

**A SUA SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO:  
UMA COLECÇÃO DE MÓDULOS**



**SAÚDE E SEGURANÇA PARA AS MULHERES**



**BUREAU PARA AS ACTIVIDADES DOS TRABALHADORES  
BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO**

**A SUA SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO: UMA COLECÇÃO DE MÓDULOS**

# **Saúde e Segurança para as Mulheres**

*Bureau para as Actividades dos Trabalhadores*

**Bureau Internacional do Trabalho, Genebra**

A edição original desta obra foi publicada pelo *Bureau* Internacional do Trabalho, Genebra, sob o título ***Introduction to Occupational Health and Safety***

Copyright © 1996 Organização Internacional do Trabalho.

Tradução portuguesa Copyright © 2009 Gabinete de Estratégia e Planeamento, GEP/MTSS.

Traduzido e publicado mediante autorização

A sua saúde e segurança no trabalho: uma colecção de módulos

**ISBN: 978-972-704-357-6 (colecção)**

ISBN da edição original: 92-2-109440-5 (edição impressa);

ISBN: 92-2-108014-5 (colecção)

Tradução: AP/Portugal

Impressão: Etigrafe

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

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

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

## Prefácio

Imperfeito como é o mundo onde vivemos, alguns acidentes são indubitavelmente inevitáveis, mas muitos outros não teriam necessidade de ocorrer. Particularmente, no local de trabalho não deveriam ocorrer quaisquer acidentes de trabalho. Se esta visão pertence a um mundo ideal, como alguns poderão referir, um objectivo mais realista seria, pelo menos, a redução drástica do número de acidentes de trabalho. Essa é, pelo menos, a intenção do Gabinete para as Actividades dos Trabalhadores, ao propor esta colecção de módulos, especialmente concebida para ser utilizada pelos sindicatos nas suas actividades educativas, organizadas em torno do tema da saúde e segurança no trabalho.

Durante os anos de gestação que precederam a implementação da OIT em 1919, foram adoptadas as duas primeiras convenções internacionais pela Associação Internacional para a Legislação Laboral, em Berna, em 1905: uma, proibindo a utilização do fósforo branco na produção de fósforos, e outra, que regulamentava o trabalho nocturno para as mulheres. Desde a sua criação em 1919, a OIT adoptou 32 Convenções e 35 Recomendações exclusivamente relacionadas com a saúde e a segurança dos trabalhadores, todas elas determinando normas mínimas de execução. Os imensos esforços e propostas elaboradas por parte dos constituintes da OIT, no sentido de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores, deram os seus frutos na forma destas normas, prevalecendo, no entanto, grandes divergências entre, em primeiro lugar, a sua adopção e ratificação, e, em segundo lugar, entre a sua ratificação e implementação. Espera-se que a presente colecção de 12 módulos sobre saúde e segurança encontre o seu lugar no impulso internacional global de travar a elevada incidência de acidentes e doenças laborais. Devem ser definidos objectivos, práticas de saúde e segurança sistematicamente supervisionadas, e a inspecção laboral deverá ser realizada de forma mais eficaz. Se esta colecção contribuir para o alcance desses objectivos, então estes módulos cumpriram em grande escala o seu objectivo.

Em termos pedagógicos, todos os doze módulos são igualmente importantes. Não existe uma sequência estabelecida a seguir: um curso poderá ser organizado utilizando apenas um, vários ou todos os módulos. Esta abordagem obedece ao princípio básico do ensino modular, segundo o qual os materiais podem ser adaptados ao tempo disponível e às circunstâncias.

