os testes subsequentes e testes de admissão para determinar os candidatos bem-sucedidos.

Elegibilidade:

- uma composição sobre um tema atual de interesse geral relacionado com o papel das autoridades públicas e as suas funções nas principais áreas do serviço público (pode ser colocado um dossier com informação à disposição do candidato);
- um teste composto por quatro ou cinco perguntas de resposta curta ou casos práticos no domínio da legislação laboral e do direito social europeu;
- uma composição sobre um ou vários tópicos de um dos temas escolhidos pelo candidato (direito público, direito privado, economia empresarial, políticas sociais e de emprego, saúde e segurança no trabalho, ergonomia e organização do trabalho, ciências dos materiais ou ciências da vida). É colocado um dossier com informação à disposição dos candidatos.

Admissão:

- um *role play* individual baseado num assunto sorteado por lotes, seguido de uma entrevista individual que visa avaliar a aptidão do candidato para resolver um caso prático, para encontrar soluções ou para raciocinar numa situação específica;
- uma entrevista com o júri para avaliar as capacidades, a motivação e as competências interpessoais dos candidatos a inspetores do trabalho;
- um teste de conversação numa língua estrangeira à escolha do candidato.

2. O **procedimento concursal interno** é dirigido a funcionários públicos que apresentem provas de que têm quatro anos de serviço público (alvo: 15 a 25 por cento das vagas).

O processo compreende três testes de elegibilidade obrigatórios:

- elaboração de um documento baseado num dossier com informação relacionada com questões laborais ou de emprego e de formação profissional;
- os outros dois testes são iguais aos do procedimento concursal externo.

Inclui também três testes de admissão:

- o primeiro é idêntico ao do procedimento concursal externo;

- uma entrevista com a comissão de recrutamento para avaliar as capacidades, a motivação e as competências interpessoais dos candidatos a inspetores do trabalho e os conhecimentos adquiridos na sua experiência profissional;
- um teste opcional em língua estrangeira que assume a mesma forma que no procedimento concursal externo.

O **terceiro procedimento concursal** destina-se sobretudo a pessoas que tenham trabalhado no setor privado (alvo: 25 a 30 por cento das vagas). Está aberto a candidatos com um total de oito anos de experiência, quer num ou vários postos como membro do pessoal ou de outro representante, quer numa ou várias atividades profissionais; em funções como membro da assembleia eleita de uma autoridade territorial; ou no desempenho de uma ou várias atividades como responsável, incluindo numa base voluntária, de uma associação. O período de experiência profissional é calculado considerando, para as atividades por conta de outrem, qualquer atividade exercida como trabalhador/a por contra de outrem ao abrigo do direito privado ou como trabalhador/a independente.

O processo inclui dois testes de elegibilidade obrigatórios:

- elaboração de um documento baseado num dossier com informação relacionada com questões laborais ou de emprego e de formação profissional;
- um teste que inclui quatro ou cinco perguntas de resposta curta ou de casos práticos no domínio da legislação laboral e do direito social europeu.

Inclui também três testes de admissão:

- um *role play* de grupo com base num tema atribuído por sorteio, seguido de uma entrevista individual destinada a avaliar a aptidão do candidato para o trabalho em equipa e a comunicação;
- uma entrevista com o júri para avaliar as capacidades, a motivação e as competências interpessoais dos candidatos a inspetores do trabalho e os conhecimentos adquiridos na experiência profissional;
- um teste opcional em língua estrangeira que assume a mesma forma que no procedimento concursal externo.

Formação

As funções abertas aos membros da inspeção do trabalho são a supervisão da aplicação do direito do trabalho, a implementação do emprego e as políticas de formação profissional, bem como o desenvolvimento e apoio ao diálogo social e à negociação coletiva nas empresas.

Após o procedimento concursal, os inspetores do trabalho estagiários têm de cumprir um período de 18 meses de formação remunerada que os prepara para o desempenho das funções de inspetor do trabalho.

A formação é ministrada pelo INTEFP, um estabelecimento público administrativo sob tutela do Ministro do Trabalho e que fornece formação inicial e continua aos inspetores do trabalho, aos controladores do trabalho e a todos os agentes do Ministério do Trabalho.

