



Organização  
Internacional  
do Trabalho



REPÚBLICA  
PORTUGUESA

TRABALHO, SOLIDARIEDADE  
E SEGURANÇA SOCIAL

gep.

Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

# ► Diretrizes sobre os princípios gerais da inspeção do trabalho





▶ **Diretrizes sobre os  
princípios gerais da inspeção  
do trabalho**

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2023

Publicado pela primeira vez em 2022



Este é um trabalho de acesso aberto distribuído sob a licença *Creative Commons Attribution 4.0 International License* (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). A sua utilização permite reutilizar, partilhar, adaptar e basear-se no trabalho original, de acordo com o descrito na Licença. A propriedade da obra original deve ser claramente atribuída à OIT. Não é permitida a associação do logótipo da OIT ao trabalho dos utilizadores desta licença.

**Atribuição** – O trabalho deve ser citado como se segue: Diretrizes sobre os princípios gerais da inspeção do trabalho, Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2023

**Traduções** – No caso de uma tradução deste trabalho, deve ser indicada a seguinte isenção de responsabilidade. *Esta tradução não é da responsabilidade da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e não deve ser considerada uma tradução oficial da OIT. A OIT não é responsável pelo conteúdo ou precisão desta tradução.*

**Adaptações** – Em caso de adaptação deste trabalho, deverá ser acrescentada a seguinte isenção de responsabilidade: Trata-se de uma adaptação de uma obra original da Organização Internacional do Trabalho (OIT). *A responsabilidade pelos pontos de vista e opiniões expressos na adaptação recai exclusivamente sobre o/a autor/ da adaptação ou autores/as e não são endossados pela OIT.*

Esta licença CC não se aplica a materiais com direitos autorais não pertencentes à OIT incluídos nesta publicação. Se o material for atribuído a terceiros, o utilizador é o responsável único por esclarecer os direitos com o titular desses direitos.

Qualquer conflito ao abrigo desta licença que não possa ser resolvido de forma amigável será submetido à arbitragem de acordo com as Regras de Arbitragem da Comissão de Direito Comercial Internacional das Nações Unidas (UNCITRAL). As partes serão vinculadas por qualquer sentença arbitral proferida em resultado dessa arbitragem como decisão final desse conflito.

Todas as questões relativas a direitos autorais e licenciamento devem ser enviadas para *ILO Publishing Unit (Rights and Licensing)*, 1211 Genebra 22, Suíça, ou por email para [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org).

---

ISBN 978-972-704-469-6 (impresso)  
978-972-704-470-2 (web pdf)

Também disponível em: inglês, *Guidelines on general principles of labour inspection*, ISBN 978-92-2-036853-4 (print) 978-92-2-036854-1 (web PDF); francês, *Directives sur les principes généraux de l'inspection du travail*, ISBN 978-92-2-036855-8 (impresso), 978-92-2-036856-5 (web PDF); e espanhol, *Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo*, ISBN 978-92-2-036857-2 (impresso), 978-92-2-036858-9 (web PDF)

**A impressão 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 da OIT 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 e autoras, pelo que a sua publicação não constitui uma aprovação por parte da OIT das opiniões expressas nos mesmos.

A referência a nomes de empresas, produtos ou procedimentos comerciais não implica a sua aprovação 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](http://www.ilo.org/publns).

---

Impresso em Portugal

## ► Prefácio

---

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), tomou a inspeção do trabalho como uma das suas prioridades, desde que foi constituída. A inspeção do trabalho constitui um dos princípios, constantes na Parte XIII do Tratado de Versailles que instituiu a OIT, o qual estabelece que “Cada Estado deverá estabelecer um sistema inspetivo, no qual as mulheres participem, de modo a assegurar a execução de leis e regulamentos para proteger os trabalhadores”. O mesmo documento também faz referência ao dever de assistência aos Estados-membros, por parte da OIT, no reforço dos seus sistemas inspetivos.

A [Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, de 2008](#), veio reafirmar a necessidade de investir na capacidade da OIT para prestar assistência aos seus Membros e aos esforços por eles empreendidos para concretizar os objetivos da OIT, através do reforço dos seus sistemas inspetivos. A Declaração veio reconhecer a Convenção (N.º 81) sobre Inspeção do Trabalho, 1947 e a Convenção (N.º 129) sobre a Inspeção do Trabalho na Agricultura, 1969 entre as mais relevantes normas de governação. Mais recentemente, a [Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho](#), adotada em 2019, assim como o [Apelo à Ação para uma recuperação da crise da COVID-19 centrada nas pessoas, que seja inclusiva, sustentável e resiliente](#), em 2021, sublinharam a importância de fortalecer o funcionamento das instituições do trabalho, e assegurar a proteção adequada a todos os trabalhadores e trabalhadoras, referindo-se especificamente a instituições da administração do trabalho e da inspeção do trabalho.

Enquanto função essencial dos sistemas de administração do trabalho, a inspeção do trabalho, desempenha um importante papel na implementação de políticas nacionais do trabalho, informação e aconselhamento das entidades empregadoras e dos trabalhadores sobre o cumprimento dos requisitos legais, assim como para garantir a aplicação dos mesmos. As Convenções (N.º 81) e (N.º 129) integram as quatro convenções de governação, as quais estabelecem o enquadramento normativo internacional e advogam o desenvolvimento de sistemas inspetivos nacionais sólidos e resilientes. O elevado número de ratificações da Convenção (N.º 81), demonstra a importância deste serviço público para assegurar a eficácia da legislação nacional, e indiretamente, para a operacionalização das normas internacionais do trabalho.

As Diretrizes da OIT sobre os princípios gerais da inspeção do trabalho têm como objetivos fornecer orientações técnicas tripartidas detalhadas, sobre os princípios essenciais contidos nas Convenções (N.º 81) e (N.º 129) a governos, entidades empregadoras, trabalhadores e respetivas estruturas representativas, no contexto das práticas e desafios atuais.

Através da divulgação e promoção destas diretrizes, a OIT expressa o seu compromisso de resposta contínua ao seu objetivo constitucional de prestar apoio aos sistemas inspetivos nacionais com vista a obter melhorias no cumprimento dos requisitos legais nacionais e, em última análise, na concretização do trabalho digno.



**Joaquim Pintado Nunes**

*Chefe do Serviço de Administração do Trabalho, Inspeção do Trabalho e Segurança e Saúde no Trabalho*



## ▶ Índice

---

Prefácio .....	III
Introdução .....	2
Objetivo .....	3
<b>Estrutura e funções do sistema de inspeção do trabalho</b> .....	<b>5</b>
1.1. Mandato da inspeção do trabalho .....	6
1.2. Funções da inspeção do trabalho .....	6
1.3. Âmbito de atuação da inspeção do trabalho .....	7
<b>Estrutura e organização</b> .....	<b>9</b>
2.1. Organização do sistema de inspeção do trabalho .....	10
2.2. Colaboração e cooperação .....	10
<b>Política, planeamento e monitorização</b> .....	<b>13</b>
3.1. A Política de inspeção do trabalho.....	14
3.2. Planeamento e programação .....	15
3.3. Monitorização e avaliação.....	16
3.4. Relatórios da inspeção do trabalho .....	16
<b>Estatuto e carreira dos inspetores do trabalho</b> .....	<b>19</b>
4.1. Estatuto e condições de serviço .....	20
4.2. Recrutamento de inspetores do trabalho .....	22
4.3. Peritos e especialistas associados.....	23
4.4. Formação de inspetores do trabalho .....	24
4.5. Deontologia.....	26
4.6. Outros aspetos estatutários.....	27
<b>Poderes e métodos de inspeção</b> .....	<b>29</b>
5.1. Poderes conferidos aos inspetores do trabalho .....	30
5.2. Poderes de controlo: Ações de inspeção, em particular visitas de inspeção.....	30
<b>Medidas de controlo inspetivo</b> .....	<b>35</b>
6.1. Princípios gerais.....	36
6.2. Notificações emitidas por inspetores do trabalho .....	36
6.3. Sanções .....	37
<b>Anexo</b> .....	<b>39</b>
Principais normas internacionais do trabalho sobre inspeção do trabalho .....	40

## ► Introdução

---

O processo de adoção de normas na área da inspeção do trabalho existe há mais de 100 anos, desde a adoção do primeiro instrumento, a Recomendação (N.º 5) sobre Inspeção do Trabalho (Serviços de Saúde), 1919 (instrumento retirado) e a [Recomendação sobre Inspeção do Trabalho, \(N.º 20\), 1923](#). Muitas normas internacionais do trabalho, incluindo em matéria de segurança e saúde no trabalho, violência e assédio, princípios e direitos fundamentais no trabalho, relações laborais, duração do trabalho e remunerações de trabalho, referem-se à criação e funcionamento dos serviços de inspeção do trabalho.

Para além da Recomendação (N.º 20), existe um conjunto de outros instrumentos que abordam exclusivamente as matérias de inspeção do trabalho, nomeadamente: a [Convenção \(N.º 81\) sobre a Inspeção do Trabalho, 1947](#), a [Recomendação \(N.º 81\) sobre a Inspeção do Trabalho, 1947](#), a [Recomendação \(N.º 82\) sobre a Inspeção do Trabalho \(Minas e Transportes\), 1947](#), a [Convenção \(N.º 85\) sobre Inspeção do Trabalho \(Territórios não Metropolitanos\), 1947](#)<sup>1</sup>, a [Convenção \(N.º 129\) sobre Inspeção do Trabalho \(Agricultura\), 1969](#), a [Recomendação N.º 133\) sobre Inspeção do Trabalho \(Agricultura\), 1969](#), bem como o [Protocolo de 1995 à Convenção da Inspeção do Trabalho, 1947](#). Finalmente, a Parte XI da [Convenção \(N.º 110\) sobre Plantações, 1958](#) que se aplica de igual modo, à inspeção do trabalho.

As Convenções (N.º 81) e (N.º 129) foram caracterizadas pelo Conselho de Administração como “Convenções prioritárias” e mais tarde, na sequência da adoção da [Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa](#), de 2008, classificadas como “Convenções de governação”, sublinhando o seu importante contributo para o funcionamento do sistema de normas internacionais do trabalho como um todo.

Na [Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho](#), de 2019, destaca-se a importância do reforço da administração e da inspeção do trabalho como um aspeto fundamental para o desenvolvimento da agenda da OIT centrada nas pessoas.

O Conselho de Administração da OIT aprovou a criação de um Mecanismo de Revisão de Normas (MRN) em novembro de 2011<sup>2</sup> para acompanhar a implementação da política normativa da OIT e consolidar o consenso tripartido sobre o papel das normas internacionais do trabalho na realização dos objetivos da OIT. Em 2015, foi criado um grupo de trabalho tripartido (GTT) integrado no MRN<sup>3</sup>. Na [quarta reunião do Grupo de trabalho tripartido do MRN](#) (17-21 setembro de 2018), foram revistos dois instrumentos relativos à inspeção do trabalho: A Convenção (N.º 85) e a Recomendação (N.º 20). A Recomendação (N.º 20) foi considerada desatualizada e com indicação para ser retirada. O Grupo de Trabalho Tripartido recomendou, e o Órgão Diretor aprovou na sua 334ª Sessão (outubro-novembro de 2018), a elaboração prévia de diretrizes sobre os princípios gerais que figuram nas Convenções (N.º 81) e (N.º 129), incluindo, entre outras, as disposições da Recomendação N.º 20 que não se encontrem repetidas em instrumentos posteriores.<sup>4</sup>

---

1 A abrogação desta Convenção será considerada pela Conferência na sua 112ª Sessão (2024).

2 [GB.312/LILS/5](#).

3 [GB.323/INS/5](#).

4 [GB/334/PV](#), para. 761(d) e [GB.334/LILS/3](#), anexo, parágrafos 22-24.



## ► Objetivo

---

O objetivo das *Diretrizes da Organização Internacional do Trabalho sobre princípios gerais da inspeção do trabalho* é colocar à disposição dos mandantes tripartidos, orientações técnicas detalhadas sobre princípios-chave contidos nas Convenções (N.º 81) e (N.º 129), e na Recomendação (N.º 20), no contexto das práticas e desafios contemporâneos.

As diretrizes baseiam-se nas disposições das normas internacionais do trabalho, nos trabalhos preparatórios e nas atas dos trabalhos das sessões da Conferência Internacional do Trabalho onde estes instrumentos foram adotados, e em seis Exames de Conjunto produzidos pela Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações, sobre a aplicação dos instrumentos da OIT sobre inspeção do trabalho<sup>5</sup>, bem como, noutras resoluções<sup>6</sup> relevantes adotadas pela Conferência.

As discussões preliminares sobre o conteúdo destas Diretrizes tiveram lugar numa reunião internacional de especialistas em Turim, Itália, entre 7 e 9 de outubro de 2019<sup>7</sup>, e durante a Academia sobre Cumprimento Legal das Empresas, que teve lugar entre 26 de novembro e 5 de dezembro de 2019, também em Turim, Itália, e que contou com a presença de 101 participantes das inspeções do trabalho de 28 países.

Embora não sejam juridicamente vinculativas estas Diretrizes baseiam-se nos princípios, direitos e deveres enunciados nas normas internacionais do trabalho, e nada do que se encontra vertido nestas Diretrizes se destina a justificar quaisquer alterações nas obrigações dos Estados-membros que ratificaram essas normas.

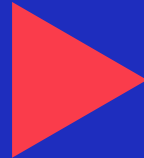
---

5 Exames de Conjunto: 1951, 1957, 1966, 1969, 1985 e 2006.

6 OIT, *Resolução relativa à administração e inspeção do trabalho*, Conferência Internacional do Trabalho, 100ª Sessão, 2011.

7 Participaram na reunião representantes das inspeções do trabalho da África do Sul, Dinamarca, Filipinas, Itália, Malta, Montenegro, Uruguai e da Associação Internacional de Inspeção do Trabalho.

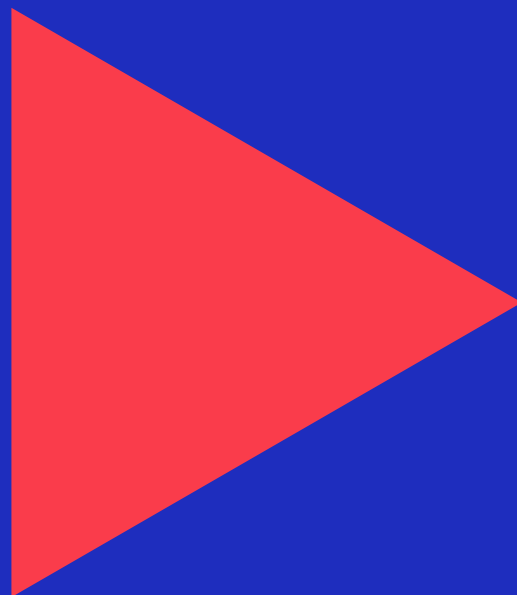




# 1

## Estrutura e funções do sistema de inspeção do trabalho

---



## ► 1.1. Mandato da inspeção do trabalho

---

- 1.1.1. O mandato da inspeção do trabalho deve aplicar-se a todos os trabalhadores e trabalhadoras de forma igual e a todos os locais de trabalho em todos os setores de atividade, privados ou públicos, em áreas rurais e urbanas, na economia formal e informal, em relação aos quais o cumprimento das disposições legais relativas a condições de trabalho e proteção dos trabalhadores e trabalhadoras no exercício da sua profissão, é assegurado pelos inspetores do trabalho no exercício das suas funções.
- 1.1.2. A expressão “disposições legais” compreende leis e regulamentos, sentenças arbitrais e acordos coletivos cuja execução é assegurada pela inspeção do trabalho.

## ► 1.2. Funções da inspeção do trabalho

---

- 1.2.1. As funções da inspeção do trabalho são as identificadas no n.º 1 do artigo 3.º da Convenção (N.º 81), e no n.º 1 do artigo 6.º da Convenção (N.º 129)<sup>8</sup>:
- i) “assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício da sua profissão”, tais como disposições relativas a duração do trabalho, remunerações, segurança, saúde e bem-estar, emprego de crianças e jovens, e outras matérias conexas, na medida em que tais disposições sejam aplicáveis pelos inspetores do trabalho;
  - ii) fornecer informações técnicas e aconselhamento a empregadores e trabalhadores sobre as formas mais eficazes do cumprimento das disposições legais;
  - iii) levar ao conhecimento da autoridade competente deficiências ou abusos não especificamente previstos nas disposições legais existentes.
- 1.2.2. Aos inspetores do trabalho e às inspetoras não devem ser atribuídas tarefas subsidiárias ou adicionais em detrimento das suas funções principais e que constituem a essência da sua atividade. Os governos não lhes devem atribuir ou conferir outros poderes ou responsabilidades adicionais de inspeção relacionado de quaisquer outras áreas de regulamentação ou administração governamental para além das estabelecidas no n.º 1 do artigo 3.º da Convenção (N.º 81), e no n.º 1 do artigo 6.º da Convenção (N.º 129).
- 1.2.3. As principais funções da inspeção do trabalho, tal como definidas pelo n.º 1 do artigo 3.º da Convenção (N.º 81), são indivisíveis, complementares e fundamentais para a eficácia da legislação laboral nacional.
- 1.2.4. As funções de informação e aconselhamento visam assegurar a implementação efetiva de leis e regulamentos, e prestar aconselhamento técnico sobre as melhores práticas ao alcance de empregadores, trabalhadores, e suas organizações para melhorar as condições de trabalho.

---

<sup>8</sup> Ao longo destas diretrizes, são feitas referências à Convenção (N.º 81). dado o conteúdo semelhante da Convenção (N.º 129), só é feita referência a esta Convenção quando as suas disposições diferem das da Convenção (N.º 81).

- 1.2.5 Os inspetores do trabalho e as inspetoras não devem ter participação em atividades formais de conciliação, arbitragem, determinação ou julgamento de disputas individuais, dado o potencial conflito de interesses entre as funções de execução da lei e a conciliação, e o facto de estas não se encontrarem entre as funções principais dos inspetores do trabalho.
- 1.2.6. Em iniciativas de adaptação e modernização, os sistemas de inspeção do trabalho devem aproveitar os avanços das tecnologias de informação e comunicação para melhorar e expandir o alcance, acessibilidade, impacto e eficácia dos serviços prestados a empregadores e trabalhadores. A utilização desses sistemas deve também contribuir para reduzir a carga administrativa (por exemplo, a utilização de sistemas de notificação eletrónica, documentos eletrónicos, partilha de dados entre instituições) e melhorar a eficácia da ação inspetiva (por exemplo, para facilitar o planeamento das atividades inspetivas).
- 1.2.7. Os serviços inspetivos podem igualmente desempenhar um papel importante na disponibilização de informações relativas ao cumprimento legal, de uma forma facilmente acessível e fiável, tal como descrito anteriormente em 1.2.1(i) e (ii).

