



► Não deixar ninguém para trás: Construir uma proteção dos trabalhadores inclusiva num mundo do trabalho em evolução

Conferência Internacional do Trabalho
111.ª sessão, 2023

Relatório V

▶ Não deixar ninguém para trás: Construir uma proteção dos trabalhadores inclusiva num mundo do trabalho em evolução

Segunda discussão recorrente sobre o objetivo estratégico da proteção social (proteção dos trabalhadores), no âmbito do seguimento da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa (2008), tal como emendada em 2022

Quinto ponto da ordem de trabalhos

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2023

Primeira edição 2023

As publicações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) gozam de direitos de autor ao abrigo do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre o Direito de Autor. No entanto, pequenos excertos das mesmas podem ser reproduzidos sem autorização, na condição de ser indicada a fonte. Para direitos de reprodução ou tradução, o pedido deve ser feito à Editora OIT (Direitos e Licenciamento), Organização Internacional do Trabalho, CH-1211 Genebra 22, Suíça, ou por e-mail: rights@ilo.org. Todos os pedidos serão bem-vindos.

As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados numa organização de direitos de reprodução podem fazer cópias em conformidade com as licenças que lhes tenham sido emitidas para o efeito. Visite www.ifrro.org para encontrar a organização dos direitos de reprodução no seu país.

Não deixar ninguém para trás: Construir uma proteção dos trabalhadores inclusiva num mundo do trabalho em evolução. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2023

ISBN 978-972-704-484-9 (web PDF)

Também disponível em:

Alemão: ISBN 978-92-2-037849-6 (impressão), ISBN 978-92-2-037850-2 (web PDF);
Árabe: ISBN 978-92-2-037847-2 (impressão), ISBN 978-92-2-037848-9 (web PDF);
Chinês: ISBN 978-92-2-037845-8 (impressão), ISBN 978-92-2-037846-5 (web PDF);
Espanhol: ISBN 978-92-2-037841-0 (impressão), ISBN 978-92-2-037842-7 (web PDF).
Francês: ISBN 978-92-2-037839-7 (impressão), ISBN 978-92-2-037840-3 (web PDF);
Inglês: ISBN 978-92-2-037837-3 (impressão), ISBN 978-92-2-037838-0 (web PDF);
Russo: ISBN 978-92-2-037843-4 (impressão), ISBN 978-92-2-037844-1 (web PDF).

A tradução desta edição 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.

▶ Índice

	Página
Índice.....	3
Lista de figuras	5
Abreviaturas.....	7
Introdução.....	9
Porque é que a proteção adequada dos trabalhadores é importante	9
A proteção dos trabalhadores como elemento central da justiça social e do trabalho digno	9
Proteção dos trabalhadores num tempo de múltiplas crises	10
Para uma proteção dos trabalhadores inclusiva, adequada e eficaz	12
Do que trata este relatório	14
CAPÍTULO 1	15
Tendências na proteção dos trabalhadores.....	15
1.1. Principais tendências do mercado de trabalho ao longo das últimas décadas	15
1.1.1. Situação no emprego	15
1.1.2. Informalidade.....	19
1.2. Formas específicas de emprego e de modalidades de trabalho	20
1.2.1. Trabalho temporário.....	20
1.2.2. Trabalho no âmbito de plataformas.....	21
1.2.3. Teletrabalho	23
1.3. Grupos que tendem a estar mais expostos a uma proteção social inadequada	25
1.3.1. Migrantes.....	25
1.3.2. Trabalhadores com deficiência	25
1.3.3. Trabalhadores domésticos.....	26
1.3.4. Trabalhadores a trabalhar no seu domicílio	27
1.4. Dimensões da proteção dos trabalhadores	29
1.4.1. Políticas salariais.....	29
1.4.2. Tempo de trabalho e organização do trabalho	33
1.4.3. Proteção da maternidade.....	38
1.4.4. Saúde e segurança no trabalho	39
1.5. Conclusões que podem ser deduzidas deste capítulo	41
Capítulo 2.....	43

Cobertura e efetividade da proteção dos trabalhadores: Adaptações de políticas, inovações e desafios pendentes	43
2.1. Políticas salariais	43
2.1.1. Salários mínimos e salários dignos.....	43
2.1.2. Negociação salarial	44
2.1.3. Proteção dos salários	45
2.1.4. Políticas de igualdade salarial	46
2.1.5. Observações finais sobre as políticas salariais	47
2.2. Tempo de trabalho e organização do trabalho	47
2.2.1. Horas de trabalho e períodos de descanso.....	47
2.2.2. Disposições relativas ao tempo de trabalho	48
2.2.3. Trabalho a tempo parcial de qualidade	48
2.2.4. Teletrabalho e trabalho híbrido	49
2.2.5. Preservar o equilíbrio trabalho-vida num mundo com maior conectividade de TIC .	49
2.2.6. Observações finais sobre tempo de trabalho e organização do trabalho	50
2.3. Proteção da maternidade	50
2.3.1. Observações finais sobre a proteção da maternidade.....	52
2.4. Saúde e segurança no trabalho	52
2.4.1. Tendências de política geral	52
2.4.2. Prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho	53
2.4.3. Observações finais sobre a saúde e segurança no trabalho	54
2.5. A proteção dos dados pessoais dos trabalhadores e o direito à privacidade	55
2.6. Proteção do emprego.....	56
2.6.1. Despedimentos individuais e coletivos	57
2.6.2. Mecanismos de manutenção de emprego durante a pandemia da COVID-19	57
2.6.3. A regulamentação do trabalho temporário	58
2.6.4. Observações finais sobre a proteção do emprego	59
2.7. Proteção dos trabalhadores inclusiva	59
2.7.1. Proteção laboral: A relação laboral e para além dela	59
2.7.2. Proteção dos trabalhadores na economia informal	61
2.8. Instituições e estratégias de cumprimento e execução.....	62
2.8.1. Medidas preventivas e de incentivo	62
2.8.2. Inspeção do trabalho	62
2.8.3. Acesso à justiça laboral: Prevenção e resolução de disputas laborais.....	63
2.8.4. Organismos de igualdade de oportunidades	63

2.8.5. Aproveitar o avanço tecnológico para melhorar a conformidade.....	64
2.8.6. Observações finais sobre o cumprimento e as instituições e estratégias de execução.....	65
2.9. Conclusões que podem ser deduzidas deste capítulo	65
Capítulo 3.....	67
Respostas da OIT para melhorar a proteção dos trabalhadores e a vida dos trabalhadores e das suas famílias.....	67
3.1. Tornar as dimensões da proteção dos trabalhadores mais reativas e eficazes face à evolução das circunstâncias.....	68
3.1.1. Fixação de salários adequados.....	68
3.1.2. Promover o tempo de trabalho e a organização do trabalho dignos.....	70
3.1.3. Promover a negociação coletiva para fixar salários, tempo de trabalho e condições de trabalho adequadas.....	72
3.1.4. Promover locais de trabalho mais seguros e livres de todas as formas de violência e assédio.....	73
3.1.5. Alargar a proteção da maternidade e a prestação de serviços de cuidados.....	75
3.1.6. Reforço dos mecanismos de execução e conformidade.....	76
3.2. Visar grupos de trabalhadores em alto risco de serem excluídos da proteção adequada, nomeadamente por razões associadas à discriminação e à informalidade.....	77
3.2.1 Os trabalhadores da economia informal, incluindo os trabalhadores e trabalhadoras domésticos.....	77
3.2.2. Trabalhadores migrantes e refugiados.....	79
3.2.3. Pessoas com deficiências.....	81
3.2.4. Pessoas que vivem com VIH e SIDA.....	81
3.2.5. Trabalhadores em modalidades de trabalho específicas.....	81
3.3. Conclusões que podem ser deduzidas deste capítulo	83
Conclusões e o caminho a seguir	85

Lista de figuras

Figura 1. Trabalhadores com 15 anos ou mais em todo o mundo, por sexo, 1990-2022.....	16
Figura 2. Distribuição dos trabalhadores por situação no emprego, 1990-2021 (em percentagem do emprego global).....	16
Figura 3. Distribuição dos trabalhadores que são empregados, por grupo de rendimentos do país, 1990-2022 (percentagem).....	17
Figura 4. Participação das mulheres no emprego mundial, por situação no emprego, 1990-2022 (percentagem).....	18
Figura 5. Taxas anuais de crescimento do emprego formal e do emprego informal a nível mundial, 2005-2022 (percentagem).....	19

Figura 6. Percentagem de empregados em trabalho temporário, por ano	20
Figura 7. Trabalhadores por conta de outrem que trabalham em casa, por sexo, 2018-22 (percentagem).....	24
Figura 8. Migrantes no total dos trabalhadores, 2010-22.....	25
Figura 9. Número total de trabalhadores e trabalhadoras domésticos e percentagem de emprego informal entre trabalhadores e trabalhadoras domésticos e outros trabalhadores, por região, 2019 (percentagem).....	27
Figura 10. Percentagem de trabalhadores a trabalhar no seu domicílio no emprego informal em países de rendimento baixo e médio (excluindo a China), por região, 2019 (percentagem)	28
Figura 11. Número de assalariados que recebem menos do que o salário mínimo horário, a nível mundial e por região, 2019.....	29
Figura 12. Diferença salarial entre homens e mulheres, 1994-2022 (percentagem).....	31
Figura 13. Tendências dos salários reais médios e da produtividade laboral em 52 países de rendimento elevado, 1999-2022	32
Figura 14. Cobertura da negociação coletiva em todo o mundo (percentagem)	33
Figura 15. Tendências longitudinais em média anual de horas de trabalho em países desenvolvidos selecionados	34
Figura 16. Trabalhadores que trabalham mais de 48 horas por semana, por sexo, região geográfica e nível de desenvolvimento, 2019 (em percentagem do emprego total).....	35
Figura 17. Trabalhadores que trabalham menos de 35 horas por semana, por sexo, região geográfica e nível de desenvolvimento, 2019 (em percentagem do emprego total).....	36
Figura 18. Períodos de descanso diário na legislação de trabalho nacional, por região (percentagem de países).....	37
Figura 19. Duração legal da licença de maternidade, paternidade e licença parental em 33 países da OCDE, 1970-2022 (média não ponderada)	38
Figura 20. Impacto das doenças e acidentes de trabalho: Mortes por 100 000 e anos de vida ajustados à incapacidade por pessoa	39
Figura 21. Percentagem de pessoas empregadas em todo o mundo que sofreram violência física, psicológica ou sexual e assédio no trabalho e a última experiência sofrida, por sexo, 2021 (percentagem).....	41

▶ Abreviaturas

ACNUR	Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados
ASEAN	Associação das Nações do Sudeste Asiático
COVID-19	doença coronavírus
OCDE	Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económico
OIM	Organização Internacional para as Migrações
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
ONU Mulheres	Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres
SST	saúde e segurança no trabalho
TIC	tecnologias de informação e comunicação

► Introdução

Porque é que a proteção adequada dos trabalhadores é importante

A proteção dos trabalhadores como elemento central da justiça social e do trabalho digno

1. O compromisso da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com a proteção dos trabalhadores tem sido inabalável desde a sua criação. A primeira discussão recorrente sobre o objetivo estratégico da proteção social (proteção dos trabalhadores) foi realizada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 104.^a Sessão (2015). Essa discussão resultou na adoção de conclusões que, entre outras coisas, salientam que a proteção dos trabalhadores está no cerne do mandato da OIT. ¹ Está incorporado na Constituição da OIT de 1919 e fundamentada nos princípios fundadores da Organização, incluindo os princípios de que o trabalho não é uma mercadoria e que a adoção de condições de trabalho humanas em todos os países é central para a justiça social e a paz universal e duradoura. A Declaração de Filadélfia de 1944, que se tornou parte integrante da Constituição em 1946, reconheceu a obrigação solene da OIT de continuar a promover entre as nações do mundo os programas que irão alcançar "políticas em matéria de salários e ganhos, horas e outras condições de trabalho calculadas para assegurar uma parte justa dos frutos do progresso para todos, e um salário mínimo digno para todos os empregados e necessitados de tal proteção". Tanto a Declaração da OIT Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), tal como emendada em 2022 (1998), da OIT como a Declaração da OIT Sobre Justiça Social para uma Globalização Justa (2008), tal como emendada em 2022 da OIT (Declaração sobre Justiça Social), reafirmam o compromisso de desenvolver uma proteção dos trabalhadores adequada e incluem referências explícitas ao direito a condições de trabalho saudáveis e seguras.
2. Como ficou claro na Declaração sobre Justiça Social, a proteção social consiste tanto na segurança social como na proteção dos trabalhadores. Estes dois pilares da proteção social são complementares e, em conjunto, proporcionam a proteção social de que os trabalhadores e as suas famílias necessitam. ² A segurança social abrange uma grande variedade de instrumentos políticos, incluindo a segurança social, assistência social, prestações universais e outras formas de transferências monetárias, bem como medidas para assegurar o acesso efetivo aos cuidados de saúde e outras prestações em espécie com o objetivo de assegurar a proteção social. ³ A proteção dos trabalhadores é fundamental para assegurar o respeito pela dignidade humana e pelos direitos no trabalho, garantindo aos trabalhadores uma parte justa dos ganhos de produtividade, contrariando uma "corrida para o fundo" tanto a nível nacional como emntre países. Contribui também para melhorar a produtividade e o desenvolvimento económico sustentável, promovendo condições equitativas e criando um ambiente previsível no qual

¹ OIT, [Conclusions concerning the recurrent discussion on social protection \(labour protection\)](#), Conferência Internacional do Trabalho, 104.^a Sessão, 2015.

² OIT, [Conclusions concerning the recurrent discussion on social protection \(labour protection\)](#), 2015.

³ OIT, [Building social protection systems: International standards and human rights instruments](#), 2019.

empregadores e empresas possam operar. Sistemas eficazes de diálogo social e de negociação coletiva de trabalho contribuem para uma proteção dos trabalhadores inclusiva.

Proteção dos trabalhadores num tempo de múltiplas crises

3. **A proteção dos trabalhadores precisa de evoluir com as transformações no mundo do trabalho.** As conclusões relativas à discussão recorrente sobre proteção social (proteção dos trabalhadores) de 2015 sublinham que a regulação das condições de trabalho nas áreas dos salários, tempo de trabalho, saúde e segurança no trabalho (SST) e proteção da maternidade é central para uma proteção dos trabalhadores eficaz e inclusiva. Recordam que o reforço da proteção dos trabalhadores numa área tem implicações positivas nas outras dimensões, com resultados que se reforçam mutuamente, e salientam a necessidade de reforçar a dimensão do género. No entanto, observam que as transformações em curso têm gerado tanto oportunidades como desafios no que diz respeito a proporcionar uma proteção social eficaz aos trabalhadores, particularmente aos grupos mais vulneráveis. Assim, pedem que seja dada especial atenção a áreas específicas tais como: regulação do tempo de trabalho e melhoria do equilíbrio entre trabalho e vida privada; garantindo de que as leis e regulamentos sobre proteção dos trabalhadores abrangam adequadamente todas as empresas, incluindo as pequenas e médias empresas nas economias formais e informais, e todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores em formas atípicas de emprego.⁴
4. A Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, 2019 , adotada pela Conferência na sua 108.ª Sessão (2019), reconhece que a OIT marcava o seu Centenário numa época de mudanças transformadoras no mundo do trabalho, impulsionadas por inovações tecnológicas, mudanças demográficas, alterações ambientais e climáticas, e globalização, bem como numa época de desigualdades persistentes, que têm impactos profundos na natureza e no futuro do trabalho, e no lugar e dignidade das pessoas no mesmo. Reafirma a relevância contínua da relação de trabalho como meio de proporcionar certeza e proteção jurídica aos trabalhadores, reconhecendo ao mesmo tempo a extensão da informalidade e a necessidade de assegurar uma ação eficaz para alcançar a transição para a formalidade, e que todos os trabalhadores devem gozar de proteção adequada de acordo com a Agenda para o Trabalho Digno. Apela também à OIT para direcionar os seus esforços, entre outras coisas, para promover os direitos dos trabalhadores como elemento-chave para a obtenção de um crescimento inclusivo e sustentável, para alcançar a igualdade de género no trabalho através de uma agenda transformadora e assegurar a igualdade de oportunidades e tratamento para todos, para promover a transição da economia informal para a economia formal e para desempenhar um papel de liderança no trabalho digno na migração laboral.⁵

⁴As formas atípicas de emprego incluem nomeadamente: trabalho a termo certo ou incerto; trabalho a tempo parcial e trabalho à chamada; trabalho temporário e outras relações laborais multipartidas; e trabalho dissimulado e trabalho independente economicamente dependente.

⁵A Declaração do Centenário reconhece que condições de trabalho seguras e saudáveis são fundamentais para um trabalho digno. Na resolução de acompanhamento na Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, 2019 da OIT, a Conferência solicita ao Conselho de Administração da OIT que "considere, logo que possível, propostas para incluir condições de trabalho seguras e saudáveis no quadro dos princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT". A resolução sobre a inclusão de um ambiente de trabalho seguro e saudável no quadro dos princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT foi adotada pela Conferência na sua 110ª Sessão (2022). Na resolução, o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável é reconhecido como princípio fundamental e direito no trabalho e a Convenção sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores e o ambiente de trabalho, 1981 (n.º 155), e a Convenção sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006 (n.º187), são declaradas convenções fundamentais na aceção da Declaração da OIT Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), tal como emendada em 2022. Foram também feitas alterações consequentes à *Social Justice Declaration* e ao *Global Jobs*

5. **A proteção dos trabalhadores é fundamental para prevenir crises, permitir a recuperação e reforçar a resiliência.** Cerca de uma década após a crise financeira global, o mundo foi atingido pela pandemia do coronavírus (COVID-19). Tal como na altura foi escrito, houve cerca de 700 milhões de casos confirmados de COVID-19 e cerca de 7 milhões de mortes a nível mundial. Estima-se que existem mais de 100 milhões de casos de condição pós-COVID-19 (síndrome pós-COVID-19).⁶ A pandemia teve um impacto devastador no mundo do trabalho, incluindo perdas de mão-de-obra e rendimentos empresariais, levando ao encerramento de empresas e falências (particularmente entre as micro, pequenas e médias empresas) e a ruturas na cadeia de abastecimento. Levou a uma maior insegurança no emprego e nos rendimentos, criou novos desafios em matéria de saúde, segurança e direitos no trabalho, e exacerbou a pobreza e a desigualdade económica e social. Teve um impacto diferenciado no mundo do trabalho entre países, setores, empresas e trabalhadores, estando as mulheres, migrantes, jovens, pessoas com deficiência e trabalhadores informais entre os mais duramente atingidos. Sublinhou, no entanto, a interdependência de todos os membros da sociedade e de todos os países.⁷
6. O mundo continua a enfrentar outras crises, tais como o aquecimento global, o aumento das tensões e conflitos geopolíticos, que também causaram retrocessos no que diz respeito às dimensões-chave da proteção dos trabalhadores. Associadas a uma recuperação desigual da pandemia e dos estrangulamentos em curso nas cadeias de abastecimento, estas crises criaram as condições para a estagflação, o primeiro período de inflação elevada associada a um baixo crescimento desde os anos de 1970.⁸ Na sua 109.ª Sessão (2021), a Conferência adotou o Apelo Global à Ação para uma recuperação centrada no ser humano que seja inclusiva, sustentável e resiliente para sair da crise da COVID-19, no qual advertiu que o impacto da crise exacerbou os défices pré-existentes do trabalho digno, aumentou a pobreza, aumentou as desigualdades e expôs as disparidades digitais tanto a nível nacional como entre países. Reiterou o compromisso de proporcionar a todos os trabalhadores uma proteção adequada, incluindo nas áreas dos salários, tempo de trabalho e segurança e saúde no trabalho. Reafirmou, igualmente, a necessidade de introduzir, utilizar e adaptar o teletrabalho e outros novos acordos laborais de modo a manter empregos e expandir oportunidades de trabalho digno através, entre outros meios, de regulação, diálogo social, negociação coletiva, cooperação no local de trabalho e esforços para reduzir as disparidades no acesso digital, respeitando as normas internacionais do trabalho e privacidade e promovendo a proteção de dados e o equilíbrio entre trabalho e vida privada. Reconheceu a necessidade de assegurar uma ação eficaz para alcançar a transição para a formalidade e o trabalho digno, para implementar uma agenda transformadora para a igualdade de género e para cumprir em todos os setores públicos e privados uma agenda

Pact (2009), tal como alterado em 2022. Ver OIT, *A safe and healthy working environment is a fundamental principle and right at work*, 2022.

⁶ As estatísticas globais sobre casos e mortes são do *Our World in Data COVID-19 dataset* e a estimativa de casos de síndrome pós-COVID-19 baseia-se numa avaliação da Organização Mundial de Saúde (OMS) de que cerca de 10-20 por cento das pessoas infetadas pela SRA-CoV-2 podem continuar a desenvolver sintomas que podem ser diagnosticados como síndrome pós-COVID-19. Ver OMS, "Post COVID-19 condition (Long COVID)".

⁷ OIT, "COVID-19 and the world of work: Ensuring no one is left behind in the response and recovery", sumário sobre políticas, junho de 2020; OIT, "An uneven and gender-unequal COVID-19 recovery: Update on gender and employment trends 2021", sumário sobre políticas, outubro de 2021; Katharine Jones, Sanushka Mudaliar and Nicola Piper, *Locked down and in limbo: The global impact of COVID-19 on migrant worker rights and recruitment* (OIT, 2021); OIT, *Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in transforming futures for young people*, 2022; OIT, "COVID-19 and the World of Work: Ensuring the inclusion of persons with disabilities at all stages of the response", sumário sobre políticas, junho de 2020; e OIT, *Impact of the Covid-19 pandemic on informality: Has informal employment increased or decreased? A review of country data*, 2022.

⁸ OIT, *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*, 2023.

transformadora para a igualdade, a diversidade e a inclusão destinada a eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho e a discriminação por todos os motivos.

7. O compromisso de assegurar uma proteção adequada aos trabalhadores e o respeito pelos seus direitos foi também reafirmado pela Conferência nas suas conclusões relativas às desigualdades e ao mundo do trabalho de 2021 e foi incluído entre os princípios orientadores para o desenvolvimento de políticas de emprego coerentes, globais e integradas num mundo do trabalho em rápida evolução nas conclusões relativas à terceira discussão recorrente sobre o emprego de 2022.⁹
8. As diferentes dimensões da proteção dos trabalhadores são elementos complementares e interligados de estratégias de recuperação centradas no ser humano para um desenvolvimento inclusivo, sustentável e resiliente com trabalho digno para todos. A Agenda para o Desenvolvimento Sustentável (Agenda 2030), adotada por todos os Estados-membros das Nações Unidas (ONU) em 2015, amplificou a importância, a nível internacional, de alcançar uma prosperidade partilhada e um trabalho digno para todas as pessoas. Entre outras coisas, visa, até 2030: conseguir um pleno emprego e produtivo e um trabalho digno para todas as mulheres e homens, incluindo os jovens e as pessoas com deficiência, e salário igual para trabalho de igual valor; proteger os direitos laborais e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e os que se encontram em situação de emprego precário; e adotar políticas, especialmente políticas orçamentais, salariais e de proteção social, e alcançar progressivamente uma maior igualdade.¹⁰ No rescaldo da crise da COVID-19, o Secretário-Geral da ONU advertiu que o mundo está num caminho de "grande divergência" que, se não for alterado, levará ao abandono dos objetivos da Agenda 2030. Propôs um caminho em frente centrado numa renovação do contrato social, maior solidariedade com os jovens e as gerações futuras, e um novo acordo global.¹¹

Para uma proteção dos trabalhadores inclusiva, adequada e eficaz

9. **A proteção dos trabalhadores é tão fundamental hoje como era quando a OIT foi fundada.** Esta proteção foi desenvolvida principalmente no que diz respeito aos trabalhadores assalariados. No entanto, historicamente, certos grupos de trabalhadores assalariados e certos setores económicos e profissões, tais como trabalhadores agrícolas e trabalhadores domésticos, foram excluídos da cobertura do direito do trabalho. Além disso, desde os anos de 1980, sob a pressão da concorrência, as empresas têm vindo a exigir maior flexibilidade na produção e organização.¹² Isto levou à diversificação das modalidades de emprego com, por vezes, limites mais confusos na relação de trabalho. Têm ocorrido desenvolvimentos importantes para assegurar que a proteção dos trabalhadores seja proporcionada a todos os trabalhadores, independentemente do seu vínculo contratual ou características pessoais. No entanto, são muitos os trabalhadores que ainda não beneficiam dos progressos feitos, uma vez que ou estão excluídos da cobertura da legislação, ou estão na economia informal ou em setores, profissões ou acordos laborais sem níveis adequados de proteção dos trabalhadores. Muitos destes trabalhadores são

⁹ OIT, *Conclusions concerning inequalities and the world of work*, International Labour Conference, 109th Session, 2021; e OIT, *Conclusions concerning the third recurrent discussion on employment*, Conferência Internacional do Trabalho, 110.ª Sessão, 2022.

¹⁰ Assembleia Geral da ONU, resolução 70/1, *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*, A/RES/70/1 (2015).

¹¹ UN, *Our Common Agenda: Report of the Secretary-General*, 2021.

¹² OIT, *Labour protection in a transforming world of work: A recurrent discussion on the strategic objective of social protection (labour protection)*, ILC.104/VI, 2015.

mulheres, jovens, pessoas que enfrentam discriminação racial, trabalhadores migrantes e pessoas com deficiência. A proteção dos trabalhadores deve responder aos velhos desafios, bem como aos novos desafios decorrentes das forças que estão a transformar o mundo do trabalho, incluindo as transformações demográficas, tecnológicas e ambientais. Por exemplo, com a tecnologia a permear cada vez mais o mundo do trabalho atual, os trabalhadores precisam de ser protegidos da utilização indevida de dispositivos tecnológicos, o que poderia incluir a obtenção e utilização dos seus dados pessoais sem consentimento, intrusões na sua privacidade, verificações de desempenho através de meios intrusivos ou a reprodução de preconceitos de género, raciais ou outros na gestão por algoritmos.

10. A proteção dos trabalhadores tem de ser inclusiva, adequada e eficaz. A experiência demonstrou que a proteção dos trabalhadores precisa de acompanhar as transformações no mundo do trabalho, respeitando, nomeadamente, três princípios que podem ser avançados com base num consenso tripartido sobre a proteção dos trabalhadores, tal como a seguir se expõe.¹³

- **Inclusão:** No interesse dos trabalhadores, das empresas sustentáveis e das sociedades no seu conjunto, devem ser proporcionadas a todos os trabalhadores, sem distinção, condições de trabalho dignas e uma proteção adequada. A discriminação de determinados grupos é susceptível de criar uma pressão descendente sobre as condições de trabalho para todos os trabalhadores, e pode levar a uma concorrência desleal entre empresas, minando o progresso económico e a justiça social. A inclusão requer assim uma agenda transformadora para a igualdade, diversidade e inclusão com vista a eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho e a discriminação por todos os motivos. A inclusão também exige que se tenha em conta a diversidade do mundo do trabalho, incluindo diversas modalidades contratuais e os desafios e oportunidades relacionados com a transformação digital do trabalho, tais como o teletrabalho ou o trabalho através de plataformas.
- **Adequação:** Todos os trabalhadores devem gozar de proteção adequada de acordo com a Agenda para o Trabalho Digno, orientada pelos princípios e direitos fundamentais no trabalho estabelecidos na Declaração da OIT Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), tal como emendada em 2022, e os princípios e disposições das normas internacionais do trabalho, e tendo em conta as diferentes condições e circunstâncias nacionais. Níveis de proteção inadequados e insuficientes podem pôr em risco o bem-estar dos trabalhadores, levando à concorrência desleal entre países e empresas, e minando o progresso económico e a justiça social. Inversamente, níveis elevados irrealistas de proteção podem minar a implementação efetiva, aumentar o desemprego e encorajar a informalidade.
- **Eficácia:** As estratégias de cumprimento e de execução constituem parte integrante de qualquer discussão sobre proteção dos trabalhadores. O não cumprimento de leis, regulamentos e acordos coletivos mina a efetividade dessa proteção, prejudicando trabalhadores, empresas cumpridoras da lei, e comunidades e economias em geral. Para uma implementação eficaz, os regulamentos devem ter em conta a diversidade do mundo do trabalho, incluindo os desafios particulares que as pequenas e médias empresas podem enfrentar. Algumas empresas podem ficar abaixo dos limiares da legislação laboral existente ou podem operar na economia informal onde o cumprimento é fraco. A principal responsabilidade pela execução e cumprimento da legislação cabe aos governos, mas os empregadores e trabalhadores e as suas organizações têm todos um papel a desempenhar na promoção e garantia do cumprimento.

¹³ Os três princípios derivam das conclusões relativas à discussão recorrente sobre proteção social (proteção laboral) de 2015, nomeadamente o parágrafo 5, com linguagem adicional da Constituição da OIT, da Declaração sobre Justiça Social, da *Declaração do Centenário* e do Apelo Global à Ação para uma recuperação centrada no ser humano da crise da COVID-19 que seja inclusiva, sustentável e resiliente.

11. **Sistemas eficazes de diálogo social contribuem para uma proteção dos trabalhadores inclusiva, adequada e eficaz.**¹⁴ O diálogo social, incluindo a negociação coletiva, a consulta tripartida e a cooperação no local de trabalho, fornece uma base essencial para o desenvolvimento contínuo da proteção dos trabalhadores. O diálogo social pode ajudar a encontrar o equilíbrio entre as necessidades legítimas tanto dos trabalhadores como das empresas. A negociação coletiva é um importante mecanismo de regulação que complementa a legislação e contribui para melhorar a adequação e a inclusão da proteção dos trabalhadores. Tal remete para a importância de quadros regulamentares e políticos que sustentem a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, e encorajem a criação e o funcionamento de organizações de empregadores e de trabalhadores livres, independentes, fortes e representativas. No mundo do trabalho atual, a capacidade das organizações de trabalhadores e de empregadores para alcançar e representar os interesses e necessidades de uma série de trabalhadores e empresas, incluindo na economia informal, é vital para a relevância e legitimidade da proteção dos trabalhadores.

Do que trata este relatório

12. Este relatório analisa os progressos realizados para assegurar uma proteção dos trabalhadores inclusiva, adequada e eficaz desde a primeira discussão recorrente sobre o objetivo estratégico da proteção social (proteção laboral), realizada em 2015. Esta segunda discussão recorrente sobre o assunto é particularmente oportuna para avaliar a relevância e eficácia das respostas tomadas para assegurar a proteção dos trabalhadores na sequência de crises sem precedentes.
13. O relatório analisa as três dimensões da proteção dos trabalhadores destacadas na Declaração sobre a Justiça Social, nomeadamente salários, tempo de trabalho e SST, incluindo o direito a não estar sujeito à violência e assédio. Além disso, considera duas outras dimensões tradicionais da proteção dos trabalhadores, nomeadamente a proteção da maternidade e a proteção do emprego, para além de outra dimensão que está a ganhar destaque com a digitalização da economia: a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores.
14. Ao longo dos capítulos, o relatório examina a situação dos trabalhadores envolvidos em formas de emprego e de modalidades de trabalho que são de particular relevância na atualidade, especificamente o trabalho temporário, o teletrabalho e o trabalho a partir de plataformas. Não pretendendo ser exaustivo, analisa também a situação de dois grupos de trabalhadores que tendem a ser objeto de discriminação, nomeadamente os trabalhadores migrantes e os trabalhadores com deficiência, e dois grupos profissionais que apresentam uma elevada taxa de trabalho informal, nomeadamente os trabalhadores e trabalhadoras domésticos e as pessoas que trabalham no seu domicílio.
15. O Capítulo 1 fornece uma breve visão geral dos dados disponíveis sobre as diferentes dimensões da proteção dos trabalhadores, o Capítulo 2 centra-se nas medidas tomadas pelos governos e pelos parceiros sociais no sentido de proporcionar uma proteção dos trabalhadores inclusiva, adequada e eficaz para todos, e o Capítulo 3 analisa os progressos realizados e as medidas tomadas pela OIT desde 2015 para apoiar os seus constituintes nesse esforço. Por último, as conclusões contêm as principais observações e lições que emergem das análises dos capítulos anteriores e fornecem uma visão geral das áreas que requerem mais atenção no futuro.

¹⁴OIT, *Social Dialogue Report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery*, 2022.

▶ CAPÍTULO 1

Tendências na proteção dos trabalhadores

16. Este capítulo apresenta alguns dados e tendências que são relevantes para a discussão sobre a proteção dos trabalhadores. Começa por apresentar dados sobre a situação no emprego e sobre a prevalência da informalidade. Estes são relevantes, uma vez que a proteção dos trabalhadores se desenvolveu principalmente em relação aos trabalhadores formais remunerados, enquanto aqueles que estão fora do âmbito de uma relação de trabalho ou que trabalham na economia informal carecem frequentemente de proteção, quer porque não estão cobertos pelas leis e regulamentos relevantes, quer porque estando cobertos legalmente, não o estão na prática.
17. O capítulo apresenta em seguida dados sobre formas específicas de emprego e modalidades de trabalho que levantam questões sobre diferentes dimensões da proteção dos trabalhadores e, sem pretensões ou aspirações de ser exaustivo, destaca alguns grupos que tendem a estar mais expostos do que outros a uma proteção do trabalho inadequada. O capítulo prossegue para discutir, dentro dos limites dos dados disponíveis, as diferentes dimensões da proteção dos trabalhadores.

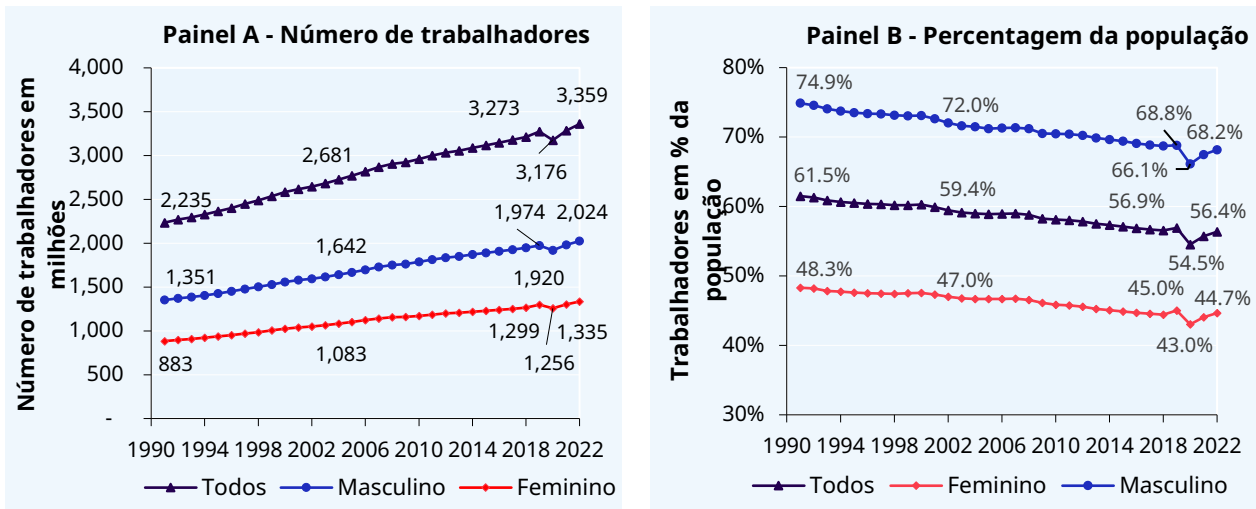
1.1. Principais tendências do mercado de trabalho ao longo das últimas décadas

1.1.1. Situação no emprego

18. Em termos mundiais, nunca houve tantos trabalhadores como em 2022 (figura 1). Espera-se que o emprego global continue a crescer, mas a um ritmo cada vez mais lento, até atingir um pico durante meados do século. Em 2019, existiam quase 3,3 mil milhões de trabalhadores em todo o mundo. Embora este número tenha ficado abaixo dos 3,2 mil milhões em 2020 devido à crise da COVID-19, em 2022 tinha ultrapassado o número registado em 2019. A percentagem de trabalhadores com 15 anos ou mais de idade entre a população está a diminuir à medida que as pessoas vivem mais tempo, aumentando a percentagem dos que estão fora da população ativa, particularmente nos países de rendimentos altos e médios superiores. Trajetos educacionais mais longos têm a mesma implicação em países com rendimentos mais baixos. É provável que esta tendência se mantenha pelo menos até 2030 e talvez para além desta data.¹⁵

¹⁵OIT, "Labour Force Estimates and Projections (LFEP) 2018: Key Trends", ILOSTAT, 2018.