A formação é dividida em dois períodos:

- um período de formação profissional de 15 meses durante o qual os estagiários adquirem os conhecimentos e capacidades profissionais comuns às várias funções da inspeção do trabalho, após o qual os inspetores estagiários são nomeados para os seus postos na sequência de testes de avaliação;

- um período de formação adicional de três meses durante o qual os formandos adquirem as competências necessárias para a sua primeira afetação. A formação é ministrada durante os 12 meses seguintes em blocos de cerca de uma semana por mês.

A formação alterna entre os períodos de trabalho em aula no INTEFP e a formação prática fora das instalações. O método de ensino utilizado combina a aquisição de conhecimentos com exercícios práticos e cenários de *role play* profissionais.

A formação prática integra vários blocos em serviço, um estágio, um estágio num tribunal e um estágio europeu com outra Inspeção do Trabalho, uma administração do trabalho, do emprego ou de formação profissional, ou uma instituição europeia.

Nota:

A formação inicial dos inspetores do trabalho e os procedimentos utilizados para avaliar as competências encontram-se atualmente em processo de reforma, cujos objetivos são: adaptar a formação às profissões em rápida mutação; proporcionar formação durante 18 meses consecutivos, em que os últimos seis meses são centrados na formação no local de trabalho; organizar uma verdadeira rotação e promover uma maior responsabilidade entre os serviços no que respeita à formação; adaptar a formação aos diferentes perfis recrutados e adaptar o método de ensino à formação profissional para adultos. A reforma será operacional para os candidatos que tenham concluído com êxito o processo de recrutamento por concurso de 2020, e que iniciaram a sua formação em janeiro de 2021.

Promoção

A Inspeção do Trabalho é constituída por quatro graus: inspetor do trabalho, diretor do trabalho adjunto, diretor do trabalho e diretor do trabalho especial/sem grau.

Os inspetores do trabalho podem, ao longo da sua carreira, ocupar cargos técnicos ou de apoio, postos de direção (chefe de uma unidade de controlo da inspeção do trabalho ou chefe de setor no Departamento do Trabalho) e cargos executivos nos serviços descentralizados ou na administração central.

A promoção dentro de cada grau é por escalão e é desencadeada pela antiguidade (ao passo que a promoção para um grau superior é efetuada com base na seleção pela autoridade hierárquica, após o seu registo num quadro de promoções).

São necessários cerca de oito anos para atingir o grau 2 e aceder a funções de direção de inspetor do trabalho, 13 anos para atingir o grau 3 e ocupar um cargo executivo, 18 anos para atingir o grau mais alto e 20 anos para atingir o escalão mais alto no grau mais alto.

Consultar o quadro seguinte.

INSPEÇÃO DO TRABALHO 2017		
GRAUS E ESCALÕES	Duração no escalão	Duração acumulada da carreira
<i>Diretor do trabalho (sem grau)</i>		
<i>Escalão especial</i>	<i>1 ano</i>	<i>29.75 anos</i>
	<i>1 ano</i>	<i>28.75 anos</i>

4.º Escalão	1 ano	27.75 anos
	1 ano	26.75 anos
	1 ano	25.75 anos
3.º Escalão	3 anos	22.75 anos
2.º Escalão	2.5 anos	20.25 anos
1.º Escalão	2.5 anos	17.75 anos
Diretor do trabalho		
6.º Escalão	HEA	HEA
5.º Escalão	3 anos	
4.º Escalão	3 anos	
3.º Escalão	3 anos	
2.º Escalão	2 anos	15.75 anos
1.º Escalão	2 anos	13.75 anos
Diretor do trabalho adjunto		
8.º Escalão	-	
7.º Escalão	3 anos	
6.º Escalão	3 anos	
5.º Escalão	2 anos	

4. ° Escalão	2 anos	
3. ° Escalão	2 anos	12.75 anos
2. ° Escalão	2 anos	10.75 anos
1. ° Escalão	2 anos	8.75 anos
Inspetor do trabalho		
10. ° Escalão		
9. ° Escalão	4 anos	
8. ° Escalão	3 anos	
7. ° Escalão	3 anos	
6. ° Escalão	3 anos	
5. ° Escalão	2 anos	
4. ° Escalão	2 anos	6.75 anos
3. ° Escalão	2 anos	4.75 anos
2. ° Escalão	2 anos	2.75 anos
1. ° Escalão	1.5 anos	1.25 anos
Inspetor estagiário	1.25 anos	

Remuneração

Após a formação, os inspetores do trabalho auferem um salário bruto mensal de 2085 euros no início da carreira.