## ► 1.3. Âmbito de atuação da inspeção do trabalho

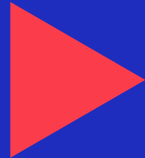
---

- 1.3.1. A inspeção do trabalho é responsável por verificar um conjunto muito diversificado de aspetos da legislação relativa às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores e das trabalhadoras, tal como definido pela legislação nacional, de acordo com o artigo 27.º da Convenção (N.º 81), nomeadamente:
  - a) a segurança e saúde no trabalho, incluindo a prevenção e investigação de acidentes e doenças profissionais, e instalações destinadas a uso comum e ao bem-estar das trabalhadoras e trabalhadores;
  - b) a prevenção e eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho;
  - c) salários;
  - d) horários de trabalho e trabalho suplementar, licenças, nomeadamente por motivos de doença e maternidade; férias e períodos de descanso;
  - e) princípios e direitos fundamentais no trabalho <sup>9</sup>;
  - f) relações laborais;
  - g) registo e contribuições para a segurança social;
  - h) emprego de mulheres, crianças e jovens e outros trabalhadores e trabalhadoras com necessidades especiais (nomeadamente pessoas com deficiência), e
  - i) a economia informal.

<sup>9</sup> Direito à liberdade sindical e ao reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, abolição efetiva do trabalho infantil e eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão.

Nota de edição 1: As referências aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho constantes neste documento, dizem respeito à designação dos mesmos antes da aprovação da Resolução adotada na 110ª Conferência Internacional do Trabalho em junho de 2022, que vem acrescentar o quinto princípio - «um ambiente de trabalho seguro e saudável» - ao quadro da OIT dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

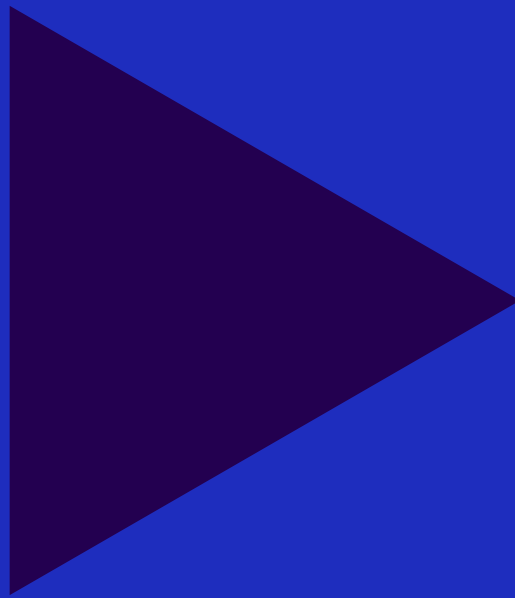
- 1.3.2. É essencial, na medida do possível, implementar mecanismos formais, (tais como memorandos de entendimento institucionais ou outras formas de acordo ou participação em comitês ou grupos de trabalho interinstitucionais que permitam a partilha eficaz de informação entre organismos como ministérios, outras autoridades, parceiros sociais e institutos de investigação), com vista a fornecer aos serviços da inspeção do trabalho os dados necessários para a identificação de atividades de risco elevado e dos grupos de trabalhadores mais vulneráveis e também para realizar estudos e investigar as causas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais em estabelecimentos e empresas sujeitos a inspeção.
- 1.3.3. O controlo preventivo e fiscalização de novos estabelecimentos, instalações, substâncias e processos, deve destinar-se a casos em que se considere, de acordo com a legislação nacional, em conformidade com o artigo 27.º da Convenção (N.º 81), em que as atividades desenvolvidas podem constituir riscos graves para a segurança, saúde ou integridade física dos trabalhadores e trabalhadoras ou de outras pessoas. Em algumas situações, a regulamentação aplicável a matérias e atividades perigosas pode ser da responsabilidade de outras áreas governamentais, tais como entidades reguladoras especializadas que abrangem determinados setores e componentes essenciais, ou produtos químicos perigosos, por exemplo. Em tais situações, as entidades reguladoras de segurança e saúde no trabalho devem estabelecer acordos de cooperação com as restantes entidades reguladoras especializadas, identificando e respeitando as diferentes atribuições e responsabilidades.



# 2

## Estrutura e organização

---



## ► 2.1. Organização do sistema de inspeção do trabalho

---

- 2.1.1. A inspeção do trabalho é parte integrante dos sistemas nacionais de administração do trabalho, tal como definidos pela [Convenção \(N.º150\) sobre a Administração do Trabalho, 1978](#). O sistema nacional de inspeção do trabalho deve funcionar sob a supervisão e controlo de uma autoridade central, desde que compatível com a prática administrativa do Estado-membro, em cooperação com outras entidades públicas ou privadas, e em colaboração com empregadores e trabalhadores e as suas organizações. O sistema de inspeção do trabalho inclui o quadro regulamentar aplicável, a organização e as estruturas, procedimentos e métodos de trabalho, pessoas e outros recursos.
- 2.1.2. Todos os elementos do sistema de inspeção do trabalho são essenciais para o cumprimento efetivo das funções inspetivas. Deve ser garantido o apoio financeiro adequado ao sistema a fim de assegurar serviços inspetivos de qualidade, garantir a confiança das entidades empregadoras e dos trabalhadores e evitar qualquer risco de influência indevida.
- 2.1.3. As entidades públicas com competências de inspeção do trabalho devem estar sob o controlo direto e exclusivo de uma autoridade central do Estado<sup>10</sup> e não devem ser sujeitas ao controlo de qualquer autoridade local ou, de forma alguma, depender dela em relação à execução de qualquer uma das suas funções.
- 2.1.4. O papel de coordenação e supervisão da autoridade central deverá facilitar a definição e implementação de uma política de inspeção coerente, e de uma estratégia global integrada, para todo o território nacional. Tais políticas devem ser formuladas após consulta, e tendo procurado envolver os parceiros sociais.
- 2.1.5. As políticas e prioridades operacionais dos serviços inspetivos devem ser definidas com base nas necessidades, riscos e níveis de incumprimento.

## ► 2.2. Colaboração e cooperação

---

- 2.2.1. A cooperação eficaz entre os serviços de inspeção do trabalho e outros serviços governamentais e de instituições públicas ou privadas envolvidas em atividades semelhantes é um princípio enunciado na alínea a) do artigo 5.º da [Convenção \(N.º 81\)](#) e no ponto um do artigo 12.º da [Convenção \(N.º 129\)](#). A fim de assegurar que esta coordenação e colaboração sejam construtivas, a sua organização deve ter uma base permanente e regular e adotar formas institucionalizadas, tais como protocolos e memorandos de entendimento entre diferentes áreas de governo, que devem ser tornados públicos.
- 2.2.2. A cooperação entre diferentes serviços de inspeção, em particular, é essencial quando a autoridade é partilhada pelas várias instituições, de modo a evitar a multiplicidade de serviços inspetivos, assegurar a coordenação, e o cumprimento efetivo das funções de cada serviço de inspeção.
- 2.2.3. A cooperação entre as inspeções do trabalho e outras autoridades com responsabilidades de controlo e fiscalização de locais de trabalho, deve ser estabelecida de forma a fazer o melhor uso possível de recursos e, na medida do possível, coordenar as visitas aos locais de trabalho para evitar a multiplicação desnecessária de visitas inspetivas.

---

<sup>10</sup> Nos estados federais, o termo «autoridade central» pode significar ou uma autoridade federal ou uma autoridade central de uma unidade federada.



- 2.2.4. A autoridade competente deve tomar as medidas adequadas para promover a colaboração com entidades com as quais a inspeção do trabalho partilha algumas funções e objetivos, tais como os organismos da administração do trabalho, nomeadamente serviços de segurança social e os serviços públicos de emprego; as autoridades com competências em matéria migração laboral; forças de segurança pública; os órgãos judiciais; os serviços de prevenção; os parceiros sociais; as autoridades fiscais; e os ministérios responsáveis pelos setores produtivos abrangidos pela inspeção do trabalho, respeitando o poder e a competência de cada organização.
- 2.2.5. Esta cooperação deve basear-se no intercâmbio de informações, na coordenação de atividades e na implementação de programas e visitas conjuntas na prossecução de objetivos definidos em comum.
- 2.2.6. A coordenação e colaboração com o poder judicial deve ser tão estreita quanto possível, consistente com o nível de separação de poderes entre tribunais e procuradores em cada Estado-membro, e deve permitir, na medida prevista na legislação e na prática nacionais, um acompanhamento dos casos remetidos pela inspeção do trabalho para o sistema judicial.
- 2.2.7. As inspeções do trabalho devem colaborar com as organizações de trabalhadores e de empregadores na conceção, adoção e revisão de políticas, estratégias, ou programas e planos de atividade da inspeção do trabalho. Esta colaboração pode assumir diferentes formas, tais como, a participação através de órgãos consultivos tripartidos nacionais, acordos de coordenação e cooperação conjuntas, consultas, e a organização e realização conjunta de campanhas de sensibilização.
- 2.2.8. A colaboração com os parceiros sociais é um elemento incontornável para a eficácia do sistema de inspeção do trabalho. Esta colaboração deve ser operacionalizada a nível nacional e territorial, bem como a nível da empresa.
- 2.2.9. A colaboração entre a inspeção do trabalho, os representantes dos empregadores e dos trabalhadores a nível dos locais de trabalho, terá lugar, quando apropriado, durante visitas inspetivas e ações a realizar nos locais de trabalho, através de contactos com as entidades empregadoras e os representantes dos trabalhadores, quando existam<sup>11</sup>, assegurando sempre a imparcialidade, autoridade e a segurança dos profissionais da inspeção do trabalho<sup>12</sup>.
- 2.2.10. Antes de realizar uma visita inspetiva deve tomar-se em consideração as características e especificidades das pequenas e médias empresas (PME) e microempresas, bem como dos trabalhadores e trabalhadoras da economia informal.
- 2.2.11. As formas voluntárias de autorregulação, incluindo processos de auditoria, monitorização e outras iniciativas de promoção da conformidade legal, podem ser um complemento para melhorar a aplicação da lei. Contudo, tais iniciativas não podem substituir os serviços públicos de inspeção do trabalho e não devem isentar os Estados-membros de tomar as medidas necessárias a este respeito, nem devem tomar o lugar ou constituir pretexto para reduzir a capacidade e a frequência das visitas inspetivas aos locais de trabalho.<sup>13</sup>
- 2.2.12. Os serviços inspetivos devem ter a capacidade de colaborar com diferentes entidades, contudo, o papel da inspeção do trabalho deve permanecer uma prerrogativa pública independente. Apenas um sistema público de inspeção eficaz pode assegurar a eficácia através do efeito dissuasor das sanções.<sup>14</sup>

---

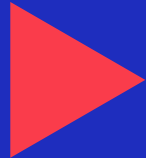
11 O termo “quando existam” significa sempre que os sindicatos ou outras estruturas representativas estejam presentes na empresa ou estabelecimento.

12 OIT, Exame de Conjunto aos relatórios relativos à Convenção (N.º 81) sobre a Inspeção do Trabalho, 1947, e ao Protocolo de 1995 à Convenção sobre a Inspeção do Trabalho, 1947, e à Recomendação (N.º 81) sobre a Inspeção do Trabalho, de 1947; a Recomendação (N.º 82) relativa à inspeção do trabalho (nas empresas de minas e transportes), de 1947, à Convenção (N.º 129) relativa à Inspeção do Trabalho (na Agricultura), de 1969, e à Recomendação (N.º 133) sobre a Inspeção do Trabalho (na Agricultura), 1969, [LC.95/III/1B](#), 2006, parágrafos 170-171.

13 OIT, Trabalhar em conjunto para promover um ambiente de trabalho seguro e saudável, [ILC.106/III/1B](#), 2017, parágrafo 495.

14 OIT, *Labour administration and labour inspection*, [ILC.100/V](#), 2011, parágrafo 232.

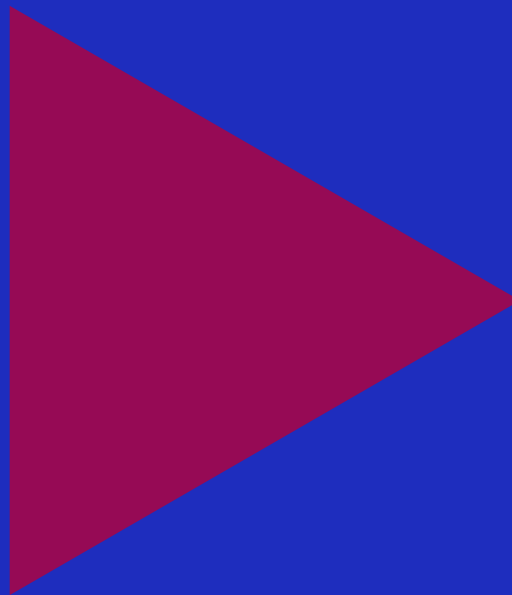




# 3

## Política, planeamento e monitorização

---



## ► 3.1. A Política de inspeção do trabalho

---

3.1.1. Os organismos competentes no âmbito do sistema de administração do trabalho são, desejavelmente, responsáveis ou devem contribuir para a preparação, administração, coordenação, controlo e revisão da política nacional de inspeção do trabalho. São no âmbito da administração pública, e após consulta tripartida com os parceiros sociais, o instrumento de preparação e aplicação das leis e regulamentos que lhe dão efeito. Uma política nacional deve definir orientações claras sobre o mandato e prioridades da organização sobre questões fundamentais relativas a princípios, governação e gestão, estrutura e organização, funções, e poderes legais.

3.1.2. As políticas de inspeção do trabalho devem incluir pelo menos o seguinte:<sup>15</sup>

- (a) diferença entre os deveres principais e adicionais [alínea a) do Parágrafo 2 da Recomendação (N.º 20)];
- (b) disposições para assegurar que o tempo de trabalho dos inspetores e das inspetoras se destina principalmente a visitar efetivamente as empresas como uma componente fundamental do seu trabalho [Parágrafo 8 da Recomendação (N.º 20)];
- (c) definição de critérios para a frequência das visitas [Parágrafos 17, 18 e alínea c) do Parágrafo 23 da Recomendação (N.º 20)];
- (d) procedimentos aplicáveis às visitas especiais para investigação de denúncias específicas (que devem, na medida do possível, ser prontamente investigadas), a empresas de grandes dimensões, a PME e estabelecimentos com gestão insatisfatória de segurança e saúde [Parágrafos 18 e 19 da Recomendação (N.º 20)];
- (e) procedimentos para visitas de seguimento quando necessário, para verificar se as irregularidades foram corrigidas [Parágrafo 18 da Recomendação (N.º 20)];
- (f) necessidade de elaboração de relatórios individuais de inspeção e de relatórios anuais gerais [Parágrafos 21-23 da Recomendação (N.º 20)]<sup>16</sup>;
- (g) medidas para assegurar a integridade e de prevenção e proteção contra a corrupção, comportamentos abusivos e violação dos deveres legais por parte do pessoal da inspeção, incluindo mecanismos para apresentação de queixas e denúncias por entidades empregadoras e trabalhadores, contra os inspetores do trabalho e para que estas sejam investigadas de forma adequada e imparcial; e
- (h) procedimentos, após consultas com as organizações mais representativas de trabalhadores e empregadores, para assegurar a plena cooperação dos empregadores e dos trabalhadores e das suas organizações com vista à promoção de melhoria das condições que afetam a segurança e saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras e à aplicação de disposições legais impostas pelos inspetores e inspetoras do trabalho [Parágrafo 20 da Recomendação (N.º 20)].

---

<sup>15</sup> Com base nas disposições da Recomendação (N.º 20).

<sup>16</sup> Também exigido nos termos dos artigos 19-21 da Convenção (N.º 81) e dos artigos 25.º-27.º da Convenção (N.º 129).

## ► 3.2. Planejamento e programação

---

- 3.2.1. O sistema de inspeção do trabalho, enquanto serviço público, deve orientar as suas ações de modo a responder da forma mais eficaz possível às exigências que lhe são impostas em qualquer momento. Além disso, as inspeções do trabalho devem ter em conta que normalmente os grupos de trabalhadores mais vulneráveis não podem apresentar as suas queixas, devendo a inspeção do trabalho, portanto, tomar todas as medidas necessárias no âmbito do seu mandato e dos seus poderes para avaliar os níveis de cumprimento e os riscos de incumprimento, e para a sua proteção de forma adequada. Tal implica a necessidade de adotar progressivamente uma abordagem que, sem deixar de atender a denúncias, mantenha um equilíbrio adequado entre ações reativas e pró-ativas.
- 3.2.2. O ciclo de planejamento, programação e elaboração de relatórios é fundamental para garantir uma base coerente e objetiva de ação inspetiva que responda aos problemas que prevalecem ao nível das condições de trabalho e que seja capaz de identificar antecipadamente as áreas geográficas ou setores onde possam ser necessárias intervenções devidamente direcionadas.
- 3.2.3. A programação da atividade dos serviços da inspeção do trabalho através de um sistema de planejamento por objetivos anuais introduz um elemento de racionalidade fundamental. Este planejamento anual, que deve ser coordenado pela autoridade central tendo em consideração as especificidades regionais, permite estruturar uma parte importante da atividade inspetiva, racionalizando a utilização dos recursos do sistema e reforçando assim a sua eficácia.
- 3.2.4. O processo de desenvolvimento e fixação de objetivos deve ser fortemente participativo, em primeiro lugar através da consulta aos parceiros sociais, e em segundo de diferentes administrações com competências nas matérias sujeitas a esse planejamento. Também pode haver um valor significativo dos serviços inspetivos na divulgação pública, quando apropriado, dos setores e atividades de risco que irão ser alvo de intervenção num período determinado, o que pode, através de campanhas (conjuntas) de informação e de sensibilização orientadas para determinados públicos-alvo, servir de estímulo para um maior cumprimento legal, mesmo antes de qualquer atividade de inspeção.
- 3.2.5. A informação, e a análise da informação, são pré-requisitos essenciais para uma programação adequada. As inspeções do trabalho devem utilizar sistemas de tecnologias de informação e comunicação, quando disponíveis, para facilitar tanto a recolha de dados como a sua gestão, e deve estar garantido o acesso aos dados provenientes de outras instituições, que sejam relevantes para as tarefas inspetivas. Contudo, é também importante que qualquer cruzamento de dados ou acesso a dados respeite as políticas e leis nacionais de proteção da privacidade e da informação, e que esse cruzamento de dados não colida com os direitos fundamentais das pessoas.

### ► 3.3. Monitorização e avaliação

---

- 3.3.1. O planeamento e a execução das atividades de inspeção do trabalho devem ser seguidos de medidas de controlo e avaliação.
- 3.3.2. A utilização de indicadores de atividade é essencial para melhorar e controlar a eficácia e eficiência dos serviços inspetivos. Os indicadores quantitativos deverão estar associados a indicadores qualitativos que procurem medir o impacto das atividades de inspeção do trabalho na melhoria do cumprimento da legislação laboral.
- 3.3.3. As medidas de controlo e avaliação da atividade inspetiva devem incorporar parâmetros e indicadores (quantitativos e qualitativos) que permitam verificar:
- a) se o desempenho individual e organizacional observa os calendários e cronogramas, normas e especificações estabelecidas no planeamento. Os parceiros sociais devem contribuir para a monitorização e avaliação do desempenho institucional;
  - b) se os resultados esperados são alcançados; e
  - c) se os erros e desvios são identificados, contabilizados e, sempre que necessário, introduzidos de novo no próximo ciclo de planeamento.