Gostaria de agradecer particularmente à autora da colecção, a nossa colega Ellen Roskam, bem como a Alan Le Serve, ex-membro do Gabinete para as Actividades dos Trabalhadores, cuja orientação técnica constituiu a base da produção dos módulos. Quero igualmente estender os meus agradecimentos a todas as organizações sindicais internacionais e aos centros nacionais que analisaram a edição provisória e que a testaram em campo. Tenho o prazer de anunciar que as edições em Francês e Espanhol serão publicadas brevemente. É meu desejo que este humilde esforço ajude a aliviar a angústia e o sofrimento humanos provocados pelos acidentes imprudentes e hábitos negligentes no local de trabalho. Acima de tudo, estes módulos deverão chamar a atenção de todos os responsáveis para a extensão do problema dos perigos laborais, fornecendo orientações práticas que poderão aplicar.

*Guiseppe Querenghi*

*Director*

*Bureau da OIT para as Actividades dos Trabalhadores*

## **Agradecimentos**

Os autores desejam agradecer às seguintes organizações pela amável autorização concedida para a utilização, reprodução ou adaptação de material das suas publicações: Sindicato Internacional dos Trabalhadores dos Serviços (Washington, DC), Federação Internacional dos Trabalhadores do Sector Metalúrgico (Asia Monitor Resource Centre, Hong Kong); Defesa Internacional da Criança, Genebra; a Organização Mundial de Saúde; e UNICEF. Health and Safety Manual, Service Employees International Union (Washington, D.C., 1987). Health hazards in the electronics industry, International Metalworker's Federation (Asia Monitor Resource Centre, Hong Kong, 1985).

*Apesar de todos os esforços que foram realizados no sentido de contactar os detentores dos direitos de autor para o material aqui reproduzido, gostaríamos igualmente de ser contactados por parte de qualquer fonte que não tenha sido aqui referida.*

*Apesar de todos os esforços que foram realizados no sentido de contactar os detentores dos direitos de autor para o material aqui reproduzido, gostaríamos igualmente de ser contactados por parte de qualquer fonte que não tenha sido aqui referida.*

## Objectivo do Módulo

O presente Módulo disponibiliza aos formandos as informações básicas sobre algumas das questões relacionadas com a saúde e a segurança para dois grupos vulneráveis de trabalhadores: as mulheres e as crianças trabalhadoras. Os tópicos abordados incluem questões relacionadas com saúde reprodutiva das mulheres trabalhadoras, como e quando podem ocorrer problemas na saúde reprodutiva resultantes de exposições em contexto de trabalho. Inclui também uma listagem de publicações pertinentes no âmbito do trabalho infantil.

## Objectivos



No final deste Módulo, os formandos deverão ser capazes de:

- (1) descrever os vários tipos de problemas de saúde reprodutiva que podem resultar da exposição aos riscos profissionais;
- (2) referir duas questões importantes de saúde e segurança para as mulheres trabalhadoras.

## Conteúdo deste Módulo

I. Introdução.....	1
II. Quando e como ocorrem danos na saúde reprodutiva das mulheres?.....	3
A. Antes da Concepção.....	3
B. Durante a gravidez.....	5
C. Após o nascimento.....	6
III. Outras questões importantes de saúde e segurança para as mulheres trabalhadoras.....	8
A. Segurança Pessoal.....	8
B. Licença de Maternidade.....	8
C. Pesos Máximos.....	9
IV. Listagem de publicações sobre trabalho infanti .....	11
V. O papel do delegado de saúde e segurança.....	13
Glossário.....	14
Anexo I. Produtos químicos que têm efeitos tóxicos na reprodução.....	15
Anexo II. Químicos cancerígenos na fabricação de produtos electrónicos.....	17
Anexo III. Princípios da OIT sobre o trabalho infantil.....	18
Anexo IV. Convenção (Nº 171) da OIT (Nº 171) relativamente ao trabalho nocturno.....	40
Anexo V. Convenção(Nº 89) da OIT (Nº 89) relativa ao trabalho nocturno das mulheres empregadas na indústria (Revisto), 1948, e Protocolo de 1990 relativo à Convenção do trabalho nocturno (mulheres) (Revisto), 1948.....	44
Anexo VI. Convenção (Nº103) da OIT Nº103 relativa à Protecção da Maternidade.....	51
Anexo VII. Recomendação (Nº95) da OIT Nº95 relativa à Protecção da Maternidade.....	55