Esse montante aumenta para cerca de 3330 euros quando atingem o último escalão do grau de inspetor e, perto do final da carreira, para quase 4555 euros no último escalão do grau de diretor do trabalho.

Ver quadro detalhado.

O salário é complementado por:

- um subsídio de residência (em função do local de afetação);
- um complemento familiar que depende do número de filhos;
- um sistema de compensação, cujo montante é em média de 7000 euros no ano de início da carreira.

Ver quadro a seguir, em vigor desde outubro de 2019:

INSPETOR DO TRABALHO				
Graus e escalões	Índices brutos	Índices majorados	Tempo necessário	Remuneração por escalão
Diretor do trabalho (sem grau)				
Escalão especial	Sem grau B	1 067	-	4999,96 €
		1 013	1 ano	4746,92 €
4. ° Escalão	Sem grau A	972	1 ano	4554,79 €
		925	1 ano	4334,55 €

		890	1 ano	4170,54 €
3. ° Escalão	1 027	830	3 anos	3889,38 €
2. ° Escalão	995	806	2.5 anos	3776,92 €
1. ° Escalão	930	756	2.5 anos	3542,62 €
Diretor do trabalho				
6. ° Escalão	Sem grau A	972	-	4554,79 €
		925	1 ano	4334,55 €
		890	1 anos	4170,54 €
5. ° Escalão	1 027	830	3 anos	3889,38 €
4. ° Escalão	995	806	3 anos	3776,92 €
3. ° Escalão	930	756	3 anos	3542,62 €
2. ° Escalão	871	711	2 anos	3331,75 €

1. ° Escalão	830	680	2 anos	3186,48 €
Diretor do trabalho adjunto				
8. ° Escalão	995	806	-	3776,92 €
7. ° Escalão	945	767	3 anos	3594,16 €
6. ° Escalão	906	738	3 anos	3458,27 €
5. ° Escalão	858	701	2 anos	3284,89 €
4. ° Escalão	826	677	2 anos	3172,42 €
3. ° Escalão	785	646	2 anos	3027,16 €
2. ° Escalão	740	611	2 anos	2863,15 €
1. ° Escalão	678	564	2 anos	2642,90 €
Inspetor do trabalho				
10. ° Escalão	871	711	-	3331,75 €

8 ° Escalão	786	647	3 anos	3031,84 €
7 ° Escalão	740	611	3 anos	2863,15 €
6 ° Escalão	678	564	3 anos	2642,90 €
5 ° Escalão	622	522	2 anos	2446,09 €
4 ° Escalão	595	501	2 anos	2347,69 €
3 ° Escalão	558	473	2 anos	2216,48 €
2 ° Escalão	518	445	2 anos	2085,27 €
1 ° Escalão	480	416	1.5 anos	1949,38 €
Inspetor estagiário	390	357	1.25 anos	1672,90 €

Mobilidade (para outros serviços de inspeção distrital ou sede ou destacamento para outros departamentos ou organizações)

A maior parte dos inspetores do trabalho trabalha nos serviços descentralizados do Ministério do Trabalho, na sua maioria nos serviços de inspeção do trabalho, mas também nos serviços que supervisionam as políticas de emprego, fornecem orientações para a mudança económica e inspecionam a formação profissional.

As funções exercidas pelos inspetores do trabalho estão essencialmente divididas em quatro famílias profissionais: «regulamentação e controlo», «conceção, promoção e implementação de políticas e de mecanismos de implementação», «controlo e apoio a serviços operacionais» e «orientação e organização de serviços e grandes projetos».