### ► 3.4. Relatórios da inspeção do trabalho

---

- 3.4.1. Os relatórios periódicos são de extrema importância para medir resultados e estabelecer um conjunto de critérios comuns, bem como para melhorar a eficácia das atividades inspetivas.
- 3.4.2. As tecnologias de informação e comunicação, quando disponíveis, são necessárias para permitir a informação sistemática por parte das inspetoras e dos inspetores do trabalho sobre cada uma das suas atividades.
- 3.4.3. A autoridade central de inspeção do trabalho deve atribuir aos serviços inspetivos, locais ou regionais, a obrigação de apresentar relatórios periódicos e prescrever a sua frequência, que não deve ser inferior a uma vez por ano. A elaboração de relatórios com recursos a tecnologias de informação e comunicação incorporadas nos procedimentos dos serviços de inspeção permite o acesso a dados de forma mais rápida e precisa.
- 3.4.4. Para fins oficiais, é aconselhável fazer uma síntese ou um relatório mais detalhado de cada visita efetuada pelos inspetores do trabalho. O resultado da visita inspetiva deve ser uma parte essencial da “memória institucional” dos serviços inspetivos. Como procedimento de acompanhamento de cada visita, deve ser acrescentado um relatório de inspeção ao ficheiro sobre a empresa. Recomenda-se também o arquivo das notas de trabalho e comentários do inspetor ou inspetora para referência futura. Estes relatórios individuais são a fonte de informação e a base de todo o sistema de informação e reporte; devendo por conseguinte, ser preparados e registados de acordo com as instruções precisas fornecidas pela autoridade central.
- 3.4.5. O relatório individual final de inspeção deve ser factual e conter pelo menos as evidências, a sua relevância em termos de conformidade regulamentar e o resultado da visita inspetiva. O relatório deve ser concluído o mais rapidamente possível após a visita. Devem ser estabelecidos prazos vinculativos comuns a todos os serviços de inspeção com padrões de desempenho claros e exequíveis; por exemplo, um relatório de inspeção de rotina deve ser apresentado à pessoa com

responsabilidades de supervisão no máximo uma semana após a visita. Quando solicitado através de canais formais, em conformidade com a legislação nacional, o relatório deve ser partilhado com a entidade empregadora e, sempre que existam, com os representantes dos trabalhadores da empresa visada.

- 3.4.6. Os relatórios inspetivos devem ser considerados para estabelecer os factos neles declarados,<sup>17</sup> de acordo com a legislação nacional.
- 3.4.7. O relatório deve conter dados e informações úteis para futuras ações inspetivas, e para a gestão do desempenho do sistema de inspeção: o nome do inspetor ou inspetora do trabalho; todas as partes a quem é dirigido; informações gerais sobre o local de trabalho; os resultados da visita inspetiva; a natureza de todas as infrações; as medidas a tomar; os prazos impostos; se serão provavelmente necessárias verificações adicionais; e as sanções ou ações de seguimento propostas, caso existam.
- 3.4.8. A autoridade de inspeção a nível local ou regional deve proceder à análise dos relatórios das visitas inspetivas, elaborados pelos profissionais sob o seu controlo direto, avaliar dados e tendências, e tomar medidas para melhorar a eficácia das atividades inspetivas, da elaboração de relatórios e do apoio ao cumprimento legal.
- 3.4.9. A autoridade central com atribuições de inspeção do trabalho publica um relatório geral anual sobre o trabalho dos serviços inspetivos sob a sua responsabilidade e transmite cópias ao diretor-geral da Organização Internacional do Trabalho. Tais relatórios devem ser publicados no prazo máximo de um ano após o final do ano a que se referem.<sup>18</sup>
- 3.4.10. A informação a ser incluída no relatório deve ser sempre tão detalhada quanto possível, de acordo com as características nacionais. O relatório deve integrar no mínimo os seguintes elementos: uma lista de leis e regulamentos relativos às funções do sistema de inspeção do trabalho, dados sobre o pessoal dos serviços inspetivos, os locais de trabalho sujeitos a controlo inspetivo e o respetivo número de trabalhadores e trabalhadoras, visitas inspetivas, violações e sanções impostas, acidentes de trabalho e doenças profissionais.<sup>19</sup> O relatório anual sobre a inspeção do trabalho na agricultura pode ser publicado em separado ou como parte integrante do relatório anual geral.
- 3.4.11. Os relatórios devem ser produzidos de acordo com o sistema de estatísticas harmonizadas da inspeção do trabalho produzido pela OIT<sup>20</sup>, ou consistentes com os referenciais nacionais de elaboração de relatórios governamentais.

---

17 Parágrafo 5 da Recomendação (N.º 20).

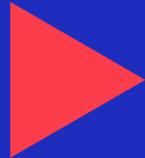
18 Artigo 20.º da Convenção (N.º 81).

19 Artigo 21.º da Convenção (N.º 81).

20 OIT, *Guia sobre a harmonização das estatísticas da inspeção do trabalho*, Genebra, 2016; *Recolha e Utilização de Estatísticas de Inspeção do Trabalho. Pequeno guia*, Genebra, 2016.



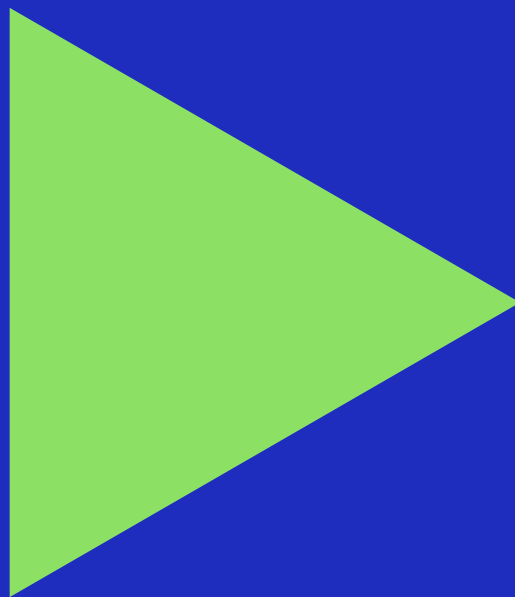




# 4

## **Estatuto e carreira dos inspetores do trabalho**

---



## ► 4.1. Estatuto e condições de serviço

---

- 4.1.1. Nos termos do artigo 6.º da Convenção (N.º 81) e do artigo 8.º da Convenção (N.º 129), o pessoal da inspeção deve ser “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 influências externas inconvenientes”. A inspeção do trabalho é uma função pública e, portanto, os inspetores do trabalho devem pertencer aos quadros públicos.
- 4.1.2. Para que os inspetores e inspetoras do trabalho possam cumprir os seus deveres e missão, a sua imparcialidade e independência devem ser salvaguardadas a todo o momento. Estas prerrogativas da norma podem ser garantidas de diferentes maneiras; contudo, o vínculo laboral dos inspetores e das inspetoras em funções não pode depender de considerações de ordem política.
- 4.1.3. O estatuto de funcionário público é o mais adequado para garantir a independência e imparcialidade destes profissionais, que são indispensáveis ao exercício das suas funções. Este estatuto é compatível com o estabelecimento de um período probatório antes da sua contratação numa base permanente.
- 4.1.4. A fim de assegurar a integridade da inspeção do trabalho, as condições de serviço dos inspetores e das inspetoras do trabalho devem facilitar a estabilidade do emprego e a segurança pessoal no exercício das suas funções, sustentadas por um quadro regulamentar adequado. A estabilidade do emprego é mais bem assegurada se os inspetores e as inspetoras do trabalho forem funcionários públicos com vínculo permanente.
- 4.1.5. A fim de cumprirem os seus deveres de aplicação da legislação laboral e de prestarem informações e aconselhamento sobre as formas de a cumprir, os inspetores do trabalho são investidos de um conjunto de poderes. No entanto, só podem exercer estes poderes se lhes for concedido um estatuto que garanta que as suas decisões, e a sua atividade como um todo, não dependem de influências externas.
- 4.1.6. A independência tem um duplo objetivo de: (a) independência da mudança do Governo; e b) independência de quaisquer outras influências externas inconvenientes. Esta disposição, contida no artigo 6.º da Convenção (N.º 81) e no artigo 8.º da Convenção (N.º 129), deve ser interpretada em conjugação com o artigo 17.º da Convenção (N.º 81) e o n.º 2 do artigo 22.º da Convenção (N.º 129) sobre o poder discricionário dos inspetores do trabalho. As condições de serviço, estatuto e práticas quotidianas de trabalho de um inspetor do trabalho devem permitir a imparcialidade das suas decisões e que as mesmas não sejam condicionadas por circunstâncias de ordem política, tais como uma mudança na gestão, e impedir que terceiros possam orientar ou afetar a decisão do inspetor do trabalho.
- 4.1.7. A não-politização e independência dos inspetores do trabalho consiste em assegurar a autonomia técnica e funcional na tomada de decisões sobre as atividades e prioridades de inspeção. Esta independência e autonomia é perfeitamente compatível com o devido respeito e observância de instruções, circulares, procedimentos operacionais normalizados e critérios técnicos emitidos pela hierarquia sobre a forma de impor o cumprimento da legislação de uma forma harmonizada e coerente.
- 4.1.8. A determinação do número concreto e adequado de inspetores do trabalho, para assegurar uma resposta eficaz, será determinada por critérios específicos do contexto nacional, incluindo: o número, natureza a dimensão e situação específica dos estabelecimentos sujeitos a controlo inspetivo; o número de trabalhadores e trabalhadoras; a quantidade e complexidade das normas legais a observar, os recursos materiais e financeiros disponíveis nos organismos dos serviços inspetivos, e as condições reais sob as quais se concretizam as visitas inspetivas, de

modo a garantir a sua eficácia. A determinação de um rácio exclusivamente baseado no número de inspetores por milhares de trabalhadores não cumpre todos os elementos enumerados no artigo 10.º da Convenção (N.º 81) e não deverá ser considerado como referência.

- 4.1.9. A remuneração dos inspetores e das inspetoras do trabalho deve ser proporcional às suas responsabilidades, e consistente com a de outros trabalhadores e trabalhadoras em funções públicas de categoria profissional comparável no mesmo país. Uma remuneração insuficiente pode motivar numa maior rotatividade e tornar mais difícil atrair profissionais altamente qualificados. Os inspetores e as inspetoras do trabalho podem ser tratados com desrespeito, devido ao baixo nível remuneratório que auferem.<sup>21</sup> Os baixos salários podem levar os inspetores a procurar outras fontes de rendimento e fomentar riscos de suborno, com prejuízos para a responsabilidade, eficácia e imparcialidade da inspeção do trabalho.
- 4.1.10. As Convenções (N.º 81) e (N.º 129) da OIT estabelecem que os Estados-membros devem reembolsar os inspetores do trabalho por “quaisquer despesas de deslocações e despesas acessórias que possam ser necessárias para o desempenho das suas funções”.<sup>22</sup> O não reembolso dessas despesas pode ter como consequências a não realização de visitas aos locais de trabalho com a frequência necessária, o que para uma inspeção do trabalho equivale a não poder cumprir as suas principais funções. Quando a inspeção do trabalho não disponibiliza viaturas oficiais, é necessário utilizar a sua própria viatura ou outro meio de transporte, devendo o reembolso destas despesas ser acautelado.
- 4.1.11. As perspectivas de carreira atrativas são eficazes para reter os inspetores e inspetoras do trabalho e melhorar a sua produtividade.
- 4.1.12. Os inspetores e inspetoras do trabalho devem ter a oportunidade de desempenhar funções de dirigente em algum momento da sua vida profissional através de concursos internos, que envolvam a aquisição de novas qualificações ou a aprovação em exames, mas o mérito e a antiguidade devem também ser tidos em conta.
- 4.1.13. A mobilidade horizontal, que envolve 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 quando regressam ao seu posto anterior. Qualquer movimento horizontal deste tipo não deve ser feito em detrimento da capacidade da autoridade para desempenhar as suas funções.
- 4.1.14. A mobilidade geográfica e funcional permite adquirir experiência e novos conhecimentos e contribuir para evitar o risco de conluio, mas a mobilidade não deve ser imposta como sanção, exceto por razões relacionadas com o cumprimento de regras éticas.
- 4.1.15. Devem implementadas políticas de recursos humanos apropriadas para promover uma maior diversidade, incluindo de género, do pessoal da inspeção do trabalho.
- 4.1.16. Nenhum inspetor ou inspetora do trabalho pode realizar devidamente o seu trabalho se for vítima de abuso ou sob ameaça. Devem ser asseguradas as medidas de proteção legal adequadas e eficazes para contra a violência, assédio ou intimidação durante o seu trabalho, em conformidade com a Convenção (N.º 190) sobre a Violência e Assédio, de 2019.

---

21 Ver parágrafo 14 da Recomendação (N.º 20): «A inspeção deve manter-se independente de mudanças de governo; (...) os inspetores devem gozar de um estatuto e um nível remuneratório tais que garantam a sua liberdade de quaisquer influências externas inconvenientes».

22 Ver ponto 2 do artigo 11.º da Convenção (N.º 81).

## ► 4.2. Recrutamento de inspetores do trabalho

---

- 4.2.1. A eficácia da inspeção do trabalho depende em grande parte da adequação dos recursos, da competência e da qualidade do seu pessoal. Por este motivo, os n.º 1 e 2 do artigo 7.º da Convenção (N.º 81) e os n.º 1 e 2 do artigo 9.º da Convenção (N.º 129) estabelecem o princípio de que os inspetores e inspetoras do trabalho devem ser recrutados exclusivamente em função das suas qualificações para o exercício das suas funções, devendo os meios de aferição dessas qualificações ser determinados pela autoridade competente.
- 4.2.2. O processo de recrutamento de inspetores do trabalho deve basear-se nos princípios da transparência, igualdade, mérito e capacidade.
- 4.2.3. Os critérios de elegibilidade devem incluir o nível de habilitação académica e experiência que os candidatos e candidatas devem ter concluído à data concurso geral para ingresso na carreira, para além das competências exigidas, incluindo competências transversais. O concurso para ingresso na carreira inspetiva deve permitir candidaturas externas ao setor público, e o anúncio das vagas devem ser do conhecimento geral, desde o setor privado, a organizações de trabalhadores e de empregadores.
- 4.2.4. A qualificação académica adequada ao desempenho de futuras funções na inspeção do trabalho depende em grande medida do mandato da entidade competente em matéria de inspeção do trabalho, do posto de trabalho a concurso, e das políticas gerais de ingresso na administração pública. Se as circunstâncias nacionais permitirem, o nível académico mínimo exigido deve ser de grau superior, licenciatura ou superior, ou de nível de competência equivalente, tal como definido pela legislação nacional.
- 4.2.5. As competências transversais exigidas devem incluir: a capacidade de relacionar-se e trabalhar com as pessoas; a capacidade de trabalhar bem sob pressão e sem supervisão; a iniciativa; a capacidade de adquirir a confiança de todas as partes; e a capacidade de comunicar eficazmente.<sup>23</sup>
- 4.2.6. O procedimento de recrutamento para fins de inspeção o trabalho deve ser o mesmo aplicável às restantes carreiras de serviço público, com as devidas adaptações às especificidades da função. Os parâmetros de recrutamento podem também fazer parte de padrões e requisitos de serviço público mais amplos.
- 4.2.7. Entrevistas apropriadas em profundidade, conduzidas de forma justa e objetiva, são o melhor caminho para a autoridade competente selecionar os perfis mais adequados. Em alguma fase do processo de seleção, os candidatos e candidatas podem realizar testes escritos que permitam uma avaliação dos seus conhecimentos jurídicos e/ou técnicos relevantes.
- 4.2.8. A formação pode ser incluída no processo de seleção, ou apenas realizada após a nomeação do candidato ou candidata.
- 4.2.9. A ação afirmativa positiva para candidatos e candidatas pertencentes a grupos sub-representados pode ser adotada aquando do recrutamento, de acordo com políticas e procedimentos governamentais mais abrangentes, sobre o acesso ao emprego na função pública.
- 4.2.10. Recomenda-se que os candidatos aprovados e candidatas aprovadas para ingresso na carreira da inspeção do trabalho sejam sujeitos a um período probatório, após o qual se submetem a um

---

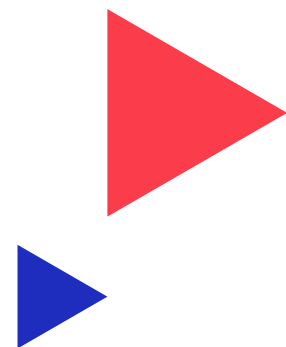
<sup>23</sup> Ver parágrafo 13 da Recomendação (N.º 20): «é essencial que os inspetores possuam em geral um elevado nível de formação técnica e experiência, sejam pessoas de boa educação geral, e pelo seu carácter e capacidades sejam capazes de adquirir a confiança de todas as partes».

exame final ou quaisquer outros meios de avaliação de competências, conforme apropriado ao abrigo da legislação ou prática nacionais, a fim de serem nomeados de forma definitiva.<sup>24</sup>

### ▶ 4.3. Peritos e especialistas associados

---

- 4.3.1. O artigo 9.º da Convenção (N.º 81) estabelece que “Cada Membro tomará as medidas necessárias para assegurar que peritos e especialistas técnicos devidamente qualificados, incluindo especialistas em medicina, engenharia, eletricidade e química, sejam associados aos trabalhos de inspeção, da forma que for considerada mais adequada nas condições nacionais, a fim de garantir a aplicação das disposições legais relativas à proteção da saúde e segurança dos trabalhadores durante o seu trabalho e de investigar os efeitos dos processos, materiais e métodos de trabalho sobre a saúde e segurança dos trabalhadores”. O artigo 11.º da Convenção (N.º 129) estabelece que: “Cada Membro tomará as medidas necessárias para assegurar que peritos e especialistas técnicos devidamente qualificados, que possam ajudar a resolver problemas que exijam conhecimentos técnicos, sejam associados ao trabalho de inspeção do trabalho na agricultura da forma que se considere mais adequada nas condições nacionais”.
- 4.3.2. Recomenda-se que estes e estas especialistas, incluindo de psicologia do trabalho, higienistas industriais, especialistas em ergonomia e de outras especialidades, façam parte do quadro de pessoal da inspeção do trabalho.<sup>25</sup> As inspeções do trabalho devem também estabelecer políticas, protocolos e acordos de cooperação para terem acesso a perícia de alta qualidade e independente fora da função da inspeção do trabalho.



---

24 Ver parágrafo 15 da Recomendação (Nº 20): «Os inspetores nomeados devem submeter-se a um período de estágio com o objetivo de testar as suas qualificações e de os formar para as suas funções, e que a sua nomeação só deve ser confirmada no final desse período se tiverem demonstrado plenamente qualificados para as funções inspetivas».

25 Ver parágrafo 11 da Recomendação (Nº 20): «Tendo em conta as difíceis questões científicas e técnicas que decorrem das condições da indústria moderna em relação aos processos que envolvem a utilização de materiais perigosos, a remoção de poeiras e gases prejudiciais, a utilização de instalações elétricas e outros assuntos, é essencial que peritos com formação e experiência médica, de engenharia, elétrica ou outras ciências competentes sejam pertençam aos quadros do estado para lidar com tais problemas.»