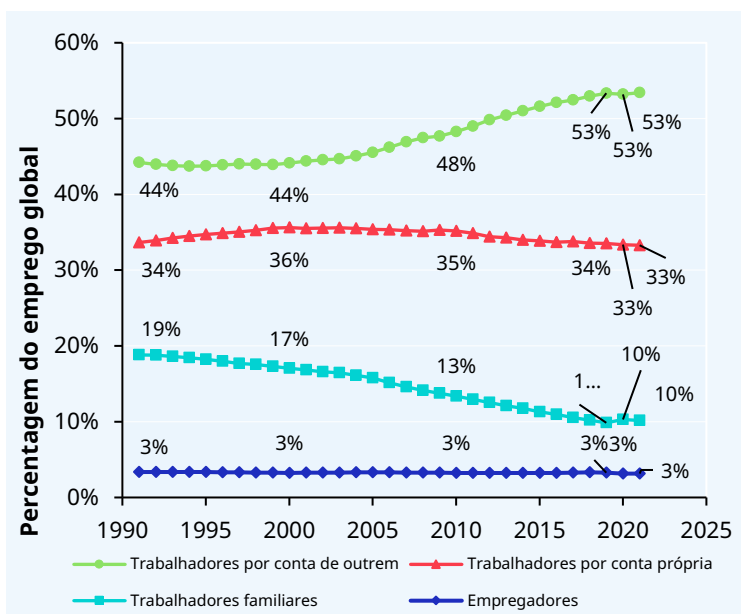
► **Figura 1. Trabalhadores com 15 anos ou mais em todo o mundo, por sexo, 1990-2022**



Fonte: ILOSTAT, estimativas modeladas, novembro de 2021.

19. A figura 2 mostra que a percentagem de trabalhadores que são trabalhadores por conta de outrem aumentou nas últimas três décadas, enquanto a percentagem de trabalhadores que são empregadores pouco mudou. Houve uma ligeira queda na prevalência do emprego assalariado devido à crise da COVID-19 em 2020, mas em 2021 a proporção de por trabalhadores por conta de outrem em relação ao número total de trabalhadores estava de novo a aumentar. A figura 2 mostra também que, em 2021, cerca de 47 por cento dos trabalhadores não eram trabalhadores por conta de outrem (por outras palavras, eram trabalhadores por conta própria, empregadores ou trabalhadores familiares colaborando na empresa familiar) e que o emprego assalariado representava 53 por cento do emprego global.

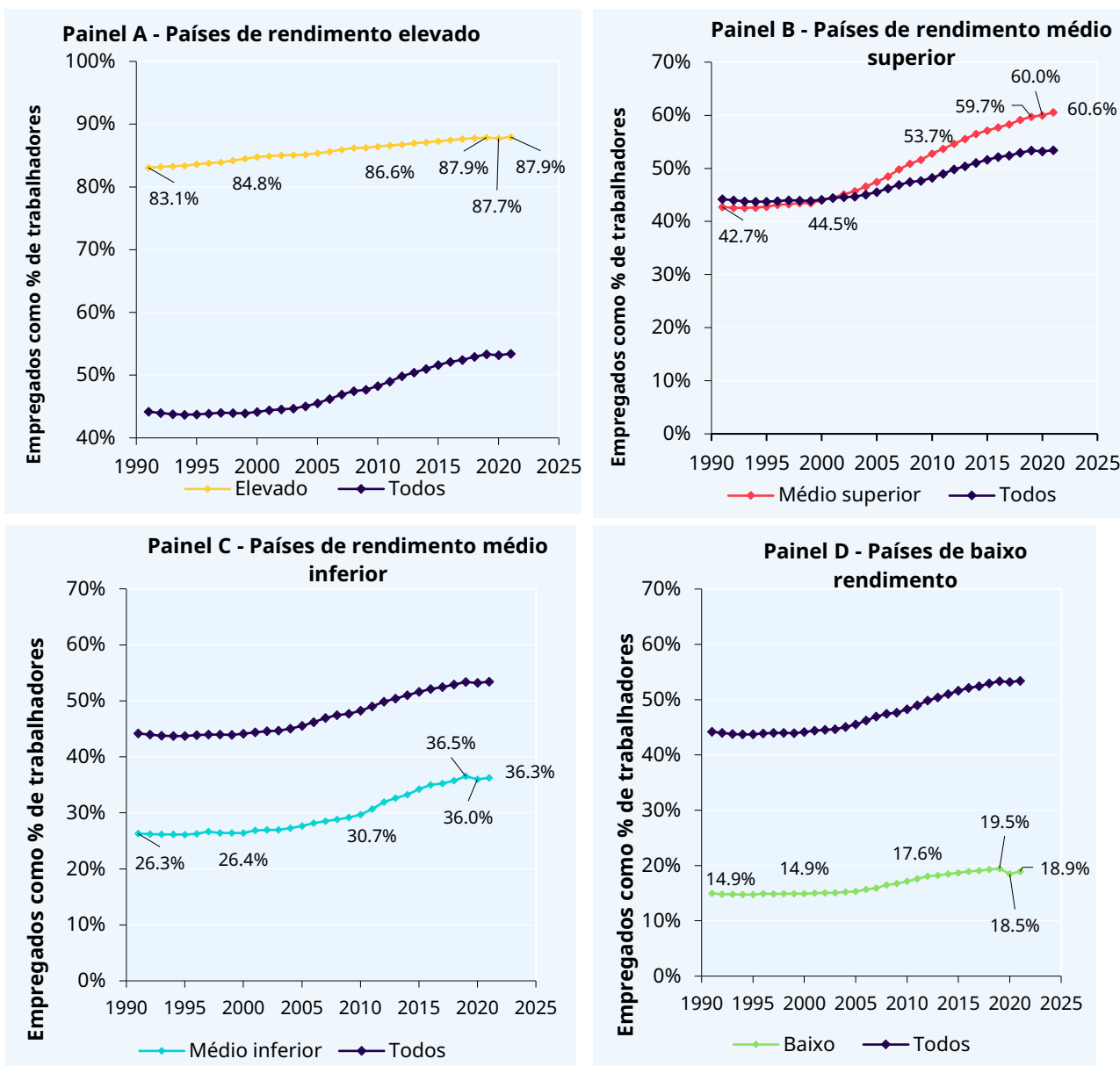
► **Figura 2. Distribuição dos trabalhadores por situação no emprego, 1990-2021 (em percentagem do emprego global)**



Fonte: ILOSTAT, estimativas modeladas, novembro de 2021.

20. Embora o aumento do emprego assalariado seja impulsionado em grande parte pelos países de rendimentos médios, com a percentagem de trabalhadores por conta de outrem nos países de rendimentos médios superiores e inferiores a aumentar na última década em 7 e 6 pontos percentuais, respetivamente, todos os grupos de rendimentos dos países testemunharam um aumento do emprego assalariado ao longo das últimas três décadas (figura 3).

► **Figura 3. Distribuição dos trabalhadores que são empregados, por grupo de rendimentos do país, 1990-2022** (percentagem)

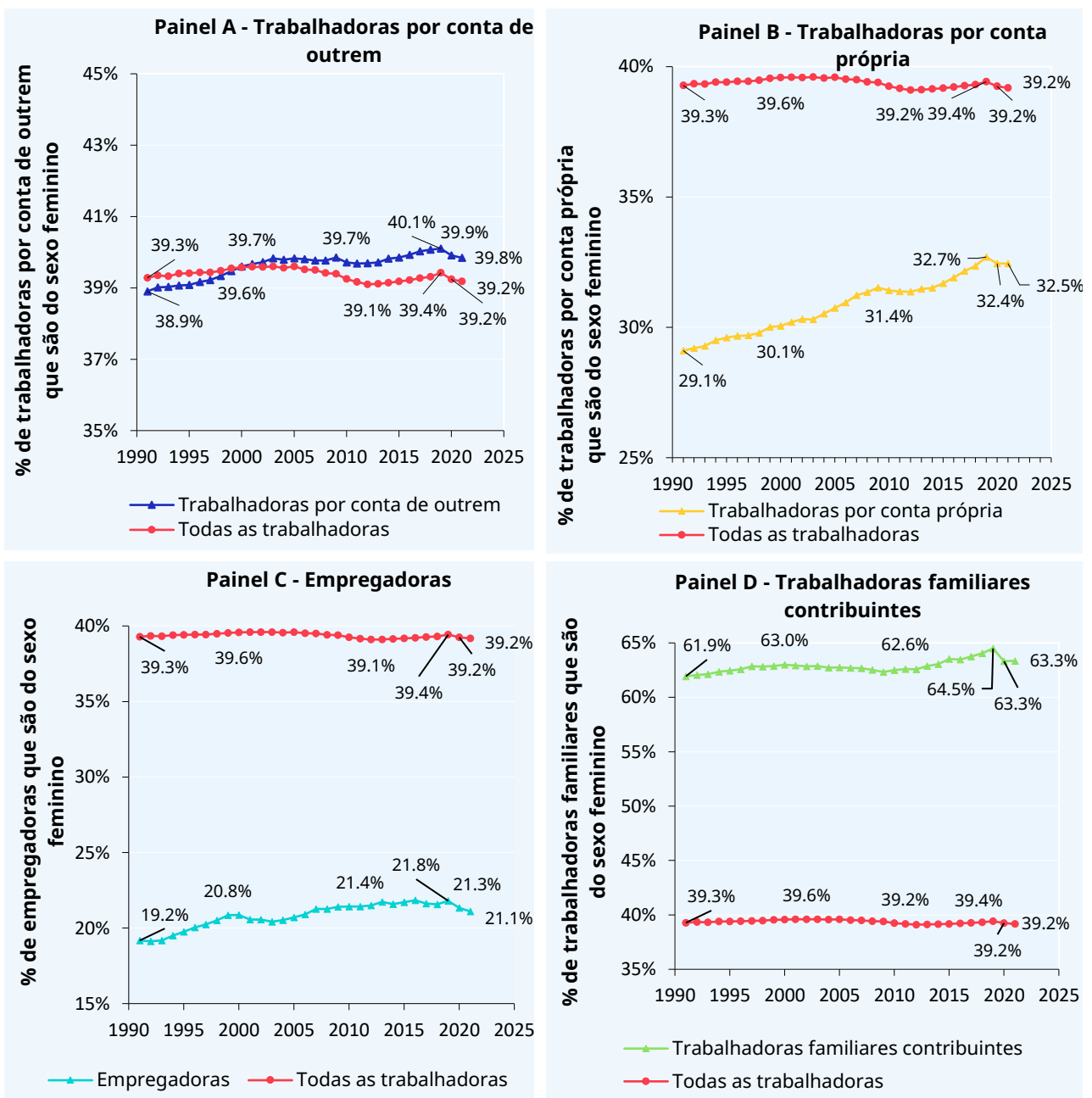


Fonte: ILOSTAT, estimativas modeladas, novembro de 2021.

21. A figura 4 mostra que, embora a percentagem de mulheres entre os trabalhadores em todo o mundo tenha permanecido mais ou menos constante nas últimas três décadas, podem ser observadas tendências diferentes quando se toma em consideração a situação no emprego. A percentagem de mulheres entre os trabalhadores por conta de outrem aumentou lentamente desde 1991, embora a crise da COVID-19 tenha apagado alguns dos progressos registados nos

últimos anos, levando a uma percentagem em 2021 que era a mesma que em 2014. Uma tendência semelhante de crescimento lento marcado por recuos em razão da crise da COVID-19 teve um impacto mais significativo entre os empregadores. A percentagem de trabalhadores por conta própria que são mulheres aumentou mais significativamente, e o efeito da crise da COVID-19 tem sido menos intenso entre esta categoria de trabalhadores. Entre os trabalhadores familiares não remunerados, tem havido pouca variação.

► **Figura 4. Participação das mulheres no emprego mundial, por situação no emprego, 1990-2022 (percentagem)**



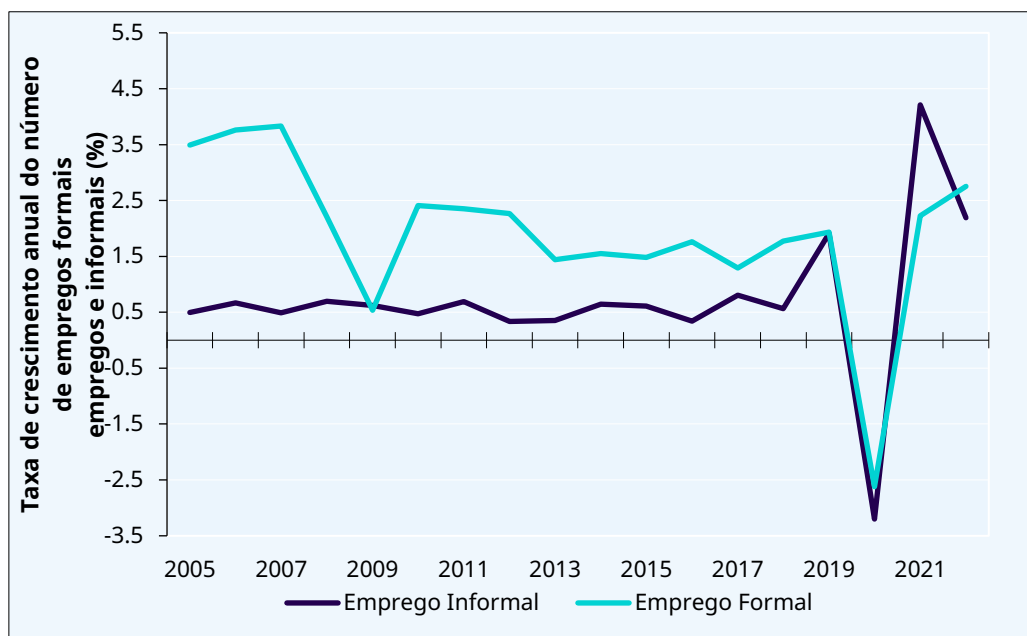
Fonte: ILOSTAT, estimativas modeladas, novembro de 2021.

22. As mulheres jovens foram particularmente afetadas pela crise de emprego causada pela pandemia da COVID-19, suscitando preocupações sobre a desigualdade de género entre as gerações.¹⁶

1.1.2. Informalidade

23. Segundo dados modelados pela OIT, o emprego formal cresceu mais rapidamente que o informal entre 2005 e 2019, levando a uma redução gradual da taxa de emprego informal até 2020 (figura 5). Entretanto, os dados disponíveis para 2016 e 2019 sobre a percentagem de emprego informal para trabalhadores por conta de outrem e trabalhadores não assalariados, respetivamente, não mostram nenhuma tendência para a formalização para trabalhadores por conta de outrem e uma tendência para a informalização para trabalhadores que não são assalariados.¹⁷ Isto sugere que a ligeira diminuição na percentagem de emprego informal durante este período se deve principalmente a um efeito composicional. Isto é a consequência de um aumento da percentagem de trabalhadores por conta de outrem no emprego total, que estão menos expostos à informalidade do que outras categorias de trabalhadores. O impacto desproporcionado da pandemia da COVID-19 na economia informal levou, no segundo trimestre de 2020, a uma "formalização" pontual do mercado de trabalho em muitos países, que estava de facto associada à destruição de empregos informais e não à sua formalização. Após as perdas iniciais, esta tendência inverteu-se em 2021 e o crescimento do emprego informal recuperou totalmente das perdas sofridas em 2020, contrariamente ao emprego formal.

► **Figura 5. Taxas anuais de crescimento do emprego formal e do emprego informal a nível mundial, 2005-2022 (percentagem)**



¹⁶ OIT, "An uneven and gender-unequal COVID-19 recovery: Update on gender and employment trends 2021", sumário sobre políticas, outubro de 2021.

¹⁷ A percentagem de emprego assalariado informal permaneceu estável; 39,7 por cento e 39,8 por cento dos trabalhadores por conta de outrem tinham um emprego informal em 2016 e 2019 respetivamente, enquanto a percentagem de emprego informal entre os não-assalariados aumentou de 83,1 por cento para 83,8 por cento durante o mesmo período. OIT, *Women and men in the informal economy: A statistical update*, no prelo.

Fonte: ILOSTAT, estimativas modeladas, 2022.

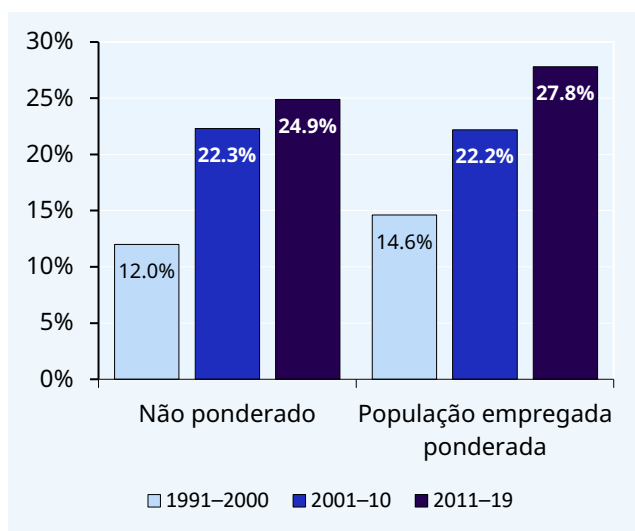
1.2. Formas específicas de emprego e de modalidades de trabalho

24. Uma tendência importante é o número crescente de trabalhadores envolvidos em formas específicas de emprego e de modalidades de trabalho. O crescimento é muito desigual, contudo, entre as formas de emprego e as modalidades de trabalho; por exemplo, houve um aumento lento e constante do trabalho temporário, um forte aumento do trabalho a partir de plataformas (que, no entanto, permanece relativamente modesto no emprego total) e uma explosão do teletrabalho devido à pandemia da COVID-19.

1.2.1. Trabalho temporário

25. O trabalho temporário inclui trabalho a termo e trabalho ocasional. O trabalho a termo é trabalho com uma data de expiração definida. O trabalho ocasional é o trabalho executado durante um período muito curto, ou ocasional e intermitente, e oferece uma proteção laboral limitada, particularmente em termos de eficácia.¹⁸ Os trabalhadores por conta de outrem em trabalho temporário têm cinco vezes mais probabilidades de ter um emprego informal do que os trabalhadores por conta de outrem com um trabalho a tempo completo sem termo.¹⁹
26. Embora o trabalho temporário tenha visto trajetórias variadas dependendo do país, a tendência mundial é para haver mais trabalho temporário. A figura 6 mostra que o trabalho temporário aumentou de cerca de 15 por cento dos empregados na viragem do século para quase o dobro duas décadas mais tarde.

► **Figura 6. Percentagem de empregados em trabalho temporário, por ano**



Nota: Com base nos dados mais recentes de todos os países com dados anuais disponíveis em cada período. Os dados ponderados de população empregada têm em conta a dimensão da população empregada, enquanto a média não ponderada é uma média das taxas de trabalho temporário por país. Nem os valores ponderados nem os não ponderados são representativos do total da população mundial; representam apenas países com dados disponíveis e baseiam-se em dados relativos a anos diferentes. Os períodos não são estritamente comparáveis, devido a diferentes composições de amostras, e os dados são aqui apresentados apenas para fins indicativos.

Fonte: OIT, *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*, 2022.

¹⁸ OIT, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, 2016.

¹⁹ OIT, *Women and men in the informal economy: A statistical update*, forthcoming.

27. Os trabalhadores temporários são, em média, mais jovens do que os trabalhadores permanentes. Além disso, de acordo com os últimos dados disponíveis, antes da pandemia da COVID-19, cerca de 20 por cento das trabalhadoras em todo o mundo tinham contratos temporários, em comparação com 23 por cento dos seus homólogos masculinos.²⁰
28. Além disso, os trabalhadores temporários contam com muito pouca estabilidade no emprego, uma situação que foi agravada pela pandemia. Durante a pandemia, embora a percentagem global de trabalho temporário se tenha mantido relativamente estável, perto de 25 por cento do emprego assalariado, abaixo desta aparente estabilidade houve uma rotação considerável de trabalhadores. Uma análise da OIT sobre o mesmo grupo de trabalhadores ao longo do tempo revelou que, nos países onde existem dados disponíveis, quase um terço dos trabalhadores temporários perderam os seus empregos entre o primeiro e o segundo trimestres de 2020, por oposição a 12 por cento dos trabalhadores com contratos sem termo.²¹ Esta perda de trabalho não se limitou ao início da pandemia. E, entre o segundo e terceiro trimestres de 2020 a taxa de rotatividade entre os trabalhadores temporários continuou sem diminuir. A percentagem de trabalho temporário não diminuiu, porque foram criados novos trabalhos temporários que compensaram a perda de trabalhos temporários e porque estes novos trabalhos temporários podem ter sido ocupados por pessoas que estavam anteriormente desempregadas e ou com contratos sem termo.

1.2.2. Trabalho no âmbito de plataformas

29. O trabalho no âmbito de plataformas digitais é uma forma de trabalho que tem recebido uma atenção significativa nos últimos anos. Infelizmente, ainda não existem estimativas globais precisas sobre o número de trabalhadores de plataformas, devido ao facto de poucos inquéritos à população ativa terem incorporado perguntas adequadas a esse respeito. Existem, no entanto, algumas estimativas pontuais. O quadro abaixo apresenta os resultados dos inquéritos oficiais sobre este assunto.

► Resultados dos inquéritos oficiais sobre o trabalho em plataformas

País ou grupo de países	Período de referência	Data do inquérito	Título do inquérito	Tipo de trabalho em plataformas	Número de trabalhadores em plataformas em percentagem de todos os trabalhadores
Canadá	novembro de 2015–outubro de 2016	12 meses anteriores	Inquérito rápido à força de trabalho	Prestação de serviços de transporte	0,3%
Dinamarca	janeiro-março 2017	12 meses anteriores	Inquérito à população ativa na Dinamarca	Trabalhar através da web ou de uma aplicação móvel	1%

²⁰ OIT, *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*, 2022.

²¹ OIT, *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*.

País ou grupo de países	Período de referência	Data do inquérito	Título do inquérito	Tipo de trabalho em plataformas	Número de trabalhadores em plataformas em percentagem de todos os trabalhadores
Estados Unidos da América	maio de 2017	Semana de referência	Suplemento ao Trabalhador Contingente, Instituto de Estatísticas do Trabalho	Utilizar uma plataforma para executar tarefas fisicamente ou online	1%
Estados Unidos da América	novembro de 2017	6 meses anteriores	Suplemento ao Inquérito à População Atual: Utilização do computador e da Internet	Oferta de serviços de capital ou trabalho através da Internet	6%
Estados Unidos da América	novembro-dezembro de 2017	Mês anterior	Inquérito à Economia Doméstica e à Tomada de Decisões	Obtenção de um segundo rendimento através de tarefas online ou serviços de transporte	4% (tarefas online) e 2% (serviços de transporte)
Finlândia	2017	12 meses anteriores	Inquérito à população ativa na Finlândia, 2017	Obtenção de rendimentos através de plataformas de trabalho ou plataformas de capital	7%
França	2017	Semana de referência	Módulo Ad Hoc do Inquérito europeu à população ativa (amostra da 6.ª vaga)	Trabalhadores independentes cuja principal tarefa é contactar clientes através de plataformas ou de um negócio de terceiros	0,8% da população ativa
Suíça	2019	12 meses anteriores	Inquérito à população ativa na Suíça	Fornecimento de serviço de táxi e outros serviços através de uma plataforma ou aplicação móvel	0,4%
União Europeia	abril de 2018	Regularmente (pelo menos uma vez por mês)	Eurobarómetro Flash	Prestação de serviços baseados em plataformas	1%

30. Embora não estritamente comparáveis entre países devido a definições diferentes, os resultados dos inquéritos oficiais indicam que, para a maioria dos países, o número de trabalhadores no âmbito de plataformas, em percentagem de todos os trabalhadores, é claramente inferior a 10 por cento. Isto não significa que o trabalho a partir de plataformas não irá crescer, mas para hoje ainda é bastante marginal em termos quantitativos.²²
31. Uma proporção relativamente elevada de trabalhadores em plataformas são migrantes. Estima-se que, em todo o mundo, 17 por cento dos trabalhadores independentes em plataformas e 15 por cento dos trabalhadores de entregas são migrantes.²³
32. Os trabalhadores de plataformas em todo o mundo são, em média, mais jovens do que os outros trabalhadores. A idade média destes trabalhadores era de 33,9 anos na Europa em 2018²⁴ e 33,2 anos em todo o mundo em 2017.²⁵ Isto contrasta com a idade média de todos os indivíduos empregados de 42,4 anos nos países europeus e 40,4 anos em todo o mundo.²⁶
33. Além disso, o trabalho no âmbito de plataformas é mais frequentemente realizado por homens do que por mulheres. Enquanto, na União Europeia (UE), 54 por cento dos trabalhadores são homens,²⁷ entre 55²⁸ e 65 por cento²⁹ dos trabalhadores em plataformas eram homens em 2020. Segundo os inquéritos da OIT realizados em 2019, 63 por cento dos trabalhadores em plataformas que operam *online* em todo o mundo são homens.³⁰

1.2.3. Teletrabalho

34. Embora trabalhar a partir de casa não seja de modo algum um fenómeno novo, nas últimas décadas, as novas tecnologias de informação e comunicação (TIC) tornaram possível a muitos trabalhadores de escritório trabalhar a partir de casa ou de outro local da sua escolha.³¹ O teletrabalho aumentou exponencialmente desde 2020, como resultado das medidas de contenção adotadas para travar a propagação da COVID-19. Está a tornar-se cada vez mais claro que não haverá regresso à forma como as coisas eram antes da pandemia em termos de teletrabalho. Os dados sobre teletrabalho pós-confinamento ainda são escassos, uma vez que poucos países tinham divulgado dados sobre a população ativa para 2022 no momento da elaboração deste relatório. No entanto, a figura 7 apresenta dados recentes de trabalho a partir de casa para quatro países da Europa e das Américas. Os números não são comparáveis dado que as perguntas do inquérito foram feitas de formas diferentes, mas todos os resultados mostram que o teletrabalho não caiu para níveis pré-pandemia e parece antes estar a estabilizar a níveis mais elevados.

²² OIT, *Decent work in the platform economy*, 2022.

²³ OIT, *World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, 2021.

²⁴ M.C. Urzì Brancati, A. Pesole and E. Fernández-Macías, *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey* (EU Publications Office, 2020).

²⁵ Janine Berg et al., *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world* (OIT, 2018).

²⁶ ILOSTAT.

²⁷ ILOSTAT.

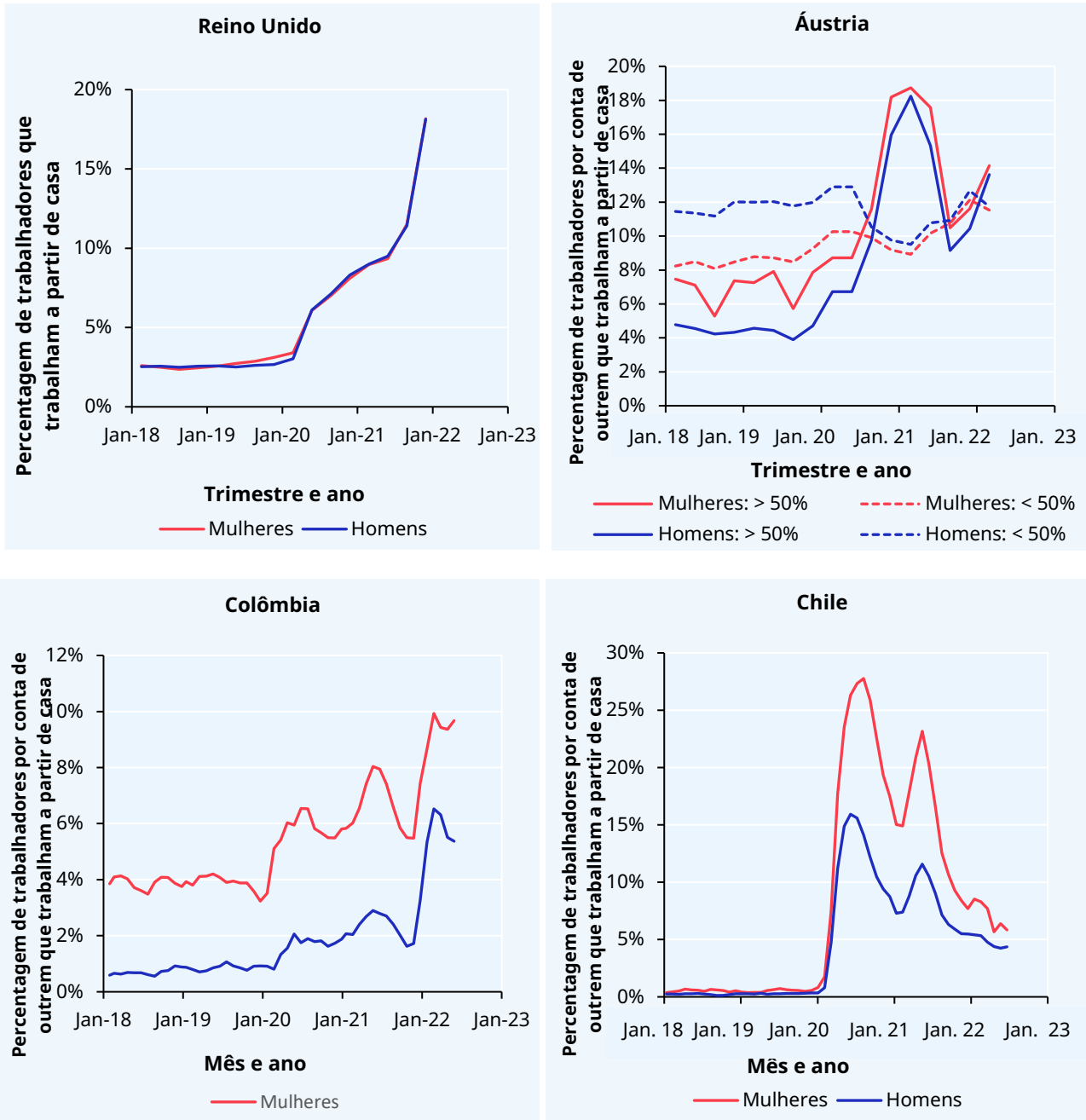
²⁸ Eurobarómetro, 2018.

²⁹ M.C. Urzì Brancati, A. Pesole and E. Fernández-Macías, *New evidence on platform workers in Europe*.

³⁰ Janine Berg et al., *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*.

³¹ Jon Messenger, ed. *Telework in the 21st Century: An evolutionary perspective* (OIT, 2019).

► **Figura 7. Trabalhadores por conta de outrem que trabalham em casa, por sexo, 2018-22**
(percentagem)



Nota: Para a Áustria, > 50% refere-se ao teletrabalho durante mais de 50 por cento do tempo e < 50% refere-se ao teletrabalho durante menos de 50 por cento do tempo (mas que ainda realiza teletrabalho durante pelo menos uma hora por semana a partir de casa).

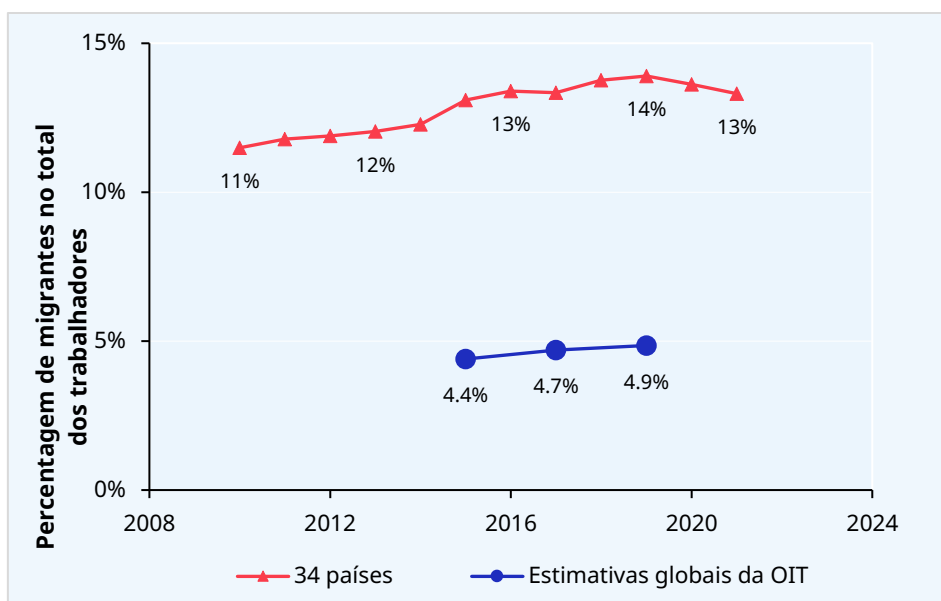
Fonte: Inquérito à população ativa do Reino Unido, Inquérito à população ativa Áustria, Colômbia Grande Inquérito Integrado às Famílias (GEIH), Inquérito Nacional de Emprego do Chile (ENE). Microdados.

1.3. Grupos que tendem a estar mais expostos a uma proteção social inadequada

1.3.1. Migrantes

35. As estimativas globais da OIT mostram que o número de trabalhadores migrantes em relação a de todos os trabalhadores passou de 4,4 por cento em 2015 para 4,9 por cento em 2019 (figura 8). Isto corresponde a um aumento de 150 milhões de trabalhadores migrantes em 2015 para 169 milhões em 2019. Entre 34 países que perguntam regularmente sobre o estatuto de migrante nos seus inquéritos à população ativa, tem havido um aumento muito maior da percentagem de migrantes no trabalho, mas esta amostra é enviesada para países da Europa e das Américas.
36. A composição de género da mão-de-obra migrante a nível mundial também mudou ligeiramente: a proporção de mulheres entre todos os trabalhadores migrantes caiu de 44 por cento em 2015 para 41 por cento em 2019.

► **Figura 8. Migrantes no total dos trabalhadores, 2010-22**



Fonte: Cálculos da OIT baseados nos dados do ILOSTAT para 34 países e da OIT, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology - Third edition*, 2021.

1.3.2. Trabalhadores com deficiência

37. De acordo com as estatísticas disponíveis sobre trabalhadores com deficiência, as taxas de emprego por população são significativamente mais baixas entre as pessoas com deficiência (36 por cento em comparação com 60 por cento entre as pessoas sem deficiência). Isto pode ser atribuído à falta de preparação dos locais de trabalho, discriminação, e legislação e políticas ou a sua ausência. Do mesmo modo, os trabalhadores com deficiência ganham 12 por cento, 14 por cento e 16 por cento menos do que os trabalhadores sem deficiência em Espanha, Estados Unidos da América e Chile, respetivamente.³² Os trabalhadores com deficiência têm mais probabilidades de trabalhar por conta própria do que aqueles sem deficiência (47 por cento em comparação com

³² ONU, *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with persons with disabilities*, 2018, 2019. As disparidades nos ganhos não são controladas para a idade, educação ou outras variáveis.

40 por cento)³³ e têm mais probabilidades ter um emprego informal (70 por cento em comparação com 58 por cento). Enquanto nos países de rendimentos elevados, 21 por cento dos trabalhadores com deficiência têm um emprego informal em comparação com 12 por cento dos trabalhadores sem deficiência, nos países em desenvolvimento os números são de 91 por cento e 80 por cento, respetivamente.³⁴

1.3.3. Trabalhadores domésticos

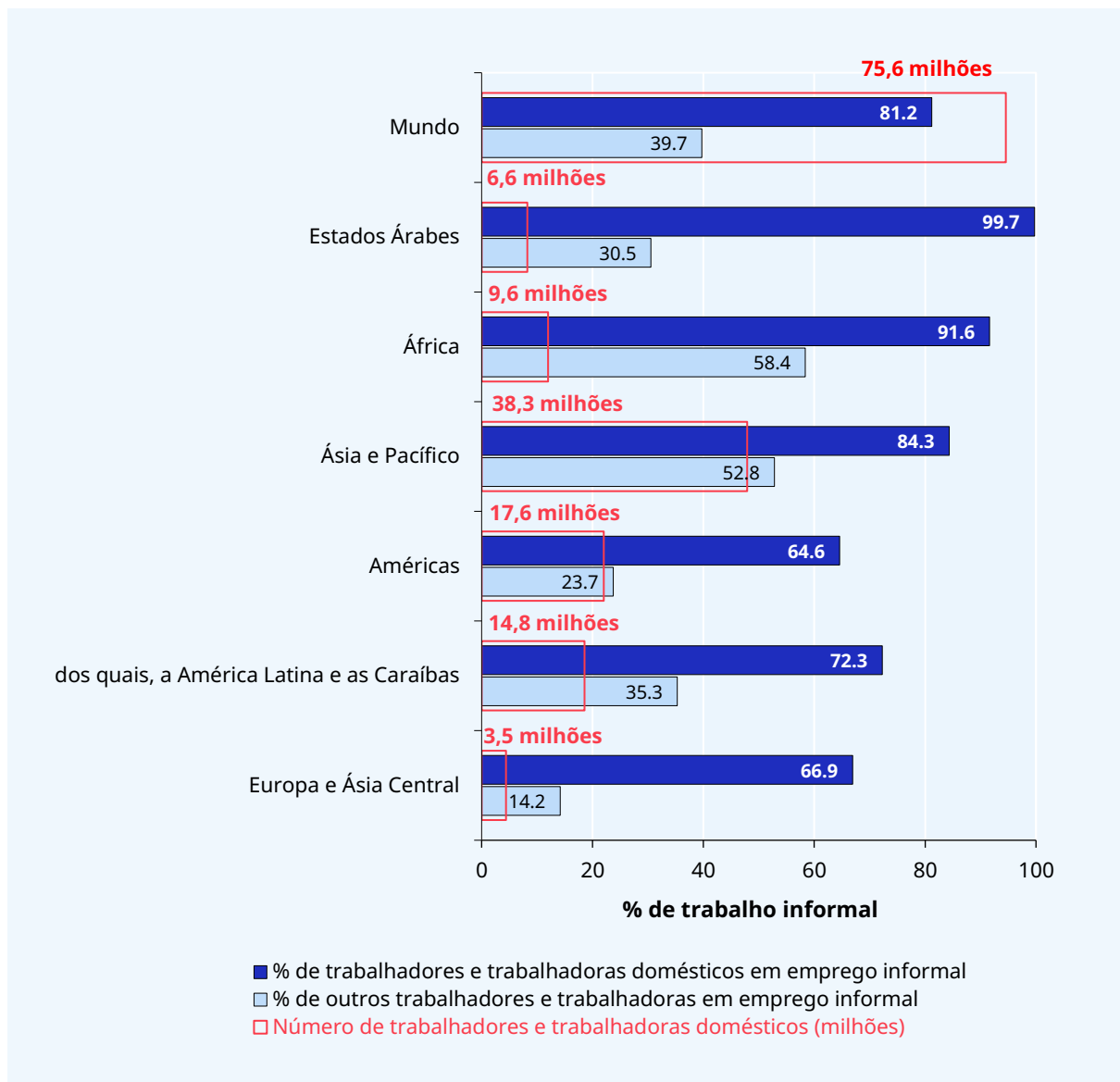
38. Dos 75,6 milhões de trabalhadores e trabalhadoras domésticos a nível mundial, 61,4 milhões, ou 81,2 por cento, têm um trabalho informal, o que é um forte indicador de como um reduzido número goza de direitos e proteção na prática (figura 9). A percentagem de emprego informal entre trabalhadores e trabalhadoras domésticos é duas vezes superior à dos outros trabalhadores (39,7 por cento) e significativamente mais elevada do que a percentagem global de emprego informal entre outros trabalhadores e trabalhadoras domésticos, independentemente da sua situação face ao emprego (60,1 por cento). Os trabalhadores e trabalhadoras domésticos que têm um emprego informal têm mais probabilidades de trabalhar tanto em períodos curtos como longos, em comparação com os trabalhadores por conta de outrem domésticos que têm um emprego formal, e ganham em média 37,6 por cento do salário mensal dos trabalhadores por conta de outrem formais.³⁵

³³ ILOSTAT. Estes números provêm de 90 países que representam aproximadamente 29 por cento do emprego mundial, que são aqueles cujos inquéritos à população ativa têm dados minimamente comparáveis sobre a deficiência.