No seio da Inspeção do Trabalho, ocupam as seguintes posições:

- inspetor de fábricas;
- jurista e responsável pela resolução de conflitos;
- responsável pela inspeção do trabalho e pelo apoio jurídico e metodológico;
- responsável pelo apoio ao diálogo social;
- responsável pelas informações sobre a legislação laboral.

Podem também ser afetados:

- à administração central (em particular como juristas e responsáveis pela resolução de conflitos, responsáveis pela inspeção do trabalho e pelo apoio jurídico e metodológico e responsáveis pela conceção, promoção e acompanhamento de políticas);
- ao INTEFP, que forma inspetores do trabalho (como líderes de projeto, formadores internos ou técnicos de formação).

Trabalham fora do ministério aproximadamente cem inspetores do trabalho (Escritório Central de Combate ao Trabalho Ilegal, *Bureau* Internacional do Trabalho, Gabinete Internacional do Trabalho, Agência Nacional para a Melhoria das Condições de Trabalho e respetivos escritórios regionais, Departamento de Emprego, ministérios responsáveis pela agricultura, transportes e justiça).

Anexo II

Bibliografia selecionada

As principais fontes utilizadas neste documento foram as seguintes: Normas internacionais do trabalho em matéria de inspeção do trabalho, inquéritos gerais da OIT sobre inspeção do trabalho, pareceres emitidos pela Comissão de Peritos da OIT para a Aplicação das Convenções e Recomendações e relatórios apresentados pelos Estados-membros sobre a aplicação das disposições da Convenção N.º 81 da OIT.

a) Pesquisa documental interna da OIT sobre carreiras de inspeção do trabalho:

Américas:

Argentina

Brasil

Canadá: Quebeque Chile

Honduras

Peru

Venezuela

Ásia:

Arménia

Bangladexe

Cazaquistão

Nova Zelândia

Vietname

Europa:

Bélgica

Dinamarca

Eslováquia

Espanha

Estónia Finlândia

França

Luxemburgo

Moldávia

Portugal

Roménia

Reino Unido

República Checa

Suécia

Ucrânia

África:

Argélia

Burquina Fasso

Costa do Marfim

Madagáscar

Mali

Marrocos

Mauritânia

Tunísia

b) Fontes adicionais de informação:

K. Ariga: *Horizontal transfer, vertical promotion, and evolution of firm organization* (Elsevier, 2004), disponível em:

<http://www.computer-services.e.u-okyo.ac.jp/p/seido/output/Ariga/ari-ga004.pdf>

Universidade de Cardiff: *Potential impact of emerging trends and risks on labour inspection methodologies in the domain of occupational health and safety* (Environment Research Centre).

T. Chamorro-Premuzic: "Can you really train soft skills? Some answers from the science of talent", in *Forbes*, disponível em:

<https://www.forbes.com/sites/tomaspremuzic/2018/06/14/can-you-really-train-soft-skills-some-answers-from-the-science-of-talent/#54f4e45dc460>

K. Conboy e C. Kelly: *What evidence is there that mentoring works to retain and promote employees, especially diverse employees, within a single company* (Cornell University, 2016), disponível em:

<https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1120&context=student>

S. Ashcroft e S. Williams: *Strategic Review of the Labour Inspection System, delivered by the Department for Inspection of Factories in Bangladesh*.

Economic Insight: Valuing different workplace rewards: A report for the Office of Manpower Economics (2017), disponível em:

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/655988/Valuing_Different_Workplace_Rewards.pdf

Parlamento Europeu: *Resolução do Parlamento Europeu, de 14 de janeiro de 2014, sobre inspeções laborais eficazes como estratégia para melhorar as condições de trabalho na Europa* (Estrasburgo, 2014), disponível em:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2014-0012+0+DOC+XML+V0//EN>

E. Harbour e A. Ellis: "Benchmarking the recruitment and training of labour inspectors" (fevereiro de 2004).

Health and Safety Executive (HSE): *Strategic review of the labour inspection system delivered by the Department for Inspection of Factories in Bangladesh*.