## ► 4.4. Formação de inspetores do trabalho

---

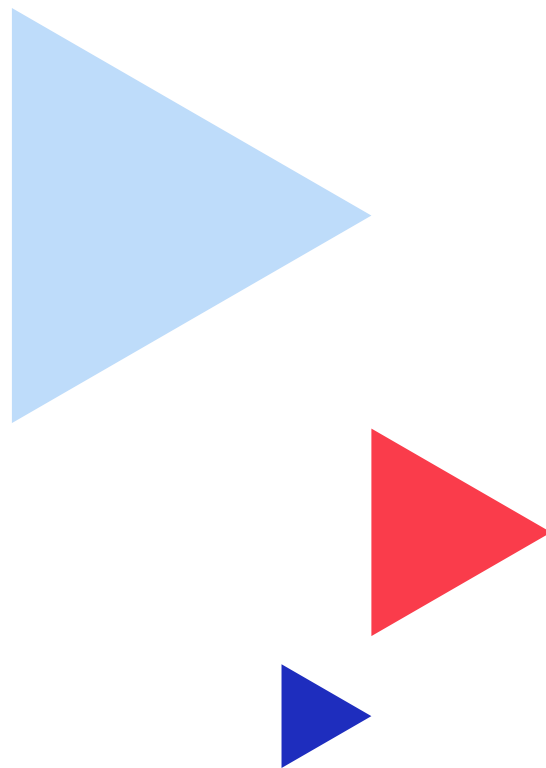
- 4.4.1. Nos termos do n.º 3 do artigo 7.º da Convenção (N.º 81), “Os inspetores do trabalho devem receber formação adequada para o desempenho das suas funções”. O n.º 3 do artigo 9.º da Convenção (N.º 129) estipula que “Os inspetores do trabalho na agricultura receberão formação adequada para o desempenho das suas funções e serão tomadas medidas para lhes proporcionar uma formação complementar adequada no exercício das suas funções”. O artigo 10.º da Convenção (N.º 150) dispõe que o pessoal da administração do trabalho “tenha acesso à formação necessária para tais atividades”. O sistema de inspeção do trabalho deve elaborar e desenvolver uma política e um programa de formação com base numa análise prévia das necessidades de formação e que resulte num currículo de formação. Recomenda-se que a inspeção do trabalho tenha acesso a instalações de formação de alta qualidade, tais como a sua própria escola nacional, ou a colaboração estrutural com universidades e/ou instituições especializadas.
- 4.4.2. Os Estados-membros devem disponibilizar recursos adequados para a conceção e implementação de programas de formação nacionais financiados, com vista a atualizar as competências técnicas, reforçar as competências transversais necessárias para dialogar de forma construtiva com trabalhadores e empregadores em situações frequentemente difíceis e stressantes e apoiá-los na mudança de práticas e comportamentos, reforçando o comportamento ético e assegurando a independência dos inspetores do trabalho.<sup>26</sup>
- 4.4.3. A formação inicial deve incluir uma componente teórica e uma componente prática. A componente teórica pode incluir formação em sala de aula e/ou cursos a distância/*online*. A formação inicial deve ter uma duração mínima proporcional ao elevado nível de conhecimentos técnicos e regulamentares exigidos para o exercício da carreira inspetiva, bem como para reforçar a capacidade de contribuir para impulsionar mudanças eficazes com vista a um maior cumprimento da lei nos locais de trabalho.
- 4.4.4. A componente teórica da formação deve incluir no mínimo os seguintes conteúdos: funções, poderes e deveres dos inspetores e inspetoras do trabalho; conhecimentos aprofundados sobre o quadro técnico e regulamentar relevante que se enquadre no mandato da inspeção do trabalho; sistemas de inspeção e administração do trabalho; características e tendências do mercado de trabalho, incluindo tendências emergentes e categorias de trabalhadores e trabalhadoras; procedimentos operacionais normalizados; elaboração de relatórios; medidas e procedimentos de controlo e de aplicação de sanções; competências em matéria de inquirição; e gestão de conflitos e de stresse.
- 4.4.5. A componente prática deve incluir visitas a locais de trabalho em diferentes setores coordenadas uma pessoa mais experiente. A mentoria estruturada, em vez da simples reprodução do exemplo, pode ser um instrumento de formação para novos os elementos. O mentor ou mentora deve ser alguém mais experiente que realiza intervenções conjuntas com o ou a estagiária, com métodos e objetivos de formação claros em mente. O mentor ou mentora pode também oferecer apoio profissional geral aos novos elementos durante o período de mentoria ou estágio de ingresso na carreira inspetiva.
- 4.4.6. Todos os inspetores e inspetoras do trabalho devem receber formação significativa sobre conteúdos relacionados com as disposições da legislação do trabalho e o respeito pelos requisitos que procuram impor, sobre a extensão dos seus poderes e responsabilidades legais, sobre tecnologias e manutenção de registos, sobre como lidar e comunicar com empregadores

---

26 OIT, Resolução relativa à administração e inspeção do trabalho, 2011, Parágrafo 15.

e trabalhadores, e sobre os requisitos de independência, integridade, de uma atitude positiva de resolução de problemas e sobre prevenção da corrupção ou suborno.

- 4.4.7 A formação deve incluir a familiarização com os papéis desempenhados pelas organizações de empregadores e de trabalhadores, e o trabalho dos órgãos consultivos, tais como representantes para a segurança e comissões de trabalhadores com representação nas empresas. Sempre que possível, a formação deve também incluir o contacto com o contexto comercial e operacional, a natureza do setor privado e os desafios que enfrenta.
- 4.4.8. A formação deve ser periodicamente complementada, atualizada e melhorada não só para atualizar as suas competências, mas também para que se mantenham a par dos novos regulamentos, riscos e tecnologias e para cobrir necessidades específicas de um setor.
- 4.4.9. O conteúdo e os métodos de formação devem ser adequados para satisfazer as necessidades específicas dos diferentes cargos e responsabilidades dos inspetores e inspetoras do trabalho, incluindo aqueles e aquelas que exercem funções diretivas na inspeção do trabalho.
- 4.4.10. Sempre que exista um sistema de avaliação do desempenho, a participação em atividades de formação deve ser tida em conta, uma vez que a formação deve ser vista não só como resposta às necessidades do sistema de inspeção do trabalho, mas também para fins de desenvolvimento profissional.



## ► 4.5. Deontologia

---

- 4.5.1. Nos termos do artigo 15.º da Convenção (N.º 81) e do artigo 20.º da Convenção (N.º 129): “Sob reserva das exceções que possam ser feitas pelas leis ou regulamentos nacionais, os inspetores do trabalho deverão: (a) estar proibidos de ter qualquer interesse direto ou indireto nas empresas sob a sua supervisão; (b) estar vinculados, sob pena de sanções ou medidas disciplinares adequadas, a não revelar, mesmo após a cessação das suas funções, quaisquer segredos de fabrico ou comerciais ou processos de trabalho que possam vir a ter conhecimento no exercício das suas funções; e (c) tratar como absolutamente confidencial a fonte de qualquer denúncia que lhes apresente um incumprimento ou uma violação das disposições legais e não revelar qualquer informação ao empregador ou ao seu representante de que foi efetuada uma visita de inspeção em consequência da receção dessa denúncia.”
- 4.5.2. Quanto à obrigação de destacamento, o conceito de interesse direto e indireto deve ser definido com precisão na legislação nacional ou na regulamentação aplicável ao setor público, de modo a avaliar o âmbito exato da proibição. Deve abranger não apenas 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 ou inspetora do trabalho. Devem estar previstas sanções e consequências claras para qualquer violação dos requisitos de independência, integridade e confidencialidade.
- 4.5.3. O dever de sigilo profissional, em conformidade com a alínea b) do artigo 15.º da Convenção (N.º 81), deve ser claramente estabelecido nos regulamentos da inspeção do trabalho, uma vez que, através das suas atividades de supervisão, os inspetores e inspetoras podem deparar-se com informações confidenciais.
- 4.5.4. A obrigação de confidencialidade aplica-se a todo o pessoal que trabalha na inspeção do trabalho.
- 4.5.5. Para além das disposições contidas no código administrativo e penal, os governos devem reforçar o comportamento ético dos inspetores do trabalho, através de orientações e do estabelecimento de mecanismos destinados a evitar de práticas antiéticas, bem como para identificar e relatar tais práticas sempre que sejam detetadas. Para além das políticas e regulamentos nacionais, estes mecanismos internos podem integrar códigos de conduta, protocolos,<sup>27</sup> módulos de formação, procedimentos de investigação interna e proteção para denunciante. Quando se verificar alguma situação de corrupção ou suborno, o processo deve ser encaminhado para as autoridades competentes para que estas possam analisar eventuais acusações criminais, tais como acusações contra quaisquer agentes externos que tentem subornar o pessoal da inspeção ou fazer com que estes profissionais violem as suas obrigações em relação aos princípios da independência, integridade e manutenção da confidencialidade.

---

27 *The Global Code of Integrity for Labour Inspection* da Associação Internacional de Inspeção do Trabalho pode ser tomado como referência. O Código apresenta um quadro ético de seis grandes valores: conhecimento e competência; honestidade e integridade; cortesia e respeito; objetividade, neutralidade e justiça; empenho e capacidade de resposta; e coerência entre o comportamento pessoal e profissional.



## ► 4.6. Outros aspetos estatutários

---

- 4.6.1. Nos termos do artigo 8.º da Convenção (N.º 81) e do artigo 10.º da Convenção (N.º 129): “Tanto os homens como as mulheres podem ser nomeados para o pessoal de inspeção; quando necessário, podem ser atribuídas tarefas especiais aos inspetores homens e mulheres”.
- 4.6.2. As condições de trabalho da inspeção do trabalho devem refletir a igualdade de género dos seus profissionais, que deve ser apoiada por um quadro regulamentar apropriado. Em caso de persistência de disposições estatutárias, instruções administrativas ou práticas incompatíveis com a política de igualdade, o seu conteúdo deve ser revogado, tal como estabelecido no artigo 3.º da Convenção (N.º 111), sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão, de 1958 e de acordo com as disposições do Capítulo V da Convenção (N.º 190).
- 4.6.3. O desempenho dos inspetores do trabalho deve ser avaliado de acordo com os sistemas de avaliação aplicáveis aos trabalhadores e trabalhadoras da administração pública, com a devida consideração pelas especificidades da carreira inspetiva.
- 4.6.4. Durante o desempenho das suas funções, os inspetores e inspetoras do trabalho estão potencialmente expostos a riscos diferentes consoante a natureza da atividade sujeita a controlo inspetivo, onde se verifiquem riscos químicos, físicos, biológicos, bem como riscos de violência verbal e/ou física ou ameaças de instauração de procedimentos legais.
- 4.6.5. Cada serviço inspetivo deve avaliar os riscos a que o seu pessoal se encontra exposto, incluindo o risco de violência. Esta avaliação deve ser adaptada ao contexto de cada país, o que significa que devem ser considerados fatores pessoais, organizacionais e operacionais.
- 4.6.6. São propostas as seguintes ações mínimas com vista a uma proteção eficaz contra os riscos a que os inspetores e inspetoras do trabalho estão expostos:
- proporcionar formação a todos os inspetores e inspetoras sobre formas de lidar com a violência e o assédio, e sobre a legislação, política e protocolos aplicáveis, particularmente antes de entrarem em funções, mas também como formação contínua;
  - assegurar que a inspeção do trabalho dispõe de mecanismos para que os inspetores e inspetoras do trabalho informem quanto a ameaça, abuso ou intimidação, e que tais queixas sejam tratadas de forma rápida e imparcial;
  - proteger, defender e apoiar inspetores e inspetoras que sejam vítimas de violência, incluindo apoio psicossocial, e apoiar efetivamente a acusação dos perpetradores; e
  - fornecer comunicação interna sobre as disposições em vigor para prevenir e proteger o corpo inspetivo e comunicar externamente os objetivos, o papel e as prerrogativas para assegurar que a função de inspeção do trabalho e as prerrogativas dos inspetores do trabalho são bem conhecidas por todos.
- 4.6.7. As condições de trabalho dos inspetores e inspetoras devem incluir a proteção contra quaisquer ameaças e violência durante o desempenho das suas funções. Devem ter poderes para procurar a colaboração efetiva das forças policiais e a assistência jurídica nessas circunstâncias.
- 4.6.8. É impossível garantir um seguro de responsabilidade criminal, mas recomenda-se que as inspeções do trabalho devam assegurar a proteção de cada profissional relativa a responsabilidade civil através de proteções apropriadas de imunidade legal para inspeções de boa-fé e/ou apólices de seguro de responsabilidade civil.



# ▶ 5

## Poderes e métodos de inspeção

---



## ► 5.1. Poderes conferidos aos inspetores do trabalho

---

5.1.1. Os poderes conferidos aos inspetores e inspetoras do trabalho devem ser estipulados por lei a fim de se evitar quaisquer ambiguidades. Essa definição é importante para orientar a ação inspetiva e para assegurar que todas as partes abrangidas podem contribuir para a eficácia da legislação laboral, compreendam o papel da inspeção do trabalho e sejam capazes de fazer pleno uso das suas funções eficazmente. Quando compatível com a legislação e regulamentos administrativos nacionais, os inspetores e inspetoras do trabalho deve ser-lhes conferida a condição de autoridade pública ou de funções de categoria superior.

## ► 5.2. Poderes de controlo: Ações de inspeção, em particular visitas de inspeção

---

5.2.1. De acordo com o artigo 12.º da Convenção (N.º 81):

1. Os inspetores do trabalho munidos de qualquer meio justificativo das suas funções deverão ser autorizados:
  - a) A entrar livremente, sem aviso prévio, a qualquer hora do dia ou da noite, em qualquer local de trabalho sujeito 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 que considerem necessários para se certificarem de que as disposições legais estão a ser efetivamente observadas, e em particular:
    - i) interrogar, quer isoladamente, quer na presença de testemunhas, o empregador ou o pessoal da empresa sobre quaisquer questões relativas à 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 empregadora ou ao seu representante.
2. Por ocasião de uma visita de inspeção, deverá o inspetor informar da sua presença a entidade empregadora ou o representante da mesma, a não ser que tal notificação possa, no seu entender, ser prejudicial para o desempenho das suas funções.

- 5.2.2. De acordo com o artigo 16.º da Convenção (N.º 129), os inspetores e inspetoras do trabalho têm as mesmas prerrogativas, com as seguintes diferenças:
1. Na agricultura podem interrogar, quer em privado quer perante testemunhas, o empregador, o pessoal da empresa ou qualquer outra pessoa que se encontre na exploração sobre quaisquer questões relativas à aplicação das disposições legais.
  2. Podem pedir, de formas que deverão ser previstas na legislação nacional, a apresentação de quaisquer livros, registos ou outros documentos cuja conservação seja prescrita pela legislação relativos às condições de trabalho e de vida, a fim de verificar a sua conformidade com as disposições legais, e de copiar tais documentos ou de elaborar resumos.
  3. Não podem entrar na residência privada do explorador de uma empresa agrícola, nos termos das alíneas a) ou b) do n.º 1 do artigo 16.º, salvo com o seu consentimento ou munido de uma autorização especial emitida pela autoridade competente.
- 5.2.3. O tempo de trabalho dos inspetores e das inspetoras deve ser dedicado na sua maioria à visita aos locais de trabalho.<sup>28</sup> Quando apropriado, a utilização de tecnologia poderá permitir a realização de ações inspetivas sem presença física nos locais de trabalho. Quando o objetivo da inspeção, por exemplo, é verificar documentos, recolher depoimentos de testemunhas, ou confirmar a reparação de instalações físicas (provas fotográficas), este poderá ser o caso.
- 5.2.4. Uma vez que os locais de trabalho devem ser visitados com a frequência e a profundidade necessárias para assegurar a aplicação efetiva das disposições legais relevantes,<sup>29</sup> as autoridades com atribuições de inspeção do trabalho devem abster-se de limitar o âmbito legal das inspeções a determinadas áreas ou a listas de controlo pré-estabelecidas. Adicionalmente, as inspeções do trabalho não devem estabelecer limites rigorosos para a duração máxima das visitas inspetivas. Na medida em que a eficácia das visitas inspetivas, não seja comprometidas, as mesmas deverão respeitar as atividades das empresas e dos trabalhadores. Devem ser consideradas as tecnologias de informação e comunicação e outras soluções não invasivas.
- 5.2.5. O mundo do trabalho evolui rapidamente, com um dinamismo crescente e exigindo uma modernização dos sistemas de inspeção do trabalho e dos seus métodos de intervenção. De acordo com os níveis de desenvolvimento nacional, o acesso às tecnologias de informação e comunicação e os recursos financeiros dos serviços de inspeção, devem ser explorados meios como a monitorização eletrónica e a comunicação virtual com empresas e com trabalhadores, ou a consulta eletrónica de registos judiciais, a reflexão sistémica, a utilização de algoritmos de planeamento e supervisão do trabalho, instrumentos com base em grandes dados (*big data*) e outros meios. As questões relativas à proteção da privacidade, devem ser tidas em conta na recolha e análise de dados, e quaisquer inovações eletrónicas propostas devem ser comunicadas às organizações de empregadores e de trabalhadores, dando-lhes a oportunidade de expor a sua opinião ou quaisquer preocupações.
- 5.2.6. A introdução de um sistema de registo informatizado requer um planeamento cuidadoso. As tecnologias de informação e comunicação a serem implementadas devem ser rentáveis e ajustar-se ao nível de desenvolvimento tecnológico do país. Um sistema de gestão da informação de inspeção deve ser concebido primeiro para permitir uma decisão sobre os tipos de *hardware* e pacotes de *software* informáticos necessários.

---

28 Ver parágrafo 8 da Recomendação (N.º 20): "Para garantir o contacto tão próximo quanto possível com os estabelecimentos sujeitos ao controlo inspetivo e com empregadores e trabalhadores, e para que tanto quanto possível do seu tempo possa ser dedicado à visita efetiva dos estabelecimentos, estes profissionais devem ser colocados, quando as circunstâncias do país o permitam, na proximidade das atividades produtivas.

29 Ver artigo 16.º da Convenção (N.º 81): «Os locais de trabalho devem ser inspecionados tão frequente e detalhadamente quanto necessário para assegurar a aplicação efetiva das disposições legais em questão.»