## I. Introdução

As mulheres trabalhadoras enfrentam, no local de trabalho, inúmeros perigos no que se refere à saúde e segurança. Existem produtos químicos perigosos, bem como uma série de agentes físicos e biológicos (como as radiações e as bactérias), que são utilizados em diversos locais de trabalho, que expõem as mulheres trabalhadoras a riscos profissionais. Além disso, existem muitas situações de trabalho (como o trabalho executado sob stress, ou trabalho em regime de turnos), que podem produzir efeitos nocivos na saúde das mulheres trabalhadoras, incluindo na sua saúde reprodutiva.

Até à data, a maioria das substâncias químicas e das situações criadas no local de trabalho não foram ainda estudadas pelos efeitos que podem provocar, entre outros, os efeitos nocivos na saúde de um trabalhador. Sabe-se, no entanto, que muitas substâncias podem provocar efeitos nocivos e graves na saúde reprodutiva das mulheres trabalhadoras quando expostas às mesmas. Infelizmente, muitas substâncias são utilizadas no local de trabalho, com falta de informação sobre os possíveis efeitos na saúde reprodutiva.

É importante que os trabalhadores e os sindicatos estudem, tanto quanto possível, as substâncias utilizadas nos seus locais de trabalho, sempre que exista informação. Devem ser implementadas medidas de protecção, com o objectivo de assegurar que as trabalhadoras grávidas e as mulheres trabalhadoras que planeiem ter filhos não sejam expostas a perigos conhecidos ou eventualmente suspeitos de constituírem um perigo para a saúde reprodutiva.

Além das questões da saúde reprodutiva, os temas relacionados com a segurança, o direito à licença de maternidade, e os pesos máximos manualmente transportados, constituem outros factores importantes de saúde e segurança para as mulheres trabalhadoras. São questões que devem ser discutidas pelos sindicatos e pelos trabalhadores.

Dado que se considerou que a informação do capítulo sobre trabalho infantil se encontrava bastante desactualizada, foi decido não traduzir o seu conteúdo. Em substituição, apresenta-se uma listagem de publicações pertinentes no âmbito do trabalho infantil, algumas já traduzidas para a língua portuguesa ao abrigo do Protocolo entre o Governo da República Portuguesa e a Organização Internacional do Trabalho em matéria de publicações.



## **Pontos a recordar**

1. As mulheres trabalhadoras enfrentam inúmeros perigos de saúde e segurança no local de trabalho.
2. Existem produtos químicos perigosos, agentes físicos e biológicos (como a radiação e as bactérias) e uma série de situações no local de trabalho que expõem as mulheres trabalhadoras a perigos para a sua saúde e segurança, incluindo perigos para a saúde reprodutiva.
3. Existe muito pouca informação sobre o enorme número de eventuais efeitos nocivos para o sistema reprodutor feminino, resultantes da exposição a determinadas substâncias, agentes ou situações nos locais de trabalho. Apesar da falta de informação adequada, muitas mulheres trabalhadoras são forçadas a trabalhar e a serem expostas a perigos para a sua saúde reprodutiva.
4. Os trabalhadores e os sindicatos devem estar tão informados quanto possível acerca das substâncias utilizadas nos seus locais de trabalho.
5. Devem ser implementadas medidas de protecção com o objectivo de assegurar que as trabalhadoras grávidas e as mulheres trabalhadoras que planeiem ter filhos não sejam expostas a perigos conhecidos ou que se suspeitam passíveis de riscos para a saúde reprodutiva.
6. Os assuntos relacionados com a segurança, o direito à licença de maternidade e os pesos máximos manualmente transportados, constituem outros factores importantes de saúde e segurança das mulheres trabalhadoras.