Associação Internacional das Inspeções do Trabalho (AIIT): *Global Code of Integrity for Labour Inspection* (SafeWork, South Australia, 2008), disponível em: https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_117608/lang--en/index.htm

Organização Internacional do Trabalho (OIT): *Labour inspection in Europe: undeclared work, migration, trafficking*, Working Document No. 7, LAB/ADMIN (Genebra, 2010), p. vii, disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_144732.pdf

J. D. Martín Gonzalez: *Study on Department of Inspection of Factories and Establishments (DIFE). High-level staff retention and motivation* (Genebra, OIT, 2017).

P. Mayberry: "Work-life balance policies and practices in the UK: Views of an HR practitioner", in *Journal of Management*, 23 (2) (2006), pp. 167-188.

J. Mendeloff et al: *Human resource practices for labor inspectorates in developing countries*. (Cornell University, 2014), p. 7, disponível em: https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2814&-context=key_workplace

S. Montoya e J. Graham: *Modernizing the Federal Government. Paying for performance* (Santa Monica, CA, Rand, 2007).

L. Morgan: *The impact of work-life balance and family-friendly human resource policies on employees' job satisfaction* (Londres, Oxford University Press, 2009).

L. Muehlenbachs, S. Staubli e M. Cohen: *The effect of inspector group size and familiarity on enforcement and deterrence: Evidence from oil platforms*, Vanderbilt Law and Economics Research Paper Nos. 13-35, Vanderbilt Owen Graduate School of Management Research Paper No. 2350923 (2013), disponível em:

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2350923

OCDE: *Performance-related pay policies for government employees* (Paris, 2005), disponível em:

<https://doi.org/10.1787/9789264007550-en>

Regulatory enforcement and inspections, OECD Best Practice Principles for Regulatory Policy (Paris, 2014), disponível em:

<http://www.oecd.org/gov/regulatory-enforcement-and-inspections-9789264208117-en.htm>

The future of social protection. What works for non-standard workers? (Paris, 2018), disponível em:

<https://doi.org/10.1787/9789264306943-en>

R. R. C. Pires: "Flexible bureaucracies: Discretion, creativity, and accountability in labor market regulation and public sector management", in *Humanities and Social Sciences*, Vol. 71, No. 1-A, (2010), p. 327.

Governo de Espanha: *Proceso selectivo para acceso a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Ministry of Labour, Migrations and Social Security*, Escuela de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (EITSS), disponível em:

<http://www.mitramiss.gob.es/itss/web/index.html>

P. Teague: "Reforming the Anglo-Saxon model of labour inspection: The case of the Republic of Ireland", in *European Journal of Industrial Relations* (2009), disponível em:

<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0959680109103603>

“Study about Labour Inspectorate resource reductions in the European Union”, Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho (CARIT). *Ibidem* 756, maio de 2011.

“Study about the impact of the economic crisis on the European labour inspection systems from 2007 to 2014”, CARIT.

“Analytical overview SLS career development of labour inspectors” e “Recommendations to the State Labour Service human resources policies on labour inspectors”, disponíveis em:

https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/WCMS_488014/lang--en/index.htm

“Common standards for OSH Inspector Training Programme”, CARIT.

“Training and recruitment of labour inspectors: Initiative on an EU level action”, Dia temático do CARIT - Luxemburgo, 2015.

Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho (CARIT): *Violence towards inspectors: Good Practice Guide* (2007).

M. White *et al.*: “High Performance” management practices, working house and work-life balance”, in British Journal of Industrial Relations, 41 (2) (2003) pp. 175-195.