- 5.2.7. Um sistema de informação adequado permite a produção, monitorização e análise de dados oportunos, válidos e fiáveis dos registos da inspeção do trabalho, que contribuem para o desenvolvimento de sistemas inspetivos eficientes e das suas funções.
- 5.2.8. Como regra geral, as visitas de inspeção devem ser efetuadas sem aviso prévio. Os requisitos legais de notificação prévia aos empregadores de uma visita de inspeção ou de exigência de consentimento para inspeções por parte de outras agências governamentais não são compatíveis com as disposições das Convenções (N.º 81) e (N.º 129) e devem ser eliminados.
- 5.2.9. Para além de um planeamento eficaz do trabalho de inspeção, a forma como cada visita inspetiva é preparada e realizada é crucial, pelo que devem ser considerados os seguintes elementos:
- a) é necessária uma preparação adequada para cada visita;
  - b) a visita deve seguir um procedimento operacional previamente estabelecido;
  - c) devem ser previstas ações de acompanhamento, nomeadamente a apresentação de relatórios de inspeção e visitas de acompanhamento, se necessário;
  - d) sempre que possível, a entidade empregadora deve ser informada de qualquer visita de acompanhamento ou procedimentos de acompanhamento programados; e
  - e) a inclusão de visitas inspetivas, como parte de campanhas mais abrangentes planeadas e implementadas em colaboração com os parceiros sociais.
- 5.2.10. A informação de base a recolher para cada visita inspetiva dependerá do tipo de inspeção. Na ausência de informação previamente recolhida, na primeira visita deve ser construído um fundo documental sobre o local de trabalho. Em geral, e entre outros aspetos, a preparação da visita de inspeção deve incluir a verificação dos ficheiros e registos sobre a empresa ou organização a inspecionar relativos a:
- a) localização e nome da pessoa de contacto;
  - b) número total de trabalhadores por sexo, jovens trabalhadores, aprendizes, níveis de qualificação e outras características relevantes e sempre que tal seja necessário para ser recolhido e retido em conformidade com a legislação nacional;
  - c) natureza do processo de trabalho e dos seus produtos e serviços finais;
  - d) matérias-primas e equipamentos utilizados, particularmente se estiverem envolvidos produtos químicos;
  - e) avaliações de risco disponíveis e documentação das medidas tomadas para evitar, prevenir e/ou mitigar os riscos avaliados;
  - f) quaisquer violações anteriores à legislação laboral, ações tomadas, decisões proferidas, sanções impostas, etc., dentro de um período razoável de tempo em conformidade com a legislação e a prática nacionais. Estes elementos podem fornecer uma visão do compromisso geral da empresa ou organização em cumprir a legislação laboral, mas com o cuidado de se concentrar no material recente e reconhecer mudanças na gestão, política e prioridades adoptadas na sequência de problemas anteriores. A atitude geral recente da empresa ou organização perante a inspeção (hostil, indiferente, cooperativa);
  - g) acidentes de trabalho e doenças nos últimos anos, e em particular acidentes mortais;
  - h) denúncias de trabalhadores ou representantes dos trabalhadores que tenham sido confirmadas, e as medidas tomadas para tratar estas denúncias;
  - i) existência de um sindicato na empresa, e se existe um acordo coletivo, quer setorial, territorial ou a nível da empresa. Deve também ser considerada qualquer negociação ou

conflito em curso entre a entidade empregadora e os sindicatos, e quaisquer ligações possíveis entre os assuntos em causa e a apresentação da denúncia;

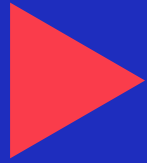
- j) natureza das relações de trabalho/tipos de contratos quando tal se enquadra no mandato da inspeção do trabalho;
- k) se é um local de trabalho com múltiplos empregadores;
- l) relações contratuais com relevância para a inspeção (franchisado, subcontratante, filial, etc.);
- m) natureza das operações do setor público ou privado; e
- n) qualquer relatório recente disponível ao público ou informação relacionada com questões laborais na empresa que possa ajudar o inspetor ou inspetora na sua preparação.

Grande parte desta informação pode eventualmente ser armazenada numa base de dados eletrónica e ser facilmente acedível antes das visitas de inspeção. Os relatórios eletrónicos, permitem a alterações e atualização constante da informação.

- 5.2.11. Ao efetuarem uma visita a um estabelecimento, os inspetores e inspetoras do trabalho devem ser competentes, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 12.º da Convenção (N.º 81) e do artigo 16.º da Convenção (N.º 129), para efetuar qualquer exame, teste ou inquérito que considerem necessário para se certificarem de que as disposições legais estão a ser estritamente observadas. As prerrogativas estabelecidas para este fim incluem a realização de entrevistas, verificação de documentos e recolha de amostras de produtos, materiais e substâncias.
- 5.2.12. As listas de verificação pré-estabelecidas, quando utilizadas, devem ser consideradas como instrumentos facilitadores das visitas inspetivas, e indicarem nas áreas sujeitas ao controlo, os aspetos a examinar, mas não devem ser impeditivas da supervisão, por parte dos inspetores e inspetoras do trabalho, do cumprimento de quaisquer outras disposições relacionadas com as condições de trabalho e a proteção dos trabalhadores e trabalhadoras no âmbito da sua competência, de acordo com a legislação nacional.
- 5.2.13. Os inspetores e inspetoras do trabalho devem fazer todos os esforços para envolver os representantes sindicais ou outros representantes dos trabalhadores, quando existam, e a direção nas visitas de inspeção, protegendo ao mesmo tempo a confidencialidade da fonte da reclamação.
- 5.2.14. No seguimento de cada visita, é conveniente, levar a cabo outras ações de acompanhamento para determinar quais as medidas corretivas adotadas pela entidade empregadora para corrigir as infrações previamente detetadas.



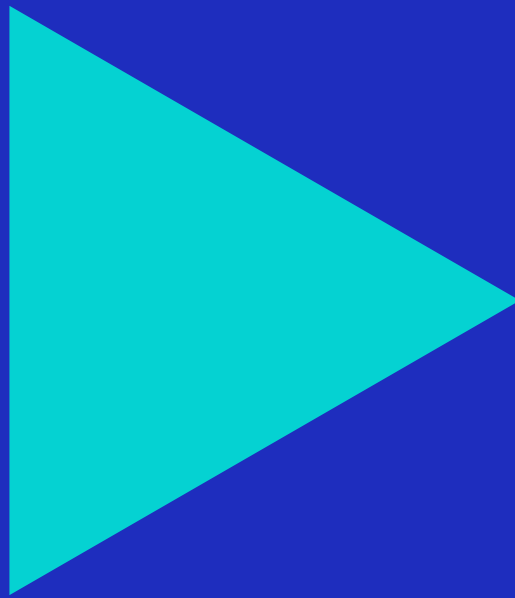




# 6

## Medidas de control inspetivo

---



## ► 6.1. Princípios gerais

---

- 6.1.1. Conscientes das rápidas mudanças no mundo do trabalho, os serviços da inspeção do trabalho devem diversificar os seus métodos de intervenção, como são disso exemplo as medidas para assegurar uma resposta proporcional à gravidade das infrações no direito e na prática, dar a conhecer à autoridade competente irregularidades ou abusos que não se encontram especificamente abrangidos pela legislação existente, fornecer aconselhamento e informação, levar a cabo visitas sem aviso prévio, e articular eficazmente com as entidades empregadoras e trabalhadores e respetivos representantes, para assegurar o respeito pelas normas.
- 6.1.2. O controlo da aplicação da legislação laboral, ou seja, o cumprimento obrigatório das normas e regulamentos, é uma das principais responsabilidades da inspeção do trabalho. Os melhores resultados em termos de cumprimento legal podem ser alcançados combinando amplos esforços quer da promoção do cumprimento, nomeadamente através de divulgação e prestação de informação e aconselhamento técnico, quer através de procedimentos de controlo e fiscalização bem orientados, e o uso adequado de sanções e injunções dissuasivas.
- 6.1.3. O leque de potenciais sanções a aplicar pela os inspetores do trabalho encontra-se definido na lei e deve ser suficientemente amplo e diversificado, de modo a tratar as infrações que não revistam o mesmo nível de gravidade de forma que reflita esta diferença, mas que também permita exercer um verdadeiro efeito dissuasor.
- 6.1.4. Em conformidade com a classificação das infrações pela legislação nacional, pode ser mais expedito um sistema de sanções administrativas para algumas violações.

## ► 6.2. Notificações emitidas por inspetores do trabalho

---

- 6.2.1. Os inspetores e inspetoras do trabalho devem ter poderes para emitir dois tipos de notificações sem instaurar um processo ou dirigir-se a uma autoridade judicial ou arbitral:
  - a) notificações de melhoria, que consistem no poder de ordenar a adoção de medidas dentro de um limite de tempo prescrito. Em conformidade com a alínea a) do ponto 2 do artigo 13.º da Convenção (N.º 81) e a alínea a) do ponto 2 do artigo o artigo 18.º da Convenção (N.º 129), os inspetores do trabalho devem estar habilitados a emitir ou mandar emitir ordens que exijam tais alterações ao estabelecimento ou instalação, a serem efetuadas dentro de um prazo determinado, conforme apropriado para garantir o cumprimento das disposições legais relativas à segurança e saúde dos trabalhadores;<sup>30</sup> e
  - b) notificações de interdição, que consistem no poder de ordenar medidas com força executória imediata. Em conformidade com a alínea b) do Ponto 1 do artigo 13.º da Convenção (N.º 81) e a alínea b) do ponto 2 do artigo 18º da Convenção (N.º 129), e sujeito a qualquer direito de recurso a uma autoridade judicial ou administrativa, os inspetores devem poder ordenar a tomada de medidas com força executória imediata em caso

---

30 Parágrafo 6 da Recomendação (N.º 20): «os inspetores deverão estar habilitados, nos casos em que seja necessária uma ação imediata para impor a conformidade do estabelecimento ou instalação, com as disposições legais, a emitir uma notificação de execução imediata, ou com prazo estabelecido (ou, se esse procedimento não estiver de acordo com os sistemas administrativos ou judiciais do país, a solicitar às autoridades competentes uma ordem) exigindo que as alterações no estabelecimento ou instalação sejam efetuadas dentro de um determinado prazo, conforme necessário para garantir o cumprimento integral e exato das leis e regulamentos relativos à saúde e segurança dos trabalhadores».

de perigo iminente para a saúde ou segurança dos trabalhadores, com o objetivo de assegurar a situação e eliminar o perigo.

- 6.2.2. Um recurso contra uma notificação de interdição não deve geralmente ter um efeito suspensivo, uma vez que a mesma se destina a proteger os trabalhadores e trabalhadoras contra um perigo iminente e este objetivo não pode ser alcançado se a execução de uma injunção puder ser adiada por interpor um recurso.<sup>31</sup> No entanto, nas jurisdições de direito comum, se uma entidade empregadora puder comprovar perante um juiz ou outra autoridade de recurso, de que dispõe de mecanismos para remover ou reduzir o risco que deu origem à notificação de interdição, ou que a notificação foi emitida por erro ou de forma inadequada, o juiz ou autoridade deve ter poderes para modificar, remover ou antecipar a data de conclusão de tal notificação.
- 6.2.3. Devido à natureza diferente das notificações (recurso que consiste em obrigar a entidade empregadora a eliminar a causa do incumprimento ou a cessar um determinado comportamento ou processo) e sanções (punição por incumprimento), ambos podem ser executados em paralelo.
- 6.2.4. Para além da emissão de notificações de melhoria e de interdição, devem ser realizadas ações inspetivas de acompanhamento para verificar o cumprimento das ordens constantes nessas notificações e verificar se a infração foi ou não sanada.<sup>32</sup> Quando a notificação tem o efeito de suspender as atividades ou operações empresariais, a demissão de pessoas ou a perda de postos de trabalho, ou outros prejuízos graves para a empresa ou para trabalhadores e trabalhadoras, deve haver um processo que viabilize a rápida finalização ou recurso, e quaisquer decisões de interdição devem ser claramente limitadas no tempo e definir com precisão as medidas a serem tomadas pela entidade empregadora.

## ► 6.3. Sanções

6.3.1. Nos termos do artigo 17.º da Convenção (N.º 81) e do artigo 22.º da Convenção (N.º 129):

1. As pessoas que violem ou negligenciem a observância das disposições legais aplicáveis pelos inspetores do trabalho ficarão sujeitas a procedimento judicial sem aviso prévio: No entanto, a legislação nacional poderá prever exceções relativamente a casos em que deva ser feita uma notificação prévia com vista à aplicação de medidas corretivas ou preventivas.
2. Será deixado ao critério dos inspetores do trabalho fazer advertências ou dar conselhos, em vez da instauração ou recomendação de procedimentos.

Nos termos do artigo 18.º da Convenção (N.º 81) e do artigo 24.º da Convenção (N.º 129): Serão previstas pela legislação nacional e efetivamente aplicadas sanções adequadas para as violações das disposições legais cuja verificação do cumprimento incumba à inspeção do trabalho, bem como às obstruções à atividade dos inspetores e inspetoras a inspeção do trabalho no exercício das suas funções.

6.3.2. Os inspetores e inspetoras do trabalho devem ter o poder discricionário de optar por impor ou não um procedimento sancionatório para fazer cumprir as disposições legais. Devem ter a capacidade de julgamento necessária para saberem distinguir entre incumprimento grave

31 Parágrafo 6 da Recomendação (N.º 20): «em circunstância alguma deverão as disposições destinadas a proteger as entidades empregadoras contra ações arbitrárias prejudicar a tomada de medidas com vista à prevenção de perigos iminentes, cuja existência tenha sido devidamente demonstrada».

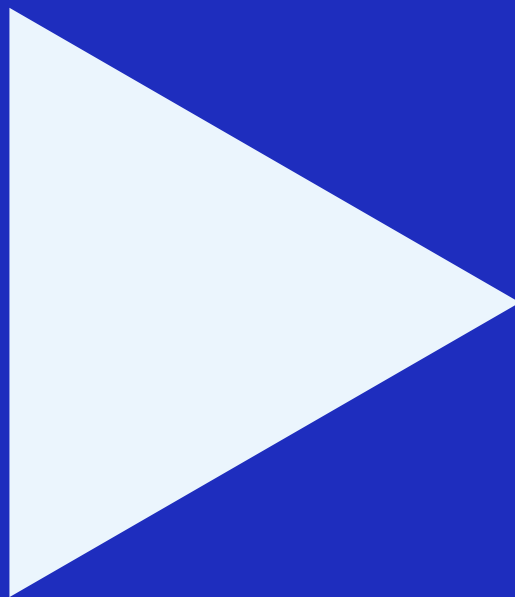
32 Parágrafo 18 da Recomendação (N.º 20): «É desejável que, quando qualquer violação grave tiver sido detetada num estabelecimento, seja reexaminada pelos inspetores do trabalho atempadamente, com vista a verificar se a irregularidade foi remediada.»

ou repetido, negligência culposa ou má-fé flagrante, o que exige uma sanção, e uma violação involuntária ou leve, um erro ou má compreensão das obrigações aplicáveis, o que pode originar a uma mera advertência ou notificação. Os inspetores e inspetoras do trabalho devem fazer uso da sua função de aconselhamento e orientação, tal como estabelecido na alínea b) do artigo 3.º da Convenção (N.º 81). As infrações comprovadamente menos graves, tal como definidas pela legislação nacional, devem ser abordadas fornecendo informação, orientação e aconselhamento às entidades empregadoras para que estas possam resolvê-las.

- 6.3.3. O conhecimento prévio de critérios e orientações que lhes permitam aos profissionais da inspeção decidir sobre quando e como impor/propor sanções garante a coerência das suas decisões, o que, por sua vez, aumenta a legitimidade e credibilidade percebidas.
- 6.3.4. As sanções devem ser suficientemente dissuasoras e aplicadas com efeito imediato dentro dos limites de cada sistema jurídico nacional.
- 6.3.5. Para serem credíveis, as sanções devem ser proporcionais à gravidade e natureza da infração, às características de quem as comete, ao risco potencial, ou aos danos causados. As sanções devem também ser proporcionais, tendo em conta todos os fatores agravantes e atenuantes relevantes, e a complexidade, qualidade e clareza das leis, cuja aplicação está a ser executada.
- 6.3.6. Se as sanções aplicadas consistirem em coimas, o montante das mesmas deve ser atualizado com regularidade, tendo em conta a inflação, com vista a evitar a erosão do seu carácter dissuasor ao longo do tempo.
- 6.3.7. Devem ser previstas sanções adequadas para a obstrução às atividades de inspeção do trabalho, ou para infrações relacionadas com violência, assédio e ameaças contra os inspetores e inspetoras do trabalho.
- 6.3.8. Para que o sistema de inspeção do trabalho seja coerente com os seus objetivos, é essencial que as sanções impostas sejam efetivamente aplicadas. No caso da aplicação de coimas, estas devem ser efetivamente cobradas.
- 6.3.9. As sanções administrativas que podem ser impostas diretamente pelas inspeções do trabalho, bem como as sanções que só podem ser impostas pelos tribunais na sequência de um processo judicial bem-sucedido, devem observar os princípios gerais nacionais aplicáveis em matéria de procedimentos sancionatórios e de processo justo. De acordo com os critérios definidos pela legislação nacional, devem existir procedimentos para as entidades empregadoras que não possam pagar, para celebrar acordos adequados com os tribunais ou outras autoridades para pagamentos parciais e pagamentos faseados/planos de pagamento, como alternativa à insolvência e à perda de emprego.
- 6.3.10. A eficácia das medidas vinculativas adotadas pelas inspeções do trabalho depende, em grande medida, da forma como as autoridades judiciais procedem relativamente a casos que lhes são apresentados, ou por recomendação das inspeções do trabalho. Assim, nas jurisdições de direito civil, é aconselhável criar um mecanismo de partilha de informação entre as duas instituições para conhecer de forma eficaz, os critérios utilizados pelo poder judicial face às sanções propostas ou impostas pela inspeção do trabalho.
- 6.3.11. A crescente mobilidade laboral entre países exige formas de garantir o controlo e fiscalização transfronteiriça do cumprimento da legislação, nomeadamente em colaboração com organizações e representantes de empregadores e de trabalhadores. O facto de as inspeções do trabalho estarem vinculadas às jurisdições nacionais requer a colaboração com os seus pares de outras jurisdições. Essa colaboração pode assumir muitas formas, tais como a criação de gabinetes de ligação, formas de autoridade conjunta, celebração de acordos bilaterais ou multilaterais ou mesmo, a prática de ações inspetivas concertadas ou desenvolvidas em conjunto.

# Anexo

---



## ► Principais normas internacionais do trabalho sobre inspeção do trabalho

---

### Texto dos instrumentos

#### Convenção (N.º 81) sobre a inspeção do trabalho na indústria e no comércio, 1947

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada, em Genebra, pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, tendo-se reunido em 19 de Junho de 1947, na sua 30.<sup>a</sup> sessão,

Depois de ter decidido adoptar diversas disposições relativas à inspecção do trabalho na indústria e no comércio, assunto abrangido pelo 4.º ponto da ordem do dia da sessão,

Depois de ter decidido que essas disposições tomariam a forma de uma convenção internacional,

adopta, aos onze de Julho de mil novecentos e quarenta e sete, a convenção abaixo transcrita, que será denominada Convenção sobre a inspeção do trabalho, 1947:

### PARTE I. INSPEÇÃO DO TRABALHO NA INDÚSTRIA

#### ARTIGO 1.º

Cada Estado Membro da Organização Internacional do Trabalho, no qual esteja em vigor a presente Convenção, deverá possuir um sistema de inspeção do trabalho nos estabelecimentos industriais.

#### ARTIGO 2.º

1. O sistema de inspeção do trabalho nos estabelecimentos industriais aplicar-se-á a todos os estabelecimentos em que os inspectores do trabalho estejam encarregues de assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à protecção dos trabalhadores no exercício da sua profissão.
2. A legislação nacional poderá isentar as empresas mineiras e de transportes ou parte dessas empresas da aplicação da presente Convenção.

#### ARTIGO 3.º

1. O sistema de inspeção de trabalho terá por objectivos:
  - (a) Assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à protecção 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 inspectores de trabalho estejam encarregues 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 inspectores de trabalho, estas não deverão constituir obstáculo ao exercício das funções principais dos inspectores, nem causar qualquer prejuízo à autoridade ou imparcialidade necessárias nas suas relações com os patrões e trabalhadores.