## II. Quando e como ocorrem danos na saúde reprodutiva das mulheres?

**Nota:** O tema dos riscos para a saúde reprodutiva no local de trabalho é discutido com mais pormenor no Módulo Perigos para a Saúde Reprodutiva dos Homens e das Mulheres no local de trabalho.

A exposição a determinadas substâncias ou condições de trabalho perigosas pode afectar a saúde reprodutiva, antes ou após a ocorrência da concepção. Há riscos profissionais que podem afectar gravemente um embrião ou um feto em desenvolvimento, particularmente determinados produtos químicos, bem como as radiações. O **Anexo I**, no final do presente Módulo, apresenta alguns exemplos dos produtos químicos conhecidos por provocarem efeitos nocivos no comportamento e na reprodução sexual.

Os efeitos nocivos resultantes da exposição em contexto de trabalho podem ocorrer igualmente após o nascimento, afectando o desenvolvimento de um bebé ou de uma criança. Enquanto estes efeitos não são considerados como perigos para a reprodução, é importante conhecer, que os recém-nascidos e as crianças são particularmente vulneráveis aos efeitos das substâncias perigosas.

### A. Antes da Concepção

Algumas exposições a determinados riscos no local de trabalho podem impedir a concepção. A exposição a determinadas substâncias ou a certas combinações de substâncias pode provocar **alterações na libido das mulheres, danos nos óvulos, alterações no material genético** transportado pelos óvulos, **cancro ou outras doenças** nos órgãos reprodutores das mulheres.

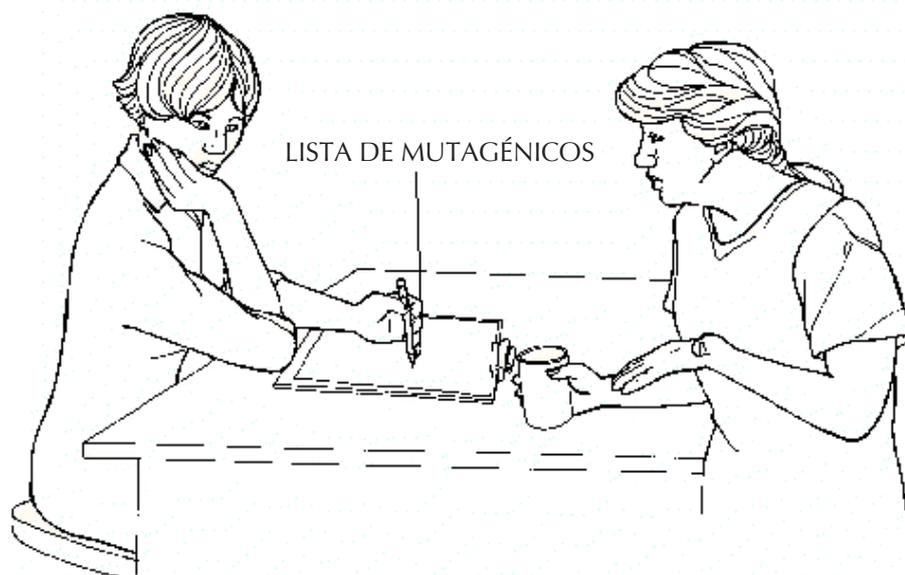


- ♦ **Alterações da libido.** A exposição a determinados produtos químicos ou a condições de stress pode resultar numa diminuição do desejo, ou capacidade de ter relações sexuais, por parte das mulheres trabalhadoras. As exposições a riscos profissionais podem igualmente provocar problemas menstruais que podem impedir a ocorrência da ovulação.
- ♦ **Danos nos óvulos:** Outro dos efeitos possíveis provenientes da exposição a determinados perigos profissionais consiste no dano directo nos óvulos. As mulheres trabalhadoras podem tornar-se estéreis ou verem diminuída a sua fertilidade, devido à exposição a radiações ou a determinados produtos químicos.
- ♦ **As alterações no material genético contido nos óvulos** são denominadas **mutações**. As mutações do material genético podem ser transmitidas para as gerações futuras. As mutações genéticas podem ter como consequência defeitos de nascença, no nascimento de nados-mortos, ou em aborto, dependendo do tipo de dano provocado ao embrião ou feto em desenvolvimento. Quando os efeitos danosos são graves e o feto não consegue sobreviver, a situação irá resultar num aborto ou no nascimento de um nado-morto.