C. Williams, P. Vanden Broeck, A. Scharle: Future role and competence profile of Labour Inspectorates (Lituânia, 2019).

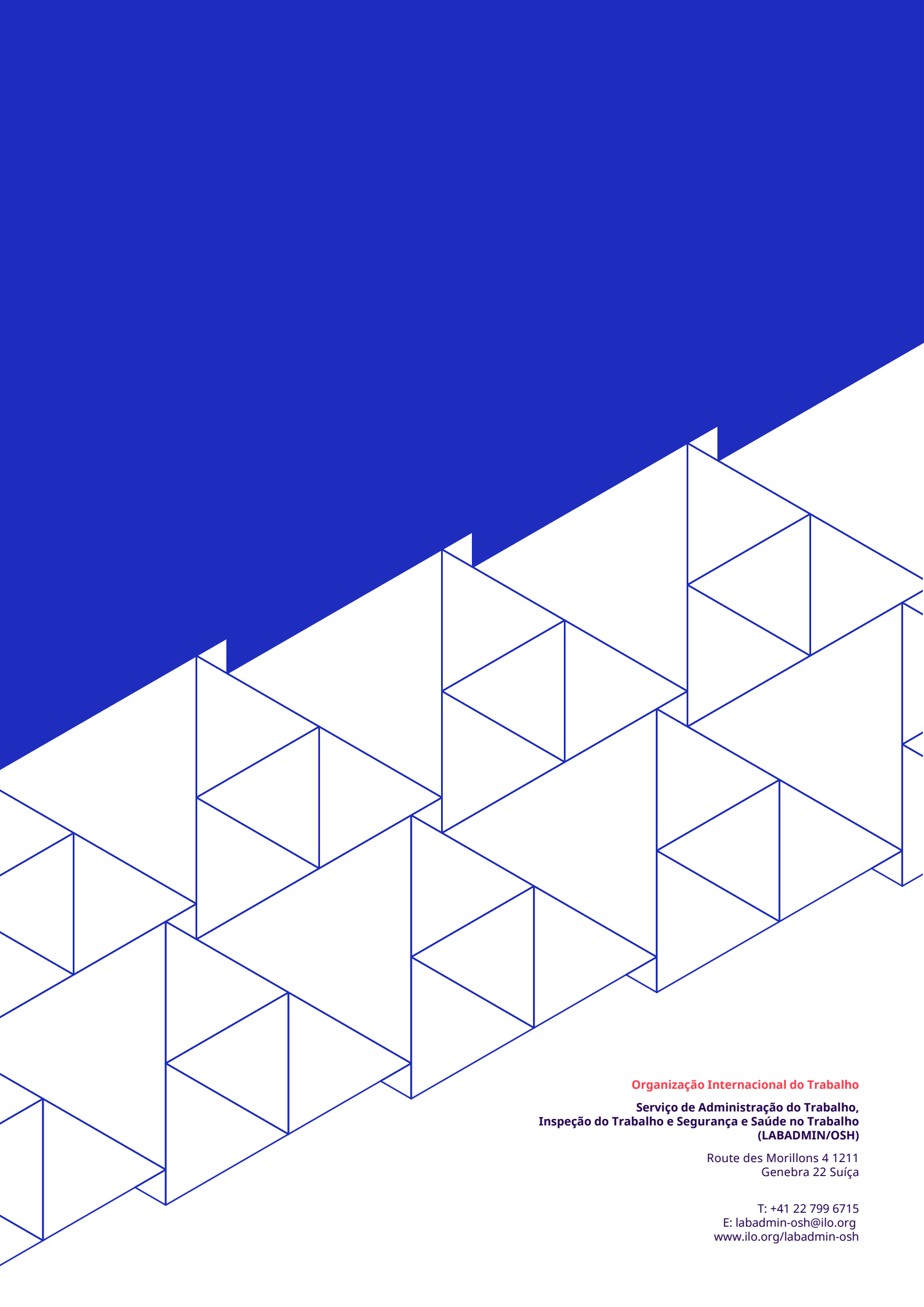
W. von Richthofen: Labour inspection: A guide to the profession (Genebra, OIT, 2002), disponível em:

https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_108665/lang--en/index.htm

(a partir de 5 de novembro de 2014)

Roffey Park Institute (2004), disponível em:
<http://www.roffeypark.com/research/wbl.html>

M. L. V. Ruiz: Labour administration: To ensure good governance through legal compliance in Latin America. The central role of labour inspection, labour administration and inspection programme, Working Document 1 (Genebra, OIT, 2009). Disponível em:
http://www.ilo.org/labadmin/info/pubs/WCMS_116044/lang--en/index.htm



Organização Internacional do Trabalho

**Serviço de Administração do Trabalho,
Inspeção do Trabalho e Segurança e Saúde no Trabalho
(LABADMIN/OSH)**

Route des Morillons 4 1211
Genebra 22 Suíça

T: +41 22 799 6715
E: labadmin-osh@ilo.org
www.ilo.org/labadmin-osh