#### ARTIGO 4.º

1. A inspecção do trabalho ficará sob a fiscalização e o controlo de uma autoridade central, na medida em que isso não seja incompatível com a prática administrativa do Estado Membro.
2. No caso de se tratar de um Estado Federal, a expressão «autoridade central» poderá significar quer a autoridade federal, quer uma autoridade central de uma entidade constitutiva da Federação.

#### ARTIGO 5.º

A autoridade competente tomará as medidas adequadas a fim de favorecer:

- (a) Por um lado, uma cooperação efectiva entre o serviço da inspecção e outros serviços governamentais e, por outro, entre as instituições públicas e privadas que exerçam actividades análogas;
- (b) A colaboração entre os funcionários da inspecção do trabalho e os patrões e trabalhadores ou suas organizações.

#### ARTIGO 6.º

O pessoal da inspecção 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.

#### ARTIGO 7.º

1. O recrutamento dos inspectores 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 inspectores do trabalho deverão receber uma formação adequada ao exercício das suas funções.

#### ARTIGO 8.º

As mulheres, tal como os homens, poderão fazer parte dos quadros do serviço de inspecção; quando necessário, poderão ser atribuídas funções especiais aos inspectores e às inspectoras, respectivamente.

#### ARTIGO 9.º

A fim de assegurar a aplicação das disposições legais relativas à higiene e à segurança dos trabalhadores no exercício da sua profissão e averiguar os efeitos resultantes dos processos empregados, das matérias utilizadas e dos métodos de trabalho sobre higiene e segurança dos trabalhadores, deverá cada Estado Membro tomar as medidas necessárias para conseguir a colaboração de peritos e técnicos devidamente qualificados, designadamente médicos, mecânicos, electricistas e químicos, necessários ao funcionamento da inspecção, e segundo os métodos mais adequados às condições nacionais.

#### ARTIGO 10.º

O número de inspectores do trabalho deverá ser suficiente para assegurar o exercício eficaz das funções do serviço de inspecção e será fixado tendo em conta:

- (a) A importância das funções a exercer pelos inspectores, designadamente:
  - (i) O número, natureza, importância e situação dos estabelecimentos sujeitos à fiscalização da inspecção;
  - (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 inspectores;
- (c) As condições práticas em que se deverão realizar as visitas de inspecção para que estas sejam eficazes.

#### ARTIGO 11.º

1. A autoridade competente tomará as medidas necessárias para fornecer aos inspectores 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 inspectores de trabalho de todos os gastos de deslocação e de quaisquer outras despesas necessárias ao exercício das suas funções.

#### ARTIGO 12.º

1. Os inspectores 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 inspecção;
  - (b) A entrar, de dia, em todos os locais sempre que possa haver um motivo razoável para supor que estejam sujeitos à fiscalização da inspecção;
  - (c) A proceder a todos os exames, fiscalizações ou inquéritos julgados necessários para se certificarem de que as disposições legais são efectivamente 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 inspecção, deverá o inspector 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 inspectores do trabalho serão autorizados a promover a adopção 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 adopção de tais medidas, os inspectores 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 uns 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 inspectores terão a faculdade de encarregar a autoridade competente de estabelecer novas determinações ou de tomar medidas imediatamente executórias.

#### **ARTIGO 14.º**

A inspecção do trabalho deverá ser informada dos acidentes de trabalho e dos casos de doenças profissionais pela forma e nos casos prescritos na legislação nacional.

#### **ARTIGO 15.º**

Sob reserva das excepções que a legislação nacional possa prever, os inspectores do trabalho:

- (a) Não poderão ter nenhum interesse directo ou indirecto 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 infracção às disposições legais e abster-se de revelar à entidade patronal ou ao seu representante que a visita de inspecção foi consequência de uma denúncia.

#### **ARTIGO 16.º**

Os estabelecimentos deverão ser inspecionados tão frequente e meticulosamente quanto necessário para assegurar a aplicação efectiva das disposições legais em questão.

#### **ARTIGO 17.º**

1. As pessoas que violarem ou não observarem as disposições legais cuja execução incumbe aos inspectores do trabalho ficarão sujeitas a procedimento legal imediato, sem prévia participação. No entanto, a legislação nacional poderá prever excepções para os casos em que deva ser dado aviso prévio para que seja remediada uma situação ou que sejam tomadas medidas preventivas.
2. É deixado ao critério dos inspectores do trabalho fazer advertências ou dar conselhos em lugar de intentar ou recomendar quaisquer procedimentos.

#### **ARTIGO 18.º**

Serão previstas pela legislação nacional e efectivamente aplicadas sanções adequadas às violações das disposições legais cuja aplicação está submetida à fiscalização dos inspectores do trabalho, e bem assim às obstruções feitas aos inspectores do trabalho no exercício das suas funções.

#### **ARTIGO 19.º**

1. Os inspectores do trabalho ou as delegações locais de inspecção, conforme os casos, serão obrigados a submeter à autoridade central da inspecção relatórios periódicos de carácter geral relativos aos resultados das suas actividades.
2. Estes relatórios serão feitos segundo indicação da autoridade central e referir-se-ão a assuntos determinados, periodicamente, por essa autoridade; ser-lhe-ão submetidos sempre que ela assim o determine, mas, em todo o caso, pelo menos um vez por ano.

#### **ARTIGO 20.º**

1. A autoridade central da inspecção publicará um relatório anual de carácter geral sobre os trabalhos dos serviços de inspecção colocados sob a sua fiscalização.
2. Estes relatórios serão publicados num período que não deverá ultrapassar os doze meses após o ano a que dizem respeito.

3. Serão enviadas ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho cópias desses relatórios dentro de um período de tempo razoável após a sua publicação, mas que, em todo o caso, não deverá ultrapassar três meses.

#### **ARTIGO 21.º**

O relatório anual publicado pela autoridade central de inspecção deverá conter os seguintes assuntos:

- a) Leis e regulamentos dependendo da competência da inspecção do trabalho;
- b) Pessoal da inspecção do trabalho;
- c) Estatísticas dos estabelecimentos sujeitos à fiscalização da inspecção e número de trabalhadores empregados nesses estabelecimentos;
- d) Estatísticas das visitas de inspecção;
- e) Estatísticas das infracções cometidas e das sanções impostas;
- f) Estatísticas dos acidentes de trabalho;
- g) Estatísticas das doenças profissionais; assim como quaisquer outros assuntos relacionados com estas matérias, desde que estejam sob a fiscalização e sejam da competência dessa autoridade central.

## **PARTE II. INSPECÇÃO DO TRABALHO NO COMÉRCIO**

#### **ARTIGO 22.º**

Todo o Estado Membro da Organização Internacional do Trabalho, para o qual esteja em vigor a parte II da presente Convenção, deverá ter um sistema de inspecção do trabalho para os estabelecimentos comerciais.

#### **ARTIGO 23.º**

O sistema de inspecção do trabalho nos estabelecimentos comerciais aplica-se aos estabelecimentos em que os inspectores do trabalho estejam encarregados de assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à protecção dos trabalhadores no exercício da sua profissão.

#### **ARTIGO 24.º**

O sistema de inspecção do trabalho nos estabelecimentos comerciais deverá satisfazer ao disposto nos artigos 3.º a 21.º da presente Convenção, na medida em que forem aplicáveis.

## **PARTE III. DISPOSIÇÕES DIVERSAS**

#### **ARTIGO 25.º**

1. Qualquer Estado Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar a presente Convenção poderá, por meio de uma declaração que acompanhe a sua ratificação, excluir a parte II da aceitação da presente Convenção.
2. Qualquer Estado Membro que fizer tal declaração poderá anulá-la em qualquer altura por meio de uma nova declaração.
3. Todo o Estado Membro para o qual esteja em vigor uma declaração feita nos termos do parágrafo 1 deste artigo deverá indicar no seu relatório anual sobre a aplicação da presente Convenção a sua legislação e práticas administrativas respeitantes às disposições da parte II da presente Convenção,

precisando as medidas que tenham sido tomadas ou propostas para tornar aplicáveis essas disposições.

#### **ARTIGO 26.º**

Nos casos em que não haja a certeza de que um estabelecimento, ou uma parte ou serviço de um estabelecimento, está sujeito às disposições da presente Convenção é à autoridade competente que caberá decidir sobre a questão.

#### **ARTIGO 27.º**

Na presente Convenção a expressão «disposições legais» compreende, além da legislação, as sentenças arbitrais e os contratos colectivos que tenham força de lei e cuja aplicação seja assegurada pelos inspectores do trabalho.

#### **ARTIGO 28.º**

Os relatórios anuais a que se refere o artigo 22.º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho deverão conter informações pormenorizadas sobre toda a legislação nacional que dê execução às disposições da presente Convenção.

#### **ARTIGO 29.º**

1. Quando o território de um Estado Membro compreender vastas regiões onde, devido à fraca densidade da população ou ao seu estado de desenvolvimento, a autoridade competente julgar ser impraticável a aplicação das disposições da presente Convenção, poderá a referida autoridade isentar essas regiões da aplicação da Convenção, quer de uma maneira geral, quer por meio de excepções que julgar adequadas em relação a certos estabelecimentos ou a determinados trabalhos.
2. Todo o Estado Membro deverá indicar no seu primeiro relatório anual sobre a aplicação da presente Convenção, nos termos do artigo 22.º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, as regiões em relação às quais se propõe recorrer às disposições do presente artigo e, bem assim, as razões justificativas do facto. Por conseguinte, nenhum Estado Membro poderá recorrer às disposições do presente artigo, salvo no que diz respeito às regiões que tiver assim indicado.
3. Todo o Estado Membro que tenha feito uso das disposições do presente artigo deverá indicar, em ulteriores relatórios anuais, as regiões em relação às quais renuncia ao direito de recorrer às disposições aludidas.

#### **ARTIGO 30.º**

1. No que respeita aos territórios mencionados no artigo 35.º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, nos termos em que foi modificado pelo instrumento de alteração à Constituição da Organização Internacional do Trabalho, 1946, com exclusão dos territórios visados pelos parágrafos 4 e 5 do referido artigo, todo o Estado Membro que ratifique a presente Convenção deverá enviar ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho, no mais curto prazo possível após a ratificação, uma declaração em que dê a conhecer:
  - (a) Os territórios a que se compromete aplicar na íntegra as disposições da Convenção;
  - (b) Os territórios a que se compromete aplicar as disposições da Convenção com modificações e em que consistem tais modificações;
  - (c) Os territórios onde a Convenção é inaplicável e, nesse caso, as razões da sua inaplicabilidade;
  - (d) Os territórios para os quais reserva uma ulterior decisão.
2. Os compromissos mencionados nas alíneas a) e b) do parágrafo 1 do presente artigo serão considerados partes integrantes da ratificação e produzirão idênticos efeitos.
3. Todo o Estado Membro poderá renunciar por uma nova declaração a todas ou parte das reservas contidas na sua declaração anterior nos termos das alíneas b) e c) do parágrafo 1 do presente artigo.

4. Todo o Estado Membro poderá enviar ao director-geral, nos períodos em que a presente Convenção pode ser denunciada, nos termos do artigo 34.º, uma nova declaração que modifique por completo qualquer outra declaração anterior e que dê a conhecer a situação em determinados territórios.

#### ARTIGO 31.º

1. Quando as questões tratadas pela presente Convenção entrarem no quadro da competência própria das autoridades de um território não metropolitano, o Estado Membro responsável pelas relações internacionais deste território poderá, de acordo com o Governo do referido território, enviar ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho, em nome desse território, uma declaração de aceitação das obrigações decorrentes da presente Convenção.
2. Poderá ser enviada ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho uma declaração de aceitação das obrigações da presente Convenção:
  - (a) Por dois ou mais Estados Membros da Organização para um território que esteja sob a sua autoridade conjunta;
  - (b) Por qualquer autoridade internacional responsável pela administração de um território, nos termos das disposições da Carta das Nações Unidas ou de qualquer outra disposição em vigor, no que respeita a esse território.
3. As declarações enviadas ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho, de acordo com as disposições dos parágrafos precedentes do presente artigo, deverão indicar se as disposições da Convenção serão aplicadas ao território com ou sem modificação; quando a declaração indicar que as disposições da Convenção serão aplicadas sob reserva de modificações, terá de especificar em que consistem as referidas modificações.
4. O Estado ou Estados Membros ou a autoridade internacional interessada poderão renunciar inteira ou parcialmente, por meio de uma declaração ulterior, ao direito de invocar uma modificação indicada numa declaração anterior.
5. O Estado ou Estados Membros ou a autoridade internacional interessados poderão, nos períodos durante os quais a Convenção, pode ser denunciada, segundo o disposto no artigo 34.º, enviar ao director-geral uma nova declaração que modifique, na íntegra, os termos de qualquer declaração anterior e que dê a conhecer a situação no que respeita à aplicação desta Convenção.

## PARTE IV. DISPOSIÇÕES FINAIS

#### ARTIGO 32.º

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registadas.

#### ARTIGO 33.º

1. A presente Convenção apenas obrigará os Estados Membros cujas ratificações tenham sido registadas pelo director-geral.
2. A Convenção entrará em vigor doze meses após terem sido registadas, pelo director-geral, as ratificações de dois Estados Membros.
3. A partir de então, esta Convenção entrará em vigor para cada Estado Membro doze meses após a data em que a sua ratificação tenha sido registada.

#### ARTIGO 34.º

1. Qualquer Estado Membro que tenha ratificado a presente Convenção pode denunciá-la no fim do prazo de dez anos, após a data da sua inicial entrada em vigor, por acto comunicado ao director-geral

da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registado. A denúncia só produzirá efeitos depois de um ano do seu registo.

2. Qualquer Estado Membro que tenha ratificado a presente Convenção e, no prazo de um ano, depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não faça uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo ficará vinculado por um novo período de dez anos, e, por conseguinte, poderá denunciar a presente Convenção ao fim de cada novo período de dez anos nas condições previstas neste artigo.

#### **ARTIGO 35.º**

1. O director-geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho do registo de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe sejam comunicadas pelos Estados Membros da Organização.
2. Ao notificar os Estados Membros do registo da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada o director-geral chamará a atenção dos Estados Membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrará em vigor.

#### **ARTIGO 36.º**

O director-geral da Repartição Internacional do Trabalho enviará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registo, nos termos do artigo 102.º da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações e actos de denúncia que tenham sido registadas nos termos dos artigos precedentes. .

#### **ARTIGO 37.º**

No fim de cada período de dez anos, a contar da data da entrada em vigor da presente Convenção, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá se será oportuno inscrever uma ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

#### **ARTIGO 38.º**

1. No caso de a Conferência adoptar uma nova Convenção resultante da revisão total ou parcial da presente Convenção e salvo disposição em contrário da nova Convenção:
  - (a) A ratificação, por um dos Estados Membros, da nova Convenção resultante da revisão pressupõe de pleno direito, não obstante o artigo 34.º acima, a denúncia imediata da presente Convenção, sob reserva de que a nova Convenção resultante da revisão tenha entrado em vigor;
  - (b) A partir da data da entrada em vigor da nova Convenção a presente Convenção deixará de estar aberta à ratificação dos Estados Membros.
2. A presente Convenção permanecerá, todavia, em vigor na sua forma e teor primitivos para os Estados Membros que a tenham ratificado e não ratifiquem a nova Convenção resultante da primeira.

#### **ARTIGO 39.º**

Fazem igualmente fé os textos francês e inglês da Convenção.

## Protocolo de 1995 relativo à Convenção (N.º 81) sobre a Inspeção do Trabalho, 1947

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada para Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida em 6 junho 1995 na sua 82ª sessão;

Considerando que as disposições da convenção sobre a inspeção do trabalho, 1947, apenas se aplicam aos estabelecimentos industriais e aos estabelecimentos comerciais;

Considerando que as disposições da convenção sobre a inspeção do trabalho (agricultura), 1969, apenas se aplicam às empresas agrícolas, comerciais e não comerciais;

Considerando que as disposições da convenção sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores, 1981, aplica-se a todos os ramos de actividade económica, compreendendo a função pública;

Tendo em consideração todos os riscos aos quais os trabalhadores do sector de serviços não comerciais podem estar expostos, e a necessidade de assegurar que este sector está submetido ao mesmo sistema de inspeção do trabalho ou a um sistema tão eficaz e imparcial quanto o previsto pela convenção sobre a inspeção do trabalho, 1947;

Após ter decidido adoptar diversas proposta relativas às actividades no sector de serviços não comerciais, questão que constitui o sexto ponto da ordem do dia da sessão;

Adopta em 22 de junho de mil novecentos e noventa e cinco, este protocolo que será denominado "Protocolo de 1995 relativo à convenção sobre a inspeção do trabalho, 1947".

### PARTE I. CAMPO DE APLICAÇÃO, DEFINIÇÃO E APLICAÇÃO

#### Artigo 1.º

1. Todo o Estado-Membro que ratifique o presente protocolo compromete-se a estender a aplicação das disposições da convenção sobre a inspeção do trabalho, 1947 (a seguir designada como a convenção), às actividades do sector de serviços não comerciais.
2. A expressão às actividades do sector de serviços não comerciais designa as actividades de todas as categorias de estabelecimentos que não são consideradas como industriais ou comerciais para os fins de aplicação da convenção.
3. O protocolo aplica-se a todos os estabelecimentos que não estejam já abrangidos pela convenção.

#### Artigo 2.º

1. O Estado-Membro que ratifique o presente protocolo pode, através de uma declaração anexa ao seu instrumento de ratificação, excluir total ou parcialmente de seu campo de aplicação as categorias de serviços seguintes:
  - (a) As administrações nacionais (federalis) essenciais;
  - (b) As forças armadas, quer se trate de pessoal militar ou de pessoal civil;
  - (c) A polícia e outros serviços de segurança pública;
  - (d) Os serviço prisionais, quer se trate de pessoal prisional ou detidos quando trabalhem;se a aplicação da convenção relevar de problemas particulares de natureza substancial.
2. Antes de se fazer prevalecer da possibilidade prevista no parágrafo 1, o Membro deverá consultar as organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores, ou, na ausência de tais organizações, os representantes dos empregadores e dos trabalhadores interessados.
3. Todo o Estado-Membro que tenha feito a declaração referida no parágrafo 1 deverá indicar, no relatório sobre a aplicação da convenção apresentado por força do artigo 22.º da Constituição da OIT seguinte à ratificação do presente protocolo, as razões da exclusão, e, na medida do possível,

prever outros mecanismos de inspecção para as categorias de serviços excluídas. Deverá indicar nos relatórios ulteriores as medidas que tenha tomado, tendo em vista estender a essas categorias de serviços as disposições do protocolo.

4. Todo o Estado-Membro que tenha feito a declaração referida no parágrafo 1 pode, a todo o tempo, modificá-la ou anulá-la por uma nova declaração de acordo com as disposições deste artigo.

### Artigo 3.º

1. As disposições do presente protocolo devem ser aplicadas por via de legislação ou por outros meios conformes à prática nacional.
2. As medidas tomadas para tornar eficaz o presente protocolo devem ser elaboradas em consulta com as organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores ou, na ausência de tais organizações, os representantes dos empregadores e dos trabalhadores interessados.