A substância que provoca alterações no material genético denomina-se agente mutagénico. Existem testes laboratoriais especiais que podem identificar substâncias consideradas agentes mutagénicos.

- ♦ **Cancro e outras doenças:** Também se sabe que algumas substâncias mutagénicas provocam cancro nos seres humanos. As substâncias que provocam cancro são denominadas carcinógenas. Os órgãos reprodutores femininos, como os ovários, as mamas, a vagina e o útero, podem ficar afectados, ficar doentes ou funcionar de modo anormal, em resultado da exposição a determinadas substâncias perigosas. Alguns produtos químicos podem provocar cancro num ou mais destes órgãos. (O **Anexo II**, no final do presente Módulo, apresenta uma lista de alguns químicos conhecidos por provocarem o cancro.)

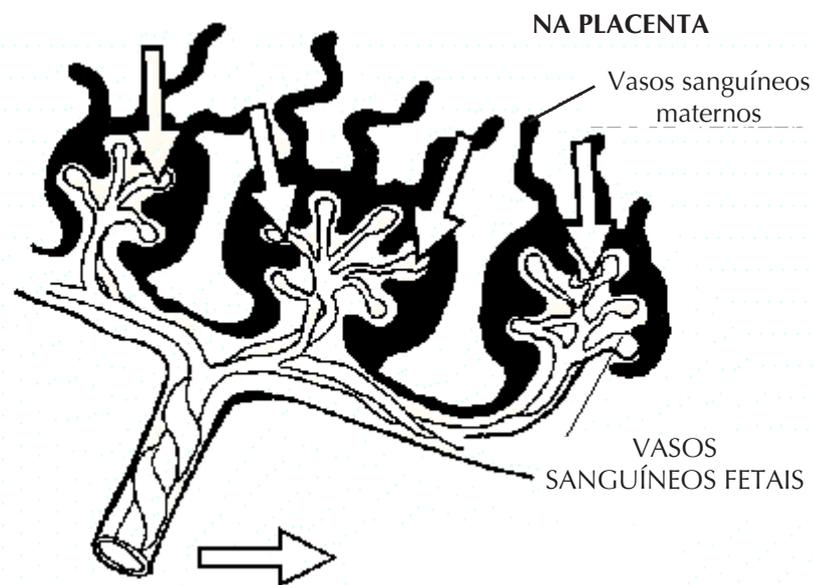
Elabore uma lista dos agentes mutagénicos utilizados no seu local de trabalho. Esta pode ser elaborada, fazendo uma lista dos nomes genéricos dos químicos utilizados e comparando-os com os Anexos I e II no final do presente Módulo. A maioria dos químicos cancerígenos (excepto a maioria dos solventes) são agentes mutagénicos.



### **B. Durante a gravidez**

Uma vez ocorrida a fertilização, algumas substâncias nocivas podem passar da mãe para o embrião ou feto em desenvolvimento. Considera-se que o feto se encontra em maior risco durante os primeiros 14 a 60 dias de gravidez, altura da formação dos principais órgãos. No entanto, dependendo do tipo e da quantidade de exposição, um feto pode sofrer danos em qualquer altura da gravidez. Uma substância que impede o desenvolvimento normal de um feto é chamada de teratógeno. Os teratógenos podem passar do sangue da mãe para o sangue do feto, através da placenta.