³⁴ ILOSTAT. Estes números provêm de 29 países que representam 19 por cento do emprego mundial, que são aqueles cujos inquéritos à população ativa têm dados minimamente comparáveis dos inquéritos à população ativa.

³⁵ OIT, *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*, 2021. A disparidade salarial do trabalhador doméstico é incontrolável.

► **Figura 9. Número total de trabalhadores e trabalhadoras domésticos e percentagem de emprego informal entre trabalhadores e trabalhadoras domésticos e outros trabalhadores, por região, 2019**
(percentagem)



Fonte: OIT, *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers' Convention, 2011 (No. 189)*, 2021.

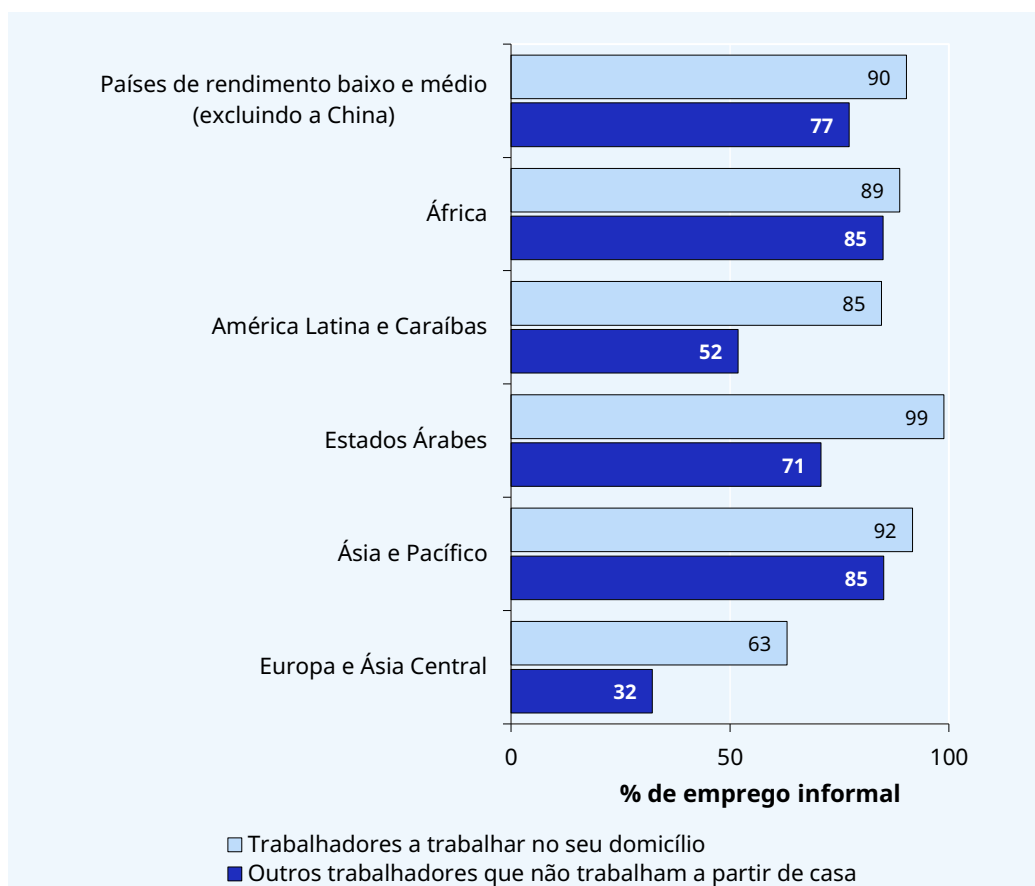
1.3.4. Trabalhadores a trabalhar no seu domicílio

39. Trabalhar a partir de casa é há muito tempo uma característica importante do mundo do trabalho. Os trabalhadores no domicílio industriais que são pagos à tarefa são muito mal pagos. Estes trabalhadores industriais sofrem uma penalização salarial, mesmo quando a disparidade de rendimentos é analisada estatisticamente para controlar características como a educação, idade

e profissão.³⁶ Os dias com pouco ou nenhum trabalho podem ser seguidos por períodos de trabalho intenso. Além disso, os trabalhadores a trabalhar no seu domicílio enfrentam desafios significativos em matéria de SST, muitas vezes devido ao facto de o local de trabalho não estar adaptado às atividades que aí se realizam.³⁷

40. Em 2019, a maioria dos 260 milhões de trabalhadores a trabalhar no seu domicílio eram mulheres (56 por cento). Nos países de rendimentos baixos e médios, até 90 por cento dos trabalhadores a trabalhar no seu domicílio trabalhavam informalmente, enquanto as trabalhadoras a trabalhar no seu domicílio estavam mais expostas à informalidade do que os homens (88 por cento) em média e em todas as regiões (figura 10).

Figura 10. Percentagem de trabalhadores a trabalhar no seu domicílio no emprego informal em países de rendimento baixo e médio (excluindo a China), por região, 2019 (percentagem)



Fonte: OIT, *Working from home: From invisibility to decent work*, 2021.

³⁶ Os trabalhadores no domicílio são um subconjunto de trabalhadores a trabalhar a partir de casa. Ver OIT, *Working from home: From invisibility to decent work*, 2021.

³⁷ OIT, *Working from home: From invisibility to decent work*, 2021.

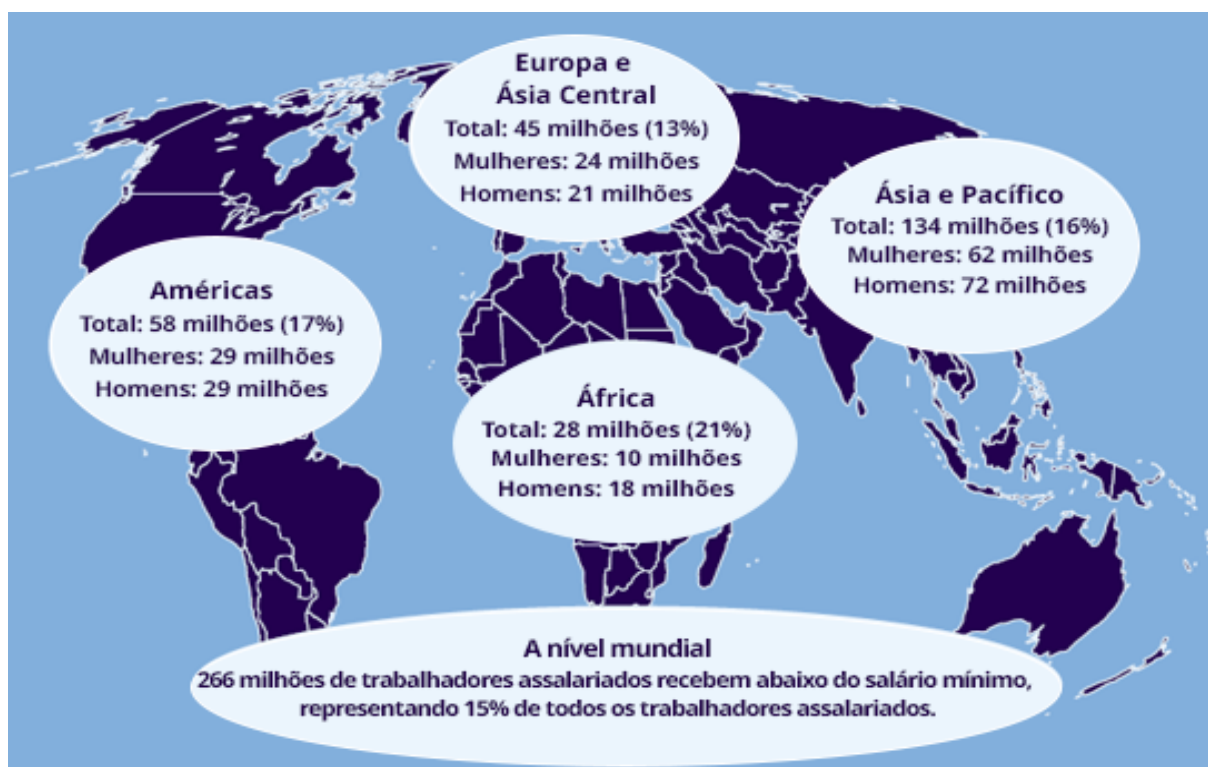
1.4. Dimensões da proteção dos trabalhadores

1.4.1. Políticas salariais

Salários mínimos

41. Os salários mínimos existem desde 1894, quando a Nova Zelândia estabeleceu o primeiro salário mínimo a nível nacional. Os salários mínimos, estatutários ou negociados, são utilizados pelos governos e pelos parceiros sociais para proporcionar proteção aos trabalhadores assalariados contra salários indevidamente baixos e como um elemento de uma política destinada a superar a pobreza. Nos últimos anos, vários países adotaram salários mínimos e a grande maioria dos países tem agora um sistema de salário mínimo em vigor. Segundo estimativas da OIT existem políticas de salários mínimos em 90 por cento dos países do mundo, incluindo todos os países europeus e da Ásia Central, a maioria dos países das Américas, e uma grande maioria dos países de África e da Ásia (figura 11). Os sistemas de salário mínimo diferem muito entre países: globalmente, cerca de metade dos países que têm um salário mínimo legal têm um único salário mínimo nacional, enquanto a outra metade tem sistemas mais complexos com montantes múltiplos, determinados por setor de atividade, ocupação, idade do trabalhador ou região geográfica.³⁸

► **Figura 11. Número de assalariados que recebem menos do que o salário mínimo horário, a nível mundial e por região, 2019**



Nota: As percentagens entre parênteses indicam a proporção de trabalhadores assalariados em cada região que ganham menos do que o salário mínimo. As estimativas globais incluem resultados para os Estados Árabes em que se estima que aproximadamente 1 milhão de trabalhadores assalariados recebem menos do que o salário mínimo. Contudo, os resultados para os Estados Árabes não são apresentados porque não existem dados suficientes para produzir estimativas fiáveis para essa região.

³⁸ OIT, *Global Wage Report 2020–21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19*, 2020.

Fonte: OIT, *Global Wage Report 2020–21*.

- 42.** Ao mesmo tempo, nem todos os trabalhadores assalariados estão efetivamente protegidos contra salários excessivamente baixos. Em primeiro lugar, em cerca de 10 por cento dos países, não existe qualquer salário mínimo, deixando 57 milhões de trabalhadores assalariados sem proteção.³⁹ Em segundo lugar, muitos países excluem certas categorias de trabalhadores da cobertura do salário mínimo legal. Por exemplo, cerca de um em cada cinco países onde existem salários mínimos estatutários exclui os trabalhadores agrícolas ou os trabalhadores domésticos, ou ambos, das leis sobre o salário mínimo.⁴⁰ Terceiro, os salários mínimos podem ser fixados a níveis inadequados, como é geralmente caso quando as quantias permanecem sem durante muitos anos. As estimativas da OIT mostram que, durante o período 2010-2019, apenas 54 por cento dos países ajustaram as suas quantias pelo menos de dois em dois anos. Por último, o incumprimento, particularmente na economia informal, continua a ser uma questão importante. Globalmente, calculou-se que 266 milhões de trabalhadores assalariados (15 por cento de todos os assalariados) ganham menos do que os salários mínimos existentes, principalmente devido ao incumprimento.

A diferença salarial entre homens e mulheres

- 43.** Em todo o mundo, as mulheres continuam a ganhar, em média, menos do que os homens. A figura 12 mostra que, embora a disparidade salarial nos países da Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económico (OCDE) tenha diminuído lentamente nas últimas duas décadas e meia, as mulheres continuam a receber cerca de 12 por cento menos do que os homens. Embora não estejam disponíveis dados de séries cronológicas sobre o assunto, estimativas globais sugerem que a diferença salarial mundial entre homens e mulheres é consideravelmente mais elevada do que a dos países da OCDE, em cerca de 22 por cento, com uma grande variação entre países.⁴¹ Entre os países de rendimentos elevados, a diferença salarial entre homens e mulheres é a mais acentuada no extremo superior da distribuição salarial. Em contraste, nos países de rendimentos baixos e médios, é no extremo inferior da distribuição salarial (onde as mulheres estão proporcionalmente sobrerrepresentadas) que a diferença salarial entre homens e mulheres é mais ampla. Existem também diferenças salariais entre diferentes grupos de trabalhadores, tais como entre trabalhadores migrantes e nacionais, e entre os povos indígenas e outros trabalhadores. Estima-se, por exemplo, que nos países de rendimento elevado, os migrantes ganham em média 12,6 por cento menos do que os trabalhadores nacionais.⁴²

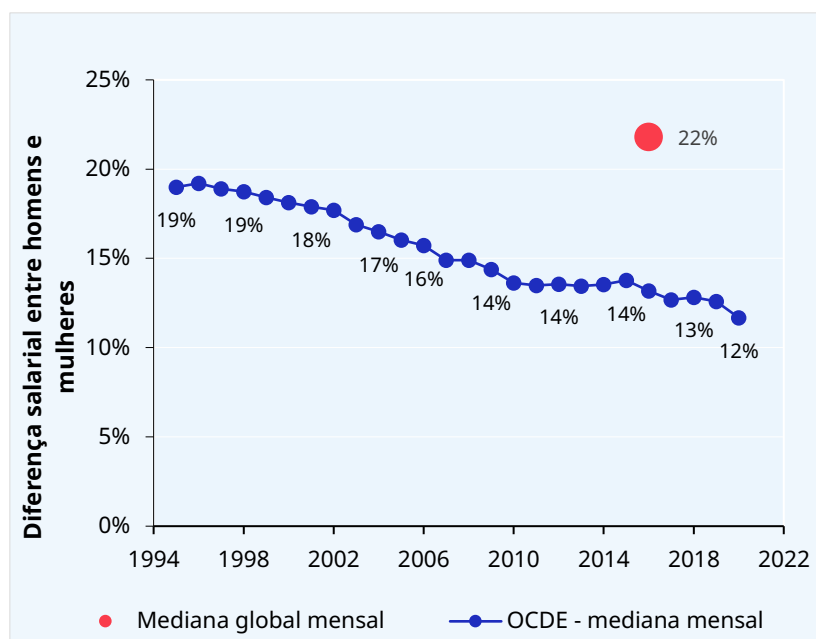
³⁹ É o caso, por exemplo, na Arábia Saudita, Bahrein, Emirados Árabes Unidos, Etiópia e Iémen.

⁴⁰ OIT, *Global Wage Report 2020–21*.

⁴¹ OIT, *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*, 2018; e OCDE, "Gender wage gap".

⁴² Silas Amo-Agyei, "The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals" (OIT, 2020).

► **Figura 12. Diferença salarial entre homens e mulheres, 1994-2022 (percentagem)**



Fontes: OIT, *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*, 2018; e OCDE, “Gender wage gap”.

44. Embora muitos fatores possam explicar as diferenças salariais, incluindo as diferenças nos níveis de educação e outras características pessoais e do mercado de trabalho, na maioria dos países, as diferenças salariais devem-se em parte à persistência da discriminação no mercado de trabalho. Isto inclui a falta de igualdade de oportunidades para homens e mulheres no acesso a empregos mais bem pagos e o facto de salários mais baixos serem pagos às mulheres por trabalho de valor igual ao desempenhado pelos homens.

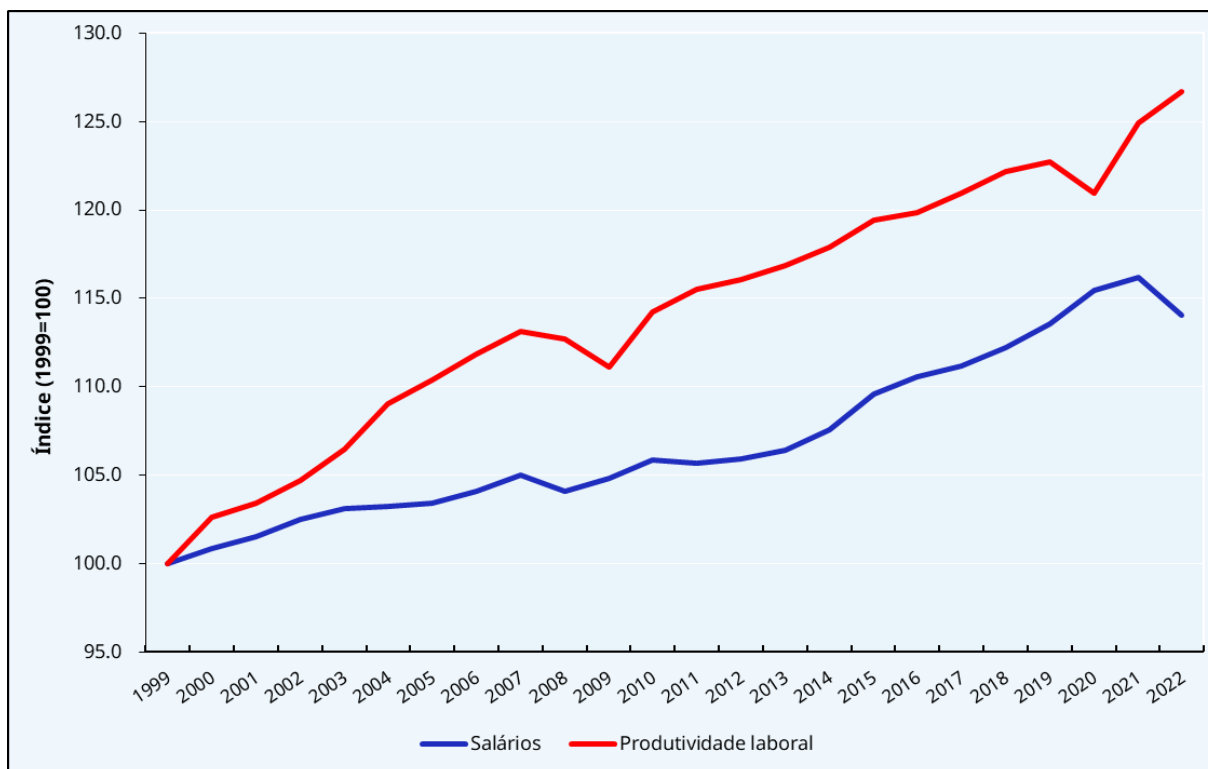
Negociação salarial

45. Os salários são um dos principais temas da negociação coletiva.⁴³ A negociação coletiva pode estabelecer limites mínimos salariais, bem como salários acima desses limites sempre que os fatores económicos o permitam, e aumentos salariais que podem assegurar que os trabalhadores obtenham uma parte justa dos ganhos de produtividade, sem prejudicar a capacidade dos empregadores de operar de forma rentável. Isto é particularmente importante à luz do facto de, nos países de rendimento elevado, o crescimento médio dos salários ter ficado aquém do crescimento da produtividade desde a viragem do século (ver figura 13), levando a um declínio na parte da compensação do trabalho nos rendimentos nacionais. A negociação coletiva pode também contribuir para assegurar a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, transparência salarial, e competências de qualidade, formação e aprendizagem ao longo da vida.⁴⁴

⁴³ A maioria (95 por cento) dos acordos coletivos analisados para a preparação do *Social Dialogue Report 2022* incluía disposições sobre salários.

⁴⁴ Ver OIT, *Conclusions concerning inequalities and the world of work*, 2021.

► **Figura 13. Tendências dos salários reais médios e da produtividade laboral em 52 países de rendimento elevado, 1999-2022**



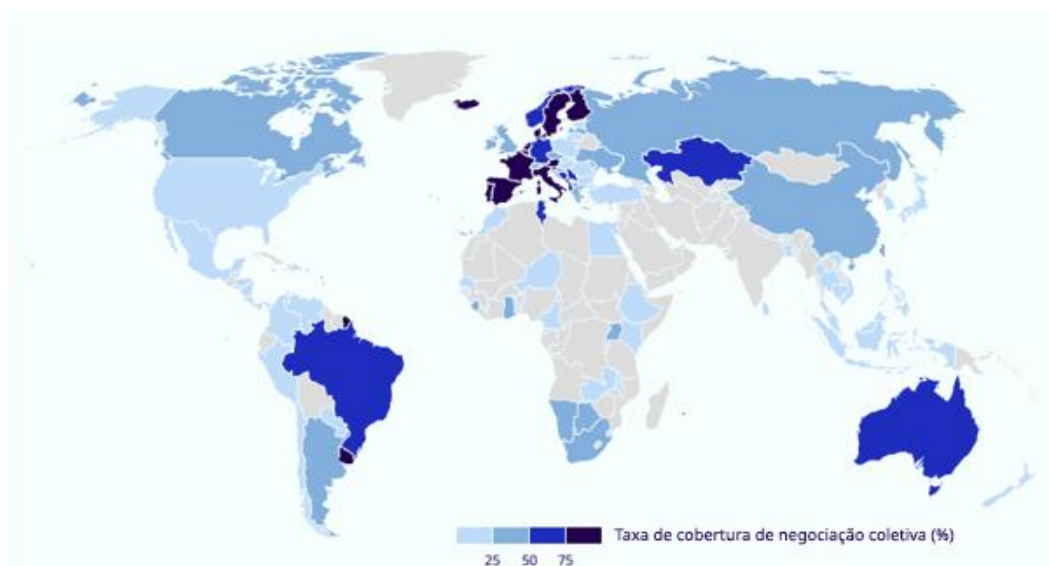
Nota: A produtividade laboral é medida como produto interno bruto por trabalhador. Tanto o salário real como os índices de produtividade são calculados como médias ponderadas utilizando as populações dos países como ponderadores, de modo que os países maiores tenham um maior impacto em cada valor estimado. Os dados de 2022 são baseados no primeiro e segundo trimestres do ano.

Fonte: OIT, *Global Wage Report 2020-21*.

46. Uma vez que não estão disponíveis dados de séries cronológicas mundiais especificamente sobre negociação salarial, a figura 14 fornece uma visão geral das taxas de cobertura da negociação coletiva em todo o mundo. A taxa de cobertura da negociação coletiva é a percentagem de trabalhadores por conta de outrem que têm a sua remuneração e condições de trabalho determinadas por uma ou mais convenções coletivas. Segundo estimativas da OIT, mais de um terço (35,2 por cento) dos trabalhadores por conta de outrem em 98 países têm os seus salários e condições de trabalho reguladas por uma ou mais convenções coletivas.⁴⁵ Além disso, a OIT identificou variações significativas entre os países da amostra para os quais existem dados disponíveis até 2020: a taxa de cobertura da negociação coletiva variou de mais de 75 por cento em 14 países de rendimentos elevados, incluindo muitos países europeus e o Uruguai, a menos de 25 por cento em 48 outros países. Foi também identificada uma variação substancial da taxa de cobertura da negociação coletiva entre regiões e entre países de diferentes níveis de rendimento.

⁴⁵ OIT, *Social Dialogue Report 2022*.

► **Figura 14. Cobertura da negociação coletiva em todo o mundo (percentagem)**



Nota: O *Social Dialogue Report* da OIT calculou uma média ponderada da taxa de cobertura da negociação coletiva para um conjunto de 98 países para os quais estavam disponíveis dados sobre a cobertura da negociação coletiva até 2020. De acordo com o relatório, "isto tem em conta o número total de trabalhadores por conta de outrem em diferentes países para refletir a dimensão do país. A média global não ajustada ponderada dos trabalhadores por conta de outrem no momento t foi obtida dividindo a soma do número de trabalhadores por conta de outrem cobertos no país j pela soma do número de trabalhadores por conta de outrem no país j , ambos no momento t ". O relatório também menciona que "embora estejam agora disponíveis dados relevantes para mais de metade dos Estados-membros da OIT, tal informação não está disponível para um certo número de países em África e na Ásia"

Fonte: OIT, *Social Dialogue Report 2022*.

1.4.2. Tempo de trabalho e organização do trabalho

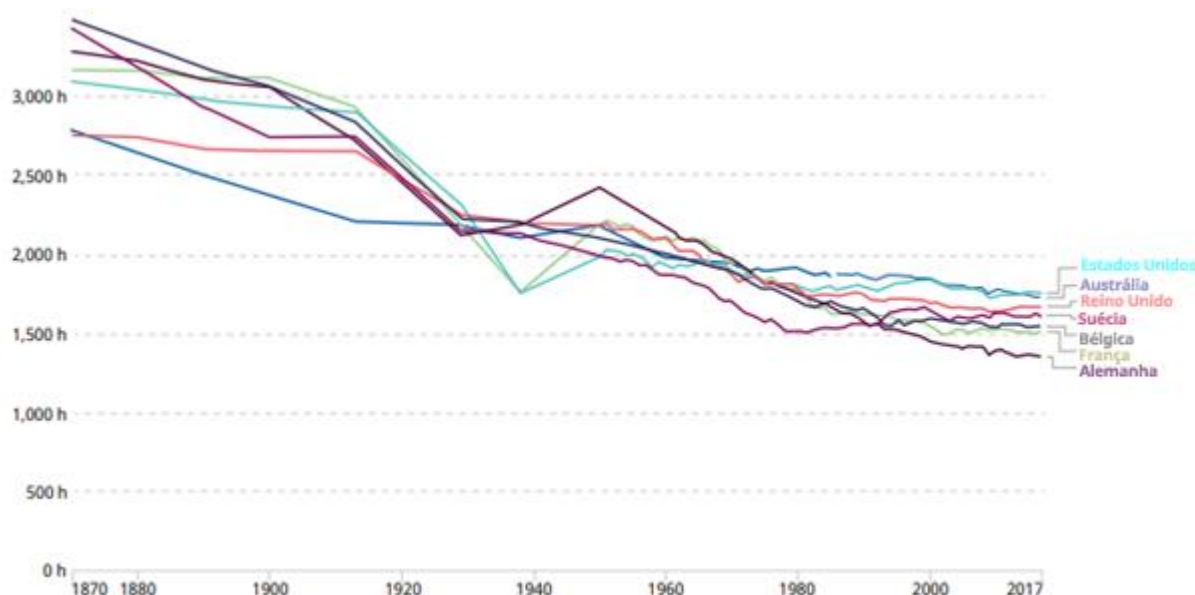
47. Desde 1919 que o tempo de trabalho tem sido uma questão-chave da OIT para a proteção dos trabalhadores.⁴⁶ A limitação das horas de trabalho diário e semanal foi considerada tão importante que a primeira Convenção da OIT, a Convenção sobre a duração do trabalho (indústria) (n.º 1), 1919 foi sobre esse assunto. Nas décadas seguintes, as horas de trabalho diminuíram por diversas razões, mas, nos últimos anos, os dados sugerem que certas tendências das horas de trabalho podem exigir mais atenção por parte dos agentes sociais.
48. O tempo de trabalho não pode ser compreendido independentemente da cultura e das instituições. Os mercados de trabalho estruturados em modelos masculinos de "ganha-pão" e uma divisão de género do trabalho de cuidados não remunerado parecem ter contribuído para a evolução de duas tendências recentes em termos de horas de trabalho: longas horas de trabalho e jornadas curtas ou trabalho a tempo parcial.

Horas de trabalho longas e horas a tempo parcial

49. A análise das tendências históricas das horas de trabalho é difícil devido às incoerências nos inquéritos à população ativa em alguns países ao longo dos anos. A figura 15 mostra a média longitudinal das horas de trabalho em sete países desenvolvidos, demonstrando uma diminuição gradual e significativa do tempo médio de trabalho. Em 2019, a semana média de trabalho era de 43,9 horas (46,2 para os homens e 40,5 para as mulheres).

⁴⁶ Grande parte da informação nesta secção provém da OIT, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 2022.

► **Figura 15. Tendências longitudinais em média anual de horas de trabalho em países desenvolvidos selecionados**



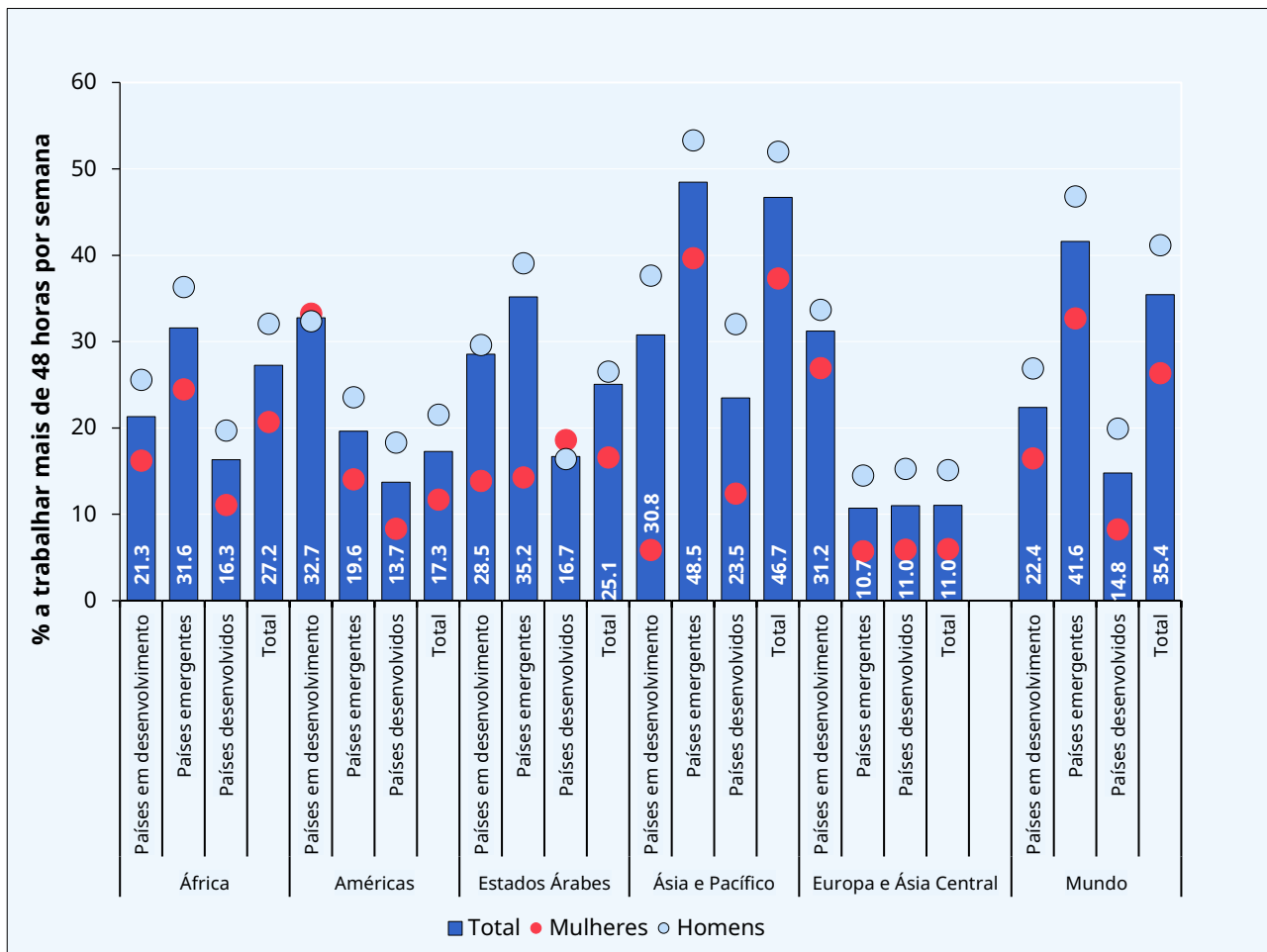
Nota: Os dados mostram a média de horas de trabalho por trabalhador ao longo de um ano inteiro. Antes de 1950, os dados correspondem apenas a trabalhadores de produção a tempo inteiro (atividades não agrícolas). A partir de 1950, as estimativas cobrem o total de horas trabalhadas na economia, medidas principalmente a partir de dados das Contas Nacionais. Os dados são traçados por Michael Huberman e Chris Minns, "The times they are not changin': Days and hours of work in Old and New Worlds, 1870–2000", *Explorations in Economic History* 44, Issue 4 (2007) e a cobertura é alargada utilizando Penn World Table versão 9.1 (2019), que utiliza a mesma fonte subjacente. As comparações entre países são limitadas devido a diferenças na medição.

Fonte: OIT, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 2022.

50. Podem definir-se longas horas de trabalho como trabalhando regularmente mais de 48 horas por semana.⁴⁷ A análise da OIT mostra que aproximadamente um terço dos trabalhadores do mundo (35,4 por cento) trabalhava mais de 48 horas por semana em 2019 (figura 16). A região com a menor proporção de trabalhadores que trabalham longas horas é a Europa e a Ásia Central, com 11 por cento dos trabalhadores a trabalhar longas horas em 2019, e a região com a maior proporção é a Ásia e o Pacífico, onde esse número é superior a 40 por cento.

⁴⁷ Esta definição é consistente com as normas laborais internacionais relevantes (Convenção (n.º 1) e a Convenção sobre a Regulamentação da Duração do Trabalho no Comércio e nos Escritórios, 1930 (n.º 30)), que limitam as horas normais de trabalho a 48 horas por semana. É também consistente com a literatura relevante sobre os efeitos negativos de longas horas de trabalho em SST, equilíbrio trabalho-vida pessoal, e produtividade e desempenho.

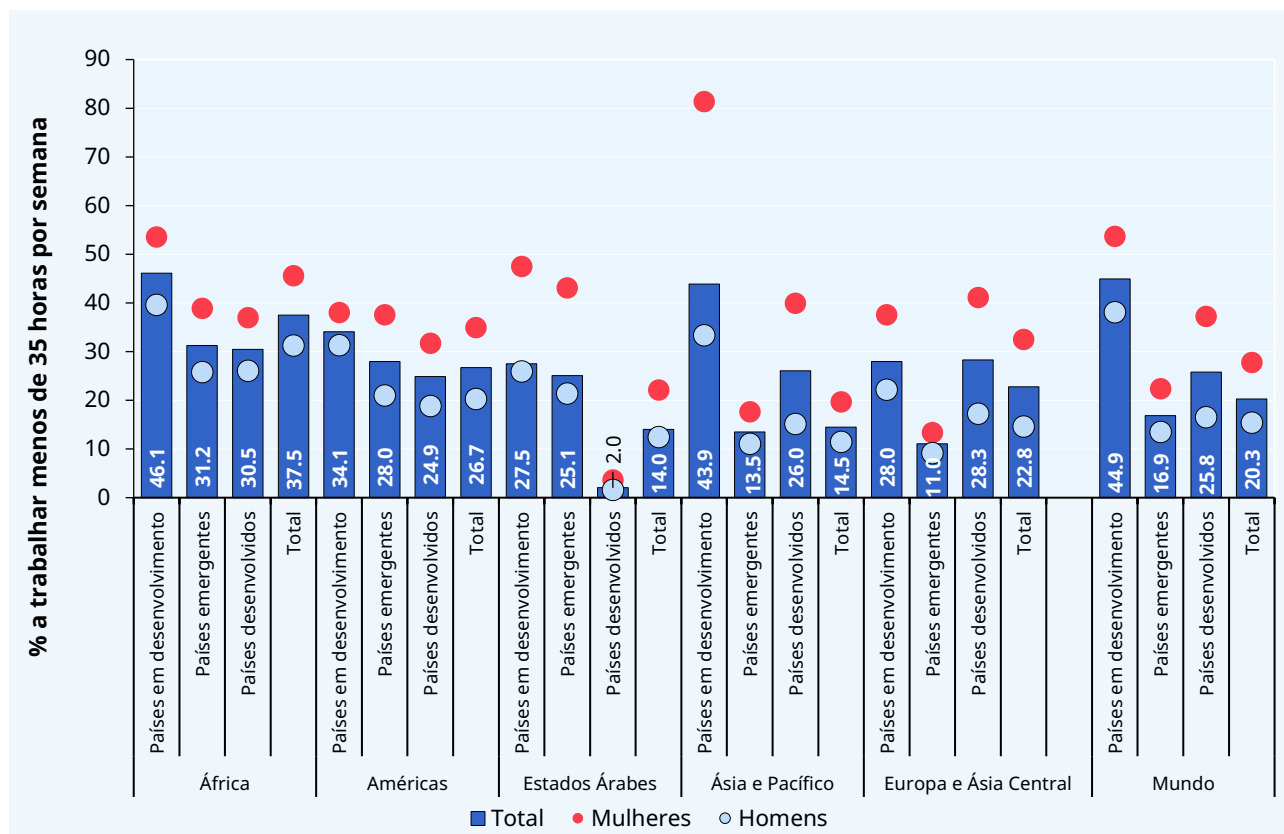
► **Figura 16. Trabalhadores que trabalham mais de 48 horas por semana, por sexo, região geográfica e nível de desenvolvimento, 2019**
(em percentagem do emprego total)



Fonte: OIT, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 2022.