## PARTE II. DISPOSIÇÕES PARTICULARES

### Artigo 4.º

1. O Estado-Membro pode prever disposições particulares para a inspecção dos estabelecimentos das administrações nacionais (federais) essenciais, das forças armadas, da polícia e de outros serviços de segurança pública e de serviços prisionais a fim de regulamentar as prerrogativas dos inspectores do trabalho tal como elas são previstas no artigo 12.º da convenção, no que diz respeito:
  - (a) o acesso apenas aos inspectores devidamente autorizados pelos serviços de segurança;
  - (b) a inspecção mediante aviso prévio;
  - (c) o direito de pedir a comunicação de documentos confidenciais;
  - (d) o direito de levar documentos confidenciais;
  - (e) o levantamento e a análise de amostras de materiais e de substâncias.
2. O Estado-Membro pode também tomar disposições particulares quanto à inspecção dos estabelecimentos das forças armadas, assim como da polícia e de outros serviços de segurança pública a fim de que as prerrogativas dos inspectores do trabalho possam ser objecto de uma ou mais limitações seguintes:
  - (a) restrição das inspecções durante as manobras ou exercícios;
  - (b) restrição ou interdição de inspecções de unidades que se encontrem na frente ou em serviço activo;
  - (c) restrição ou interdição de inspecções durante os períodos de tensão declarados;
  - (d) limitação à inspecção de transportes de explosivos e de armamento para fins militares.
3. O Estado-Membro pode, por outro lado, tomar as disposições particulares quanto à inspecção dos estabelecimentos dos serviços prisionais a fim de permitir a restrição das inspecções durante os períodos de tensão declarados.
4. Antes de se fazer prevalecer de uma ou mais disposições particulares previstas nos parágrafos 1, 2 e 3, o Estado-Membro deverá consultar as organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores, ou, na ausência de tais organizações, os representantes dos empregadores e dos trabalhadores interessados.

### Artigo 5.º

O Estado-Membro pode tomar disposições particulares quanto à inspecção de estabelecimentos de serviços de luta contra o incêndio e doutros serviços de socorro a fim de permitir a restrição de inspecções durante as operações de luta contra o incêndio, as operações de socorro ou outras operações

de urgência. Em casos semelhantes, a inspeção do trabalho deverá passar em revista essas operações periodicamente e após todo o incidente sério.

#### **Artigo 6.º**

A inspeção do trabalho dar conselhos a propósito da formulação de medidas eficazes tendentes a reduzir ao mínimo os riscos durante a formação em tarefas susceptíveis e serem perigosas e de participar no controlo da sua aplicação.

### **PARTE III. DISPOSIÇÕES FINAIS**

#### **Artigo 7.º**

1. O Estado-Membro pode ratificar o presente protocolo ao mesmo tempo que ratifica a convenção, ou a todo o momento após a ratificação desta, comunicando a sua ratificação formal do protocolo ao director-geral do Repartição Internacional do Trabalho para fins de registo.
2. O protocolo entrará em vigor doze meses após as ratificações de dois Estados-Membros serem registadas pelo director-geral. De seguida, este protocolo entrará em vigor para cada Estado-Membro doze meses após a data em que a sua ratificação seja registada pelo director-geral. A contar desse momento, o Estado-Membro interessado estará vinculado pela convenção tal como ela é completada pelos artigos 1º a 6º do presente protocolo.

#### **Artigo 8.º**

1. O Estado-Membro que tenha ratificado o presente protocolo pode denunciá-lo no termo de um período de 10 anos após a data da sua entrada em vigor inicial, por um acto comunicado ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registado. A denúncia apenas produzirá efeito um ano após ter sido registada.
2. Todo o Estado-Membro que tenha ratificado o presente protocolo e que, no prazo de um ano após expirar o período de 10 anos mencionado no parágrafo precedente, não faça uso da faculdade de denuncia prevista pelo presente artigo, estará vinculado por um novo período de 10 anos e, em seguida, poderá denunciar o presente protocolo no termo de cada período de 10 anos nas condições previstas no presente artigo.

#### **Artigo 9.º**

1. O director-geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará todos os Estados-Membros da Organização Internacional do Trabalho do registo de todas as ratificações e das denúncias do presente protocolo.
  2. Ao notificar aos Estados-Membros da Organização o registo da segunda ratificação do presente protocolo, o director-geral chamará a atenção dos Estados-Membros da Organização sobre a data na qual o presente protocolo entrara em vigor.
  3. O director-geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas, para fins de registo, conforme o artigo 102.º da Carta das Nações Unidas as informações completas sobre todas as ratificações e denúncias do presente protocolo.
- Artigo 10.º As versões inglesa e francesa do texto do presente protocolo fazem igualmente fé.

#### **Artigo 10.º**

As versões inglesa e francesa do texto do presente protocolo fazem igualmente fé.



## **Recomendação (N.º 81) sobre a inspecção do trabalho, na indústria e no comércio, 1947**

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Bureau Internacional do Trabalho, reunida em 19 de Junho de 1947, na sua trigésima sessão;

Após ter decidido adoptar diversas propostas relativas à organização da inspecção do trabalho na indústria e comércio, a questão da ordem de trabalhos da sessão;

Após ter decidido que algumas destas propostas tomariam a forma de uma recomendação que completa a recomendação sobre a inspecção do trabalho, 1923, e a convenção sobre a inspecção do trabalho, 1947;

Adopta, neste décimo primeiro dia Julho de 1947, a recomendação seguinte, que será designada Recomendação sobre a inspecção do trabalho, 1947.

Considerando que a recomendação sobre a inspecção do trabalho, 1923, e a convenção sobre a inspecção do trabalho, 1947, prevêem a organização de serviços de inspecção do trabalho e que é desejável complementar as respectivas disposições com recomendações adicionais;

A Conferência recomenda aos Estados-Membros que apliquem as disposições seguintes tão cedo quanto as condições nacionais o permitirem e que apresentem ao Bureau Internacional do Trabalho, de acordo com a decisão do Conselho de Administração, os relatórios com as medidas para a sua aplicação:

### **I. AÇÕES PREVENTIVAS DA INSPECÇÃO DO TRABALHO**

1. Quem quer que se proponha abrir um estabelecimento industrial ou comercial ou assumir a sucessão de um tal estabelecimento, ou começar a desenvolver nesse estabelecimento uma actividade que a autoridade competente tenha declarado sujeita à aplicação das disposições legais, deverá notificar, com antecedência, o serviço competente de inspecção do trabalho, seja directamente, seja por intermédio de outra autoridade designada.
2. Os Estados Membros deveriam estabelecer disposições segundo as quais os projectos relativos a novos estabelecimentos, a instalações ou a novos processos de fabrico pudessem ser submetidos, para parecer, ao serviço competente de inspecção do trabalho, a fim de saber: se os ditos projectos tornariam difícil ou impossível a aplicação da legislação nacional relativa à saúde e à segurança dos trabalhadores; se seriam de natureza a constituir um perigo para a saúde e a segurança dos trabalhadores.
3. A reserva de qualquer recurso que pudesse ser previsto pela legislação nacional, a implantação de todos os projectos de novos estabelecimentos, de novas instalações ou de novos processos de produção, considerados pela legislação nacional como sendo perigosos ou insalubres, deveria ser condicionada pela execução de todas as modificações ordenadas pelo referido serviço no interesse da saúde e da segurança dos trabalhadores.

### **II. COLABORAÇÃO DOS EMPREGADORES E DOS TRABALHADORES NO QUE CONCERNE À SAÚDE E SEGURANÇA**

4. (1) Deveriam ser concebidas disposições com vista à colaboração entre empregadores e trabalhadores para melhorar as condições de saúde e de segurança dos trabalhadores.

(2) Essas disposições poderiam consistir na criação de comissões de segurança ou de órgãos similares instituídos no âmbito de cada empresa ou estabelecimento e compreendendo representantes de empregadores e de trabalhadores.

5. Representantes dos trabalhadores e da direcção, e mais particularmente os membros de comités de segurança ou de órgãos similares, no caso de existirem esses comités ou esses órgãos, deveriam ser autorizados a colaborar directamente com os funcionários dos serviços de inspecção do trabalho dentro dos limites fixados pela autoridade competente, aquando de investigações e, nomeadamente, na ocasião de inquéritos sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais.
6. A promoção da colaboração entre os funcionários dos serviços de inspecção e as organizações de empregadores e de trabalhadores deveria ser incentivada com a organização de conferências, comissões mistas ou outros organismos similares, no âmbito dos quais representantes serviços de inspecção do trabalho pudessem discutir, com os representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores, questões relativas à aplicação da legislação do trabalho, bem como da saúde e segurança dos trabalhadores.
7. Deveriam ser tomadas medidas apropriadas para que fossem dadas instruções a empregadores e trabalhadores sobre legislação do trabalho, sobre questões de saúde e segurança e pudessem receber orientações nesta área, nomeadamente através de:
  - (a) conferências, programas radiofónicos, cartazes, folhetos e filmes explicativos que resumam as disposições legais e proponham métodos de aplicação dessas disposições e das medidas preventivas contra acidentes do trabalho e doenças profissionais;
  - (b) exposições sobre saúde e segurança;
  - (c) cursos de saúde e de segurança industriais em escolas técnicas.

### III. CONFLITOS DO TRABALHO

8. As funções dos inspectores do trabalho não deveriam incluir funções de actuar na qualidade de conciliadores ou de árbitros em conflitos do trabalho.

### IV. RELATÓRIOS ANUAIS SOBRE A INSPECÇÃO

9. Os relatórios publicados anualmente sobre as actividades dos serviços de inspecção deveriam, na medida do possível, prestar as informações detalhadas seguintes:
  - (a) lista das leis e regulamentos dos quais não foi feita menção nos relatórios anteriores e relativos às actividades dos serviços de inspecção;
  - (b) esclarecimentos sobre os serviços de inspecção do trabalho, indicando principalmente:
    - (i) o número total dos inspectores;
    - (ii) o número de inspectores das diferentes categorias;
    - (iii) o número de inspectoras;
    - (iv) esclarecimentos sobre a distribuição geográfica dos serviços de inspecção;

- (c) estatísticas dos estabelecimentos sujeitos ao controlo da inspecção e do número das pessoas empregadas nesses estabelecimentos, indicando principalmente:
  - (i) número de estabelecimentos sujeitos ao controlo da inspecção;
  - (ii) número médio das pessoas empregadas nesses estabelecimentos durante o ano;
  - (iii) particularidades sobre a classificação das pessoas empregadas, conforme os seguintes critérios: homens, mulheres, jovens e crianças;
- (d) estatísticas das visitas de inspecção, indicando principalmente:
  - (i) número de locais de trabalho visitados;
  - (ii) número de visitas de inspecção efectuadas, classificadas segundo tenham sido feitas de dia ou à noite;
  - (iii) número de pessoas empregadas nos estabelecimentos visitados;
  - (iv) número dos estabelecimentos visitados mais de uma vez por ano;
- (e) estatísticas das infracções e das sanções indicando principalmente:
  - (i) número das infracções notificadas às autoridades competentes;
  - (ii) esclarecimentos sobre a classificação das infracções segundo as disposições legais às quais se reportem;
  - (iii) número de sanções impostas;
  - (iv) esclarecimentos sobre a natureza das sanções impostas pelas autoridades competentes nos diversos casos (multa, prisão, etc.);
- (f) estatísticas dos acidentes do trabalho indicando especialmente o número dos acidentes do trabalho declarados e esclarecimentos sobre a classificação desses acidentes:
  - (i) por actividade económica e profissão;
  - (ii) segundo sua causa;
  - (iii) acidentes mortais e não-mortais;
- (g) estatísticas das doenças profissionais, indicando:
  - (i) o número de casos de doença profissional declarados;
  - (ii) esclarecimentos sobre a classificação desses casos segundo a actividade e profissão;
  - (iii) esclarecimentos sobre a classificação desses casos, segundo as causas ou características (natureza da doença, natureza das substâncias tóxicas, natureza dos processos insalubres de fabricação, etc.) aos quais se atribui a doença.

## Convenção (N.º 129) relativa à inspeção do trabalho na agricultura, de 1969

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada para Genebra pelo conselho de administração da Repartição Internacional do Trabalho a 4 de Junho de 1969, na sua 53.ª sessão;

Recordando os termos das convenções internacionais do trabalho existentes relativas à inspeção do trabalho, tais como a Convenção sobre a Inspeção do Trabalho, de 1947, que se aplica à indústria e ao comércio, e a Convenção sobre as Plantações, de 1958, que se aplica a uma categoria especial de empresas agrícolas;

Considerando a conveniência de adoptar actualmente normas internacionais sobre a inspeção do trabalho na agricultura em geral;

Após ter decidido adoptar diversas propostas relativas à inspeção do trabalho na agricultura, questão que constitui o quarto ponto da ordem do dia da sessão;

Após ter decidido que essas propostas tomariam a forma de uma convenção internacional;

Adopta, neste dia 25 de Junho de 1969, a seguinte convenção, que será denominada «Convenção sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura), de 1969»:

### Artigo 1.º

1. Para os fins da presente Convenção, a expressão «empresa agrícola» designa as empresas ou partes de empresa cujo fim seja o cultivo, a criação de animais, a silvicultura, a horticultura, a transformação primária de produtos agrícolas pelo explorador ou quaisquer outras formas de actividade agrícola.
2. Quando necessário, a autoridade competente determinará, após consulta às organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores interessadas, se as houver, a linha de demarcação entre a agricultura, por um lado, e a indústria e o comércio, por outro, de modo que nenhuma empresa agrícola fique excluída do sistema nacional de inspeção do trabalho.
3. Em todos os casos em que existam dúvidas sobre se a Convenção se aplica a uma empresa ou a parte de uma empresa, a questão será resolvida pela autoridade competente.

### Artigo 2.º

Na presente Convenção, a expressão «disposições legais» abrange, além da legislação, as decisões arbitrais e os contratos colectivos com força de lei, cuja aplicação os inspectores do trabalho se encarregam de assegurar.

### Artigo 3.º

Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho para o qual a presente Convenção estiver em vigor deve ter um sistema de inspeção do trabalho na agricultura.

### Artigo 4.º

O sistema de inspeção do trabalho na agricultura aplicar-se-á às empresas agrícolas nas quais estejam ocupados trabalhadores assalariados ou aprendizes, sejam quais forem o seu modo de remuneração e a modalidade, forma ou duração do seu contrato.

### Artigo 5.º

1. Qualquer Membro que ratificar a presente Convenção pode, por declaração anexa à sua ratificação, comprometer-se a alargar o seu sistema de inspeção do trabalho na agricultura a uma ou mais das seguintes categorias de pessoas que trabalhem em empresas agrícolas:

- (a) Rendeiros que não empreguem mão-de-obra externa, meeiros e categorias análogas de trabalhadores agrícolas;
  - (b) Pessoas associadas à gestão de uma empresa colectiva, tais como os membros de uma cooperativa;
  - (c) Membros da família do explorador, tal como forem definidos pela legislação nacional.
2. Qualquer Membro que tiver ratificado a presente Convenção poderá posteriormente comunicar ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho uma declaração pela qual se compromete a alargar o seu sistema de inspecção do trabalho na agricultura a uma ou mais categorias de pessoas enumeradas no parágrafo precedente que não tenham já sido mencionadas numa declaração anterior.
  3. Qualquer Membro que tiver ratificado a presente Convenção deverá indicar nos relatórios que será obrigado a apresentar em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho em que medida deu ou tenciona dar cumprimento às disposições da Convenção relativamente às categorias de pessoas enumeradas no parágrafo 1 acima referido que não tenham sido abrangidas por essas declarações.

#### Artigo 6.º

1. O sistema de inspecção do trabalho na agricultura ficará encarregue:
  - (a) De assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à protecção dos trabalhadores no exercício da sua profissão, tais como as disposições respeitantes à duração do trabalho, aos salários, ao descanso semanal e às férias e feriados, à higiene e ao bem-estar, ao trabalho das mulheres, das crianças e dos adolescentes e a outras questões conexas, na medida em que os inspectores do trabalho estiverem encarregues de assegurar a aplicação destas disposições;
  - (b) De fornecer informações e conselhos técnicos aos empregadores e aos trabalhadores sobre os meios mais eficazes de observarem as disposições legais;
  - (c) De chamar a atenção da autoridade competente para os defeitos ou para os abusos que não estiverem especificamente abrangidos pelas disposições legais existentes e de lhe apresentar propostas sobre o aperfeiçoamento da legislação.
2. A legislação nacional pode confiar aos inspectores do trabalho na agricultura funções de assistência ou de controle que incidam sobre a aplicação de disposições legais relativas às condições de vida dos trabalhadores e suas famílias.
3. Se forem confiadas outras funções aos inspectores do trabalho na agricultura, estas não devem obstar ao exercício das suas funções principais nem prejudicar de qualquer maneira a autoridade nas suas relações com os empregadores e os trabalhadores.

#### Artigo 7.º

1. Na medida em que isso for compatível com a prática administrativa do Membro, a inspecção do trabalho na agricultura será colocada sob a vigilância e controle de um órgão central.
2. Se se tratar de um Estado federal, a expressão «órgão central» pode designar um órgão central estabelecido quer a nível federal, quer a nível de uma entidade constituínte federada. Inspeção do trabalho.
3. A inspecção do trabalho na agricultura poderá ser efectuada, por exemplo:

- (a) Por um órgão único de inspeção do trabalho competente para todos os ramos da actividade económica;
- (b) Por um órgão único de inspeção do trabalho que comporte uma especialização funcional assegurada pela formação adequada dos inspectores encarregados de exercerem as suas funções na agricultura;
- (c) Por um órgão único de inspeção do trabalho que comporte uma especialização institucional assegurada pela criação de um serviço tecnicamente qualificado, cujos agentes exerceriam as suas funções na agricultura;
- (d) Por uma inspeção especializada encarregada de exercer, as suas funções na agricultura, mas cuja actividade seria colocada sob a vigilância de um órgão central dotado das mesmas prerrogativas no tocante à inspeção do trabalho noutros ramos de actividade económica, tais como a indústria, os transportes e o comércio.

#### Artigo 8.º

1. O pessoal da inspeção do trabalho na agricultura deve compor-se de funcionários públicos cujo estatuto e condições de serviço lhes assegurem a estabilidade no seu emprego e os tornem independentes de qualquer mudança de governo e de qualquer influência exterior.
2. Quando tal for conforme com a legislação ou a prática nacionais, os Membros terão a faculdade de incluir no seu sistema de inspeção do trabalho na agricultura agentes ou representantes das organizações profissionais, cuja acção completaria a dos funcionários públicos; esses agentes ou representantes devem beneficiar de garantias quanto à estabilidade das suas funções e estar ao abrigo de qualquer influência exterior.

#### Artigo 9.º

1. Sob reserva das condições às quais a legislação nacional possa submeter o recrutamento dos agentes da função pública, os inspectores do trabalho na agricultura serão recrutados unicamente com base na aptidão dos candidatos para executarem as tarefas que tiverem de assumir.
2. Os meios de verificar essa aptidão devem ser determinados pela autoridade competente.
3. Os inspectores 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

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, respectivamente, aos inspectores ou às inspectoras.

#### Artigo 11.º

Qualquer Membro deve tomar as medidas necessárias para assegurar a colaboração de peritos e técnicos, devidamente qualificados e que possam concorrer para a solução dos problemas que requeiram conhecimentos técnicos, no funcionamento da inspeção do trabalho na agricultura, pelos métodos julgados mais apropriados às condições nacionais.