51. O trabalho a tempo parcial tem sido visto como um meio para alguns trabalhadores, incluindo trabalhadores mais jovens, trabalhadores mais velhos e mulheres com responsabilidades familiares, de terem acesso a trabalho remunerado. De acordo com uma definição estatística da OIT, emprego a tempo parcial significa trabalhar menos de 35 horas por semana. A análise da OIT indica que 44,9 por cento dos trabalhadores nos países em desenvolvimento trabalham a tempo parcial, mas nos países emergentes a taxa é de 16,9 por cento. Como mostra a figura 17, as mulheres têm quase o dobro da probabilidade de trabalhar menos de 35 horas por semana do que os homens.

► **Figura 17. Trabalhadores que trabalham menos de 35 horas por semana, por sexo, região geográfica e nível de desenvolvimento, 2019**
(em percentagem do emprego total)



Fonte: OIT, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 2022.

Desajuste de horas de trabalho e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal

52. Um desajuste de horas de trabalho ocorre quando alguém não está a trabalhar a quantidade de horas desejada, e pode assumir duas formas: sobreemprego (as horas reais de trabalho excedem as desejadas por um trabalhador) e subemprego (quando as horas reais de trabalho são inferiores às desejadas por um trabalhador). A análise da OIT dos dados sobre 37 países indica uma taxa global de sobreemprego de 19 por cento e de subemprego de 9 por cento ⁴⁸ A análise também indica diferenças de género nos desajustes. As taxas de participação da mão-de-obra masculina e o número de horas que trabalham por semana são ambos claramente mais elevados do que as das mulheres, mas as mulheres têm taxas mais elevadas de sobreemprego e taxas mais elevadas de subemprego do que os homens. A taxa média de subemprego das mulheres é de cerca de 11 por cento, enquanto a taxa média de sobreemprego das mulheres é de cerca de 22,6 por cento. Para os homens, as taxas são de 6 por cento e pouco menos de 16 por cento, respetivamente.

Períodos de descanso (incluindo licença)

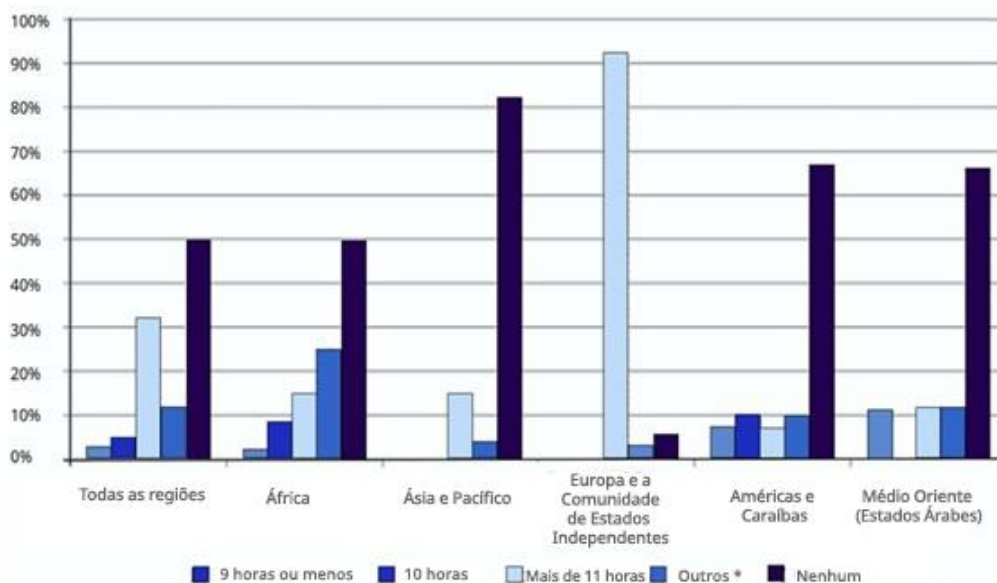
53. Os períodos de descanso permitem aos trabalhadores recuperarem das exigências mentais e físicas do trabalho. Se estruturados adequadamente, os períodos de descanso podem melhorar

⁴⁸ A análise utilizou as definições estatísticas da OIT de trabalho a tempo completo e a tempo parcial.

a SST e a produtividade das empresas.⁴⁹ Existem quatro tipos de períodos de descanso, que são descritos da seguinte forma: (i) os intervalos no dia de trabalho são feitos durante o dia de trabalho para comer ou descansar; (ii) o descanso diário é o período de descanso ininterrupto entre dois dias de trabalho; (iii) o descanso semanal é o dia ou dias consecutivos de ausência do trabalho num período de sete dias; (iv) e férias anuais que consistem em dias consecutivos ou semanas de ausência do trabalho todos os anos.⁵⁰

54. A disponibilidade de períodos de descanso depende de regulamentos, convenções coletivas e regras aplicáveis ao local de trabalho. No entanto, enquanto alguns tipos de descanso (tais como descanso semanal e férias anuais) são geralmente abordados em regulamentos, alguns tipos de descanso não o são de todo (tais como pausas no dia de trabalho e descanso diário). Se não estiver incluído na legislação nacional, nas convenções coletivas ou nas regras aplicáveis ao local de trabalho, o acesso ao descanso pode ser limitado. A figura 18 mostra que ligeiramente menos de metade de todos os países não especificam legalmente um período de descanso diário. Uma falta de descanso cumulativa pode ter efeitos negativos na saúde e bem-estar dos trabalhadores e resultar em perda de produtividade para as empresas. Neste contexto, assegurar períodos de descanso adequados é uma forma importante de proteção dos trabalhadores a ser considerada pelos atores sociais.

► **Figura 18. Períodos de descanso diário na legislação de trabalho nacional, por região (percentagem de países)**



* "Outros" significa que a proteção não é universal, mas alargada a categorias específicas (tais como trabalhadores por turnos, mulheres e jovens).

Fonte: Naj Ghosheh, "Remembering rest periods in law: Another tool to limit excessive working hours", Conditions of Work and Employment Series No. 78 (OIT, 2016).

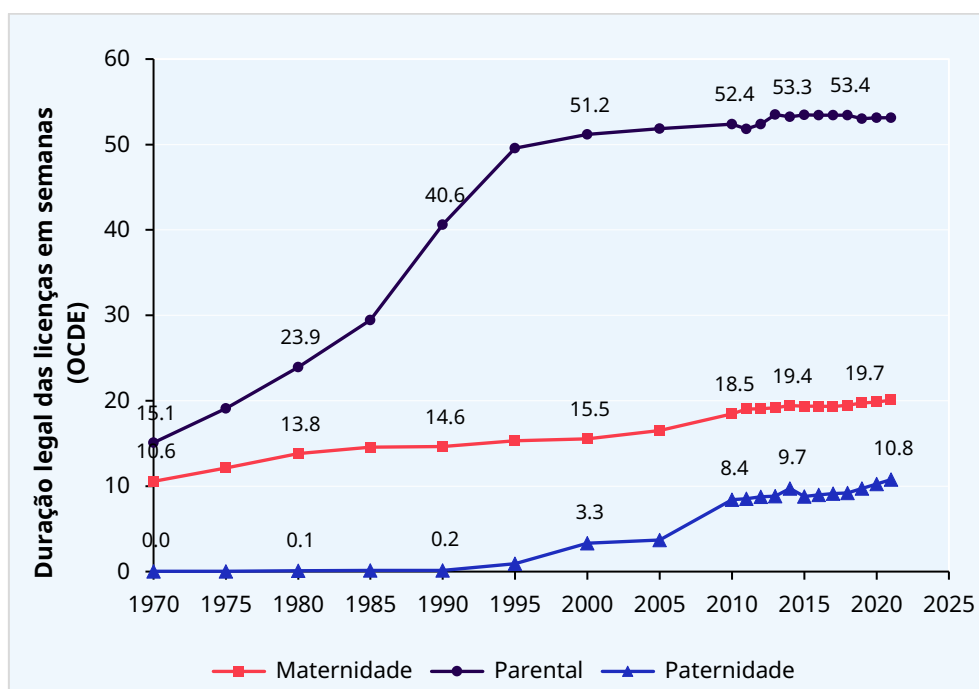
⁴⁹ Naj Ghosheh, "Remembering rest periods in law: Another tool to limit excessive working hours", Conditions of Work and Employment Series No. 78 OIT, 2016).

⁵⁰ OIT, "Rest periods: Definitions and dimensions", ficha informativa INWORK, 2016.

1.4.3. Proteção da maternidade

55. As licenças de maternidade pagas com cuidados de saúde materna e infantil adequados formam o núcleo da proteção dos trabalhadores e das trabalhadoras associado à maternidade, às responsabilidades familiares e ao equilíbrio entre a vida profissional e familiar, que pode ser colocado sob o rótulo de políticas de cuidados. Este grupo de políticas, naturalmente, vai muito mais além da proteção da maternidade e inclui também a proteção do emprego, garantias de regresso ao mesmo emprego com o mesmo salário, proteção da saúde no local de trabalho para mulheres grávidas e lactantes, licença de paternidade, licença parental após o término da licença de maternidade e paternidade para que os pais possam continuar a cuidar das crianças, serviços adequados de acolhimento de crianças e disposições para garantir cuidados continuados a pessoas idosas frágeis e outras que não possam cuidar de si próprias.⁵¹
56. Não existem dados globais sobre o nível de exclusão do acesso aos serviços de cuidados. Em qualquer caso, as políticas de cuidados estão em constante evolução e a aspiração de hoje pode muito bem tornar-se a realidade de amanhã. A figura 19 mostra tendências no que diz respeito à duração das licenças de maternidade, paternidade e parental nos países da OCDE ao longo dos últimos 50 anos ou mais.

► **Figura 19. Duração legal da licença de maternidade, paternidade e licença parental em 33 países da OCDE, 1970-2022 (média não ponderada)**



Fonte: OCDE. Stat.

57. Embora abranja apenas 33 países da OCDE, a figura 19 mostra três coisas. A primeira é que a licença de maternidade paga, embora seja um direito bem estabelecido em quase todos os países da OCDE, tem, no entanto, registado um aumento substancial na duração desde os anos 70 (com exceção da última década). A segunda é que a licença parental após a licença de maternidade e paternidade ter sido esgotada multiplicou-se, entre os anos 70 e 90, por um fator de mais de três.

⁵¹ OIT, *Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work*, 2022.

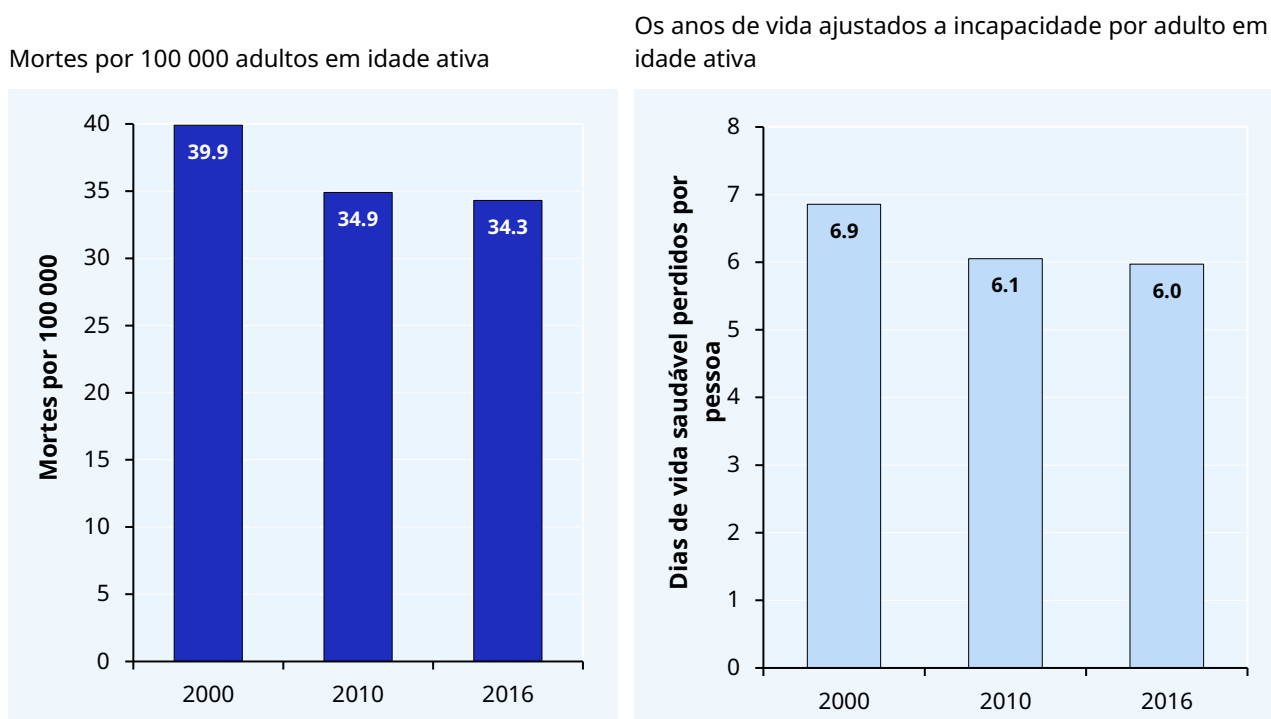
A terceira é que a licença de paternidade era essencialmente inexistente antes da década de 1990, mas desde então tem registado uma expansão significativa nos países da OCDE.

1.4.4. Saúde e segurança no trabalho

Impacto das doenças e acidentes de trabalho na saúde

58. Embora seja difícil saber com precisão quantas pessoas morrem devido a fatores de risco no local de trabalho, as estimativas modelizadas da OIT e da Organização Mundial da Saúde (OMS) apontam para cerca de 1,9 milhões de trabalhadores por ano.⁵² Quando se tem em consideração a idade do trabalhador e a sua esperança de vida, isto corresponde a seis dias de vida saudável perdidos por adulto. A figura 20 mostra as estimativas de mortes por 100 000 trabalhadores e os dias de vida perdidos por adulto em idade ativa. A taxa de mortalidade situa-se entre 39,9 e 34,3 por 100 000 adultos em idade ativa, dependendo do ano. No entanto, a tendência é para descer. A carga da doença também diminuiu, embora não muito, entre 2000 e 2016.

► **Figura 20. Impacto das doenças e acidentes de trabalho: Mortes por 100 000 e anos de vida ajustados à incapacidade por pessoa**



Nota: Os anos de vida ajustados a incapacidade resulta do somatório dos anos de vida perdidos devido a mortalidade precoce e dos anos vividos com incapacidade de uma população.

As estimativas acima são mortalidade e morbilidade atribuíveis à exposição a fatores de risco ocupacional, e não um resultado de medição direta a partir de indicadores estatísticos de saúde e qualidade de vida.

Fonte: OIT e OMS, *WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2000–2016: Global monitoring report*, 2021.

59. Estas mortes relacionadas com o trabalho são distribuídas de forma desigual. A taxa de mortalidade masculina (51,4 por 100 000 adultos em idade ativa) é muito superior à taxa feminina (17,2 por 100 000). Além disso, os grupos etários mais velhos carregam uma carga de doença

⁵² OIT e OMS, *WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2000–2016: Global monitoring report*, 2021.

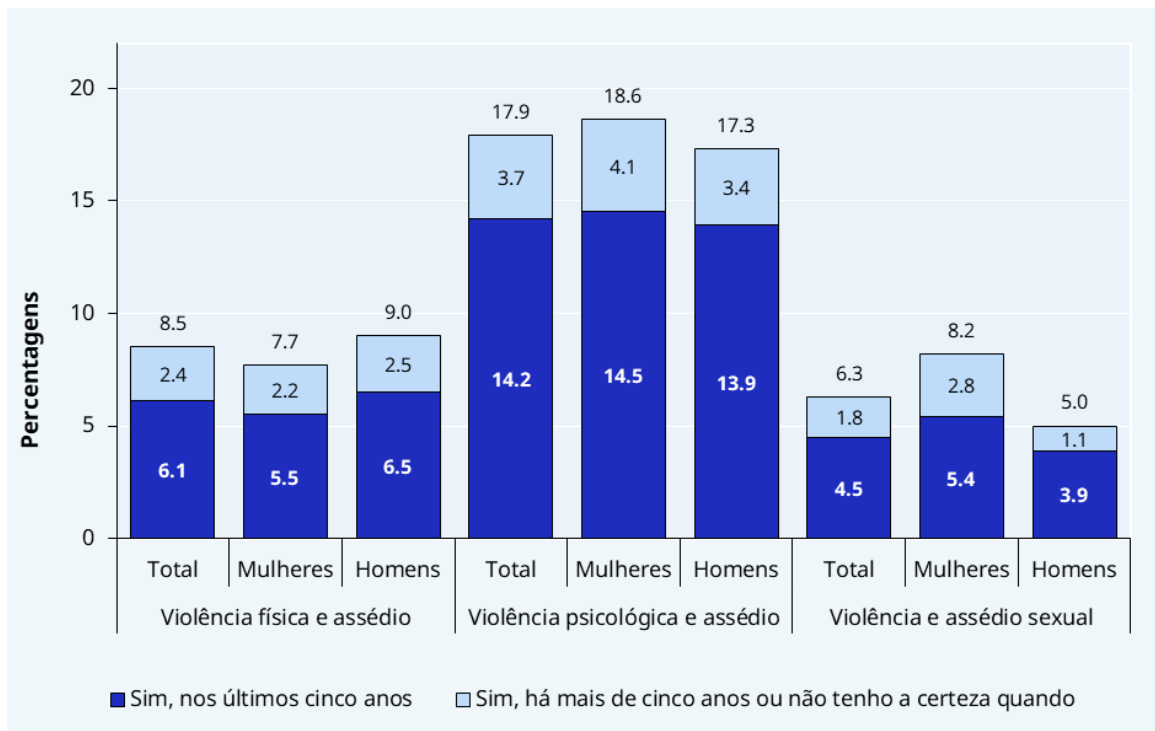
relacionada com o trabalho muito maior do que os mais jovens: a taxa para o grupo etário 15-19 anos foi de 4,3 mortes por 100 000 trabalhadores em oposição a 100 por 100 000 para os trabalhadores entre os 65-69 anos. Em muitos casos, os trabalhadores mais velhos morrem após uma vida inteira de exposição a substâncias tóxicas. Existem também desigualdades geográficas, com países cuja produtividade laboral é mais elevada a terem uma mortalidade relacionada com o trabalho um pouco mais baixa.⁵³ Finalmente, um aspeto crucial da segurança no trabalho é a segurança contra a violência e o assédio.

Direito a não estar sujeito a violência e assédio, incluindo a violência e assédio baseada no género

60. Um inquérito recente revelou que, em 2021, mais de uma em cada cinco pessoas empregadas (22,8 por cento, ou 743 milhões de pessoas) tinha sofrido pelo menos uma forma de violência e assédio no trabalho durante a sua vida profissional, seja física, psicológica ou sexual (figura 21). Entre essas pessoas, cerca de um terço (31,8 por cento) disse ter sofrido mais do que uma forma, tendo 6,3 por cento enfrentado as três formas na sua vida profissional. A violência psicológica e o assédio no trabalho foram as formas mais comuns de violência e assédio denunciadas tanto por homens como por mulheres. Cerca de 8,5 por cento das pessoas empregadas (277 milhões de pessoas) tinham sofrido violência física e assédio no trabalho durante a sua vida profissional, sendo os homens mais propensos do que as mulheres a sofrer. Além disso, 6,3 por cento das pessoas empregadas (205 milhões de pessoas) tinham sofrido violência sexual e assédio no trabalho na sua vida profissional, com as mulheres particularmente expostas. Os dados relativos à violência e assédio sexuais demonstram a maior diferença de género entre as três formas de violência e assédio. De acordo com os dados, mais de três em cada cinco vítimas de violência e assédio no trabalho disseram que isso lhes tinha acontecido várias vezes, e para a maioria delas, o último incidente tinha ocorrido nos últimos cinco anos.

⁵³ OIT e OMS, *WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2000–2016*.

► **Figura 21. Percentagem de pessoas empregadas em todo o mundo que sofreram violência física, psicológica ou sexual e assédio no trabalho e a última experiência sofrida, por sexo, 2021 (percentagem)**



Fonte: OIT, Lloyd's Register Foundation and Gallup: *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*, 2022.

61. O inquérito também mostrou que o risco de sofrer violência e assédio no trabalho não está igualmente distribuído por diferentes grupos demográficos, e alguns grupos, incluindo jovens, trabalhadores migrantes e mulheres e homens e assalariados, eram mais suscetíveis de serem afetados por diferentes tipos de violência e assédio. Além disso, alguns indivíduos, especialmente aqueles que enfrentam múltiplas formas de discriminação e que se cruzam, experimentaram taxas de prevalência mais elevadas. Curiosamente, as pessoas que em algum momento da sua vida sofreram discriminação com base no género, estatuto de deficiência, nacionalidade ou etnia, cor de pele ou religião estavam mais suscetíveis a ter sofrido violência e assédio no trabalho do que aquelas que não tinham enfrentado tal discriminação. O inquérito confirmou que falar de experiências pessoais de violência e assédio é um desafio. Apenas um pouco mais de metade (54,4 por cento) das vítimas tinha partilhado a sua experiência com alguém, e muitas vezes apenas depois de terem sofrido mais do que uma forma de violência e assédio.

1.5. Conclusões que podem ser deduzidas deste capítulo

62. Os dados apresentados neste capítulo indicam que o emprego assalariado, historicamente mais ligado à proteção dos trabalhadores, representa uma percentagem crescente de pessoas no trabalho e representa hoje 53 por cento de todo o emprego a nível mundial. O capítulo confirma igualmente que as formas específicas de emprego e de modalidades de trabalho particulares, tais como o trabalho temporário, o trabalho através de plataformas e o teletrabalho, que são objeto de debates em matéria de proteção dos trabalhadores, também se tornaram cada vez mais importantes. O capítulo indica também que, embora tenham sido feitos progressos no que respeita às diferentes dimensões da proteção dos trabalhadores e trabalhadoras, incluindo em matéria de políticas salariais, tempo de trabalho, proteção da maternidade e SST, subsistem

importantes desafios no que respeita à informalidade e aos grupos que tendem a ser objeto de discriminação, tais como os trabalhadores migrantes e os trabalhadores com deficiência, ou grupos profissionais específicos, tais como os trabalhadores e trabalhadoras domésticos e os trabalhadores e trabalhadoras a trabalhar no seu domicílio.

► Capítulo 2

Cobertura e efetividade da proteção dos trabalhadores: Adaptações de políticas, inovações e desafios pendentes

63. Desde a discussão recorrente sobre proteção dos trabalhadores em 2015, os Estados-membros da OIT adaptaram políticas para alargar a proteção aos trabalhadores que anteriormente estavam excluídos do seu âmbito de aplicação ou para aumentar o nível de proteção, oferecido. Também continuaram a adaptar os mecanismos de conformidade para assegurar uma maior eficácia. Além disso, os parceiros sociais têm utilizado a negociação coletiva para progredir em certas áreas, em particular no que diz respeito aos salários. Este capítulo passa em revista os desenvolvimentos feitos em relação às diferentes dimensões da proteção dos trabalhadores, incluindo as formas de organização e as modalidades de trabalho que merecem uma atenção especial no mundo do trabalho contemporâneo. Também analisa a evolução relativa aos grupos de trabalhadores para os quais assegurar uma proteção adequada é particularmente difícil, incluindo migrantes e o trabalho doméstico. Os progressos são, contudo, desiguais: alguns trabalhadores permanecem excluídos do âmbito das disposições relevantes, continuam a existir défices de conformidade e os níveis de proteção não são muitas vezes adequados.

2.1. Políticas salariais

2.1.1. Salários mínimos e salários dignos

- 64.** Os Estados-membros dependem cada vez mais dos salários mínimos, quer estatutários quer negociados, para proteger os trabalhadores assalariados de salários demasiado baixos. Sistemas de salário mínimo bem concebidos com ampla cobertura legal e quantias adequadas que tenham em conta as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias, e fatores económicos, contribuem para a redução da pobreza no trabalho e das desigualdades de rendimentos.
- 65.** Na UE, uma diretiva de 2022 sobre salários mínimos adequados exige que os Estados-membros da UE com salários mínimos legais estabeleçam os procedimentos necessários para fixar e atualizar estes salários mínimos com base em critérios claros e com a participação dos parceiros sociais. Além disso, os Estados-Membros da UE em que a cobertura da negociação coletiva é inferior a 80 por cento devem conceber um plano de ação para promover a negociação coletiva. A diretiva visa igualmente melhorar o acesso efetivo dos trabalhadores à proteção do salário mínimo.⁵⁴
- 66.** Os salários mínimos legais foram introduzidos nos últimos anos em vários países, incluindo África do Sul, Alemanha, Chipre, Egito e Maldivas. Outros países, como a Índia, alargaram a cobertura do seu sistema de salário mínimo. Vários países, incluindo o Bangladesh e o Vietname, melhoraram a base empírica para a fixação do salário mínimo. Embora o salário mínimo tenha aumentado na maioria dos países nos últimos dez anos, pelo menos em termos nominais, em

⁵⁴ UE, *Directive 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union*, 2022.

muitos países, particularmente aqueles com grandes economias informais, a sua implementação continua a ser um grande desafio.⁵⁵

67. Algumas disparidades de proteção estão relacionadas com o âmbito de aplicação. Por exemplo, na Malásia, a Lei dos Salários Mínimos de 2022 não abrange o trabalho doméstico. Além disso, os montantes de salário mínimo são por vezes mais baixas para os trabalhadores migrantes porque os pagamentos em espécie são tidos em consideração. Como o Comité de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações salientou, nestes casos, é necessário assegurar que o valor atribuído aos benefícios em espécie seja justo e razoável.⁵⁶
68. A exigência de um salário adequado que permita aos trabalhadores e às suas famílias ter um nível de vida decente tem aumentado nos últimos anos. No Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte, o salário mínimo legal foi rebatizado de "salário nacional de subsistência" em 2015, e o seu quantitativo foi progressivamente aumentado. Um número crescente de empresas multinacionais anunciou a sua intenção de assegurar o pagamento de um salário adequado ao longo das suas cadeias de abastecimento ou aderiram a iniciativas multissetoriais que promovem o pagamento voluntário de salários de subsistência.⁵⁷

2.1.2. Negociação salarial

69. A fixação do salário mínimo através da negociação coletiva é compatível com a Convenção da OIT de 1970 (n.º 131) sobre a fixação dos salários mínimos, desde que os acordos coletivos daí resultantes sejam juridicamente vinculativos. Vários países, incluindo a Dinamarca, Finlândia, Noruega e Suécia, adotaram esta abordagem à fixação do salário mínimo. Noutros países, os salários mínimos legais e a negociação coletiva complementam-se mutuamente, sendo os salários acima do mínimo legal negociados através da negociação coletiva. As disposições que regulam os salários foram identificadas em 95 por cento dos acordos coletivos analisados recentemente pela OIT.⁵⁸
70. A negociação coletiva pode ter lugar a diferentes níveis e pode abordar várias questões. Na Bélgica, uma convenção coletiva para o setor da limpeza de 2019 autoriza o pagamento à tarefa, desde que os empregadores se comprometam a atribuir um volume de trabalho suficiente aos trabalhadores. Na Namíbia, um aumento do salário mínimo do setor agrícola foi negociado com sucesso em 2021. No Senegal, novas tabelas salariais para o setor privado entraram em vigor em 2020. Em Espanha, a convenção coletiva para o setor da construção de 2017 estabelece uma comissão bipartida que supervisiona a definição e aprovação das tabelas salariais.
71. A negociação salarial também ajudou a mitigar os efeitos de crises como a pandemia da COVID-19. Ao longo de 2020 e 2021, foram alcançadas convenções coletivas em diferentes países nas áreas dos cuidados de saúde, transportes, retalho alimentar e cuidados aos idosos, que incluíram bónus e aumentos salariais para recompensar os trabalhadores na linha da frente na resposta à COVID-19.⁵⁹ Na Alemanha, Áustria e França, as convenções coletivas incluíram disposições sobre mecanismos de subvenção salariais ou prestações a tempo reduzido.⁶⁰ Na África do Sul, uma convenção coletiva de 2020 celebrado pelo Conselho Nacional de Negociação da Indústria do

⁵⁵ OIT, *Global Wage Report 2020–21*.

⁵⁶ OIT, *Promoting fair migration: General Survey concerning the migrant workers instruments*, Conferência Internacional do Trabalho, 105ª Sessão, 2016.

⁵⁷ OIT, "Setting adequate wages: The question of living wages", sumário OIT, outubro de 2022.

⁵⁸ OIT, *Social Dialogue Report 2022*.

⁵⁹ OIT, *Social Dialogue Report 2022*.

⁶⁰ OIT, "Country policy responses".

Vestuário garantiu aos trabalhadores o salário integral durante o período de confinamento. Na Tunísia, um acordo dos principais parceiros sociais e do Ministério dos Assuntos Sociais permitiu o pagamento de salários durante os encerramentos relacionados com a COVID-19 em vários setores.⁶¹

- 72.** Foram feitos esforços para estender a proteção dos trabalhadores a certos grupos, especialmente mulheres e trabalhadores migrantes, que estão sobrerrepresentados em profissões de baixa remuneração. Na Argentina, a Comissão Nacional sobre o Trabalho Doméstico Privado tripartida, criada em 2018, define as condições de trabalho, incluindo os salários horários e mensais, dos trabalhadores de trabalhadoras domésticos com base no princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres. Na Jordânia, os trabalhadores migrantes do setor do vestuário são abrangidos pela convenção coletiva para a indústria do vestuário, embora subsistam dúvidas quanto ao seu direito de voto e de concorrer às eleições sindicais, e quanto à determinação do valor da componente em espécie do salário mínimo.⁶²

2.1.3. Proteção dos salários

- 73.** A Convenção sobre a Proteção do Salário (n.º 95) e Recomendação (n.º 85), 1949, e a Convenção sobre a Proteção dos Créditos dos Trabalhadores em Caso de Insolvência do Respetivo Empregador, (n.º 173), 1992 e Recomendação (n.º 180), 1992, contêm disposições que abrangem uma vasta gama de questões relacionadas com a proteção dos salários, incluindo disposições para garantir: o pagamento integral e atempado dos salários em moeda corrente; o valor justo e razoável dos pagamentos parciais em espécie; a liberdade dos trabalhadores para disporem dos seus salários; a proibição de deduções ilegais ou abusivas; o dever de informação; e a proteção de créditos salariais em caso de insolvência do empregador.
- 74.** Iniciativas legislativas recentes para alargar a proteção salarial incluem um regulamento introduzido na China em 2019 que garante o pagamento de salários aos trabalhadores migrantes rurais. Vários países do Conselho de Cooperação para os Estados Árabes do Golfo criaram um sistema de proteção salarial, que é um sistema eletrónico de transferência de salários que exige aos empregadores o pagamento de salários através de instituições financeiras. No entanto, os trabalhadores domésticos migrantes estão excluídos deste sistema.⁶³ Em 2022, foi adotada na Irlanda uma lei que proibia os empregadores de utilizarem gorjetas para compensar o salário de base de um empregado. Os países que introduziram disposições de proteção salarial para trabalhadores migrantes em acordos laborais bilaterais incluem o Camboja, Etiópia, Índia, Maurícias, Nepal e Uganda. Do mesmo modo, foram incluídas disposições de proteção salarial para trabalhadores domésticos migrantes em acordos laborais nas Filipinas Indonésia, Jordânia, Kuwait, Malásia e Sri Lanka.
- 75.** Em vários países, foram adotadas ou alteradas nos últimos anos leis que procuram evitar que os empregadores não cumpram as suas obrigações relativas ao pagamento de salários e benefícios associados. Na Noruega, foi adotada em 2022 uma nova lei sobre o combate à criminalidade relacionada com o trabalho, tornando crime o não cumprimento por parte do empregador das suas obrigações de pagamento. Nos Estados Unidos da América, em 2021, foi aprovada legislação

⁶¹ OIT, "Labour relations and COVID-19: Negotiated income support and job security in Tunisia", nota de contexto, outubro de 2020.

⁶² OIT, *Industrial relations in the ready-made garment sector in Jordan*, 2022.

⁶³ OIT, "Minimum wages and wage protection in the Arab States: Ensuring a just system for national and migrant workers", Nota para os decisores políticos.

no estado do Illinois, aumentando as penalizações em caso de pagamento abaixo do salários insuficientes.

- 76.** Vários atos legislativos recentes asseguram a proteção dos créditos salariais dos trabalhadores. Por exemplo, na Bélgica, a remuneração dos trabalhadores que lhes era devida devido à cessação da sua relação de trabalho é agora admitida como um crédito preferencial, independentemente de a cessação ter ocorrido antes ou depois de uma declaração de falência.⁶⁴ Na Índia, o Código de Insolvência e Falência de 2016 dá uma prioridade muito elevada aos créditos salariais.⁶⁵
- 77.** O avanço do pagamento digital dos salários tem sido uma prioridade em vários países, nomeadamente em resposta à pandemia da COVID-19. Nas Filipinas, o Departamento do Trabalho e Emprego incentiva as empresas privadas a pagar os salários digitalmente e de forma atempada. Além disso, o rápido crescimento em todas as regiões da OIT dos programas de acesso aos salários ganhos, que oferecem aos trabalhadores acesso aos seus salários acumulados antes do dia de pagamento, também coloca desafios regulamentares, especialmente no que diz respeito à proteção dos trabalhadores com salários baixos contra os credores predadores. Nos Estados Unidos da América, o Gabinete de Proteção Financeira do Consumidor emitiu um parecer consultivo em 2020, estabelecendo que os fornecedores de tais programas devem celebrar um contrato com os empregadores e não devem cobrar ou receber qualquer taxa aos/dos trabalhadores.

2.1.4. Políticas de igualdade salarial

- 78.** Os países tomaram medidas em diferentes áreas para resolver o problema das diferenças salariais entre homens e mulheres. Isto inclui esforços para alinhar os quadros legislativos com a Convenção sobre a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres por Trabalho de Igual Valor (n.º 100), 1951, particularmente no que diz respeito à inclusão do princípio da igualdade de remuneração para homens e mulheres por trabalho de igual valor, como na Mongólia, Tailândia e Zâmbia. Outros países adotaram legislação e orientações sobre como avaliar os empregos. No Peru, em 2018, o Governo emitiu orientações oficiais sobre como avaliar empregos e implementar o índice de categorias e funções. Além disso, em 2021, adotou novos regulamentos proibindo a discriminação na remuneração entre homens e mulheres que trabalham no setor agrícola e exigindo aos empregadores que avaliem e agrupem os empregos em índices de categorias e deveres através da aplicação de critérios objetivos. Em Portugal, a lei foi recentemente alterada para explicar o que significa "trabalho de igual valor", a fim de facilitar a aplicação prática da lei. Vários países, incluindo Alemanha, Espanha e Reino Unido, introduziram a auditoria às diferenças salariais em médias e grandes empresas. Além disso, algumas leis contêm disposições sobre igualdade de remuneração no que diz respeito a motivos para além do sexo ou género. No Brasil, por exemplo, a lei garante o direito a remuneração igual por trabalho de igual valor, sem discriminação em razão do sexo, etnia, nacionalidade ou idade.
- 79.** Outras medidas incluem requisitos reforçados para os empregadores, que incluem a realização de inquéritos salariais e a elaboração de planos de ação, tais como na Suécia. Alguns países lançaram campanhas de inspeção do trabalho específicas para a igualdade de remuneração (Espanha) ou promoveram a contratação pública com agentes que respeitam a igualdade de remuneração (Suíça). No Canadá, Alemanha, Islândia, Irlanda, Israel e Reino Unido, a recente legislação sobre transparência salarial engloba a divulgação periódica dos salários, relatórios ou auditorias regulares sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres, e o direito dos

⁶⁴ OIT, *Direct request of the CEACR: Belgium*, 2019.

⁶⁵ OIT, "Protection of workers' wage claims in enterprise insolvency", ficha informativa, maio de 2020.

trabalhadores ao acesso aos dados salariais.⁶⁶ Em 2022, foi alcançado um acordo político sobre a proposta de diretiva relativa às medidas de transparência salarial na UE.⁶⁷

80. As convenções coletivas também provaram ser um catalisador para reduzir as desigualdades salariais entre homens e mulheres, embora a inclusão de cláusulas salariais relativas à igualdade de género nas convenções coletivas varie de país para país.⁶⁸ Por exemplo, no setor de cuidados da Nova Zelândia, o *Pay Equity Agreement* de 2017 proporcionou a 55 000 trabalhadores de cuidados e apoio, predominantemente mulheres, aumentos salariais entre 15 e 50 por cento.⁶⁹

2.1.5. Observações finais sobre as políticas salariais

81. Salário mínimo adequado e sistemas de negociação salarial são instrumentos políticos fundamentais para reduzir a pobreza e a desigualdade no trabalho. Podem também ajudar a mitigar os efeitos das crises. Além disso, como as prestações da segurança social contributiva são uma função direta do nível do salário, um salário mais elevado pode garantir uma proteção mais adequada da segurança social. No entanto, subsistem disparidades de proteção, nomeadamente no que respeita à exclusão do âmbito de aplicação das disposições relevantes para grupos de trabalhadores particularmente em risco de défices de trabalho digno, incluindo os trabalhadores domésticos, ou em risco de receber salários mínimos mais baixos, incluindo os trabalhadores e trabalhadoras migrantes. O reforço da inclusão da negociação coletiva é essencial para alargar a proteção a grupos de trabalhadores, particularmente mulheres e migrantes, que estão sobrerrepresentados em profissões de baixa remuneração. Em termos gerais, os progressos na redução das diferenças salariais entre homens e mulheres nos últimos anos têm sido fracos. Esta diferença resulta de uma combinação de fatores, incluindo a segregação industrial e profissional horizontal e vertical, a subvalorização do trabalho em setores e profissões altamente feminizados, e a discriminação, motivada por estereótipos, preconceitos, a distribuição desigual do trabalho de cuidados não remunerado e a penalização dos cuidados de saúde.⁷⁰ Estas diferenças salariais entre homens e mulheres são agravadas quando diferentes fatores de discriminação se cruzam. Também é necessário prestar atenção às medidas para assegurar o pagamento efetivo dos salários, em conformidade com a Convenção (n.º 95). Em alguns países, por exemplo, surgiram questões relativas ao pagamento de salários em criptomoedas.⁷¹ A exclusão dos trabalhadores e trabalhadoras domésticos migrantes dos sistemas de proteção salarial é também motivo de preocupação.

2.2. Tempo de trabalho e organização do trabalho

2.2.1. Horas de trabalho e períodos de descanso

82. Nos últimos anos, tem havido um interesse renovado na redução das horas de trabalho, o que não só tem um impacto positivo no bem-estar dos trabalhadores, como também pode levar a

⁶⁶ OIT, *Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations*, 2022.

⁶⁷ Comissão Europeia, "Commission welcomes the political agreement on new EU rules for pay transparency", comunicado de imprensa, 15 de dezembro de 2022.

⁶⁸ OIT, *Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations*.

⁶⁹ OIT, *Social Dialogue Report 2022*.

⁷⁰ OIT, *A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all*, 2019.

⁷¹ Segundo o Fundo Monetário Internacional (FMI), a adoção de uma moeda criptográfica como moeda com curso legal, como foi feito em El Salvador em 2021, "implica grandes riscos para a integridade financeira e de mercado, estabilidade financeira, e proteção do consumidor" e "pode criar passivos contingentes" FMI, "IMF Executive Board Concludes 2021 Article IV Consultation with El Salvador", comunicado de imprensa n.º 22/13, 25 de janeiro de 2022.

ganhos de produtividade devido à redução da fadiga e à melhoria das atitudes e do moral dos trabalhadores.⁷² Na Islândia, com base nos resultados positivos de duas experiências em grande escala de redução das semanas de trabalho de 35-36 horas, foram assinadas convenções coletivas que proporcionaram a 86 por cento da mão-de-obra islandesa uma semana de trabalho reduzida ou o direito de reduzir o seu horário de trabalho. Na Malásia, o número de horas de trabalho semanal foram reduzidas de 48 para 45 horas em 2022. Semanas de trabalho mais curtas foram testadas em Espanha e no Reino Unido.

- 83.** Garantir períodos mínimos de descanso também tem sido uma preocupação à luz dos recentes desenvolvimentos nesta área, particularmente no contexto do teletrabalho, levando à introdução de um "direito de desligar".

2.2.2. Disposições relativas ao tempo de trabalho

- 84.** Os horários de trabalho flexíveis podem beneficiar tanto os empregadores como os trabalhadores. Na Bélgica, uma lei adotada em 2022 permite aos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo solicitarem a mudança para um esquema comprimido de quatro dias de semana de trabalho. Uma recusa por parte do empregador deve ser justificada por escrito.
- 85.** O trabalho noturno é outra questão importante do tempo de trabalho. Na Índia, o governo de Uttar Pradesh emitiu uma nova ordem em 2022 declarando que as trabalhadoras não podiam ser obrigadas a trabalhar em fábricas durante a noite e que qualquer trabalho desse tipo deve ser voluntário, sujeito a determinadas condições, incluindo o fornecimento de transporte gratuito e medidas para prevenir o assédio sexual.
- 86.** O trabalho à chamada é um tipo de organização do tempo de trabalho concebido para variar o número de horas ou dias trabalhados com base nas necessidades da empresa, muitas vezes sem número de horas garantido e com horários de trabalho imprevisíveis. Uma diretiva da UE de 2019 sobre condições de trabalho transparentes e previsíveis procura evitar o abuso de contratos de hora zero e proporciona certos direitos aos trabalhadores por conta de outrem com um padrão de trabalho inteiramente ou em grande parte imprevisível. Após 26 semanas de emprego, os trabalhadores por conta de outrem podem solicitar um padrão de trabalho e condições de trabalho mais previsíveis, e os empregadores devem responder por escrito dentro de um prazo prescrito.⁷³ No Canadá, em Ontário, os trabalhadores por conta de outrem podem recusar turnos (com algumas exceções), quando o pré-aviso for inferior a 96 horas. Além disso, devem ser pagos por três horas de trabalho se trabalharem regularmente mais de três horas por dia e se o turno for encurtado. Nos Países Baixos, os trabalhadores de trabalho à chamada têm agora mais direitos no que diz respeito a pré-aviso de horários de trabalho e pagamento em caso de cancelamento do turno e têm direito a um número fixo de horas de trabalho após 12 meses de serviço. Na Noruega, os contratos de zero horas são agora proibidos.

2.2.3. Trabalho a tempo parcial de qualidade

- 87.** O trabalho a tempo parcial tem sido visto como um meio para alguns grupos de trabalhadores, incluindo estudantes, trabalhadores mais velhos e mulheres com responsabilidades familiares, poderem trabalhar. O desenvolvimento de empregos de boa qualidade a tempo parcial exige a concessão de tratamento igual aos trabalhadores a tempo parcial e aos trabalhadores comparáveis a tempo inteiro, em conformidade com a Convenção sobre o Trabalho a Tempo

⁷² OIT, *Decent working time: New trends, new issues*, 2006.

⁷³ UE, *Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia*, 2019.

Parcial, 1994 (n.º 175). Implica também facilitar o acesso ao trabalho produtivo e livremente escolhido a tempo parcial e assegurar que a transferência do trabalho a tempo completo para o trabalho a tempo parcial ou vice-versa seja voluntária.

- 88.** Na Alemanha, os trabalhadores por conta de outrem têm direito a trabalhar a tempo parcial numa base temporária e a regressar subsequentemente a um emprego a tempo completo. Alguns países, incluindo a Malásia e os Países Baixos, introduziram um direito legal de solicitar acordos de trabalho flexível. Na Noruega, sob certas condições, os trabalhadores por conta de outrem a tempo parcial têm o direito de aumentar as suas horas de trabalho, em vez de o empregador contratar um novo empregado. A Arábia Saudita e os Emirados Árabes Unidos também introduziram recentemente regulamentos sobre trabalho a tempo parcial.

2.2.4. Teletrabalho e trabalho híbrido

- 89.** Antes de 2020, esperava-se que a utilização do teletrabalho aumentasse à medida que o custo das TIC e das comunicações de banda larga se tornasse mais barato, mas a sua utilização regular limitava-se principalmente a determinadas ocupações e setores. A pandemia da COVID-19 alterou esta situação: para limitar a propagação do vírus, manter a continuidade do negócio e manter os trabalhadores empregados, os decisores políticos e os empregadores implementaram massivamente o teletrabalho. As taxas de teletrabalho continuarão provavelmente a ser significativamente mais elevadas do que eram antes do surto da pandemia. Isto envolverá provavelmente uma forma híbrida de teletrabalho, trabalhando apenas uma parte do tempo à distância. Muitos países adotaram recentemente ou alteraram legislação ou políticas sobre teletrabalho, incluindo Angola, Chile, China, Costa do Marfim, El Salvador, Espanha, Filipinas, Maurícias e México. No Luxemburgo, o acordo interprofissional sobre teletrabalho foi atualizado em 2020 e tornado juridicamente vinculativo para todas as empresas do setor privado. Em Singapura, foi emitida uma declaração tripartida em 2022, encorajando as empresas a promoverem modalidades de trabalho flexíveis como uma característica permanente do local de trabalho.

2.2.5. Preservar o equilíbrio trabalho-vida num mundo com maior conectividade de TIC

- 90.** As horas de trabalho e os horários de trabalho são fatores-chave para determinar em que medida os trabalhadores podem equilibrar o seu trabalho remunerado com as suas vidas pessoais, incluindo as suas responsabilidades familiares. Foram tomadas, num pequeno número de países, iniciativas que refletem uma nova abordagem política, conhecida como o "direito de desligar", para responder ao esbatimento dos limites entre o tempo de trabalho remunerado e os tempos normalmente reservados à vida pessoal, que é o resultado do desenvolvimento da utilização das TIC.⁷⁴ A França foi pioneira a este respeito, introduzindo em 2017 a obrigação de os empregadores de todas as empresas com 50 ou mais empregados entrarem em negociações sobre a utilização das TIC, com vista a assegurar o respeito pelos períodos de descanso dos trabalhadores e a sua vida pessoal e familiar. Na Argentina, uma lei sobre o teletrabalho de 2020 proíbe aos empregadores o contacto com os seus trabalhadores durante as horas de folga e prevê que os trabalhadores que se desligam das comunicações de trabalho fora do seu horário de trabalho ou durante os períodos de licença não podem ser sujeitos a uma sanção. No Canadá, os empregadores no Ontário com mais de 25 trabalhadores devem estabelecer uma política escrita relativa ao direito dos empregados de se desligarem do local de trabalho. Em Portugal, os empregadores com dez ou mais trabalhadores devem abster-se de os contactar durante os seus

⁷⁴ OIT, *Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond*, 2021.

períodos de descanso, exceto em situações de força maior. Existem também disposições legais sobre desconexão na Bélgica e em Espanha, e estão a ser desenvolvidos projetos de legislação no Quênia.

2.2.6. Observações finais sobre tempo de trabalho e organização do trabalho

91. Embora a regulamentação das horas de trabalho máximas e dos períodos mínimos de descanso continue a ser importante em todos os países, independentemente do seu desenvolvimento económico, é necessário prestar atenção ao impacto de certas disposições em matéria de tempo de trabalho, tais como o trabalho à chamada, na qualidade do trabalho. Políticas inovadoras, tais como garantias de horas mínimas ou aviso prévio mínimo, são formas promissoras de abordar a insegurança de rendimentos e a imprevisibilidade do horário de trabalho potencialmente associada a tais acordos.
92. O desenvolvimento da tecnologia, em particular das TIC, permite aos trabalhadores trabalhar a qualquer hora e em qualquer lugar.⁷⁵ Isto permitiu o aumento dramático do teletrabalho durante a pandemia da COVID-19, o que ajudou a preservar a continuidade dos negócios, protegendo ao mesmo tempo os rendimentos e a saúde dos trabalhadores. Os primeiros indícios confirmam, contudo, que as desigualdades e desafios de género existentes enfrentados pelas mulheres foram agravados pelo teletrabalho obrigatório a tempo inteiro, especialmente no contexto do encerramento de escolas e infantários, uma vez que as mulheres continuam a assumir a maior parte do trabalho doméstico e das responsabilidades familiares. Nos próximos anos, será necessário determinar como promover formas híbridas de teletrabalho decentes e produtivas para uma parcela muito maior da mão-de-obra do que antes da pandemia. Além disso, independentemente do local de trabalho, a questão da disponibilidade constante para o trabalho devido à conectividade das TIC também precisa de ser abordada, por exemplo, através do que é normalmente chamado o "direito de desligar".

2.3. Proteção da maternidade

93. A proteção da maternidade inclui direitos fundamentais de segurança social, nomeadamente prestações em dinheiro e médicas, e elementos de proteção dos trabalhadores, tais como proteção do emprego e não discriminação, proteção da SST, medidas para facilitar a amamentação, licença de adoção e outros tipos de licença relacionados, e o direito de regressar ao trabalho após a licença de maternidade.⁷⁶ Um inquérito da OIT realizado em 2021 mostrou que, nos últimos anos, houve alguns progressos em termos de adesão aos requisitos da Convenção sobre a proteção da maternidade (n.º 183) e Recomendação (n.º 191), 2000. No entanto, a cobertura das disposições relativas à licença de maternidade para algumas categorias de trabalhadoras, incluindo trabalhadoras domésticas, trabalhadoras migrantes e trabalhadoras da economia informal, permaneceu particularmente baixa. No caso das trabalhadoras migrantes, os acordos de segurança social e o pagamento das prestações de maternidade no estrangeiro são particularmente importantes, uma vez que alguns países exigem que as trabalhadoras migrantes grávidas ou que já não estão empregadas deixem o país.
94. Em 2021, a duração da licença de maternidade era de pelo menos 14 semanas em 120 países, em conformidade com a Convenção (n.º 183), e de pelo menos 18 semanas em 52 países, em conformidade com a Recomendação (n.º 191). Foram introduzidas reformas recentes em alguns países para aumentar a duração da licença de maternidade, incluindo na Etiópia (de 13 para 17

⁷⁵ OIT e Eurofound, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, 2017.

⁷⁶ Esta secção recorre à OIT, *Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work*, 2022.

semanas); Iraque (de 9 para 14 semanas); Paraguai (de 12 para 18 semanas); e Filipinas (de 9 para 19 semanas). A nível mundial, em 2021, 123 países têm alguma forma de licença de maternidade totalmente remunerada. Apenas 52 países ofereceram direitos iguais de licença de maternidade aos pais adotivos.

95. Em alguns países, foi introduzido um direito de licença em caso de circunstâncias especiais, tais como a fertilização *in vitro* e outros tratamentos de tecnologia reprodutiva assistida, gestação de substituição, nados-mortos ou abortos espontâneos. Em vários países, a legislação, as convenções coletivas e as políticas de local de trabalho incluem disposições para assegurar que os subsídios de licença parental incluam todas as famílias.⁷⁷ A Nova Zelândia introduziu uma licença de luto paga de três dias para as mães que sofram um aborto espontâneo e para os seus parceiros. Na África do Sul, uma trabalhadora que tenha um aborto durante o terceiro trimestre de gravidez ou que tenha um nado-morto tem direito a um período de seis semanas de licença de maternidade.
96. Foram registadas melhorias em termos do reconhecimento do papel dos homens na prestação de cuidados através da licença de paternidade e licença parental. Em 2021, enquanto 115 dos 185 países inquiridos ofereceram um direito à licença de paternidade, em todo o mundo, a licença de paternidade permanece curta: nove dias como média global, com variações regionais significativas.
97. A proteção do emprego e a não discriminação são essenciais para tornar o direito à licença de maternidade uma realidade em todo o mundo. Em 2021, a maioria dos países previu uma proteção contra o despedimento ilegal relacionado com a maternidade, embora nem sempre ao longo de todo o período de maternidade. Em 2021, 89 países garantiram o direito de regressar à mesma posição ou posição equivalente após a licença de maternidade. A prática discriminatória de testes de gravidez obrigatórios para assegurar e manter o emprego continua a ser relatada e afeta predominantemente certas categorias de trabalhadores, tais como trabalhadores migrantes, trabalhadores domésticos e trabalhadores do setor do vestuário. Desde 2011, 24 países, incluindo a República Democrática Popular do Laos, Noruega e Panamá, incluíram na sua legislação uma proibição explícita de tais testes de gravidez.
98. Surgem desafios relativamente à fonte de financiamento da licença de maternidade. Quando o empregador é o único responsável pelo pagamento das prestações pecuniárias da licença de maternidade, isto pode funcionar como um desincentivo ao recrutamento, retenção e promoção das mulheres. Nos últimos dez anos, vários países, incluindo a Egito, Haiti, Paquistão, República Democrática do Congo, República Dominicana e Tailândia, afastaram-se da responsabilidade patronal ou de mecanismos mistos para um sistema ao abrigo do qual as prestações pecuniárias da licença de maternidade são concedidas apenas através da segurança social.
99. Existem apenas 40 países onde os empregadores são obrigados a proteger as mulheres grávidas ou lactantes contra o trabalho perigoso ou insalubre. Na última década, apenas 11 países, incluindo o Congo, Níger e Zâmbia, introduziram novas restrições legais contra o trabalho perigoso ou insalubre realizado por mulheres grávidas ou a amamentar, enquanto 21 países, incluindo a Albânia, Alemanha e São Tomé e Príncipe, introduziram novas medidas de proteção para estas trabalhadoras.
100. Em relação às medidas para facilitar a amamentação ou a alimentação, até 2021, 138 países concederam um direito ao tempo e à segurança de rendimentos para a amamentação. Desde

⁷⁷ OIT, *Social Dialogue Report 2022*.

2011, sete países, incluindo a República da Moldávia e a Zâmbia, introduziram pausas pagas para amamentação.

2.3.1. Observações finais sobre a proteção da maternidade

101. Apesar da adoção de novas medidas políticas de proteção da maternidade em vários países, subsistem lacunas importantes em termos de disponibilidade, adequação e acesso a estas políticas. A cobertura das disposições relativas à licença de maternidade para algumas categorias de trabalhadoras também continua a ser particularmente baixa. O caminho a seguir é investir em pacotes de políticas de cuidados transformativos, com a garantia de um direito à proteção da maternidade a todas as mulheres. O diálogo social, incluindo a negociação coletiva, e as políticas de local de trabalho podem desempenhar um papel fundamental na melhoria da proteção da maternidade, incluindo disposições em matéria de licenças sem discriminação de género e incluindo em caso de circunstâncias especiais.

2.4 Saúde e segurança no trabalho

2.4.1. Tendências de política geral

102. A crise da COVID-19 aumentou a sensibilização da necessidade de desenvolver legislação e orientação para responder às ameaças biológicas.⁷⁸ Também levou ao reforço do diálogo social tripartido, por exemplo através da criação de grupos de trabalho tripartidos especiais na Austrália e de equipas tripartidas setoriais no Quênia, ou através da decisão de ter organismos tripartidos nacionais como cenário principal para o desenvolvimento dos protocolos da COVID-19 em França e Itália. Através da negociação coletiva e em consulta com comissões de SST, os parceiros sociais também contribuíram para conter a propagação da COVID-19, acordando protocolos de saúde e segurança, os princípios de distanciamento físico e regras de higiene e negociando e facilitando o teletrabalho, o trabalho por turnos e a flexibilização das horas de trabalho.⁷⁹ Uma vez que o teletrabalho e as modalidades de trabalho híbridas se tornaram comuns em muitas indústrias, foram desenvolvidas políticas que têm em conta a ergonomia, o ambiente físico e os riscos psicossociais e os meios adequados para os enfrentar.

103. As alterações climáticas estão também a ter um impacto profundo na SST, inclusive como causa de stress térmico e de exposição a produtos químicos, afetando sobretudo os trabalhadores vulneráveis, incluindo os trabalhadores migrantes na agricultura e na construção. Foram desenvolvidas políticas, por exemplo no Qatar e noutros países do Golfo, para estabelecer temperaturas máximas a que os trabalhadores podem estar expostos. Foram também desenvolvidos regulamentos e orientações na Austrália, China, Alemanha, Espanha e Estados Unidos da América.

104. O aparecimento de novas tecnologias aliviou os trabalhadores de algumas operações perigosas e melhorou a proteção contra os perigos em muitos casos (por exemplo, com dispositivos portáteis de uso inteligente). Por outro lado, a utilização da digitalização e da inteligência artificial cria desafios, com possíveis efeitos prejudiciais para a SST. O Acordo-Quadro dos Parceiros Sociais Europeus sobre a Digitalização de 2020 sobre digitalização estabelece um compromisso para

⁷⁸ Em março de 2021, o Conselho de Administração da OIT adotou diretrizes técnicas sobre riscos biológicos. Ver: OIT, *Report of the Director-General: Third supplementary report: Report of the Meeting of Experts for the tripartite validation of the technical guidelines on biological hazards*, GB.346/INS/17/3, 2022.

⁷⁹ OIT, "Employers and workers negotiating measures to prevent the spread of COVID-19, protect livelihoods and support recovery: A review of practice", sumário da OIT, julho de 2020.

otimizar os benefícios e lidar com os desafios da digitalização no mundo do trabalho, o que exige um controlo garantido dos seres humanos sobre as máquinas e a inteligência artificial no local de trabalho. Mais de 60 países desenvolveram políticas e legislação sobre inteligência artificial,⁸⁰ mas a SST ainda tende a não ser abordada de forma proeminente exceto em países como a Áustria, Croácia e Países Baixos.⁸¹ Outras transformações no mundo do trabalho, tais como o desenvolvimento do trabalho no âmbito plataformas, afetaram a SST, especialmente na esfera psicossocial.⁸²

105. Apesar de a maioria dos países ter legislação que aborda a saúde mental dos trabalhadores, em 2020 apenas 35 por cento tinham um programa nacional que abrangia a promoção e prevenção em matéria de saúde mental relacionada com o trabalho, pelo que é necessária mais ação política neste domínio.⁸³
106. No que diz respeito a riscos profissionais específicos, os países continuaram a implementar políticas inovadoras para reduzir a exposição a produtos químicos perigosos e resíduos eletrónicos. Cerca de 67 países têm agora leis que abordam da gestão de resíduos eletrónicos, mas concentram-se principalmente na proteção ambiental.⁸⁴ Muitos países, tais como Austrália, Bahamas, Filipinas, Malawi, Omã e Quênia, incluíram também disposições sobre riscos biológicos nas suas políticas ou programas nacionais de SST.

2.4.2. Prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho

107. Nos últimos anos, tem havido uma crescente sensibilização e apelos para uma ação urgente para abordar a violência e o assédio no mundo do trabalho. A nível internacional, isto culminou com a adoção da Convenção sobre Violência e Assédio (n.º 190) e a Recomendação (n.º 206), 2019. A Convenção reconhece que a violência e o assédio no mundo do trabalho afetam a saúde, a dignidade e o ambiente familiar e social de uma pessoa e reconhece que garantir a igualdade e a não discriminação, juntamente com a segurança e a saúde no trabalho, através da adoção de uma abordagem inclusiva, integrada e que responda às questões de género é essencial para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho.
108. Em vários países, nomeadamente na Mongólia e na Roménia, o direito a não estar sujeito à violência e assédio foi explicitamente reconhecido na legislação relacionada com o trabalho. As disposições que reconhecem este direito podem também ser encontradas num número crescente de convenções coletivas, tais como o novo contrato coletivo para a indústria naval assinado em 2020 em Itália, e a Convenção Coletiva Interprofissional assinado em 2019 no Senegal.
109. Nos últimos anos, muitos países introduziram disposições na legislação relacionada com o trabalho, incluindo leis de SST e antidiscriminação, destinadas a definir a violência e o assédio, incluindo a violência e o assédio baseados no género. No Canadá, a definição de "assédio e violência" inclui "qualquer ação, conduta ou comentário, incluindo de natureza sexual que se possa razoavelmente esperar que cause ofensa, humilhação ou outro dano físico ou psicológico ou doença a um trabalhador, incluindo qualquer ação, conduta ou comentário prescritos",

⁸⁰ OCDE, "National AI policies & strategies".

⁸¹ Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, *Advanced robotics, artificial intelligence and the automation of tasks: definitions, uses, policies and strategies and occupational safety and health*, 2022.

⁸² OIT, *Decent work in the platform economy*, MEDWPE/2022, 2022.

⁸³ OMS, *Mental health atlas 2020*, 2021.

⁸⁴ C.P. Baldé et al., *The Global E-waste Monitor – 2017: Quantities, Flows, and Resources* (UN University and the International Telecommunication Union, 2017); e OIT, *Decent work in the management of electrical and electronic waste (e-waste)*, GDFEEW/2019, 2019.

enquanto que a República da Coreia define "assédio no local de trabalho" como "um ato de um empregador (ou proprietário de empresa) ou empregado (ou trabalhador) que cause sofrimento físico ou mental ou piore o ambiente de trabalho de outro empregado/trabalhador, tirando partido do seu estatuto ou relação dentro do local de trabalho para além do âmbito de trabalho apropriado" Alguns países também concederam proteção contra a violência e o assédio para além do local de trabalho físico tradicional, incluindo em qualquer "local onde o trabalhador esteja a trabalhar num local diferente, tal como a casa do cliente ou a casa ou o trabalho do adjudicatário" (Austrália) ou online (Filipinas e Singapura). Foram feitos progressos para assegurar proteção a uma variedade de indivíduos, independentemente do seu estatuto contratual, incluindo estágios de estudantes não remunerados (Canadá) e estagiários (Gabão), e em setores tradicionalmente excluídos do âmbito de proteção da legislação de trabalho, tais como o trabalho doméstico (Índia e México).

110. A necessidade de prestar maior atenção à prevenção da violência e do assédio através de medidas de SST tem sido o foco de muitas reformas legislativas em vários países. Na Austrália, por exemplo, um guia publicado pela Safe Work Australia caracteriza o assédio sexual como um perigo no local de trabalho. O Peru e o Reino Unido exigem uma avaliação do risco de assédio sexual, enquanto a França exige que os empregadores disponham de regulamentos internos que indiquem, entre outros, "as disposições relativas ao assédio moral e sexual e ao comportamento sexista". Legislação e regulamentos específicos foram introduzidos, nomeadamente através de acordos coletivos, para abordar as necessidades específicas, nomeadamente em termos de medidas de prevenção, de setores, ocupações e acordos laborais mais em risco, tais como o trabalho doméstico (Paraguai e Vietname), o setor da saúde (China e Paquistão) ou a educação (República da Moldávia).
111. A violência doméstica é uma questão social e económica complexa, que pode afetar negativamente a segurança, saúde e produtividade não só da vítima, mas também da mão-de-obra em geral. Além disso, quando os ambientes domésticos e de trabalho se sobrepõem, a violência pode surgir ou ser exacerbada por atividades relacionadas com o trabalho. Por esta razão, representa um risco ainda mais relevante para algumas categorias de trabalhadores, tais como os trabalhadores a trabalhar no seu domicílio, domésticos ou familiares que colaboram na empresa familiar, muitos dos quais são mulheres e muitos dos quais trabalham informalmente. Um número crescente de países introduziu licenças, remuneradas ou não, para trabalhadores vítimas de violência doméstica (Canadá, Nova Zelândia e Peru). Alguns previram deveres dos empregadores de tomar medidas preventivas para proteger o trabalhador ou outros trabalhadores ou incluíram a violência doméstica na gestão da SST (Canadá). As convenções coletivas têm sido um veículo para aumentar a proteção. Por exemplo, no Brasil, a convenção coletiva assinada em 2020 para o setor bancário estabelece o dever dos empregadores de estabelecer medidas de apoio, tais como a transferência da vítima de violência para outro local de trabalho.

2.4.3. Observações finais sobre a saúde e segurança no trabalho

112. Nos últimos anos, o mundo do trabalho tem continuado a enfrentar desafios críticos relacionados com a proteção da vida e da saúde. Em 2021, a OIT e a OMS estimaram que quase 2 milhões de pessoas morrem todos os anos devido à exposição a fatores de risco profissional, sendo as doenças relacionadas com o trabalho responsáveis por 81 por cento de todas as mortes relacionadas com o trabalho.⁸⁵ Os trabalhadores continuaram a estar expostos aos riscos

⁸⁵ OIT e OMS, *Global Monitoring Report: WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000–2016*, 2021.

tradicionais em setores perigosos como a construção, indústria extrativa, saúde e agricultura, mas novos desafios, relacionados nomeadamente com a inovação tecnológica e os riscos psicossociais, estão a desenvolver-se. A COVID-19 também expôs ainda mais os trabalhadores a novos riscos: até 20-30 por cento das infeções foram atribuídas a locais de trabalho.⁸⁶ O encerramento dos locais de trabalho, a perda de postos de trabalho e o trabalho remoto obrigatório também têm tido um custo pesado para a saúde mental.

113. Subsistem importantes desafios para assegurar a SST na economia informal e nos níveis inferiores das cadeias de abastecimento, embora alguns Estados-membros tenham adotado legislação relativa ao dever de diligência para enfrentar os riscos dos direitos humanos nas atividades empresariais.⁸⁷ Em muitos países, os trabalhadores da administração pública podem também estar menos protegidos do que os do setor privado, uma vez que a legislação de SST pode não se lhes aplicar ou devido a défices na implementação.
114. A violência e o assédio no mundo do trabalho é um grande desafio à proteção dos trabalhadores que se relaciona com a igualdade, bem como com a SST. As respostas políticas devem basear-se nestes dois pilares e abordar as situações que surgem não só nos locais de trabalho tradicionais, mas também no mundo mais vasto do trabalho, incluindo através da ciberperseguição, e proteger todos aqueles que se inserem no âmbito da Convenção (n.º 190).

2.5. A proteção dos dados pessoais dos trabalhadores e o direito à privacidade

115. Os empregadores recolhem dados pessoais sobre candidatos ao emprego e trabalhadores por várias razões legítimas, incluindo para ajudar a selecionar novos recrutados, processar o pagamento de salários, identificar necessidades de formação, prevenir acidentes de trabalho e fornecer um serviço de qualidade ao cliente. As agências governamentais também exigem aos empregadores que transmitam alguns dos dados pessoais dos seus trabalhadores, nomeadamente para fins fiscais e para assegurar a cobrança das contribuições para a segurança social. A autoridade e o dever do empregador, em certos casos, de recolher e tratar os dados pessoais dos trabalhadores tem de ser equilibrada com o direito dos trabalhadores à privacidade, que pode ser resumidamente definido como o direito a ser deixado em paz ou a estar livre de intrusões injustificadas. A preocupação pode ser particularmente elevada no que respeita aos dados sensíveis, nomeadamente no caso de testes de drogas ou testes de personalidade. Além disso, os avanços na tecnologia levantam novas questões relativas à proteção da privacidade. A monitorização digital dos trabalhadores aumentou com o desenvolvimento maciço do teletrabalho durante a pandemia da COVID-19. Um número crescente de ferramentas e software são utilizados para acompanhar a atividade dos trabalhadores em tempo real quando trabalham remotamente, incluindo ferramentas que acompanham o uso do teclado ou os movimentos do rato.
116. A gestão algorítmica, ou a utilização de algoritmos para ajudar os empregadores a desempenhar funções de gestão, é uma característica importante do trabalho na economia das plataformas que tem sido progressivamente alargada a tipos de atividade mais tradicionais e que também se baseia massivamente na utilização de dados pessoais. No contexto da economia das plataformas, refere-se geralmente "à maior ou menor medida de controlo exercida pelas plataformas de trabalho digitais através de meios automatizados sobre a atribuição, desempenho, avaliação,

⁸⁶ OIT e OMS, *Preventing and mitigating COVID-19 at work*, 2021.

⁸⁷ OIT, *Achieving decent work in global supply chains*, TMDWSC/2020, 2020.

classificação, revisão e outras ações relativas aos serviços prestados pelas pessoas que trabalham através das plataformas".⁸⁸ O impacto das decisões baseadas em algoritmos torna a sua governação particularmente importante para assegurar a equidade e a transparência, e prevenir preconceitos discriminatórios. Isto envolve, entre outras coisas, o direito dos trabalhadores a uma revisão humana das decisões contestadas.

117. Para além do código de conduta da OIT sobre a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores de 1996, foram adotados instrumentos internacionais relevantes pela OCDE, a UE, a Associação das Nações do Sudeste Asiático (ASEAN), a União Africana (ainda não em vigor); e os Estados Ibero-Americanos.⁸⁹
118. Muitos países, incluindo a África do sul, o Brasil e a China, adotaram ou atualizaram recentemente os seus quadros jurídicos, por vezes com disposições específicas sobre proteção de dados num contexto de emprego. Na Bélgica, duas convenções coletivas nacionais regulamentam a vigilância por câmaras e o controlo das comunicações eletrónicas no local de trabalho. A Comissão Nacional de Privacidade das Filipinas emitiu um parecer consultivo em 2019 sobre a necessidade de obter o consentimento dos candidatos ao emprego e trabalhadores para a recolha e tratamento dos seus dados pessoais, e o seu direito de revogar esse consentimento. A regulamentação também pode ser desenvolvida através de negociação coletiva.
119. Algumas iniciativas procuram regulamentar especificamente a utilização de algoritmos num contexto relacionado com o trabalho. Em Espanha, a chamada «Ley Rider» 2021, que se aplica aos motociclistas de entrega de comida que trabalham para plataformas digitais, exige que as empresas informem as comissões ou conselhos de empresa sobre os parâmetros, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões que podem ter impacto nas condições de trabalho e no acesso e manutenção do emprego, incluindo a definição de perfis. Nos Estados Unidos da América, a Lei de Entrevista em vídeo com Inteligência Artificial do Illinois impõe requisitos de informação e consentimento quando os empregadores pedem aos candidatos ao emprego para gravar entrevistas de vídeo e usar inteligência artificial para as avaliar. No Canadá (Quebeque), a lei de modernização das disposições legislativas relativas à proteção de informações pessoais de 2021 inclui requisitos a cumprir pelas empresas quando estas utilizam informações pessoais para tomar decisões baseadas exclusivamente num tratamento automatizado de informações pessoais.

2.6. Proteção do emprego

120. A legislação de proteção do emprego⁹⁰ regulamenta a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador. Nos termos da Convenção relativa à cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador (n.º 158), 1982, o contrato de trabalho de um trabalhador não deve ser rescindido a menos que exista uma razão válida para tal rescisão relacionada com a capacidade ou conduta do trabalhador ou baseada em requisitos operacionais. A Convenção (n.º 158) exige igualmente que sejam previstas salvaguardas adequadas contra o recurso a

⁸⁸ Comissão Europeia, *First phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work*, 2021.

⁸⁹ OCDE, *Recommendation of the Council concerning Guidelines Governing the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data*; EU, *Regulation 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation)*; ASEAN, *ASEAN Data Management Framework: Data governance and protection throughout the data lifecycle*, 2021; African Union, *African Union Convention on Cyber Security and Personal Data Protection*, 2014; e Ibero-American Data Protection Network (RIPD), "Reglamento de la Red Iberoamericana de protección de datos".

⁹⁰ Para mais informações ver a [base de dados EPLex da OIT](#).

contratosa termo, cujo objetivo é evitar a proteção resultante da Convenção. Nesta secção, a proteção do emprego é discutida num sentido mais amplo, que inclui também os mecanismos de manutenção de emprego utilizados em períodos de crise.

2.6.1. Despedimentos individuais e coletivos

121. Vários países alargaram recentemente a sua lista legal de motivos de despedimento proibidos, incluindo o Canadá (características genéticas), Geórgia (introdução de uma lista aberta de motivos proibidos) e Zâmbia (cor e responsabilidades familiares). Outros países alargaram as categorias de trabalhadores que gozam de proteção especial contra o despedimento, incluindo o Camboja, que oferece agora proteção aos representantes sindicais, e a França, que alargou a proteção às mulheres durante um certo período após a licença de maternidade e oferece proteção a todas as trabalhadoras após o nascimento do seu filho. Além disso, os procedimentos de despedimento foram alterados em alguns países. Na Bélgica, foram introduzidas novas disposições para apoiar os trabalhadores por conta de outrem após o despedimento e aumentar a sua empregabilidade. No México, foi promulgada uma reforma laboral abrangente em 2022, particularmente no que diz respeito às vias de recurso em caso de despedimentos sem justa causa. No Montenegro, a consulta a sindicatos ou representantes dos trabalhadores é agora obrigatória em casos de despedimento coletivo.
122. Vários países impuseram limites temporários aos despedimentos individuais e coletivos para mitigar as perdas de emprego geradas pela pandemia da COVID-19. Durante a pandemia, os despedimentos foram temporariamente proibidos na Colômbia e na República Bolivariana da Venezuela. No Quênia, nos termos de um memorando de entendimento tripartido assinado em 2020, o estatuto de residência e as autorizações de trabalho dos trabalhadores migrantes que perderam os seus empregos em resultado da COVID-19 foram mantidos durante o período de tempo estipulado, sem alteração do seu estatuto de migração.