#### Artigo 12.º

1. A autoridade competente deve tomar as medidas apropriadas para favorecer uma cooperação efectiva entre os serviços de inspeção do trabalho na agricultura e os serviços governamentais ou instituições públicas ou agregadas por lei que possam ser chamados a exercer actividades análogas.
2. Se as circunstâncias o exigirem, a autoridade competente pode confiar, a título auxiliar, certas funções de inspeção, a nível regional ou local, a serviços governamentais apropriados ou a instituições públicas, ou associar às ditas funções esses serviços ou instituições, desde que a aplicação dos princípios previstos pela presente Convenção não seja por isso afectada.

### Artigo 13.º

A autoridade competente deve tomar as medidas apropriadas para favorecer a colaboração entre os funcionários da inspecção do trabalho na agricultura, os empregadores e os trabalhadores, ou as suas organizações, se as houver.

### Artigo 14.º

Devem ser tomadas disposições para que o número de inspectores do trabalho na agricultura seja suficiente para permitir assegurar o exercício eficaz das funções do serviço de inspecção e seja fixado tendo em conta:

- (a) A importância das tarefas a executar e, sobretudo:
  - (i) O número, a natureza, a importância e a situação das empresas agrícolas sujeitas ao controle da inspecção;
  - (ii) O número e a diversidade das categorias de pessoas ocupadas nessas empresas;
  - (iii) O número e a complexidade das disposições legais cuja aplicação deve ser assegurada;
- (b) Os meios materiais de execução postos à disposição dos inspectores;
- (c) As condições práticas nas quais as visitas devem efectuar-se para serem eficazes.

### Artigo 15.º

1. A autoridade competente deve tomar as medidas necessárias a fim de pôr à disposição dos inspectores do trabalho na agricultura:
  - (a) Repartições locais de inspecção dispostas de maneira adequada às necessidades do serviço, tanto quanto possível acessíveis a todos os interessados, e situadas em lugares escolhidos em função da situação geográfica das empresas agrícolas e das facilidades de comunicação existentes;
  - (b) As facilidades de transporte necessárias para o exercício das suas funções, quando não existirem meios de transporte público apropriados.
2. A autoridade competente deve tomar as medidas necessárias para o reembolso aos inspectores do trabalho na agricultura de todas as despesas de deslocação e de todas as despesas acessórias para o exercício das suas funções.

### Artigo 16.º

1. Os inspectores do trabalho na agricultura, munidos de credenciais comprovativas das suas funções, devem ser autorizados::
  - (a) A penetrar livremente, sem aviso prévio, a qualquer hora do dia e da noite, nos locais de trabalho sujeitos ao controle da inspecção;
  - (b) A penetrar de dia em todos os locais relativamente aos quais haja motivos razoáveis para se supor sujeitos à alçada da inspecção;
  - (c) A proceder a todos os exames, controles ou inquéritos considerados necessários para se assegurarem de que as disposições legais são efectivamente observadas e, especialmente:
    - (i) A interrogar, quer a sós quer perante testemunhas, o empregador, o pessoal da empresa ou qualquer outra pessoa que se encontre na exploração sobre todas as questões relativas à aplicação das disposições legais;
    - (ii) A pedir, por formas que poderiam ser definidas pela legislação nacional, a apresentação de todos os livros, registos e outros documentos cuja manutenção seja prescrita pela legislação relativa às condições de trabalho e de vida, a fim de verificar a sua conformidade com as disposições legais e de os copiar ou de elaborar resumo deles;

- (iii) A retirar e a levar, para fins de análise, amostras dos produtos, matérias e substâncias utilizados ou manipulados, desde que o empregador ou o seu representante sejam avisados de que foram retirados e levados com esse fim produtos, matérias ou substâncias.
2. Os inspectores não podem penetrar, em virtude das alíneas a) ou b) do parágrafo anterior, na habitação privada do explorador de uma empresa agrícola, a não ser que tenham obtido o seu consentimento ou que estejam munidos de uma autorização especial passada pela autoridade competente.
3. Os inspectores devem, quando de uma visita de inspecção, informar da sua presença o empregador ou o seu representante, assim como os trabalhadores ou os seus representantes, a não ser que considerem que esse aviso possa prejudicar a eficácia do controle.

#### Artigo 17.º

Os serviços de inspecção do trabalho na agricultura devem ser associados, nos casos e condições previstos pela autoridade competente, ao controle preventivo das novas instalações, das novas substâncias e dos novos processos de manipulação ou de transformação dos produtos que sejam susceptíveis de constituir uma ameaça para a saúde ou para a segurança.

#### Artigo 18.º

1. Os inspectores do trabalho na agricultura devem ser autorizados a tomar medidas destinadas a eliminar os defeitos verificados numa instalação, num arranjo ou em métodos de trabalho das empresas agrícolas, incluindo a utilização de substâncias perigosas, relativamente aos quais possam ter um motivo razoável para os considerar como ameaça para a saúde e segurança.
2. Para ficarem habilitados a tomar essas medidas, os inspectores terão o direito, sob reserva de todos os recursos judiciais ou administrativos que possam ser previstos pela legislação nacional, de ordenar ou mandar:
  - (a) Que se efectuem nas instalações, nos locais, nos utensílios, no equipamento ou nos aparelhos, num prazo determinado, as modificações que forem necessárias para assegurar a aplicação rigorosa das disposições legais relativas à saúde e à segurança;
  - (b) Que se tomem medidas imediatamente executórias, que poderão ir até à suspensão do trabalho, nos casos de perigo iminente para a saúde e a segurança.
3. Se o processo descrito no parágrafo 2 acima não for compatível com a prática administrativa e judicial do Membro, os inspectores terão o direito de apelar para a autoridade competente para que esta formule prescrições ou mande tomar medidas imediatamente executórias.
4. Os defeitos verificados pelo inspector ao visitar uma empresa, assim como as medidas ordenadas em virtude do parágrafo 2 ou solicitadas em virtude do parágrafo 3, devem ser imediatamente dados a conhecer ao empregador e aos representantes dos trabalhadores.

#### Artigo 19.º

1. A inspecção do trabalho na agricultura deve ser informada dos acidentes de trabalho e dos casos de doença profissional que ocorrerem no sector agrícola, nos casos e da maneira que forem prescritos pela legislação nacional.
2. Tanto quanto possível, os inspectores do trabalho devem ser associados a todos os inquéritos, no próprio local, que incidam sobre as causas dos acidentes de trabalho ou das doenças profissionais mais graves, especialmente quando se trate de acidentes ou doenças mortais ou que façam um certo número de vítimas.

#### Artigo 20.º

Sob reserva das excepções que possam ser previstas pela legislação nacional, os inspectores do trabalho na agricultura:



- (a) Não terão direito a ter quaisquer interesses, directos ou indirectos, nas empresas colocadas sob o seu controle;
- (b) Ficarão obrigados, sob pena de sanções penais ou medidas disciplinares apropriadas, a não revelar, mesmo depois de terem deixado o serviço, os segredos de fabrico ou de comércio ou os processos de exploração de que possam ter tido conhecimento no exercício das suas funções;
- (c) Deverão tratar como absolutamente confidencial a fonte de toda e qualquer queixa que lhes assinalar um defeito, um perigo nos processos de trabalho ou uma infracção às disposições legais e deverão abster-se de revelar ao empregador ou ao seu representante que se procedeu a uma visita de inspecção na sequência de uma queixa.

#### **Artigo 21.º**

As empresas agrícolas deverão ser inspecionadas tantas vezes e tão cuidadosamente quanto necessário para assegurar a aplicação efectiva das disposições legais pertinentes.

#### **Artigo 22.º**

1. As pessoas que violarem ou descurem a observação das disposições legais cuja aplicação estiver submetida ao controle dos inspectores do trabalho na agricultura ficarão sujeitas a processos judiciais ou administrativos imediatos sem aviso prévio. Todavia, a legislação nacional pode prever excepções para os casos em que deva fazer-se um aviso prévio a fim de se remediar uma situação ou de se tomarem medidas preventivas..
2. Deixa-se ao critério dos inspectores do trabalho fazerem advertências ou darem conselhos em vez de intentarem ou recomendarem processos.

#### **Artigo 23.º**

Se os próprios inspectores do trabalho na agricultura não estiverem habilitados a intentar processos, terão o direito de apresentar directamente à autoridade investida do poder de os intentar relatórios sobre as infracções às disposições legais.

#### **Artigo 24.º**

Serão previstas pela legislação nacional e efectivamente aplicadas sanções adequadas à violação das disposições legais cuja aplicação esteja submetida ao controle dos inspectores do trabalho na agricultura e à obstrução feita aos mesmos no exercício das suas funções.

#### **Artigo 25.º**

1. Os inspectores do trabalho ou as repartições locais de inspecção, conforme os casos, ficarão obrigados a apresentar à autoridade central de inspecção relatórios periódicos sobre os resultados das suas actividades na agricultura.
2. Esses relatórios serão estabelecidos da maneira prescrita pela autoridade central de inspecção e versarão sobre os assuntos indicados periodicamente por essa autoridade; serão apresentados pelo menos com tanta frequência quanto a prescrita por essa autoridade e, em qualquer caso, pelo menos uma vez por ano.

#### **Artigo 26.º**

1. A autoridade central de inspecção publicará um relatório anual sobre a actividade dos serviços de inspecção na agricultura, quer sob a forma de um relatório separado, quer como parte do seu relatório anual geral.

2. Esses relatórios anuais serão publicados num prazo razoável, que em nenhum caso ultrapassará doze meses a partir do fim do ano aos quais respeitarem.
3. Serão enviadas cópias dos relatórios anuais ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho num prazo de três meses após a sua publicação.

#### **Artigo 27.º**

Os relatórios anuais publicados pela autoridade central de inspecção incidirão especialmente sobre os seguintes assuntos, na medida em que esses assuntos dependerem do controle dessa autoridade:

- (a) Leis e regulamentos do âmbito da competência da inspecção do trabalho na agricultura;
- (b) Pessoal da inspecção do trabalho na agricultura;
- (c) Estatísticas das empresas agrícolas submetidas ao controle da inspecção e número de pessoas ocupadas nessas empresas;
- (d) Estatísticas das visitas de inspecção;
- (e) Estatísticas das infracções cometidas e das sanções aplicadas;
- (f) Estatísticas dos acidentes de trabalho e das suas causas;
- (g) Estatísticas das doenças profissionais e das suas causas.

#### **Artigo 28.º**

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registadas.

#### **Artigo 29.º**

1. A presente Convenção obrigará apenas os Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tiver sido registada pelo director-geral.
2. Entrará em vigor doze meses após o registo, pelo director-geral, da ratificação de dois Membros.
3. Em seguida, esta Convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses após a data em que tiver sido registada a sua ratificação.

#### **Artigo 30.º**

1. Qualquer Membro que tiver ratificado a presente Convenção pode denunciá-la decorrido um período de dez anos após a data da entrada em vigor inicial da Convenção, mediante comunicação enviada ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registada. A denúncia só produzirá efeito um ano depois de registada.
2. Qualquer Membro que tiver ratificado a presente Convenção e que, no prazo de um ano a contar da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo anterior, não usar da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo ficará obrigado por um novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção no termo de cada período de dez anos, nas condições previstas neste artigo.

#### **Artigo 31.º**

1. O director-geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho do registo de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar os Membros da Organização do registo da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o director-geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrará em vigor.

#### **Artigo 32.º**

O director-geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registo, de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas sobre todas as ratificações e actos de denúncia que tiver registado de acordo com os artigos anteriores.

#### **Artigo 33.º**

Sempre que o julgar necessário, o conselho de administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá se há motivo para inscrever na agenda da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

#### **Artigo 34.º**

1. No caso de a Conferência adoptar uma nova convenção que reveja total ou parcialmente a presente Convenção, e a não ser que a nova convenção disponha de outro modo:
  - (a) A ratificação por um Membro da nova convenção que efectuar a revisão pressupõe de pleno direito, não obstante o disposto no artigo 30, a denúncia imediata da presente Convenção, desde que a nova convenção que efectuar a revisão tenha entrado em vigor;
  - (b) A partir da data da entrada em vigor da nova convenção que efectuar a revisão, a presente Convenção deixará de estar aberta à ratificação dos Membros.
2. A presente Convenção permanecerá em todo o caso em vigor na sua forma e conteúdo para os Membros que a tiverem ratificado e que não ratificarem a convenção que efectuar a revisão.

#### **Artigo 35.º**

As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção são igualmente autênticas.

## Recomendação (N.º 133) relativa à inspeção do trabalho na agricultura

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Bureau Internacional do Trabalho, reunida em 4 de Junho de 1969, na sua quinquagésima terceira sessão;

Após ter decidido adoptar diversas propostas relativas à organização da inspeção do trabalho na agricultura, questão que é compreendida no quarto ponto da ordem de trabalhos da sessão;

Após ter decidido que algumas destas propostas tomariam a forma de uma recomendação que complementa a convenção sobre a inspeção do trabalho (agricultura), 1969,

Adopta, neste vigésimo primeiro dia de Junho de 1969, a recomendação seguinte, que será designada Recomendação sobre a inspeção do trabalho (agricultura), 1969:

1. Se as condições nacionais o permitirem, a competência da inspeção do trabalho na agricultura deveria ser estendida de modo a incluir a colaboração com os serviços técnicos competentes, com vista a ajudar o produtor agrícola, qualquer que seja seu estatuto, a melhorar sua exploração e a elevar o nível das condições de vida e de trabalho das pessoas ali empregadas.
2. Salvo o disposto no artigo 6º, parágrafo 3, da Convenção de 1969, sobre a inspeção do trabalho (agricultura), a inspeção do trabalho na agricultura pode também ser envolvida na aplicação das disposições legais que tratam de questões como:
  - (a) formação profissional dos trabalhadores;
  - (b) serviços sociais na agricultura;
  - (c) cooperativas;
  - (d) frequência da escolaridade obrigatória.
3. (1) Normalmente as funções dos inspectores do trabalho na agricultura não deveriam normalmente incluir a função de actuarem como conciliadores ou árbitros em conflitos do trabalho.  
  
(2) Quando não houver, no sector agrícola, órgãos especiais encarregados da conciliação, os inspectores do trabalho na agricultura poderiam ser convocados, a título precário, a assumir essas funções.  
  
(3) No caso contemplado no sub parágrafo anterior, n.º 2 acima, a autoridade competente deve tomar medidas adequadas à legislação nacional e compatível com os recursos da administração do trabalho no país, para aliviar progressivamente os inspectores do trabalho das funções aí tratadas, de modo que possam dedicar-se mais às questões da inspeção propriamente dita, nas empresas.
4. Os inspectores do trabalho na agricultura devem familiarizar-se com as condições de vida e de trabalho nesse sector de actividade; devem também possuir conhecimentos dos aspectos económicos e técnicos do trabalho na agricultura.
5. Os candidatos a cargos superiores da inspeção do trabalho na agricultura devem possuir qualificações profissionais ou académicas apropriadas ou possuir uma experiência profunda adquirida na administração do trabalho.
6. Os candidatos a outros cargos da inspeção do trabalho na agricultura (inspectores adjuntos, fiscais, etc.) devem, se o nível de escolaridade no país o permitir, ter concluído o ciclo médio de instrução geral, completada, se possível, com uma adequada formação profissional ou possuir boa experiência da administração do trabalho ou em assuntos relacionados com o trabalho.
7. Nos países onde o ensino estiver insuficientemente desenvolvido, as pessoas nomeadas como inspectores do trabalho na agricultura devem ter, pelo menos, experiência prática na agricultura

ou manifestar interesse e ter as aptidões para esse género de inspecção; devem receber formação adequada no posto de trabalho, logo que possível.

8. A autoridade central da inspecção do trabalho deve dar instruções aos inspectores do trabalho na agricultura, a fim de poderem desempenhar suas tarefas uniformemente, em todo o país..
9. As fiscalizações nocturnas só devem ser efectuadas sobre questões que não possam ser objecto de verificação diurna.
10. O recurso, na agricultura, a comités de saúde e de segurança, que compreendem representantes de empregadores e de trabalhadores, poderia ser uma das formas de colaboração entre funcionários do serviço de inspecção do trabalho na agricultura e empregadores e trabalhadores, ou suas organizações, se as houver.
11. A extensão dos serviços de inspecção do trabalho na agricultura – contemplada no artigo 17.º da Convenção de 1969, sobre a inspecção do trabalho (agricultura) – à fiscalização preventiva de novas instalações, de novas substâncias e de novos processos de manipulação ou de transformação dos produtos susceptíveis de constituir uma ameaça à saúde ou à segurança, deve implicar a consulta prévia da inspecção do trabalho sobre:
  - (a) o início da operação dessas instalações, da utilização dessas substâncias e da execução desses processos;
  - (b) os projectos de toda instalação onde se fizesse uso de máquinas perigosas ou de processos de trabalho insalubres ou perigosos.
12. Os empregadores deveriam pôr à disposição dos inspectores do trabalho na agricultura os dispositivos necessários, inclusive, se for o caso, um local onde possam receber os trabalhadores da empresa.
13. Os relatórios anuais publicados pela autoridade central de inspecção, além dos assuntos indicados no artigo 27.º da Convenção (N.º 129) sobre a inspecção do trabalho (agricultura), de 1969, deveriam tratar dos assuntos seguintes, contanto que dependam dessa autoridade:
  - (a) estatísticas dos conflitos de trabalho na agricultura;
  - (b) exposição dos problemas resultantes da aplicação das disposições legais e dos progressos realizados com vista a sua solução;
  - (c) sugestões com vista à melhoria das condições de vida e de trabalho na agricultura.
14. (1) Os Estados Membros devem promover uma acção educativa contínua, destinada a informar as partes interessadas, por todos os meios apropriados, sobre as disposições legais e a necessidade de sua rigorosa aplicação, assim como dos perigos que ameaçam a saúde ou a vida das pessoas empregadas nas empresas agrícolas e dos meios mais apropriados para os evitar.
  - (2) Essa acção educativa poderia incluir, de acordo com as condições nacionais:
    - (a) a utilização dos serviços de animadores ou de monitores rurais;
    - (b) a distribuição de cartazes, brochuras, periódicos e jornais;
    - (c) a organização de sessões de cinema e programas radiofónicos e de televisão;
    - (d) a organização de exposições e de demonstrações concernentes à saúde e à segurança;
    - (e) a inclusão de questões de saúde e de segurança, bem como, também, de outras questões apropriadas, nos programas de ensino das escolas rurais e das escolas agrícolas;
    - (f) a organização de conferências destinadas às pessoas que trabalham na agricultura e são afectadas pela introdução de novos métodos de trabalho ou pela utilização de novas matérias e substâncias;
    - (g) a participação dos inspectores do trabalho na agricultura nos programas de educação do trabalhador;
    - (h) a organização de cursos, de debates e de seminários, assim como de competições com atribuição de prémios.



**Organização Internacional do Trabalho**  
**Serviço de Administração do Trabalho, Inspeção do Trabalho**  
**e Segurança e Saúde no Trabalho**

Route des Morillons 4  
1211 Genebra 22  
Suíça

T: +41 22 799 6715  
E: [labadmin-osh@ilo.org](mailto:labadmin-osh@ilo.org)  
[ilo.org/labadmin-osh](http://ilo.org/labadmin-osh)