2.6.2. Mecanismos de manutenção de emprego durante a pandemia da COVID-19

123. Muitos governos implementaram medidas para mitigar o impacto da pandemia da COVID-19 no emprego através de mecanismos de retenção de emprego. Em muitos países, tais mecanismos dependem de fundos de seguro de emprego e combinam assim proteção dos trabalhadores e proteção social. Na sequência da implementação destas medidas temporárias, alguns países começaram a considerar a introdução ou expansão do âmbito do seguro de emprego no contexto pós-crise.
124. A partilha de trabalho, também chamada tempo de trabalho reduzido, é uma redução coletiva das horas de trabalho destinada a distribuir um volume de trabalho reduzido pelo mesmo ou por um número semelhante de trabalhadores para evitar ou reduzir os despedimentos e manter as operações comerciais. A sua utilização durante a crise financeira global de 2009-10 serviu de modelo para lidar com os efeitos económicos da pandemia da COVID-19 em muitos países. Dos 34 países da OCDE, 23 conseguiram utilizar um mecanismo de partilha de trabalho existente ou outra forma de manutenção do emprego durante a pandemia, enquanto noutros, incluindo Austrália, Nova Zelândia, Países Baixos e Polónia, tais mecanismos foram introduzidos recentemente com o início da crise.⁹¹ Em alguns casos, como na indústria metalúrgica e elétrica alemã, tais mecanismos foram introduzidos por convenções coletivas.⁹²

⁹¹ OIT, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 2022; and Werner Eichhorst et al., *Job retention schemes during COVID-19: A review of policy responses* (OIT, 2022).

⁹² OIT, *Negotiating COVID-19 related collective agreements in the German metal and electrical industry*, 2020.

125. A implementação de subvenções salariais foi além dos países com mecanismos de partilha de trabalho durante a crise da COVID-19, assumindo muitas formas e modalidades diferentes.⁹³ Em geral, eram subvenções do Estado pagas a empresas afetadas adversamente pela pandemia e cujos trabalhadores viram o seu tempo de trabalho reduzido ou foram incapazes de realizar o seu trabalho na sua totalidade. Foram implementados programas de subsídios salariais temporários na Argentina, Bangladesh, Botswana, Brasil, Etiópia e Malásia e, de forma mais limitada, no e, apoiando algumas empresas e trabalhadores em setores como a indústria do vestuário.

2.6.3. A regulamentação do trabalho temporário

126. O trabalho temporário pode ser utilizado por diversas razões, nomeadamente para substituir trabalhadores ausentes temporariamente, para responder a picos de procura sazonais ou para avaliar trabalhadores recém-contratados antes de lhes oferecer um contrato permanente. Pode também servir de amortecedor para contrariar choques económicos. Além disso, pode ajudar os trabalhadores a entrar ou a entrar novamente no mercado de trabalho. No entanto, algumas empresas utilizam o trabalho temporário intensivamente (50 por cento ou mais da sua mão-de-obra) não para responder às necessidades acima referidas, mas como uma estratégia organizacional.⁹⁴ Vários países adotaram leis ou políticas para regular a utilização de contratos temporários e prevenir abusos.

127. Vários países introduziram uma legislação mais rigorosa sobre a utilização de contratos temporários. Na Noruega, a possibilidade de contratar empregados temporários por até 12 meses sem justificação foi suprimida em 2022. Os contratos temporários são agora autorizados apenas nas circunstâncias enumeradas na lei, tais como quando o trabalho é de natureza temporária, ou para substituir temporariamente o pessoal.

128. Além disso, podem ser impostos limites ao número de renovações ou à duração total dos contratos a termo. No Camboja, a duração de um contrato inicial a prazo fixo foi limitada a dois anos em 2019. As renovações são autorizadas desde que não excedam dois anos, para além do contrato inicial. Na Indonésia, embora a duração máxima total de um contrato a termo (o contrato inicial mais eventuais renovações) tenha sido aumentada em 2021 de três para cinco anos, a obrigação do empregador de indemnizar o trabalhador a termo certo aquando da cessação da relação de trabalho foi alargada. Na República da Moldávia, foi introduzido em 2022 um limite de três contratos a termo sucessivos com uma duração total não superior a 60 meses. Nos Países Baixos, a Lei do Mercado de Trabalho Equilibrado de 2019 procura reduzir o fosso entre o emprego flexível, incluindo o trabalho temporário, e o emprego permanente. Prolonga nomeadamente a duração máxima dos contratos a termo consecutivos de dois para três anos. No entanto, o número máximo de contratos durante este período (três) permanece inalterado. Podem ser estabelecidas regras diferentes por convenção coletiva.

129. A presunção geral de que um contrato de trabalho é por tempo indeterminado foi reintroduzida em Espanha no final de 2021 após a sua abolição em 2012, no contexto de uma ampla reforma da legislação laboral. A utilização de contratos temporários é limitada a certas situações e regras adicionais, tais como percentagens máximas de contratos temporários, podem ser fixadas por convenção coletiva. Além disso, foi alargado o âmbito dos contratos permanentes descontínuos, que são contratos por tempo indeterminado, ao abrigo dos quais os empregados trabalham apenas durante determinados períodos de tempo.

⁹³ OIT, *Temporary Wage Subsidies*, 2020; e OIT, "Unemployment protection in the COVID-19 crisis: Country responses and policy considerations", sumário da OIT, setembro de 2020.

⁹⁴ OIT, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, 2016.

- 130.** A regulamentação pode procurar assegurar que os trabalhadores com contratos temporários não recebam um tratamento menos favorável do que os trabalhadores permanentes no que diz respeito à proteção do trabalhador e proteção social. Na Índia, o Código de Relações Industriais de 2020 proíbe a discriminação entre empregados temporários e permanentes. O Supremo Tribunal de Bombaim decidiu recentemente que a celebração de sucessivos contratos temporários com interrupções curtas entre eles, privando assim os trabalhadores em causa de determinadas prestações laborais, constituía uma prática laboral desleal.
- 131.** Foram também adotadas leis e regulamentos sobre trabalho ocasional em certos países. Na Austrália, a Lei do Trabalho Justo exige agora aos empregadores que ofereçam aos seus trabalhadores ocasionais, sob certas condições, a conversão para um emprego regular a termo após 12 meses de serviço. No Uganda, o Projeto de Lei de Emprego (Emenda) 2022 procura converter o emprego ocasional em emprego a prazo, com todos os direitos e benefícios laborais, após quatro meses de serviço contínuo.

2.6.4. Observações finais sobre a proteção do emprego

- 132.** A regulamentação dos despedimentos individuais ou coletivos pode reforçar a proteção do emprego de diferentes formas, nomeadamente através da prevenção de despedimentos discriminatórios e da introdução de garantias processuais. Os limites temporários de despedimentos e mecanismos de manutenção de emprego desempenharam um papel importante na proteção do emprego dos trabalhadores e na segurança dos rendimentos durante as crises, incluindo a recente crise da COVID-19. Contudo, as medidas de alívio geral nem sempre se estenderam a todos os trabalhadores. Os governos dos países de destino da ASEAN, por exemplo, têm excluído largamente os trabalhadores migrantes dos mecanismos de manutenção de emprego, isenção fiscal e de subsídios salariais.⁹⁵
- 133.** Embora o trabalho temporário possa responder a necessidades empresariais legítimas e possa ajudar certas categorias de pessoas, incluindo mulheres e jovens, a entrar ou reentrar no mercado de trabalho, a regulamentação e a sua aplicação efetiva são necessárias para evitar abusos, tais como a renovação excessiva de contratos a termo. As iniciativas para regular o trabalho ocasional podem também contribuir para os esforços de formalização da economia informal.

2.7. Proteção dos trabalhadores inclusiva

- 134.** O âmbito das medidas adotadas para assegurar uma proteção dos trabalhadores adequada é da maior importância para garantir que sejam inclusivas e não deixem ninguém para trás. A proteção dos trabalhadores não se deve limitar ao emprego assalariado e deve chegar também aos trabalhadores da economia informal.

2.7.1. Proteção laboral: A relação laboral e para além dela

- 135.** Os sistemas jurídicos geralmente estabelecem uma distinção importante entre trabalhadores assalariados e trabalhadores independentes e estendem a maioria dos direitos laborais apenas aos primeiros. Inicialmente, a classificação jurídica de um trabalhador por conta de outrem baseava-se essencialmente na noção de subordinação de um trabalhador a um empregador, com base no entendimento de que os trabalhadores estavam sujeitos ao controlo da gestão do seu

⁹⁵ Asian Development Bank Institute, OCDE e OIT, *Labor Migration in Asia: Impacts of the COVID-19 crisis and the Post-pandemic Future*, 2021.

empregador em troca de proteção laboral e social. Contudo, como a pesquisa da OIT demonstrou, nas últimas décadas, alterações significativas nas práticas organizacionais e modelos empresariais tornaram necessário assegurar que os critérios utilizados na classificação dos trabalhadores sejam suficientemente abrangentes e atualizados para acompanharem a alteração da realidade do mundo do trabalho.⁹⁶

- 136.** A determinação do estatuto no trabalho é objeto de muitas decisões judiciais em todos os países, incluindo em casos que envolvem novas formas de trabalho, tais como o trabalho a partir de plataformas digitais de trabalho.⁹⁷ Não há unanimidade quando se trata de classificar os trabalhadores em plataformas como trabalhadores por conta de outrem ou por conta própria.⁹⁸ A legislação em Portugal e Espanha prevê a presunção de uma relação laboral para alguns trabalhadores em plataformas e uma diretiva da UE proposta sobre a melhoria das condições de trabalho nas plataformas, que é atualmente objeto de negociações, procura também introduzir essa presunção quando determinados critérios são cumpridos.⁹⁹
- 137.** Vários países, incluindo a Alemanha, Espanha, Israel, Itália, e Reino Unido, alargaram alguns direitos laborais a trabalhadores independentes com uma posição negocial fraca devido à sua dependência económica de um ou poucos clientes, e introduziram uma terceira categoria, intermédia, legal, composta por trabalhadores independentes em situação económica dependente.
- 138.** A liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva são princípios e direitos fundamentais no trabalho. Algumas questões foram levantadas em diferentes países, nomeadamente na UE, quando se trata da possibilidade de os trabalhadores independentes negociarem coletivamente quando o exercício de tal direito é considerado equivalente à criação de um cartel envolvido na "fixação de preços", em violação da das leis *antitrust*.¹⁰⁰ Na Austrália, a Comissão da Concorrência e do Consumidor introduzindo uma isenção por categoria que permite às empresas e aos contratantes independentes com um volume de negócios anual inferior a um determinado limiar, participarem em negociações coletivas com os seus fornecedores ou clientes. Isto abrange mais de 98 por cento das empresas australianas. Alguns países, como a Irlanda, têm disposições explícitas que estabelecem que a proibição de celebrar acordos de fixação de preços não se aplica à negociação coletiva, e acordos relativos a categorias relevantes de trabalhadores independentes, tal como estabelecido num calendário específico que acompanha a legislação. Na sequência de uma decisão do Tribunal de Justiça Europeu, um Tribunal de Recurso nos Países Baixos concluiu que o direito da concorrência não impede a aplicação de acordos coletivos a substitutos independentes (por exemplo, músicos em substituição de membros de uma orquestra). Em 2022, a Comissão Europeia adotou diretrizes que clarificam as circunstâncias em que certos trabalhadores independentes a título individual podem negociar coletivamente para melhorar as suas condições de trabalho sem violar as regras de concorrência da UE. Estas diretrizes protegem, entre outras coisas, as convenções coletivas celebradas entre trabalhadores independentes individuais e plataformas de trabalho digitais.

⁹⁶ OIT, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, 2016.

⁹⁷ Valerio De Stefano et al., "Platform work and the employment relationship", documento de trabalho OIT 27, 2021.

⁹⁸ OIT, *Decent work in the platform economy*.

⁹⁹ European Commission, *COM (2021) 762: Proposta de Diretiva do Parlamento Europa e do Conselho relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais*, 2021.

¹⁰⁰ Sobre o âmbito de aplicação do direito à negociação coletiva nas normas internacionais do trabalho da OIT, ver Felix Hadwiger, "Realizing the opportunities of the platform economy through freedom of association and collective bargaining", documento de trabalho OIT 80, 2022, p. 12, box 3.

2.7.2. Proteção dos trabalhadores na economia informal

- 139.** A elevada incidência da economia informal é um grande desafio ao desenvolvimento económico, conduz à concorrência desleal e prejudica a realização dos princípios e direitos fundamentais no trabalho e condições de trabalho digno. A formalização é uma forma importante de assegurar uma proteção dos trabalhadores adequada e eficaz para os trabalhadores informais.
- 140.** Apesar da elevada heterogeneidade de situações que caracterizam os trabalhadores na economia informal, todos esses trabalhadores partilham uma característica importante: não são reconhecidos ou suficientemente protegidos ao abrigo dos quadros regulamentares relevantes ou não beneficiam da sua implementação efetiva.¹⁰¹
- 141.** Para abordar as disparidades jurídicas, vários países alargaram as leis do trabalho e de segurança social a categorias de trabalhadores e empresas originalmente excluídas, incluindo através de legislação específica de proteção de grupos como os trabalhadores domésticos e os teletrabalhadores.¹⁰² Abordar as disparidades de implementação exige ações coordenadas para simplificar os procedimentos; incentivar o trabalho formal; impor o cumprimento; aumentar a sensibilização dos direitos e obrigações e dos benefícios da formalidade; e promover uma "cultura de formalização" que implica transparência e confiança e que, portanto, depende do reforço da eficácia e eficiência das instituições. As novas tecnologias podem ser utilizadas para colmatar disparidades de implementação. Vários países adotaram estratégias integradas para facilitar a transição dos trabalhadores para a formalidade, incluindo o Brasil,¹⁰³ Grécia¹⁰⁴ e Uruguai.¹⁰⁵
- 142.** Independentemente da formalização, os princípios e direitos fundamentais no trabalho, incluindo a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva, devem ser aplicados aos trabalhadores da economia informal. Como a pesquisa da OIT demonstrou, as organizações de trabalhadores e de empregadores têm procurado chegar aos trabalhadores da economia informal para lhes permitir participar efetivamente no diálogo social tripartido e bipartido, negociar e implementar acordos e influenciar políticas para reduzir os défices de trabalho digno que enfrentam, e apoiar a sua transição para a formalidade.¹⁰⁶ No Burkina Faso, foi criado em dezembro de 2019 o Conselho Nacional da Economia Informal. O seu objetivo é assegurar a representação das organizações profissionais da economia informal junto das autoridades públicas e dos parceiros sociais para a sua plena participação no processo de tomada de decisões. No Senegal, foi celebrado uma convenção coletiva adaptado às necessidades dos trabalhadores da economia informal para o setor da segurança privada. Vários países colocaram a questão da informalidade e formalização na ordem de trabalhos dos órgãos consultivos tripartidos nacionais, nomeadamente através do estabelecimento de fóruns de negociação por setor económico (Peru) ou órgãos consultivos estabelecidos sobre questões específicas como a SST (Chile).

¹⁰¹ OIT, *Transition from the informal to the formal economy – Theory of Change*, 2021.

¹⁰² OIT, *Working from home: From invisibility to decent work*, 2021.

¹⁰³ Ver Anoop Satpathy, "BRICS and the World of Work: Formalisation of Labour Market", Documento sobre questões preparado para o BRICS Employment Working Group sob a Presidência indiana, 2021.

¹⁰⁴ OIT, "Supporting the implementation of the roadmap on tackling undeclared work in Greece".

¹⁰⁵ OIT, *Inequalities and the world of work*, ILC.109/IV(Rev.), 2021.

¹⁰⁶ OIT, *Interactions between workers' organizations and workers in the informal economy: A Compendium of Practice*, 2019.

2.8. Instituições e estratégias de cumprimento e execução

2.8.1. Medidas preventivas e de incentivo

- 143.** Nos últimos tempos, as campanhas de sensibilização têm continuado em grande medida a ser utilizadas para promover o cumprimento das medidas de proteção dos trabalhadores. No Brasil, por exemplo, o serviço de inspeção do trabalho lançou quase 500 vídeos educativos no YouTube, cobrindo questões como medidas preventivas para enfrentar riscos específicos, trabalho forçado, trabalho infantil e legislação laboral em geral, atingindo quase 90 000 subscritores. No Egito, o Instituto Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho lançou duas campanhas para construir uma cultura nacional de prevenção, com a utilização dos meios de comunicação social. As campanhas obtiveram níveis significativos de sucesso e alcançaram comunidades que de outra forma teriam sido de difícil acesso. Na Letónia, o serviço de inspeção do trabalho introduziu um assistente virtual que responde a perguntas sobre direitos laborais 24 horas por dia.
- 144.** A escassez de recursos e a impossibilidade prática de fornecer aconselhamento direto a todas as empresas levou a uma crescente concentração em ferramentas que estimulam as empresas, em particular as pequenas e médias empresas, a autoavaliarem os seus níveis de conformidade. Foi o caso do México, que introduziu o Programa de Autogestão de Segurança e Saúde no Trabalho. Muitos serviços de inspeção do trabalho em todo o mundo têm formulários de autoavaliação, aplicações de autocálculo de salários e ferramentas semelhantes que estão disponíveis digitalmente para utilização via computador ou smartphone.

2.8.2. Inspeção do trabalho

- 145.** Nos últimos anos, alguns países reformaram a sua legislação sobre inspeção do trabalho para a alinharem mais de perto com as normas internacionais do trabalho. O México, por exemplo, atualizou as suas sanções para a obstrução da inspeção, levando a um aumento estimado de 10 por cento na eficácia das visitas de inspeção. Medidas para reforçar o serviço de inspeção do trabalho começaram a ser aplicadas, nomeadamente através da influência da OIT, por exemplo na Arménia, Geórgia, República da Moldávia e Ucrânia.
- 146.** Muitos países também aumentaram a percentagem de inspeções proactivas que abordam temas específicos. Em Madagáscar, o Governo adotou, em colaboração com os parceiros sociais, planos estratégicos de inspeção para promover a transição da informalidade nas empresas formais. No Senegal, o plano de inspeção anual inclui a verificação da regularidade do processo eleitoral para os delegados dos trabalhadores.
- 147.** As crescentes exigências e os escassos recursos desencadearam opções inovadoras para o controlo da aplicação das normas. No Peru, uma equipa móvel de inspetores investiga o cumprimento nos locais de obras rurais e uma equipa permanente é responsável por tomar medidas imediatas em casos de perigo grave e iminente para a vida ou saúde. Em Singapura, as empresas são informadas por escrito pelo serviço de inspeção do trabalho de como se comparam, em termos de cumprimento da legislação de SST, com os concorrentes do mesmo setor. Em Espanha, em 2021, um programa de relâmpago da Inspeção do Trabalho e da Segurança Social conseguiu transformar quase 300 000 contratos de trabalho temporários irregulares em relações laborais a longo prazo. Nos Estados Unidos da América, os Programas de Proteção Voluntária da Administração de Saúde e Segurança no Trabalho podem isentar os empregadores da inspeção planeada se tiverem implementado sistemas eficazes de gestão de segurança e saúde e mantiverem taxas de lesões e doenças abaixo da média setorial nacional.
- 148.** As campanhas de inspeção que combinam sensibilização e controlo do cumprimento das normas continuaram a ser utilizadas. Na UE, através da coordenação do Comité dos Altos Responsáveis

da Inspeção do Trabalho e da Autoridade Europeia do Trabalho, os Estados-membros lançam campanhas anuais dirigidas aos mesmos setores, temas e muitas vezes utilizando metodologias comuns de execução. Estas também ajudam a identificar fraquezas na legislação da UE que precisam de ser resolvidas. Abordagens semelhantes começaram a ser pilotadas em África, com o Botswana, Eswatini, Lesoto e Zâmbia a concentrarem-se no setor da segurança privada. A África do Sul envolve-se com as partes interessadas, conselhos de negociação, a Procuradoria Nacional e xerifes, em campanhas conjuntas de defesa e inspeção. No Vietname, de 2016 a 2021, realizaram-se campanhas a nível nacional centradas na construção, eletrónica, mineração e processamento de madeira.

- 149.** A colaboração com os parceiros sociais tem continuado a ser valorizada em muitos países como um requisito fundamental para o sucesso. No Chile, um programa de inspeção bem sucedido foi formulado em 2022 como uma colaboração entre o Departamento de Inspeção do Trabalho, o sindicato mais representativo para o setor da construção e a Câmara Chilena da Construção. Países como a Noruega e Portugal têm continuado a envolver trabalhadores e empregadores em conselhos consultivos permanentes de inspeção do trabalho. No Peru, a Autoridade Nacional de Inspeção do Trabalho organiza regularmente mesas redondas com organizações de trabalhadores e de empregadores para discutir prioridades e colaboração.

2.8.3. Acesso à justiça laboral: Prevenção e resolução de disputas laborais

- 150.** O estabelecimento e reforço dos mecanismos de resolução de litígios judiciais e não judiciais, inclusive através de negociações pelos parceiros sociais, constitui um elemento crítico para uma proteção dos trabalhadores eficaz. A melhoria do acesso à justiça laboral para todos requer tipicamente a revisão dos quadros regulamentares, a racionalização dos procedimentos e a redução dos custos, e o reforço das qualificações e da capacidade de todo o pessoal nos tribunais e nas instituições de prevenção e resolução de disputas. Uma instituição eficaz de resolução de disputas laborais contribui para o Estado de direito, facilitando a reparação equitativa de disputas com mecanismos de execução adequados e desempenhando as suas funções de forma imparcial, independente, profissional e de forma transparente, responsável e com prestação de contas.
- 151.** No contexto da pandemia da COVID-19, algumas instituições de resolução de disputas laborais tomaram medidas inovadoras. No Camboja, novas instalações foram disponibilizadas, e máscaras e medidas sanitárias foram fornecidos gratuitamente aos visitantes. Na Colômbia, onde tais instituições foram encerradas ao público, foram criadas novas instalações virtuais para permitir a continuação dos serviços.¹⁰⁷
- 152.** Alguns países também procuraram tornar o acesso à justiça mais acessível fisicamente aos trabalhadores migrantes. Por exemplo, os Emirados Árabes Unidos introduziram tribunais de trabalho móveis que se deslocam ao alojamento dos trabalhadores em resposta a queixas coletivas dos trabalhadores.

2.8.4. Organismos de igualdade de oportunidades

- 153.** Foram criados organismos especializados com vista a melhor enfrentar a discriminação e promover a igualdade. Estes organismos têm uma diversidade de mandatos em termos do âmbito das suas atividades, desde a promoção e aconselhamento até à investigação e tomada de decisões, e em termos dos assuntos que podem abordar.¹⁰⁸ No Brasil, uma linha direta do

¹⁰⁷ OIT, *Report on the rapid assessment survey: The response of labour dispute resolution mechanisms to the COVID-19 pandemic*, 2021.

¹⁰⁸ OIT, *General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008*, Conferência Internacional do Trabalho, 101ª Sessão, 2012.

governo federal (Disque 100) alargou o âmbito do seu serviço para cobrir casos de racismo e casos de discriminação contra a população cigana. Na Noruega, foi feita uma distinção clara entre a função de tomada de decisão, que foi confiada ao Tribunal para a Igualdade e Antidiscriminação, e as funções de promoção e prevenção, apoio e contencioso, que foram confiadas ao Provedor para a Igualdade e Antidiscriminação, eliminando assim as tensões que tinham surgido quando as funções foram exercidas por um órgão.¹⁰⁹

- 154.** Em alguns países, os organismos especializados na igualdade e os serviços de inspeção do trabalho são estreitamente coordenados para assegurar uma proteção eficaz. Em Espanha, por exemplo, foi assinado um protocolo de cooperação entre o Ministério para a Igualdade e o serviço de inspeção do trabalho para monitorizar situações de discriminação salarial e reduzir a disparidade salarial. Contudo, mesmo quando tais poderes são previstos, a insuficiência de recursos nem sempre permite a sua plena aplicação na prática. Por exemplo, na UE, o nível de recursos é designado como uma das principais fontes de preocupação em geral, onde a maioria dos organismos de igualdade considera os seus recursos inadequados.¹¹⁰ Do mesmo modo, no México, o Conselho Nacional de Prevenção da Discriminação tem sido negativamente afetado pelos fundos limitados fornecidos, e as organizações da sociedade civil têm solicitado ao Governo que intensifique os seus esforços para fortalecer este organismo.
- 155.** Em termos de temas, os organismos de igualdade que lidam com um motivo específico de discriminação têm vindo a fundir-se cada vez mais para abordar uma gama mais vasta de motivos, criando assim um potencial para combater a discriminação interseccional e sistémica. Por exemplo, na Argentina, o Instituto Nacional contra a Discriminação, Xenofobia e Racismo alargou recentemente o seu mandato para abranger o estigma e a discriminação baseados no peso.

2.8.5. Aproveitar o avanço tecnológico para melhorar a conformidade

- 156.** O aproveitamento bem-sucedido da tecnologia ajuda a administração e inspeção do trabalho a serem mais estratégicas, mais eficientes e, em última análise, mais eficazes.¹¹¹ As redes sociais surgiram como um novo instrumento de comunicação digital, mas as aplicações móveis estão apenas a começar a ser exploradas na administração e inspeção do trabalho. Os profissionais da administração do trabalho que trabalham no terreno estão frequentemente equipados com computadores portáteis e telemóveis, mas ainda existe uma margem significativa para uma maior implementação de dispositivos móveis.
- 157.** Um crescente número de governos, nomeadamente da Colômbia e do Peru, está a promover a aplicação de tecnologias digitais para facilitar a formalização.¹¹² A tecnologia é também utilizada para melhorar o cumprimento das normas. O planeamento estratégico baseado em dados foi normalizado como base para intervenções direcionadas por muitos serviços de inspeção do trabalho, e a utilização combinada de fontes de informação digital tem sido importante para a execução em áreas como o trabalho não declarado e a fraude social. Em Singapura, 80 por cento das inspeções proativas são baseadas em dados, baseadas em tecnologia, inteligência no terreno e análises. No Reino Unido, o Órgão Executivo para a Saúde e a Segurança visa setores e

¹⁰⁹ Niall Crowley, *Equality Bodies Making a Difference* (Comissão Europeia, 2018).

¹¹⁰ Rede Europeia dos Organismos para a Igualdade (EQUINET), *Legislating for stronger, more effective equality bodies*, 2021.

¹¹¹ Anna Milena Galazka, *Report on the global survey into the use of information and communication technologies in national labour administration systems* (OIT, 2015); e OIT, *Utilización de tecnologías de la información y de la comunicación en las inspecciones del trabajo. Una visión comparada en torno a países seleccionados*, 2017.

¹¹² Juan Chacaltana et al., *New technologies and the transition to formality: The trend towards e-formality*. ILO Employment Working Paper No. 247, 2018.

atividades onde espera encontrar os riscos mais graves ou padrões deficientes de prevenção de riscos, utilizando a ferramenta Find-IT baseada em algoritmos para selecionar alvos.¹¹³ No Vietname, foi introduzido um novo software de gestão de casos para ajudar a reduzir o tempo de inspeção e assim aumentar o número de inspeções.

2.8.6. Observações finais sobre o cumprimento e as instituições e estratégias de execução

158. O cumprimento da legislação de trabalho exige a utilização inteligente de incentivos e dissuasores. Legislação clara e acessível, papéis e responsabilidades bem definidos dos agentes dos setores público e privado, sensibilização, educação, eliminação ou simplificação de procedimentos burocráticos que podem sobrecarregar os detentores de obrigações, e disponibilidade de serviços de aconselhamento para explicar como cumprir as obrigações legais, aliados a uma execução rigorosa, são na maioria das vezes os elementos combinados necessários para a eficácia jurídica.
159. Nos últimos anos, as autoridades responsáveis pela aplicação da conformidade, e em particular os serviços de inspeção do trabalho, continuaram a enfrentar desafios relacionados com os recursos limitados disponíveis para responder à crescente complexidade dos mercados de trabalho e da sua regulamentação. Em alguns países, as suas operações continuaram a ser restringidas por moratórias, requisitos de notificação prévia para visitas de inspeção, limites ao número ou frequência das inspeções, e interdições de aplicação, com um impacto direto na eficácia da inspeção. Por outro lado, os serviços de inspeção do trabalho podem contar cada vez mais com a tecnologia para melhorar o cumprimento dos regulamentos de proteção dos trabalhadores.
160. O acesso dos trabalhadores à justiça do trabalho também desempenha um papel fundamental para assegurar a efetividade dos direitos laborais estabelecidos pelas diferentes fontes de direito, incluindo as convenções coletivas. Para os trabalhadores migrantes, incluindo os que se encontram em situação irregular, é essencial que tais mecanismos possam ser utilizados, independentemente de o trabalhador migrante deixar o país.¹¹⁴ Os organismos de igualdade podem contribuir de forma útil para os esforços de aplicação da lei, embora tenham surgido algumas preocupações, uma vez que vários destes organismos ainda carecem do poder de contencioso necessário para assegurar um apoio efetivo às vítimas de discriminação. Além disso, embora haja uma tendência para alargar o leque de motivos de discriminação que os organismos de igualdade podem procurar resolver, subsistem disparidades na proteção de algumas áreas.

2.9. Conclusões que podem ser deduzidas deste capítulo

161. As secções deste capítulo mostraram que foram feitos progressos inegáveis em diferentes áreas da proteção dos trabalhadores desde que a Conferência realizou a sua primeira discussão recorrente sobre proteção dos trabalhadores em 2015. No entanto, este progresso não se faz sentir de forma uniforme. Por exemplo, apesar da evolução legislativa em alguns países, incluindo em matéria de transparência salarial, a redução efetiva das diferenças salariais entre homens e mulheres está abaixo das expectativas. Em termos gerais, o cumprimento efetivo é desigual e algumas categorias de trabalhadores, nomeadamente trabalhadores domésticos, trabalhadores

¹¹³ David Snowball et al., "The Find-IT Tool, an Approach to Evidence-Led Targeted Interventions", *Regulatory Delivery*, Graham Russell and Christopher Hodges (authors) (Oxford: Hart Publishing, 2019), pp 295–308.

¹¹⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_832915.pdfOIT, *Protecting the rights of migrant workers in irregular situations and addressing irregular labour migration: A compendium*, 2021.

migrantes e trabalhadores na economia informal, estão particularmente expostos a défices de trabalho digno. Foram feitas algumas tentativas limitadas para estender pelo menos alguns elementos de proteção dos trabalhadores aos trabalhadores independentes, particularmente os que se encontram numa situação de dependência económica.

- 162.** Continuam a ser necessários esforços substanciais para colmatar as disparidades na cobertura da proteção dos trabalhadores. Deve ser dada especial atenção tanto a garantir a cobertura das pessoas em maior risco de exclusão como a garantir que os níveis de proteção são adequados. É necessária uma abordagem multidimensional para esse efeito, de modo que todas as dimensões da proteção dos trabalhadores sejam abordadas de forma coerente e de uma forma que não implique seguir uma abordagem fragmentada. Assegurar o cumprimento de leis, regulamentos e convenções coletivas é também de maior importância para evitar tornar a proteção dos trabalhadores ineficaz, e as novas tecnologias têm um papel a desempenhar a esse respeito.

► Capítulo 3

Respostas da OIT para melhorar a proteção dos trabalhadores e a vida dos trabalhadores e das suas famílias

- 163.** A OIT implementou o plano de ação para 2015-22 aprovado pelo Conselho de Administração para dar efeito às conclusões da discussão recorrente sobre proteção social (proteção dos trabalhadores) adotadas pela Conferência na sua 104ª Sessão (2015).¹¹⁵ Durante este período de implementação, a proteção dos trabalhadores ganhou centralidade numa agenda da OIT que visa abordar mais eficazmente as oportunidades e os desafios enfrentados por um mundo do trabalho marcado por desigualdades persistentes, transformações sociais e económicas e uma multiplicidade de crises agravantes.
- 164.** O quadro de programação da OIT foi adaptado para responder melhor à evolução do mundo do trabalho, nomeadamente respondendo a necessidades emergentes, bem como a desafios que existem desde longa data, ao mesmo tempo que reforça a interligação entre as diferentes dimensões da proteção dos trabalhadores, por um lado, e entre a proteção dos trabalhadores e a segurança social, por outro. Em conformidade com a Declaração da OIT sobre Justiça Social, o quadro de programação também fomentou fortes ligações entre a proteção social e os outros objetivos estratégicos da OIT, sobre direitos no trabalho, emprego, e tripartismo e diálogo social. Nos biénios 2016-17 e 2018-19, foram identificadas várias áreas prioritárias relevantes para a proteção dos trabalhadores através de resultados políticos específicos (sobre a transição da economia informal para a economia formal, a proteção dos trabalhadores contra formas inaceitáveis de trabalho, a promoção de políticas de migração laboral e de mobilidade justas e eficazes para trabalhadores migrantes e refugiados, e a promoção do cumprimento das normas do trabalho através da inspeção do trabalho), e através de outros resultados políticos (incluindo estratégias destinadas a assegurar uma negociação coletiva eficaz e salários adequados).¹¹⁶ Nos biénios 2020-21 e 2022-23, a Declaração do Centenário foi traduzida num programa de trabalho que foi mais longe no reforço da interligação entre diferentes áreas de trabalho sob um resultado político de proteção adequada e eficaz no trabalho para todos, com resultados sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, SST, salários e tempo de trabalho, migração laboral e trabalhadores em diversas formas de trabalho e no emprego informal.¹¹⁷ Além disso, foi criado pela primeira vez um resultado político dedicado à realização de uma agenda transformadora em matéria de igualdade de género e não discriminação, centrado na necessidade de assegurar a igualdade de tratamento e de oportunidades para que todos os trabalhadores possam usufruir de proteção adequada e plena inclusão no trabalho e na sociedade. O programa-quadro proposto para 2024-25 reafirma ainda mais o papel da proteção dos trabalhadores na redução das desigualdades e na construção de sociedades mais inclusivas e resilientes, nomeadamente através da igualdade de tratamento e de oportunidades para permitir que todos os trabalhadores gozem de proteção adequada e plena inclusão no trabalho e na sociedade.

¹¹⁵ OIT, *Matters arising out of the work of the 104th Session of the International Labour Conference: Follow-up to the resolution concerning the recurrent discussion on social protection (labour protection)*, GB.325/INS/5/1, 2015.

¹¹⁶ OIT, *Programme and Budget for the biennium 2016-17*, 2015; e OIT, *Programme and Budget for the biennium 2018-19*, 2017.

¹¹⁷ OIT, *Programme and Budget for the biennium 2020-21*, 2019; e OIT, *Programme and Budget for the biennium 2022-23*, 2021.

- 165.** Como forma de procurar um impacto real, foram desenvolvidas abordagens multidisciplinares e inovadoras para aumentar a adaptabilidade a choques como os induzidos pela pandemia da COVID-19 e para enfrentar os desafios impulsionados pelas mudanças transformadoras no mundo do trabalho. A resposta da OIT tem recorrido sistematicamente às complementaridades de todos os meios de ação, incluindo o reforço das capacidades dos constituintes, a assistência técnica, a investigação que informou a agenda da Conferência e documentos tripartidos que se têm traduzido em mudanças no terreno, e parcerias estratégicas com organizações internacionais e regionais.
- 166.** A pandemia, juntamente com as repercussões socioeconómicas das alterações climáticas e dos conflitos geopolíticos, pôs em evidência a crescente relevância das normas internacionais do trabalho. Isto valida ainda mais o apelo dos Estados-membros na Declaração do Centenário para que a OIT tenha e promova um corpo claro, robusto e atualizado de normas internacionais de trabalho, que necessite de responder às mudanças nos padrões do mundo do trabalho, proteger os trabalhadores e ter em conta as necessidades das empresas sustentáveis. A OIT prosseguiu, portanto, uma abordagem em duas vertentes, intensificando os seus esforços no sentido da ratificação das normas internacionais do trabalho e estabelecendo uma agenda de normalização que aborda mais eficazmente os problemas resistentes e as necessidades emergentes no mundo do trabalho contemporâneo. A OIT está também a intensificar os seus esforços para apoiar os constituintes na implementação efetiva das normas através de ações específicas. O período em análise registou um aumento significativo dos níveis de ratificação de Convenções relevantes para a proteção laboral, nomeadamente a Convenção sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho, 1981, (n.º 155), a Convenção sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006 (n.º 187), a Convenção sobre a Proteção da Maternidade,, 2000 (n.º 183), a Convenção sobre os Trabalhadores e Trabalhadoras do Serviço Doméstico,, 2011 (n.º 189), e a Convenção sobre Violência e Assédio, 2019 (n.º 190).
- 167.** Este capítulo analisa as respostas da OIT para melhorar a proteção laboral desde a última discussão recorrente sobre o assunto em 2015 e a forma como a OIT adaptou a sua estratégia e abordagem para responder mais rápida e eficazmente às necessidades em mudança a nível global e nacional. Centra-se nas dimensões centrais da proteção dos trabalhadores, ao mesmo tempo que analisa a forma como a discriminação e a informalidade podem levar à exclusão dos trabalhadores de uma proteção adequada, com ênfase em algumas categorias de trabalhadores com maior risco de défices de proteção.

3.1. Tornar as dimensões da proteção dos trabalhadores mais reativas e eficazes face à evolução das circunstâncias

3.1.1. Fixação de salários adequados

- 168.** Nos últimos anos, muitos países adotaram novos salários mínimos, melhoraram os seus sistemas de salário mínimo existentes, adotaram medidas para reduzir as diferenças salariais entre homens e mulheres, reforçaram a proteção contra o não pagamento de salários, reformaram os salários do setor público, promoveram a negociação coletiva dos salários e implementaram subvenções salariais temporários. Estas intervenções traduziram-se num grande aumento do número de pedidos de assistência por parte do Bureau.
- 169.** O *Bureau* publicou um número substancial de documentos e ferramentas que apoiam a sua assistência técnica. Isto inclui o *Global Wage Report*, um relatório emblemático da OIT que tem sido publicado de dois em dois anos desde 2008 e é um dos relatórios produzidos pelo *Bureau*

mais amplamente descarregados a nível mundial.¹¹⁸ O relatório fornece informação única sobre tendências salariais a nível mundial, por região e por país, desenvolve novas metodologias para analisar questões atuais e fornece análises políticas globais. A edição de 2018-19 analisou o que está por trás da diferença salarial entre homens e mulheres e desenvolveu uma nova metodologia para melhor a compreender (a diferença salarial entre homens e mulheres ponderada por fatores).¹¹⁹ A edição de 2020-21 forneceu uma visão muito detalhada dos sistemas de salário mínimo entre regiões e países, e uma análise do impacto dos salários mínimos na desigualdade salarial.¹²⁰ A edição de 2022-23 empreendeu uma análise exaustiva do impacto complexo da COVID-19 e a subsequente aceleração da inflação sobre os salários reais.¹²¹ Outros produtos e ferramentas globais incluem: o *Minimum Wage Policy Guide*;¹²² uma ficha informativa sobre as modalidades de implementação de subsídios salariais temporários durante a crise da COVID-19;¹²³ e um resumo da OIT sobre a questão dos salários dignos.¹²⁴ Além disso, o Bureau está a preparar uma revisão das práticas de negociação salarial coletiva, a ser publicada na segunda metade de 2023.

170. No que diz respeito aos salários mínimos, o Bureau prestou uma ampla assistência técnica durante o período em análise em todo o país. Apoiou a adoção de novos salários mínimos para o setor privado no Egito, a introdução de um novo salário mínimo no Chipre e nas Maldivas e a adoção de um salário mínimo nacional no Qatar. No âmbito de um projeto de cooperação para o desenvolvimento financiado pelos Países Baixos, a OIT prestou apoio na Costa Rica, Etiópia, Índia, Indonésia e Vietname. O projeto apoiou em particular o desenvolvimento de uma metodologia para estimar as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias, a serem consideradas a par de fatores económicos na determinação de níveis salariais mínimos adequados.¹²⁵ Na África do Sul, a OIT prestou apoio técnico ao Painel Consultivo sobre Salário Mínimo, o que levou à introdução de um novo salário mínimo nacional.
171. Além disso, o *Bureau* prestou assistência técnica e formação sobre salários mínimos a mais de 15 outros países, principalmente com vista a reforçar o diálogo social e a base fatural para a fixação e monitorização do salário mínimo.
172. A nível supranacional, o *Bureau* comprometeu-se com as instituições europeias no contexto da preparação da nova diretiva da UE sobre salários mínimos adequados. É também cada vez mais solicitada a participação de parceiros envolvidos no debate sobre os salários dignos, tais como o Pacto Global das Nações Unidas, a *the Sustainable Trade Initiative* e a OCDE.
173. Relativamente à diferença salarial entre homens e mulheres, o *Bureau* apoiou a utilização de estudos nacionais da diferença salarial entre homens e mulheres ponderada por fatores na Itália, Montenegro, Portugal e Turquia e prestou aconselhamento sobre a implementação da metodologia relacionada na Islândia, Japão e Federação Russa. Também forneceu aconselhamento técnico para estimar as diferenças salariais entre homens e mulheres na

¹¹⁸ The *Global Wage Report 2020–21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19* was the most downloaded single report published by the Office, with over 95,000 downloads. Ver: OIT, *High-level evaluations of strategies and Decent Work Country Programmes*, GB.346/PFA/7(Rev.1), 2022.

¹¹⁹ OIT, *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*, 2018.

¹²⁰ OIT, *Global Wage Report 2020–21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19*, 2020.

¹²¹ OIT, *Global Wage Report 2022-23: The impact of COVID-19 and inflation on wages and purchasing power*, 2022.

¹²² OIT, *Minimum Wage Policy Guide*, 2016.

¹²³ OIT, “*Temporary Wage Subsidies*”, Maio de 2020.

¹²⁴ OIT, “*Setting adequate wages: The question of living wages*”, sumário OIT, outubro de 2022.

¹²⁵ Mais informação está disponível no [site do projeto](#).

Colômbia, Egito, República da Moldávia e Ucrânia. A metodologia das disparidades salariais ponderadas por fatores foi utilizada num relatório conjunto entre a OIT e a OMS sobre as diferenças salariais entre homens e mulheres no setor da saúde e dos cuidados.¹²⁶

- 174.** No âmbito da Coligação Internacional para a Igualdade Salarial liderada pela OIT, a Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres) e a OCDE, o *Bureau* contribuiu para expandir a base de conhecimentos relacionada com as diferenças salariais entre homens e mulheres e identificar a combinação adequada de políticas que podem reduzir a sua magnitude. Um documento de trabalho da OIT forneceu uma avaliação do impacto e da eficácia da legislação sobre transparência salarial na perspetiva dos empregadores e dos trabalhadores.¹²⁷ Esta base de conhecimentos tem sido fundamental para a promoção de avanços nos países que beneficiaram da assistência da OIT. Por exemplo, o Estado Plurinacional da Bolívia emitiu um decreto sobre a igualdade de remuneração para mulheres e homens, o Egito levantou restrições ao trabalho feminino em certas ocupações e setores e no trabalho noturno, e a Ucrânia adotou uma estratégia nacional para reduzir a diferença salarial entre homens e mulheres. A Organização também prestou apoio técnico à Organização Federal Suíça para a Igualdade de Género. Recorda-se que, em 2023, a Conferência Internacional do Trabalho discutirá o Exame de Conjunto sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento.
- 175.** Os salários estiveram frequentemente na vanguarda das respostas à crise da COVID-19 e no centro dos debates durante a aceleração da inflação que começou em finais de 2021. As convenções coletivas foram adaptadas para responder às condições em determinados setores ou empresas, incluindo através de um complemento salarial através de subsídios pagos pelo governo. Países como o Brasil, Etiópia e Namíbia implementaram subsídios salariais temporários apoiados pelo governo de modo a apoiar as empresas e evitar a perda de empregos. A OIT continuou também a construir a sua base de conhecimento, nomeadamente através da rápida avaliação do impacto da COVID-19 nas disparidades de género, de um guia para medir as diferenças salariais entre homens e mulheres e de um relatório global sobre as diferenças salariais entre trabalhadores migrantes que cobre as desigualdades salariais entre trabalhadores migrantes e nacionais.¹²⁸ Durante 2022, com a aceleração da inflação, o diálogo social tripartido baseado em dados empíricos no seio das comissões do salário mínimo ou outras instituições tripartidas foi fundamental para se chegar a ajustamentos salariais mínimos calibrados que protegessem o nível de vida dos trabalhadores e das suas famílias, salvaguardando simultaneamente os postos de trabalho e a sustentabilidade das empresas durante a crise.

3.1.2. Promover o tempo de trabalho e a organização do trabalho dignos

- 176.** O tempo de trabalho, que tem estado no centro do trabalho da OIT desde as suas origens, continua a ocupar um lugar de destaque nos debates sobre trabalho e emprego, não só no que diz respeito às horas de trabalho, mas também no que diz respeito ao tempo de trabalho e organização do trabalho, incluindo o teletrabalho. O tempo de trabalho e a organização do trabalho, que têm vindo a ganhar cada vez mais proeminência nos últimos anos e foram objeto de um Exame de Conjunto discutido pela Conferência em 2018,¹²⁹ são fatores-chave para determinar como os trabalhadores podem equilibrar o trabalho remunerado com as suas vidas

¹²⁶ OIT e OMS, *The gender pay gap in the health and care sector: A global analysis in the time of COVID-19*, 2022.

¹²⁷ OIT, *Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations*, 2022.

¹²⁸ Silas Amo-Agyei, "The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals" (OIT, 2020).

¹²⁹ OIT, *Ensuring decent working time for the future: General Survey concerning working-time instruments*, Conferência Internacional do Trabalho, 107.ª Sessão, 2018.

personais, incluindo as responsabilidades familiares. A OIT realizou investigação sobre o tema, cujos resultados são apresentados em publicações como: um relatório que analisa os efeitos do teletrabalho e do trabalho móvel no tempo de trabalho e na organização do trabalho;¹³⁰ um guia da OIT que fornece orientações práticas passo a passo sobre quando e como podem ser implementadas disposições de tempo de trabalho que sejam mutuamente benéficas para os trabalhadores e as empresas;¹³¹ e um relatório global que fornece aconselhamento político e assistência técnica sobre tempo de trabalho e organização do trabalho, incluindo o teletrabalho e o direito de desligar.¹³² A utilidade de promover o equilíbrio trabalho-vida através da expansão de acordos de tempo de trabalho flexível e ao teletrabalho está também a ser cada vez mais reconhecida nos debates globais, incluindo no contexto da Conferência Internacional do Trabalho.¹³³ Recentemente, a assistência da OIT contribuiu para alterações legislativas sobre o reconhecimento de horas extraordinárias na República da Moldávia.

- 177.** Antes da pandemia, o teletrabalho não era amplamente utilizado na maioria dos países, o que significava que as medidas legais e políticas para assegurar condições dignas de teletrabalho estavam subdesenvolvidas. Com o rápido aumento do teletrabalho como medida de resposta a crises e em resposta à procura generalizada por parte dos constituintes de conselhos práticos sobre práticas eficazes de teletrabalho, a OIT produziu um guia prático sobre teletrabalho durante a pandemia da COVID-19 e para além dela.¹³⁴ O guia foi uma referência fundamental na prestação de aconselhamento político aos países tanto no que diz respeito a quadros regulamentares para o teletrabalho como a práticas eficazes de teletrabalho. Além disso, foi utilizado como referência pelo Comité Económico e Social Europeu sobre teletrabalho e igualdade de género e pela presidência portuguesa da UE em 2021. Foi também a base primária de um documento sobre o assunto preparado para o G20 *Employment Working Group* em 2021.¹³⁵ Foi também divulgado, juntamente com a OMS, um dossier técnico sobre teletrabalho saudável e seguro, abordando a dimensão SST do teletrabalho.¹³⁶ Foram também produzidos guias para empregadores sobre a gestão do local de trabalho durante a COVID-19 e sobre o trabalho a partir do domicílio em resposta ao surto da COVID-19, fornecendo recomendações sobre a gestão do trabalho a partir do domicílio e delineando as obrigações e responsabilidades de empregadores e trabalhadores, bem como elementos que os empregadores devem considerar antes de implementar uma política de teletrabalho.¹³⁷
- 178.** Informado pelo acima exposto, a assistência a nível nacional da OIT tem sido fundamental para o desenvolvimento de políticas e legislação sobre teletrabalho em vários países da Ásia, Europa e América Latina. A legislação que regula o teletrabalho no Chile foi fundamental para conter a propagação da COVID-19, promovendo ao mesmo tempo condições de trabalho dignas para este tipo de organização do trabalho. Na Indonésia e na Sérvia, está em curso um trabalho de revisão do quadro legislativo para satisfazer as necessidades tanto dos empregadores como dos trabalhadores. Com as rápidas mudanças no mundo do trabalho, incluindo na organização do

¹³⁰ Jon Messenger et al., *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (OIT e Eurofound, 2017).

¹³¹ OIT, *Guide to developing balanced working time arrangements*, 2019.

¹³² OIT, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 2022.

¹³³ OIT, *Conclusions concerning the third recurrent discussion on employment*, Conferência Internacional do Trabalho, 110.ª Sessão, 2022.

¹³⁴ OIT, *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A practical guide*, 2020.

¹³⁵ OIT, *Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond*, 2021.

¹³⁶ OIT e OMS, *Healthy and safe telework: Technical brief*, 2021.

¹³⁷ OIT, *An employers' guide on managing your workplace during COVID-19*, 2020; e OIT, *An employers' guide on working from home in response to the outbreak of COVID-19*, 2020.

trabalho, espera-se que esta área de trabalho ganhe crescente proeminência nos anos vindouros. O trabalho contínuo da OIT nesta área ajudará não só a limitar os impactos potenciais sobre os trabalhadores, mas também a melhorar a qualidade dos acordos de teletrabalho, de modo a ajudar a garantir que os trabalhadores, nomeadamente os que se encontram em situações de vulnerabilidade, disponham de condições de trabalho dignas, contribuindo ao mesmo tempo para a continuidade da empresa.

3.1.3. Promover a negociação coletiva para fixar salários, tempo de trabalho e condições de trabalho adequadas

- 179.** O *Social Dialogue Report 2022* da OIT afirma que as disposições das convenções coletivas, particularmente em contextos onde predomina a negociação multiempregadores, podem conduzir a uma proteção dos trabalhadores mais inclusiva e podem complementar os sistemas de proteção social, por exemplo no que diz respeito aos cuidados de saúde, pensões ou subsídios de desemprego. O relatório destaca que a negociação coletiva desempenhou um papel na atenuação do impacto da crise da COVID-19 no emprego e nos rendimentos, ajudando a amortecer alguns dos efeitos na desigualdade, reforçando ao mesmo tempo a resiliência das empresas e dos mercados de trabalho. A *Legal Database on Industrial Relations* da OIT ([IRLex](#)), os *Industrial Relations Data* ([IRData](#)) e o instrumento de formação online sobre relações laborais ([IRToolkit](#)) têm sido fundamentais para promover uma proteção dos trabalhadores mais inclusiva, reforçando a capacidade de resposta e a resiliência dos constituintes e aumentando o impacto das instituições de relações de trabalho a nível do país. O Bureau está a preparar um relatório documentando as barreiras legais e práticas à liberdade de associação e ao direito de negociação coletiva dos trabalhadores migrantes, para publicação no segundo trimestre de 2023.
- 180.** A OIT prestou assistência a nível nacional para melhorar a proteção dos trabalhadores através da negociação coletiva. No Togo, por exemplo, isto levou ao estabelecimento de um quadro permanente de consulta bipartida para o setor privado que informou a estratégia e o plano de ação para promover a negociação coletiva, melhorar as condições de vida e de trabalho e reforçar a paz social nas empresas. Intervenções específicas no Bangladesh, Etiópia, Indonésia e República Unida da Tanzânia, entre outros, contribuíram para reforçar a negociação coletiva e os sistemas de prevenção e resolução de litígios.
- 181.** A OIT fomentou a partilha de conhecimentos entre os constituintes sobre práticas de negociação coletiva para evitar a propagação da COVID-19 no local de trabalho e mitigar o seu impacto económico e social. A negociação coletiva ajudou a fomentar a resiliência a curto prazo, uma vez que facilitou os compromissos necessários tanto para assegurar a continuidade do negócio como para poupar empregos e rendimentos. Foi também fundamental para permitir que as organizações de trabalhadores e empregadores e as suas organizações abordassem em conjunto o risco de contágio da COVID-19 no local de trabalho e garantissem a continuidade dos serviços-chave através de soluções negociadas, incluindo a redução temporária do tempo de trabalho.¹³⁸ A análise das atividades das organizações de empregadores e de membros de empresas realizada em 2021 também demonstrou como o diálogo social, incluindo a negociação coletiva, foi reforçado durante a pandemia com convenções coletivas em alguns países, abrangendo ajustamentos salariais e trabalho a tempo reduzido.¹³⁹

¹³⁸ OIT, "Employers and workers negotiating measures to prevent the spread of COVID-19, protect livelihoods and support recovery: A review of practice", sumário da OIT, julho de 2020.

¹³⁹ OIT, *Leading business in times of Covid crisis: Analysis of the activities of employer and business membership organizations in the COVID-19 pandemic and what comes next*, 2021.

3.1.4. Promover locais de trabalho mais seguros e livres de todas as formas de violência e assédio

- 182.** Informada por uma abordagem dos sistemas da OIT, a governação da SST foi reforçada a nível nacional e do local de trabalho em vários países, incluindo Madagáscar, México e a República da Moldávia. A base de conhecimentos sobre os défices de SST predominantes foi melhorada em vários países e as avaliações de base centraram-se na agricultura, pesca e indústria extrativa e visaram trabalhadores em risco de COVID-19 ou outros riscos agravados pela pandemia (Indonésia e Filipinas). Através da assistência da OIT, incluindo ao abrigo do Programa de referência sobre Segurança+Saúde para Todos da OIT, mais de 1200 locais de trabalho desenvolveram planos de ação para a COVID-19 na Indonésia; mais de 900 fábricas no Bangladesh, Camboja, Indonésia, República Democrática Popular do Laos, Madagáscar e Vietname melhoraram o seu cumprimento das diretrizes e diretivas nacionais sobre a COVID-19; e estima-se que 4,3 milhões de trabalhadores, juntamente com as suas famílias e comunidades, beneficiaram de uma maior sensibilização para as medidas de prevenção e proteção da COVID-19. Através de políticas e programas de SST, foram desenvolvidos quadros jurídicos e políticos favoráveis no Camboja, Colômbia, Índia e Nepal. Com o destaque de SST e a contenção da propagação da COVID-19, que se tornou a prioridade máxima para o mundo em geral, a assistência técnica foi intensificada para facilitar um regresso seguro ao trabalho, nomeadamente em setores de alto risco. Através do diálogo social e da cooperação a nível nacional, setorial e empresarial, os protocolos e diretrizes em matéria de SST foram adaptados para prevenir ou abordar os riscos profissionais, incluindo os riscos químicos e os riscos ergonómicos e psicossociais. Foram estabelecidas comissões de SST de gestão conjunta dos trabalhadores em fábricas têxteis na Etiópia e foi criado um sistema para registar acidentes; foram estabelecidos comissões de SST a nível do local de trabalho no Nepal; e organizações de formação em segurança receberam assistência e foram acreditadas para ministrar formação COVID-19 a 10 000 micro, pequenas e médias empresas nas Filipinas. A OIT também desenvolveu um guia sobre SST em tempos de COVID-19 para o setor do trabalho doméstico¹⁴⁰ e uma ferramenta de apoio aos vendedores ambulantes na economia informal.¹⁴¹ Além disso, foram elaboradas orientações sobre medidas de SST para trabalhadores da saúde e serviços de saúde ocupacional no contexto da pandemia da COVID-19¹⁴² e foi elaborada uma lista de controlo das medidas a tomar nas instalações de saúde¹⁴³ em colaboração com a OMS.
- 183.** A elevação de um ambiente de trabalho seguro e saudável como princípio fundamental e direito no trabalho e o reconhecimento das Convenções (n.º 155) e (n.º 187) como convenções fundamentais constituíram um marco na criação de uma cultura global de prevenção, levando a apelos à participação ativa dos constituintes na adoção de políticas e medidas para a prevenção de lesões profissionais, doenças e morte. Um ambiente de trabalho seguro e saudável exige que todas as condições de trabalho e as diferentes interações no local de trabalho sejam tidas em conta para a proteção dos trabalhadores contra doenças, condições e ferimentos decorrentes do emprego.¹⁴⁴ Guiada pelas recomendações do *Standards Review Mechanism Tripartite Working*

¹⁴⁰ OIT, *Guidance on occupational safety and health for domestic workers and employers to prevent and mitigate COVID-19*, 2022.

¹⁴¹ OIT, *Prevention and mitigation of COVID-19 in the informal economy through safety and health: An action-oriented tool for supporting street and market vendors*, 2021.

¹⁴² OIT e OMS, *COVID-19: Occupational health and safety for health workers*, 2021.

¹⁴³ OIT, "COVID-19 and health facilities: Checklist of measures to be taken in health facilities", 2020.

¹⁴⁴ OIT, *Issues relating to the inclusion of safe and healthy working conditions in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work*, GB.344/INS/6, 2022.

Group e pela Declaração da OIT Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), tal como emendada em 2022, a SST assumiu um papel central na agenda de definição de normas da OIT, sendo as novas normas consideradas que se centram na proteção dos trabalhadores contra riscos biológicos, químicos e ergonómicos. Além disso, o Conselho de Administração assinalou a importância de monitorizar os progressos em relação à ratificação da Convenção relativa à segurança e saúde nas minas (n.º 176), 1995.¹⁴⁵ Com base no estudo sobre a igualdade de género no setor mineiro¹⁴⁶ e em parceria com o *Intergovernmental Forum on Mining, Minerals, Metals and Sustainable Development*, foi também dada particular atenção às mulheres, e foi produzido um perfil desagregado por sexo dos trabalhadores da indústria mineira em grande escala e da sua cadeia de abastecimento. Os códigos de práticas setoriais da OIT em matéria de segurança e saúde fornecem conselhos abrangentes e práticos para eliminar, reduzir e controlar todos os principais perigos e riscos a nível setorial. Além disso, em 2022, os constituintes da OIT adotaram códigos de práticas setoriais sobre segurança e saúde na construção, e na indústria de têxteis, vestuário, couro e calçado.¹⁴⁷

- 184.** A prevenção e eliminação da violência e do assédio tem assumido uma importância crescente no mundo do trabalho desde a adoção da Convenção sobre Violência Assédio (n.º 190) e da Recomendação (n.º 206), 2019. Investigação, ferramentas e orientação da OIT, incluindo um [portal](#) e [guia interativo](#), juntamente com programas dedicados de formação organizados em colaboração com o Centro Internacional de Formação da OIT, foram disponibilizados para apoiar os constituintes na compreensão do âmbito dos instrumentos e na realização de progressos no sentido da ratificação e implementação. Para o efeito, a Organização prestou assistência técnica a nível do país, nomeadamente apoiando os constituintes que efetuavam revisões das leis e práticas nacionais antes da ratificação e facilitando medidas para ultrapassar as disparidades identificadas. Foi também lançada com sucesso uma campanha de comunicação adaptada ao público global, regional e nacional. Para apoiar esta campanha, a OIT estabeleceu uma parceria com a *Lloyd's Register Foundation* e a *Gallup* e produziu um inquérito global que, pela primeira vez, destacou as experiências humanas de violência e assédio no trabalho em todo o mundo.¹⁴⁸ O inquérito fornece uma medida inicial da prevalência e frequência da violência e assédio no trabalho, incluindo as suas principais formas, e dos problemas que as pessoas enfrentam na divulgação das suas experiências. O *Bureau* também prestou apoio ao reforço da capacidade dos parceiros sociais a nível nacional e setorial para conceber e implementar medidas eficazes para prevenir e combater a violência e o assédio no trabalho. Por exemplo, a OIT desenvolveu um modelo de como prevenir a violência e o assédio no trabalho doméstico, que foi pilotado na Argentina. Na Indonésia, os parceiros sociais do setor do óleo de palma celebraram uma convenção de negociação coletiva que inclui cláusulas sobre a prevenção da violência e do assédio contra as mulheres no trabalho. Na África do Sul, a OIT facilitou o apoio à elaboração do *Code of Good Practice on the Prevention and Elimination of Harassment in the Workplace* e forneceu apoio técnico e comentários sobre o projeto de código, que foi aprovado e entrou em vigor em março de 2022.

¹⁴⁵ OIT, *Minutes of 334th Session of the Governing Body of the International Labour Office*, GB.334/PV, 2018, para. 761.

¹⁴⁶ OIT, *Women in mining: Towards gender equality*, 2021.

¹⁴⁷ OIT, *Safety and health in construction. ILO code of practice*, 2022; e OIT, *Safety and health in textiles, clothing, leather and footwear*, 2022.

¹⁴⁸ OIT e Lloyd's Register Foundation, *Joint report: Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*, 2022.

3.1.5. Alargar a proteção da maternidade e a prestação de serviços de cuidados

- 185.** A agenda transformadora para a igualdade de género, não discriminação e inclusão foi priorizada na OIT através da *Women at Work Centenary Initiative* e em resposta às repercussões socioeconómicas da pandemia. Durante o período em análise, a assistência da OIT centrou-se em medidas e instituições políticas que respondam à dimensão de género e no reforço das capacidades institucionais das organizações de empregadores e de trabalhadores para defender a proteção e inclusão de todos os trabalhadores, incluindo os que correm maiores riscos e os que são desproporcionadamente afetados por serem excluídos, marginalizados ou discriminados devido a quem são ou onde trabalham.
- 186.** Para assinalar o 100º aniversário da adoção da Convenção sobre a Proteção na Maternidade (n.º 3), 1919, e para renovar o compromisso de tornar a proteção da maternidade uma realidade para todas as mulheres, foi organizado em novembro de 2019 um diálogo político interagências sobre o tema "*Transforming leave and care policies for all*". O diálogo sobre políticas apelou a esforços para acelerar as ratificações e a implementação efetiva das normas internacionais do trabalho sobre proteção da maternidade e sublinhou os benefícios da proteção social universal e, em particular, políticas inclusivas e adequadas de proteção e cuidados de maternidade para mulheres, homens e as suas famílias, empregadores e sociedades. As conclusões relativas ao segundo debate recorrente sobre proteção social (segurança social), adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 109ª Sessão (2021), apelaram aos Membros para assegurarem que os sistemas de proteção social abordam os riscos relacionados com o género ao longo do ciclo de vida, e para promoverem a igualdade de género, incluindo através de créditos de prestação de cuidados na segurança social e fomentando a segurança de rendimento durante a licença de maternidade, paternidade e licença parental.¹⁴⁹
- 187.** Dentro deste contexto, foi produzida uma gama de produtos de conhecimento sobre a economia dos cuidados. A dimensão global do trabalho de cuidados não remunerado e remunerado e a sua relação com o mundo do trabalho em mudança foi revelada num relatório de 2018 sobre o trabalho de cuidados e os empregos de cuidados, que foi fundamental para estabelecer o *5R Framework for Decent Care Work*.¹⁵⁰ Em 2022, um relatório apresentou uma revisão jurídica das leis e políticas sobre licenças para prestação de cuidados em 185 países,¹⁵¹ e outro confirmou que os investimentos na economia da prestação de cuidados devem ser acompanhados pela promoção de condições de trabalho dignas para os trabalhadores jovens e mais velhos.¹⁵² O Portal Global de Políticas de Cuidados cobre mais de 60 indicadores legais e estatísticos sobre licença de maternidade, licença de paternidade, licença parental, proteção da saúde, disposições relativas à amamentação, serviços de cuidados infantis e de cuidados continuados. Também oferece um simulador online e uma ferramenta de modelização para apoiar os constituintes na construção de pacotes de políticas de cuidados personalizados e na estimativa de requisitos de investimento público e benefícios relacionados, tais como geração de empregos, redução das disparidades de género no emprego e nas diferenças salariais e retorno do investimento. Um relatório de 2019 sobre a construção social do trabalho de assistência aos migrantes sublinhou ainda mais a necessidade de políticas eficazes e coordenadas para ajudar a melhorar a

¹⁴⁹ OIT, *Conclusions concerning the second recurrent discussion on social protection (social security)*, Conferência Internacional do Trabalho, 109ª Sessão, 2021.

¹⁵⁰ OIT, *Care work and care jobs for the future of decent work*, 2018.

¹⁵¹ OIT, *Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work*, 2022.

¹⁵² OIT, *Global Employment Trends for Youth 2022: Investing in transforming futures for young people*, 2022.

governança da migração de trabalhadores no setor da saúde e a abordar os défices de trabalho digno dos trabalhadores e trabalhadoras do setor da prestação de cuidados.¹⁵³

- 188.** Em vários países, os constituintes estavam capacitados para conceber e implementar reformas legislativas e políticas para avaliar as necessidades de cuidados das populações alvo e para reforçar a capacidade fiscal, regulamentar e técnica para conceber, financiar e implementar políticas de cuidados inclusivas. Por exemplo, na Jordânia, a lei da segurança social foi alterada para permitir a utilização de parte das reservas do programa do seguro de maternidade para cobrir os custos de cuidados infantis para mães trabalhadoras. Além disso, foi adotado no Senegal um programa transformador destinado a fornecer serviços de qualidade e a promover o trabalho digno e a igualdade de género na economia dos cuidados. No entanto, o trabalho com os constituintes a nível nacional foi restringido pelo início da pandemia. Embora tenham sido alcançados resultados consideráveis em países, como a Argentina, que já tinham iniciado o trabalho de integração dos investimentos na economia dos cuidados nas suas agendas nacionais, as restrições às viagens inibiram os esforços de reforço das capacidades e a prestação de assistência técnica direta a outros. Além disso, o desafio de fazer avançar questões políticas complexas com implicações para os orçamentos públicos em tempos de crise afetou o progresso nesta área em 2020-21. Em 2022, a Conferência discutiu o Exame de Conjunto sobre a garantia de trabalho digno para pessoal de enfermagem e trabalhadores e trabalhadoras domésticos¹⁵⁴ e incluirá em 2024 um item na ordem de trabalhos sobre o trabalho digno e a economia dos cuidados. A OIT é um membro ativo tanto da *Generation Equality Action Coalition on economic justice and rights* como da *Global Alliance for Care*, que são iniciativas globais destinadas a elevar a igualdade de género no mundo do trabalho. Está a desempenhar um papel de liderança no desenvolvimento e implementação do roteiro para a promoção do trabalho digno na economia da prestação de cuidados sob o *Global Accelerator and Jobs and Social Protection for Just Transitions*.

3.1.6. Reforço dos mecanismos de execução e conformidade

- 189.** O *Bureau* apoiou os Estados-membros na formulação de políticas de inspeção do trabalho para instituições mais eficazes, inclusivas e responsáveis. Por exemplo, nos Estados dos Balcãs, foi prestado apoio com vista a reforçar a colaboração interinstitucional. A Guatemala beneficiou da assistência da OIT para desenvolver e implementar estratégias para enfrentar a mudança dos padrões de trabalho, em particular o uso crescente do teletrabalho. Em Madagáscar, as capacidades do serviço de inspeção do trabalho foram reforçadas para melhor abordar a COVID-19 através de instrumentos de inspeção adequados. Na República da Moldávia, foi prestado apoio para alinhar o mandato do serviço de inspeção do trabalho com os requisitos da Convenção sobre a Inspeção do Trabalho (n.º 81), 1947. Os serviços de inspeção foram também apoiados na melhoria da sua eficácia através da formulação de planos de conformidade estratégicos e planos setoriais estratégicos a nível provincial (Indonésia) e nacional (Filipinas). Foram desenvolvidos ou ampliados sistemas eletrónicos de gestão de casos em vários países e as capacidades dos inspetores do trabalho para fazer cumprir os princípios e direitos fundamentais no trabalho e as regras que regem os salários, horas de trabalho e práticas de recrutamento foram reforçadas em mais de 40 países.
- 190.** Os desafios exógenos enfrentados pelos serviços de inspeção, por exemplo os relacionados com novas formas de trabalho, associados a problemas endógenos, tais como a falta de recursos,

¹⁵³ Amelita King-Dejardin, *The social construction of migrant care work. At the intersection of care, migration and gender* (OIT, 2019).

¹⁵⁴ OIT, *Securing decent work for nursing personnel and domestic workers, key actors in the care economy*, Conferência Internacional do Trabalho, 110ª Sessão, 2022.

combinados com um contexto que exigia uma ação imediata, forçaram estas instituições a redefinir as suas prioridades e muitas vezes optam por não responder às necessidades de proteção dos trabalhadores. O ecossistema do controlo da conformidade legal deve ser visto de uma maneira abrangente, exigindo uma ação coordenada da administração do trabalho, dos parceiros sociais e das instituições judiciais. O envolvimento de agentes responsáveis por áreas como a educação, saúde, manufatura, migração e finanças será também exigido. As abordagens estratégicas apoiadas pelo *Bureau* seguiram este modelo, que visa abordar as causas interrelacionadas do incumprimento através de planeamento baseado em dados factuais e ação concertada. Ao mesmo tempo, sistemas de inspeção do trabalho bem sucedidos requerem uma combinação de procedimentos, recursos, capacidades e um quadro legal que alargue o mandato da inspeção do trabalho a todos os setores, a todos os trabalhadores e a todas as disposições do direito do trabalho. O reconhecimento e utilização das prerrogativas de autoridade determinadas pela Convenção (n.º 81) e pela Convenção Relativa à inspeção do trabalho na agricultura (n.º 129), 1969, incluindo visitas sem aviso prévio aos locais de trabalho sem necessidade de consentimento prévio, e a determinação de medidas para a proteção atempada e eficaz dos trabalhadores durante o trabalho, são também cruciais para uma inspeção eficaz. As *Guidelines on general principles of labour inspection* da OIT fornecem conselhos políticos abrangentes sobre o funcionamento bem sucedido dos serviços de inspeção do trabalho.¹⁵⁵

3.2. Visar grupos de trabalhadores em alto risco de serem excluídos da proteção adequada, nomeadamente por razões associadas à discriminação e à informalidade

191. Os trabalhadores que estão excluídos da proteção, muitos dos quais estão sobrerrepresentados na economia informal, estão sujeitos a múltiplas formas de discriminação com base no sexo, raça, etnia, estado de saúde e outros motivos. São confrontados com uma marginalização e exclusão persistente e sistémica e entram no mercado de trabalho em condições de vulnerabilidade e um risco acrescido de serem sujeitos a violações dos direitos laborais. A pandemia também realçou as vulnerabilidades que enfrentam, enfatizando a necessidade de assegurar que a proteção dos trabalhadores seja inclusiva, nomeadamente através de abordagens mais bem direcionadas e integradas capazes de desafiar e corrigir as barreiras estruturais que impedem a sua igualdade de oportunidades, igualdade de participação e igualdade de tratamento no mundo do trabalho.

3.2.1 Os trabalhadores da economia informal, incluindo os trabalhadores e trabalhadoras domésticos

192. Guiada pela *Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation* (No. 204), 2015, a OIT intensificou os seus esforços para facilitar a transição para a formalidade, de modo a assegurar uma proteção dos trabalhadores e uma proteção social adequada e eficaz para todos os trabalhadores em mais de 30 países (como o Nepal, a Mongólia, o Senegal e o Vietname). Estendeu a assistência aos constituintes de modo a apoiar o desenvolvimento e implementação de estratégias integradas de formalização na Costa Rica, Costa do Marfim, Grécia, Macedónia do Norte, Senegal e Tajiquistão. Facilitou a partilha de conhecimentos entre países, incluindo fóruns de partilha de conhecimentos no Centro Internacional de Formação da OIT, e produziu *dossiers* com informação sobre os seguintes temas: a extensão da segurança social aos trabalhadores da economia informal; novas formas de informalidade; grupos específicos (predominantemente femininos) de trabalhadores que muitas vezes trabalham informalmente, tais como

¹⁵⁵ OIT, *Guidelines on general principles of labour inspection*, 2022.

trabalhadores a trabalhar no seu domicílio ou trabalhadores domésticos; a utilização de tecnologias digitais para facilitar a formalização; e o papel do diálogo social na promoção da formalização. A nível global, a OIT juntou forças com a OCDE para preparar um relatório sobre o combate à vulnerabilidade na economia informal¹⁵⁶ e é membro da Plataforma Europeia de combate ao trabalho não declarado. A OIT também desempenha um papel de liderança no desenvolvimento e implementação do roteiro para a integração dos trabalhadores informais nas economias formais no âmbito do *Global Accelerator on Jobs and Social Protection for Just Transitions*.

- 193.** No início da pandemia, foram realizadas avaliações rápidas do impacto da COVID-19 na economia informal com o objetivo de dar voz aos trabalhadores da economia informal sobre as suas necessidades prioritárias e fornecer orientação no que diz respeito a respostas imediatas e a médio prazo. As avaliações envolveram a participação de governos, parceiros sociais e organizações da economia informal e forneceram informações sobre respostas imediatas em mais de 15 países e sobre esforços que contribuem para ou reavivam processos de formalização a longo prazo. A metodologia tem sido amplamente aplicada por organizações internacionais como a Organização Internacional para as Migrações (OIM) no Iraque, o Fundo das Nações Unidas para a População e a ONU Mulheres na Jordânia e o Gabinete do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR) no Líbano e no Níger. Dada a intensidade com que os trabalhadores informais foram atingidos pela crise económica gerada pela COVID-19, a OIT documentou e amplificou as vozes dos trabalhadores da economia informal, destacando o agravamento das suas vulnerabilidades a sua exclusão em muitos países da maioria, se não de todos, das medidas governamentais para mitigar o impacto da crise (Burkina Faso, Costa do Marfim, Quênia e Togo) e a necessidade crítica de assegurar que eles não só beneficiem mas também contribuam para a recuperação. Isto levou a um aumento do apoio governamental aos trabalhadores informais e à sua transição para a formalidade (Nepal e Senegal). Foi dada especial atenção à garantia de processos participativos inclusivos: a OIT prestou apoio a organizações informais e aos parceiros sociais de modo a chegar aos trabalhadores da economia informal e ajudou a criar comités técnicos para a monitorização das avaliações, promover a divulgação e a sensibilização, envolvendo todos os agentes envolvidos.
- 194.** Mais de 80 por cento dos 75,6 milhões de trabalhadores e trabalhadoras domésticos em todo o mundo estão no emprego informal, com a percentagem de emprego informal entre os trabalhadores domésticos a duplicar em relação aos outros trabalhadores e trabalhadoras. O trabalho doméstico não é frequentemente abrangido ou é inadequadamente abrangido pela legislação de trabalho e tal legislação é frequentemente aplicada de forma inadequada na prática. Embora o trabalho doméstico não seja uma nova forma de trabalho, o facto de ocorrer em casas particulares tem exigido novos conhecimentos e métodos inovadores para permitir às instituições do mercado de trabalho alargar a proteção a estes trabalhadores. Neste contexto, desde a adoção da Convenção sobre o Trabalho Doméstico (n.º 189) e da Recomendação (n.º 201), 2011, e através da partilha de conhecimentos entre os constituintes e da documentação de práticas recomendadas, a OIT tem facilitado o desenvolvimento de dossiers de informação temáticos e transversais. Estes instrumentos contribuíram para a prestação de assistência técnica em cerca de 60 países para formalizar o trabalho doméstico, alargando a proteção dos trabalhadores e trabalhadoras e a proteção social (México e Paquistão), reforçando a voz e a representação dos trabalhadores domésticos e dos seus empregadores (Argentina), fortalecendo a capacidade institucional para a implementação legal (Filipinas) e, mais recentemente, utilizando a ciência comportamental para promover o cumprimento (Argentina e Zâmbia) e o recrutamento justo de trabalhadores e trabalhadoras domésticos migrantes (Hong Kong, China). Estes esforços

¹⁵⁶ OIT e OCDE, *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*, 2019.

contribuíram para uma diminuição de 16 pontos percentuais dos trabalhadores e trabalhadoras domésticos que estão totalmente excluídos das leis do trabalho desde 2011.¹⁵⁷

- 195.** Durante a pandemia, a OIT realizou um exercício de levantamento do impacto da COVID-19 no trabalho doméstico e das medidas tomadas pelos governos e pelos parceiros sociais, em particular organizações de trabalhadores domésticos, para os ajudar e, com base numa metodologia de avaliação rápida, produziu dados sobre o impacto da COVID-19 nos empregos e rendimentos dos trabalhadores e trabalhadoras domésticos.¹⁵⁸ Em alguns casos, tendo em conta as necessidades urgentes, as organizações de trabalhadores e trabalhadoras domésticos foram equipadas para satisfazer as necessidades humanitárias dos trabalhadores domésticos, nomeadamente através do fornecimento de alimentos e equipamento de proteção individual e da sua retirada de situações de violência e assédio (Sri Lanka). As organizações de empregadores de trabalhadores domésticos e de trabalhadoras domésticas, onde existiam, também defenderam conjuntamente a extensão de medidas de emergência para sua proteção, de modo a assegurar a continuidade de um serviço de qualidade em condições seguras (Itália). Estas medidas de emergência, tais como apoio ao rendimento e orientação sobre normas de SST, representaram práticas recomendadas a serem replicadas em tempos de crise no futuro, para além de sublinharem a necessidade premente de formalizar os seus empregos a longo prazo.

3.2.2. Trabalhadores migrantes e refugiados

- 196.** Em conformidade com o plano de ação para 2018-22 que levar a cabo as conclusões relativas à governação justa e eficaz da migração laboral adotadas pela Conferência na sua 106ª Sessão (2017),¹⁵⁹ a OIT produziu: um compêndio de práticas contendo soluções políticas sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores migrantes em situação irregular e o tratamento da migração laboral irregular;¹⁶⁰ um guia para decisores políticos e profissionais sobre o alargamento da proteção social aos trabalhadores migrantes, refugiados e as suas famílias;¹⁶¹ um relatório sobre o acesso à habitação para os trabalhadores migrantes na região da ASEAN recomendando o fornecimento de normas mínimas de habitação baseadas em direitos;¹⁶² e um relatório sobre migração laboral temporária.¹⁶³ As três edições das estimativas globais sobre trabalhadores migrantes¹⁶⁴ foram utilizadas pelas agências das Nações Unidas, Estados-membros e serviços nacionais de estatística apoiados pela OIT para implementar as *Guidelines concerning statistics of international labour migration*,¹⁶⁵ que levaram a uma base de dados sobre migração laboral da OIT que abrange mais de 124 países. A OIT apoiou ainda os países na implementação da metodologia de recolha de dados do Banco Mundial e da OIT sobre a cobrança de comissões e

¹⁵⁷ OIT, *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*, 2021.

¹⁵⁸ OIT, "Impact of the COVID-19 crisis on loss of jobs and hours among domestic workers", ficha informativa, junho de 2020; e OIT, "Beyond contagion or starvation: Giving domestic workers another way forward", ficha informativa, maio de 2020.

¹⁵⁹ OIT, *Matters arising out of the work of the 106th Session (2017) of the International Labour Conference: Follow-up to the resolution concerning fair and effective labour migration governance*, GB.331/INS/4/1(Rev.), 2017.

¹⁶⁰ OIT, *Protecting the rights of migrant workers in irregular situations and addressing irregular labour migration: A compendium*, 2021.

¹⁶¹ https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_826684/lang--en/index.htmOIT, *Extending social protection to migrant workers, refugees and their families: A guide for policymakers and practitioners*, 2021.

¹⁶² OIT, *Home truths: Access to adequate housing for migrant workers in the ASEAN region*, 2022.

¹⁶³ OIT, *Temporary labour migration: Unpacking complexities – Synthesis Report*, 2022.

¹⁶⁴ OIT, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology*, 2015; OIT, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology – Second Edition*, 2018; e OIT, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology – Third edition*, 2021.

¹⁶⁵ OIT, *Guidelines concerning statistics of international labour migration*, 20th International Conference of Labour Statisticians, 2018.

custos de recrutamento, enquanto responsáveis conjuntos do *Sustainable Development Goal indicator 10.7.1* (custo de recrutamento suportado pelo trabalhador em proporção do rendimento mensal auferido no país de destino).

- 197.** A OIT expandiu significativamente a sua assistência a nível nacional através do reforço da cooperação para o desenvolvimento dos trabalhadores migrantes e refugiados, incluindo a Parceria para melhorar as perspectivas das pessoas deslocadas à força e das comunidades de acolhimento (parceria PROSPECTS) financiada pelos Países Baixos. O trabalho a nível nacional tem sido informado e tem contribuído para a produção de instrumentos e iniciativas estratégicas levadas a cabo a nível global. Beneficiando da assistência dos países da OIT e através de uma vasta carteira de cooperação para o desenvolvimento, vários Estados-membros desenvolveram ou atualizaram políticas e legislação de migração laboral justa sobre questões específicas, incluindo a reintegração de trabalhadores migrantes, contratos de trabalho normalizados e eliminação da cobrança de comissões de recrutamento a cargo dos trabalhadores. Com o apoio da OIT, os Estados-membros estão a tomar medidas para estabelecer ou reforçar mecanismos institucionais para monitorizar a implementação de quadros de governação da migração laboral e para introduzir serviços não discriminatórios para promover o trabalho digno para os trabalhadores migrantes, refugiados e deslocados por crises. Cinco instituições regionais reviram os seus quadros de governação sobre migração ou mobilidade laboral e foram desenvolvidos sete acordos laborais bilaterais para melhorar a proteção dos trabalhadores migrantes e outros que trabalham no estrangeiro, em particular entre países da Ásia e dos Estados Árabes. As parcerias com a OIM, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento e a ONU Mulheres ajudaram a reforçar as sinergias a nível nacional, e uma parceria com o ACNUR expandiu a resposta da ONU na abordagem da dimensão laboral e de emprego da crise global dos refugiados.
- 198.** Operando em 30 países, a *Fair Recruitment Initiative* contribui para a implementação de um grande objetivo do Pacto Global das Nações Unidas para uma Migração Segura, Ordenada e Regular e serve como base para o desenvolvimento de políticas nacionais, tais como a *Fair Recruitment Guidance for Temporary Migrant Workers in the United States of America* de 2022, que pretende aumentar a transparência e salvaguardar os direitos dos trabalhadores. Como parte da *Fair Recruitment Initiative Strategy for 2021-25*, a OIT convoca conjuntamente o *Global Forum for Responsible Recruitment* com a OIM Além disso, tem organizado o *Global Media Competition on Labour Migration* desde 2015.
- 199.** Foram fornecidos serviços integrados diretamente aos trabalhadores migrantes. Por exemplo, em países de África e da Ásia, a OIT prestou apoio aos serviços públicos de emprego e aos parceiros sociais para facilitar a integração dos migrantes no mercado de trabalho, promover o recrutamento justo, fornecer informações antes da partida e no regresso, e estabelecer centros de recursos de migrantes que oferecem informações e serviços para mitigar os riscos de abusos no recrutamento, migração irregular, exploração, violência e abuso. No início da pandemia, as avaliações de impacto da OIT ajudaram a obter uma melhor compreensão dos constrangimentos específicos enfrentados pelos migrantes retidos ou que regressam aos seus países de origem, e informaram a ação nacional em conformidade. Para colmatar lacunas na proteção, a OIT concentrou-se na prestação de serviços diretos, incluindo transferências monetárias, assistência jurídica, abrigo, aconselhamento profissional e reintegração. Estes esforços atingiram mais de 400 000 trabalhadores migrantes em todos os países da ASEAN que ficaram retidos, repatriados ou forçados a partir. Juntamente com a Network on Migration da ONU, foram produzidas orientações para informar as respostas da ONU à COVID-19, incluindo para abordar as consequências socioeconómicas da COVID-19 e onexo entre a COVID-19, as alterações climáticas e a migração laboral. A investigação da OIT sobre o impacto da COVID-19 e o nexo entre as

alterações climáticas e a migração laboral no Sul da Ásia explorou a forma como os trabalhadores migrantes internos e internacionais que se deslocaram ou foram deslocados no contexto das alterações climáticas foram afetados pela pandemia.¹⁶⁶

- 200.** A migração laboral ganhou maior visibilidade a nível global. Através da Network on Migration da ONU e com o envolvimento dos parceiros sociais, foi adotada em 2022 a primeira orientação global da ONU para a conceção, implementação e monitorização de acordos bilaterais sobre migração laboral baseada nos direitos.¹⁶⁷

3.2.3. Pessoas com deficiências

- 201.** Alinhada com a *Disability Inclusion Strategy* da ONU, a *Disability and Inclusion Policy and Strategy 2020-23* da OIT resume o compromisso global da OIT de incorporar efetivamente uma abordagem inclusiva à deficiência na investigação, políticas e programas da OIT. O emprego de pessoas com deficiência no setor privado continuou a crescer, apoiado pela *Global Business and Disability Network*, que inclui empresas multinacionais e mais de 30 redes nacionais de empresas e de deficientes. Como resultado dos esforços conjuntos da *China Business and Disability Network* e da *China Disabled Persons' Federation*, a China prevê a criação e promoção de um sistema nacional de orientação profissional para pessoas com deficiência. Ao mesmo tempo, a inclusão da deficiência nas organizações de trabalhadores (Brasil, Quênia e Uruguai) e nas organizações de empregadores (Colômbia) também registou um aumento nos últimos anos.

3.2.4. Pessoas que vivem com VIH e SIDA

- 202.** Foram implementadas, em vários países de elevado impacto do VIH, estratégias e programas de prevenção do VIH integrando respostas para enfrentar as repercussões da COVID-19, para além do reforço das capacidades dos inspetores do trabalho para avaliar os riscos relacionados com o VIH como parte das inspeções de rotina às fábricas. Por exemplo, o Botswana adotou um plano estratégico nacional para reduzir as barreiras relacionadas com os direitos humanos aos serviços de VIH e tuberculose (2020-25), Eswatini adotou a Política Nacional de Bem-Estar no Local de Trabalho que inclui disposições para pessoas a viver com VIH e SIDA, e uma política tripartida no setor têxtil foi adotada no Haiti para lutar contra a discriminação relacionada com o VIH. O trabalho a nível nacional foi complementado por um inquérito Gallup sobre a discriminação do VIH no mundo do trabalho, que fornece uma base empírica para a ação dos governos e das organizações patronais e de trabalhadores no sentido de promover um ambiente de trabalho saudável e seguro, combatendo o estigma e a discriminação.¹⁶⁸

3.2.5. Trabalhadores em modalidades de trabalho específicas

- 203.** Um relatório global de 2016 destaca as oportunidades e desafios associados a formas de emprego atípicas, bem como as políticas necessárias para melhorar a sua qualidade.¹⁶⁹ No início da pandemia, a Organização chamou a atenção para as desigualdades na proteção dos trabalhadores resultantes do estatuto contratual dos trabalhadores, salientando que os trabalhadores temporários ou a tempo parcial não têm as mesmas prestações sociais e a mesma

¹⁶⁶ OIT, *Impact of COVID-19 on nexus between climate change and labour migration in selected South Asian countries: An exploratory study*, 2021.

¹⁶⁷ Network on Migration da ONU, *Guidance on bilateral labour migration agreements*, 2022.

¹⁶⁸ OIT, *The ILO Global HIV Discrimination in the World of Work survey*, 2021.

¹⁶⁹ OIT, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, 2016.

proteção dos trabalhadores que os outros trabalhadores.¹⁷⁰ Foram também identificados mecanismos de manutenção de emprego durante a pandemia com maior acesso para trabalhadores em formas atípicas de emprego. À medida que os países saem da crise, os quadros regulamentares existentes devem ser alterados para assegurar a igualdade de tratamento dos trabalhadores, independentemente do seu estatuto contratual. Um relatório global de 2021 enfatiza ainda mais as dificuldades enfrentadas por aqueles que trabalham a partir do domicílio, particularmente as mulheres, quer sejam trabalhadores no domicílio ou teletrabalhadores altamente qualificados, em equilibrar as exigências do trabalho com as responsabilidades familiares.¹⁷¹

- 204.** Durante o período de 2020-21, foram realizados diagnósticos tendo em conta considerações de género em diversas modalidades de trabalho, incluindo trabalho em plataformas digitais, tendo sido identificadas possíveis medidas para assegurar uma proteção dos trabalhadores eficaz (Estado Plurinacional da Bolívia, Colômbia e Equador). Em 2022-23, a OIT está a prestar apoio aos constituintes no estabelecimento de diagnósticos nacionais, no desenvolvimento e implementação de medidas políticas para assegurar a proteção eficaz dos trabalhadores em diversas formas de modalidades de trabalho, e na concentração em medidas inovadoras de proteção dos trabalhadores em apoio aos mais atingidos pela pandemia (Argentina, Marrocos e Macedónia do Norte). Além disso, está a ser realizado em Eswatini um estudo de diagnóstico para avaliar a incidência, as formas e os fatores que levam ao trabalho a partir do domicílio, bem como os défices do trabalho digno dessa modalidade de trabalho, o qual, uma vez validado pelos constituintes tripartidos, informará as recomendações políticas.
- 205.** O aumento da digitalização traz oportunidades e desafios para o mundo do trabalho. Embora a recolha e o tratamento de dados respondam frequentemente a necessidades legítimas, incluindo gestão de recursos humanos e SST, podem também implicar o risco de violação do direito dos trabalhadores à privacidade, nomeadamente no que diz respeito aos seus dados pessoais, e exige uma governação adequada. O interesse da OIT na proteção dos dados pessoais dos trabalhadores não é recente. No entanto, foram levantadas novas preocupações em relação à digitalização da economia, incluindo no que diz respeito ao trabalho no âmbito de plataformas digitais e à monitorização digital dos trabalhadores, que tem vindo a aumentar também com o destaque do teletrabalho desde o início da pandemia. O relatório de referência *World Employment and Social Outlook 2021* explora a forma como a economia de plataformas contemporânea está a transformar a forma como o trabalho é organizado, e analisa o impacto das plataformas de trabalho digitais nas empresas, nos trabalhadores e na sociedade em geral.¹⁷² A nível setorial, a reunião técnica sobre o impacto da digitalização no setor financeiro, realizada em janeiro de 2022, destacou a necessidade de um ambiente político adequado para colher os benefícios da digitalização e considerou medidas para assegurar que o trabalho à distância e outras modalidades de trabalho aumentem efetivamente a produtividade e promovam o trabalho digno.¹⁷³ O relatório de base da reunião de peritos sobre trabalho digno na economia de plataformas, realizada em outubro de 2022, sublinhou a vastidão e complexidade do setor e reconheceu a relevância do tema para o mundo do trabalho contemporâneo e o papel de liderança da OIT na definição de percursos para assegurar que todos os trabalhadores de plataformas desfrutem de trabalho digno, ao mesmo tempo maximizando as oportunidades que

¹⁷⁰ OIT, "A policy framework for tackling the economic and social impact of the COVID-19 crisis", sumário sobre políticas, maio de 2020.

¹⁷¹ OIT, *Working from home: From invisibility to decent work*, 2021.

¹⁷² OIT, *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, 2021.

¹⁷³ OIT, *Conclusions of the technical meeting on the impact of digitalization in the finance sector*, TMDFS/2022/8, 2022.

este segmento da economia traz.¹⁷⁴ Além disso, em resposta ao apelo feito pelos Estados-membros na Declaração do Centenário, a OIT tem vindo a desenvolver uma investigação sobre a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores para apoiar a elaboração de recomendações políticas.¹⁷⁵

3.3. Conclusões que podem ser deduzidas deste capítulo

206. A utilização sistemática de todos os meios de ação da OIT em todas as suas intervenções tem sido fundamental para: abordar problemas antigos e responder a questões conjunturais, tais como a crise da COVID-19, que têm um impacto negativo no acesso à proteção dos trabalhadores, nomeadamente os mais vulneráveis; permitir que os comentários dos órgãos de supervisão da OIT sejam tidos em conta, conforme apropriado; e facilitar as interligações entre o trabalho político a nível global e nacional, sendo os produtos do conhecimento informados pelas intervenções a nível nacional e a assistência ao país, por sua vez, guiados pela investigação, ferramentas e metodologias globais. As parcerias estratégicas com organizações internacionais e regionais foram também fundamentais para fazer avançar a agenda da proteção dos trabalhadores e colocá-la na ordem de trabalhos de uma série de plataformas globais e regionais.

¹⁷⁴ OIT, *Decent work in the platform economy*.

¹⁷⁵ Frank Hendrickx, "Protection of workers' personal data: General principles", documento de trabalho OIT 62, 2022.

► Conclusões e o caminho a seguir

- 207.** Muita coisa aconteceu no domínio da proteção dos trabalhadores desde a primeira discussão recorrente em 2015, apontando tanto a continuidade como a descontinuidade em relação às tendências passadas. Tem havido progressos inegáveis em todas as dimensões da proteção dos trabalhadores e trabalhadoras, desde a SST à proteção da maternidade. No entanto, os avanços têm sido frequentemente irregulares e intermitentes, e a informalidade continua a ser um problema persistente, especialmente nas economias em desenvolvimento. Em 2020, a pior crise mundial de saúde dos últimos cem anos eclodiu com devastadoras consequências sociais e económicas, especialmente nos setores mais duramente atingidos. A vulnerabilidade dos trabalhadores em formas informais e inseguras de trabalho e a dos que enfrentam discriminação sistémica tornou-se mais visível. As contínuas tensões geopolíticas, a guerra e uma crise do custo de vida correm o risco de agravar estas vulnerabilidades e desigualdades. As perspetivas de realização da proteção dos trabalhadores para todos dependem da medida em que estas crises em curso estejam a acelerar ou a atrasar o progresso alcançado até agora e a afetar o apoio aos que mais necessitam de tal proteção. A realização deste objetivo depende também da vontade e das políticas implementadas para o alcançar.
- 208.** Proporcionar a todos uma proteção dos trabalhadores adequada e inclusiva adquiriu maior visibilidade na agenda da OIT como parte dos seus esforços para fazer avançar o desenvolvimento centrado no ser humano. É um objetivo que se reflete em várias declarações e compromissos tripartidos de alto nível que têm sido adotados pela Conferência nos últimos anos, bem como no trabalho programático da OIT, como ilustrado no capítulo anterior. Durante o período de maior impacto da COVID-19, a OIT demonstrou visão, pensamento estratégico, agilidade e capacidade de resposta no apoio aos seus constituintes na orientação em circunstâncias excecionalmente terríveis. Uma definição mais estratégica da agenda da Conferência, combinada com a cuidadosa sequenciação de Exames de Conjunto e reuniões técnicas ou de peritos, resultou também em percursos mais significativos para os principais resultados, por exemplo sobre SST. A proteção dos trabalhadores e uma parte justa do fruto do progresso são pilares da resposta abrangente e integrada da OIT para a redução e prevenção das desigualdades no mundo do trabalho e da estratégia associada adotada pelo Conselho de Administração em novembro de 2022.¹⁷⁶
- 209.** Parcerias com organizações da ONU e outras entidades, incluindo a OMS, a *Equal Pay International Coalition*, a OCDE e a *Lloyd's Register Foundation*, permitiram à OIT expandir o seu alcance, realizar economias de escala e harmonizar perspetivas e abordagens. O envolvimento contínuo com o G7, o G20 e os BRICS (Brasil, Federação Russa, Índia, China e África do Sul) permitiu também o aprofundamento de importantes diálogos e compromissos políticos sobre plataformas de trabalho digitais, proteção dos trabalhadores, estratégias de formalização, igualdade de género e inclusão da deficiência nos mercados de trabalho.
- 210.** De modo a avançar e cumprir a promessa feita na *Agenda 2030 for Sustainable Development* de não deixar ninguém para trás e o compromisso da OIT de alcançar a justiça social, podem ser tidas em consideração as áreas políticas a seguir enunciadas.

¹⁷⁶ OIT, *Follow-up to the resolution concerning inequalities and the world of work (2021): Comprehensive and integrated ILO strategy to reduce and prevent inequalities in the world of work*, GB.346/INS/5, 2022.

- *Criação de emprego formal e produtivo.* Quando a economia é incapaz de proporcionar emprego produtivo suficiente, o desemprego aumenta e, em muitos países, a economia informal prospera, trazendo consigo uma ausência ou níveis muito baixos de proteção no trabalho. As empresas com um baixo nível de produtividade não são capazes de oferecer salários decentes e têm mais dificuldade em implementar medidas de segurança e saúde e reduzir as horas de trabalho excessivo. Isto ilustra a razão pela qual a proteção dos trabalhadores não pode ser dissociada da criação de emprego produtivo. É necessário um quadro macroeconómico pró-emprego e de género, incluindo políticas fiscais, monetárias, industriais, setoriais e laborais, políticas ativas de mercado de trabalho eficazes e ambientes reguladores favoráveis para a criação de empregos formais e produtivos. A criação de um ambiente propício às empresas sustentáveis é de importância crucial, considerando que tais empresas são a principal fonte de emprego.
- *Defender mais investimentos na proteção dos trabalhadores e aproximar o trabalho da proteção social.* Mulheres e homens no espectro inferior da distribuição de rendimentos, em formas inseguras de trabalho ou na economia informal estão tipicamente entre os mais afetados por riscos e crises sociais. Muitos destes trabalhadores também enfrentam discriminação e estigma relacionados com a sua identidade. Superar estas vulnerabilidades para realizar um desenvolvimento centrado no ser humano implica progredir simultaneamente em termos de proteção dos trabalhadores e de proteção social, incluindo através da análise das necessidades e circunstâncias setoriais específicas. Embora tenha havido um amplo apoio ao objetivo de alcançar a proteção social universal, ainda não foi feito um apelo semelhante à proteção dos trabalhadores. No entanto, ambas são igualmente vitais e reforçam-se mutuamente. Em conjunto, aumentam a capacidade de agir tanto sobre as alavancas de distribuição como de redistribuição para reduzir as desigualdades e adotar medidas mais eficazes para fazer face a choques externos. Além disso, existem numerosas interações positivas entre as duas dimensões da proteção dos trabalhadores. Por exemplo, a prevenção de lesões e doenças profissionais, e a garantia de rendimentos adequados e tempo de trabalho digno reduz a pressão sobre os sistemas de segurança social e melhora a sua sustentabilidade financeira. Poderá ser prestada maior atenção à compreensão das combinações de políticas salariais, de proteção social e fiscais que podem ser mais conducentes a assegurar uma proteção adequada, inclusiva e sustentável a todos os trabalhadores em diferentes mercados de trabalho e em diferentes circunstâncias socioeconómicas.
- *Prestar especial atenção às pessoas mais expostas à exclusão da proteção adequada.* Um desafio pendente é a prestação de proteção dos trabalhadores que enfrentam discriminação e desvantagem no mercado de trabalho. Isto inclui mulheres, jovens, migrantes, pessoas idosas, povos indígenas e tribais, pessoas a viver com VIH ou afetadas pelo VIH ou SIDA, pessoas com deficiência e alguns grupos profissionais, tais como trabalhadores e trabalhadoras domésticos. Garantir o acesso destes trabalhadores à proteção dos trabalhadores exige medidas para abordar sistematicamente as suas circunstâncias e necessidades específicas em todas as dimensões da proteção do trabalho através de intervenções integradas e direcionadas. Muitos destes trabalhadores estão sobrerrepresentados na economia informal, que, mais geralmente, inclui aqueles que, por definição, não têm proteção adequada. A transição da economia informal para a economia formal é, assim, uma condição para proporcionar o acesso a uma proteção adequada para muitas pessoas no mundo. A necessidade de prestar especial atenção àqueles que são especialmente vulneráveis aos défices de proteção mais graves é essencial para garantir que ninguém fica para trás, de modo a inverter desigualdades profundas e construir sociedades mais iguais e mais justas.
- *Proporcionar proteção adequada a todos os trabalhadores em todas as modalidades de trabalho.* Um número crescente de trabalhadores com emprego assalariado encontra-se em diversas

formas de trabalho ou disposições contratuais que se caracterizam por diferentes níveis de proteção dos trabalhadores e proteção social. Ao mesmo tempo, a heterogeneidade dos trabalhadores independentes tem-se tornado cada vez mais aparente. Esta categoria de trabalhadores compreende pessoas que desempenham atividades empresariais genuínas, bem como pessoas que se encontram numa situação de forte dependência económica em relação ao seu empregador principal. Como resultado, a distinção entre emprego dependente e trabalho independente tornou-se cada vez mais ténue, levando a um número crescente de casos em que a classificação dos trabalhadores como independentes tem sido questionada. Embora a *Employment Relationship Recommendation* (No.º 198), 2006, forneça orientações gerais, não há unanimidade ou uma abordagem única relativamente a esta classificação, que varia de acordo com o quadro jurídico e as circunstâncias nacionais. Como a relação laboral continua a ser a principal porta de entrada para a proteção dos trabalhadores e proteção social, um grande número de trabalhadores que caem numa "zona cinzenta" são total ou parcialmente privados de ambos os tipos de proteção. Para além destes casos, é necessário explorar mais aprofundadamente que dimensões da proteção dos trabalhadores podem ser alargadas aos trabalhadores independentes e as modalidades para assegurar que as leis e regulamentos correspondentes sejam efetivamente aplicados.

- *Realizar progressos no domínio da SST.* Ao reconhecer a SST como um princípio fundamental e o direito ao trabalho, a OIT deu um novo impulso ao seu trabalho nesta área e à proteção dos trabalhadores em geral. De facto, as ligações de reforço mútuo entre um ambiente de trabalho seguro e saudável e as outras condições de trabalho significa que a plena realização de um ambiente de trabalho seguro e saudável dependerá também do progresso da outra dimensão da proteção dos trabalhadores, e vice-versa. Os esforços para abordar estes fatores devem, portanto, ser reforçados nos sistemas e regulamentos de SST. Estenexo precisa de ser reforçado no desenvolvimento de políticas e programas relevantes. Uma área da SST que ilustra isto é a prevenção da violência e do assédio, incluindo a que se baseia na discriminação. Para serem bem sucedidas, quaisquer medidas de prevenção, apoio e reparação devem prestar especial atenção aos perigos e riscos decorrentes da discriminação, incluindo o abuso das relações de poder e de género, normas culturais e sociais, e da falta de respeito por outros princípios e direitos fundamentais no trabalho. Os processos de definição de normas sobre perigos biológicos, perigos químicos, ergonomia e movimentação manual de cargas, e a proteção de máquinas que a Organização ajudarão a posicionar a OIT mais firmemente como a autoridade internacional líder neste campo, enquanto que serão necessários esforços adicionais substanciais para alcançar a ratificação universal das duas Convenções fundamentais relacionadas com a SST, nomeadamente as Convenções (n.º 155) e (n.º 187), bem como para avançar com a ratificação das outras normas de SST. Uma ênfase na estratégia global revista em SST poderia dar um novo impulso ao reforço da inclusão e equidade da proteção laboral.
- *Manter uma atenção sustentada sobre os salários e o tempo de trabalho.* Embora algumas das outras dimensões da proteção dos trabalhadores tenham merecido maior atenção no mundo contemporâneo do trabalho, os salários e o tempo de trabalho, que estiveram no centro do trabalho da OIT há um século, continuam a ser duas dimensões fundamentais da proteção dos trabalhadores. Nos últimos anos, muitos países adotaram ou reformaram salários mínimos e outras políticas salariais, tais como os salários do setor público. A vontade de desenvolver mecanismos de fixação de salários baseados em dados factuais está a crescer. Pagar um salário digno nas cadeias de abastecimento está a tornar-se objeto de uma atenção crescente por parte das empresas multinacionais e a dando origem a um grande número de iniciativas multissetoriais. A OIT deveria, portanto, reforçar a sua capacidade de fornecer orientação e informação sobre essas questões salariais. O tempo de trabalho é uma área política complexa

que evoluiu significativamente durante a última década e que levou a mudanças substanciais nos pedidos de assistência dos constituintes. Estes vão desde os pedidos tradicionais relativos aos limites das horas de trabalho, aos pedidos relativos ao nexo entre as horas de trabalho e a produtividade, à regulamentação das horas extraordinárias, à partilha de trabalho e modalidades de trabalho flexíveis, incluindo no contexto de respostas sustentáveis anticrise e, mais recentemente, às transformações digitais. Algumas destas questões exigem soluções nacionais, enquanto outras podem exigir respostas globais. Em ambos os casos, a OIT, como agência líder neste campo, precisa de estar à altura da tarefa. Isto implica um trabalho contínuo de análise e investigação para um aconselhamento político bem informado e uma presença técnica no terreno que atualmente não existe.

- *Aproveitar as oportunidades e minimizar os desafios da digitalização da economia para a proteção dos trabalhadores.* As tecnologias digitais conduziram a novas formas de produzir, trabalhar e viver. A economia das plataformas está a crescer rapidamente e representa uma oportunidade para a criação de emprego e a organização mais flexível dos processos de produção. Também gera desafios, sobre os quais as opiniões divergem, para alcançar níveis adequados de trabalho e proteção social para trabalhadores com um estatuto diferente no emprego. A utilização de tecnologias digitais levou também a uma expansão massiva do âmbito da monitorização e da recolha e tratamento de dados. Sem dúvida, se utilizados adequadamente, os novos dispositivos podem ajudar os empregadores a promover um ambiente de trabalho saudável e seguro e a cumprir as suas responsabilidades e obrigações legais. Contudo, podem também levar a graves intrusões na vida privada dos trabalhadores, à tomada de decisões tendenciosas e a práticas antissindicais. As tecnologias digitais também permitiram que milhões de trabalhadores mudassem para o teletrabalho durante a crise da COVID-19. Para muitos, o teletrabalho, na sua forma híbrida, tornou-se o "novo normal". Juntamente com as suas muitas vantagens, o teletrabalho também revelou alguns desafios, incluindo a indefinição da vida pessoal e do trabalho e, em alguns casos, o prolongamento das horas de trabalho. Isto gerou um intenso debate sobre o que é frequentemente chamado "o direito de desligar". Uma discussão geral pela Conferência em 2025 (ou uma dupla discussão sobre uma norma em 2025-26) sobre trabalho digno na economia das plataformas proporcionará mais orientações aos constituintes e ao Bureau a este respeito. Uma discussão de norma poderia ser complementada por uma possível reunião de peritos sobre a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores na era digital, na sequência de uma decisão tomada pelo Conselho de Administração em 2023. O desenvolvimento de orientações mais detalhadas, normativas ou não, sobre teletrabalho e formas híbridas de trabalho poderia também estar previsto.
- *Combater a subvalorização do trabalho de cuidados.* A importância da economia dos cuidados para o funcionamento e a resiliência dos trabalhadores e das suas famílias, empresas, mercados de trabalho e sociedades ganhou maior reconhecimento ao longo dos últimos anos. Há também um reconhecimento crescente de que sem um trabalho de cuidados digno não pode haver igualdade de género transformadora, incluindo mais e melhores empregos para as mulheres. As pessoas prestadoras de cuidados abrangem as economias formal e informal e muito trabalho de cuidados não é remunerado. As suas condições de trabalho apesar das suas valiosas contribuições sociais e económicas, tendem a ser de má qualidade e as diferenças salariais entre homens e mulheres situam-se nos 20 por cento a nível mundial.¹⁷⁷ Era amplamente espetável que as lições decorrentes da pandemia da COVID-19 persuadissem os decisores políticos a inverter décadas de subinvestimento nestes setores essenciais. As realidades atuais provam que estas esperanças são demasiado otimistas em muitos países. Ao

¹⁷⁷ OIT e OMS, *The gender pay gap in the health and care sector: a global analysis in the time of COVID-19*, 2022.

avançar, e como contributo para a discussão geral da Conferência de 2024 sobre trabalho digno e economia dos cuidados, pode ser importante abordar, com carácter prioritário, a subvalorização do trabalho nestes setores. Isto pode ser feito através da recolha e análise regular de dados salariais e das condições de trabalho específicas do setor, em colaboração com a OMS e outras agências relevantes da ONU, e um enfoque na eliminação de lacunas legais, na redução da dependência excessiva em disposições contratuais temporárias e a pedido e no avanço da formalização de empregos.

211. A realização e os progressos nestas oito áreas políticas dependerá, entre outras coisas, da criação de um ambiente de apoio e de capacitação, inclusive para:

- *Fomentar o diálogo social tripartido e bipartido como mecanismos cruciais para assegurar uma proteção dos trabalhadores adequada.* Os empregadores e os trabalhadores devem gozar plenamente do seu direito à liberdade de associação e ao reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva como condições prévias essenciais para o diálogo social. Considerando as transformações significativas experimentadas pelo mundo do trabalho e, em conformidade com a resolução e conclusões relativas à segunda discussão recorrente sobre diálogo social e tripartismo adotado pela Conferência em 2018,¹⁷⁸ novas abordagens e ações devem ser postas em prática para assegurar que estes princípios e direitos fundamentais no trabalho sejam efetivamente garantidos a todos os trabalhadores, incluindo os tradicionalmente excluídos do seu gozo e os que se encontram em novas e emergentes formas de emprego. Ao mesmo tempo, deve ser prosseguido o reforço da capacidade dos constituintes tripartidos de se envolverem em diálogos sociais nacionais sobre proteção dos trabalhadores e mecanismos de governação tripartida. O pleno desenvolvimento da negociação coletiva a todos os níveis adequados tanto no setor público como no privado e a expansão das convenções coletivas a todos os trabalhadores são, nomeadamente, um meio de alcançar condições de trabalho dignas, uma justa parte dos frutos do progresso e salário igual para trabalho de igual valor.
- *Promover a ratificação e implementação das Convenções fundamentais da OIT e outras normas internacionais do trabalho relevantes.* O estabelecimento de normas laborais internacionais, e a sua promoção, ratificação e aplicação através da ação concertada dos governos e representantes dos empregadores e dos trabalhadores, lança as bases de uma proteção adequada dos trabalhadores. Embora muitas normas tenham provado a sua contínua relevância e impacto, a OIT deveria assegurar que o seu conjunto de normas está bem equipado para responder a novos desafios e para promover a coerência política num ambiente em mudança.
- *Desenvolver conhecimentos de vanguarda que respondam às realidades e necessidades dos constituintes.* Num mundo do trabalho em rápida evolução, a prestação dos melhores serviços possíveis sobre questões de proteção dos trabalhadores depende da capacidade do *Bureau* para compreender as evoluções no mercado de trabalho, com o objetivo de manter a sua base de conhecimentos atualizada e de explorar a experiência dos constituintes. Isto é um desafio num contexto de restrições orçamentais. Devem ser concebidas formas inovadoras que combinem a requalificação regular do pessoal existente com o desenvolvimento de parcerias estratégicas com associações profissionais, instituições académicas e outras para realizar economias de escala ou partilhar o custo da produção de conhecimentos de vanguarda, aderindo ao mesmo tempo às prioridades e valores da OIT.
- *Avaliar os impactos políticos e institucionais.* Os benefícios de condições de trabalho dignas para o bem-estar e dignidade dos trabalhadores, produtividade e competitividade empresarial são

¹⁷⁸ OIT, *Resolution and conclusions concerning the second recurrent discussion on social dialogue and tripartism*, Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão, 2018.

indiscutíveis. Contudo, tem-se revelado difícil para a OIT documentar ou medir consistentemente como as alterações às leis ou instituições ou a introdução de novos programas, incluindo o reforço das capacidades, melhoraram a vida quotidiana dos trabalhadores. É certo que os efeitos de uma lei ou política nova ou revista levam tempo a manifestar-se. No entanto, são necessários maiores esforços para estimar o seu impacto na vida dos trabalhadores, a curto e médio prazo, e identificar que outros fatores contribuíram para determinados resultados. Isto é fundamental para avaliar a solidez das mudanças regulamentares ou institucionais e para informar outras mudanças políticas, mas é também crucial para a legitimidade da ação da OIT e para o reforço dos laços com os parceiros de desenvolvimento.

- *Aumentar o alcance das ações da OIT através da concertação com outras organizações do sistema multilateral.* Estabelecer alianças e promover a cooperação com outras organizações do sistema multilateral ajuda a fomentar a coerência política, mobilizar esforços e aumentar o investimento na proteção dos trabalhadores. Também ajuda a abordar algumas das causas profundas da exclusão dessa proteção, tais como a discriminação e a informalidade, cujas forças condutoras estão em parte fora do mundo do trabalho. Um maior envolvimento da OIT no diálogo e iniciativas relacionadas com a proteção dos trabalhadores no sistema multilateral também ajudaria a alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, nomeadamente o Objetivo 8 (Promover o crescimento económico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho digno para todos) e o Objetivo 10 (Reduzir a desigualdade dentro e entre países). A *Global Coalition for Social Justice* desempenhará um papel significativo no estabelecimento de tais alianças e parcerias.