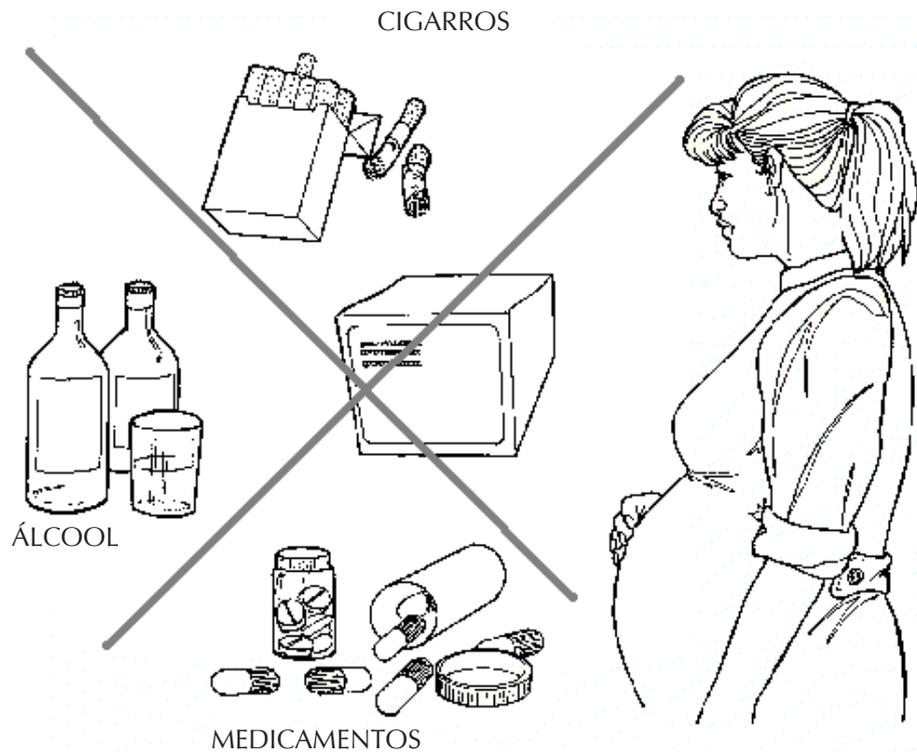
O cordão umbilical transporta o sangue do feto para a placenta, passando perto do sangue materno, onde ocorre a troca de nutrientes e de resíduos. É na placenta que os teratógenos podem passar para um embrião ou feto.



Existem diversos produtos químicos, agentes biológicos e físicos, utilizados em diversos locais de trabalho, conhecidos por provocarem defeitos quando do nascimento. Os defeitos de nascença podem incluir uma grande variedade de anomalias físicas e problemas comportamentais ou de aprendizagem.

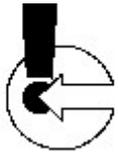
Outros factores podem igualmente afectar a saúde de um feto em desenvolvimento, como o stress na família, o consumo de tabaco, o consumo de álcool, ou a ingestão de determinadas drogas ou medicamentos. Estes factores podem ser combinados com condições de trabalho perigosas, aumentando ainda mais os riscos para um feto.

Os cigarros, os medicamentos, o álcool, a radiação e o stress podem produzir efeitos nocivos num feto em desenvolvimento.



### **C. Após o nascimento**

As exposições em contexto de trabalho, podem produzir igualmente efeitos nocivos numa criança em desenvolvimento, mesmo após o seu nascimento. É importante saber que os recém-nascidos e as crianças são particularmente sensíveis aos produtos químicos ou a outras substâncias nocivas, como poeiras ou fibras, que podem ser levados para casa no vestuário, nos sapatos, ou mesmo na pele e no cabelo. Caso existam substâncias nocivas no leite materno, os bebés podem ingeri-las enquanto são amamentados.



## Pontos a recordar sobre quando e como podem ocorrer danos na saúde reprodutiva

1. A exposição a determinadas substâncias ou condições de trabalho perigosas pode afectar a saúde reprodutiva de uma mulher, antes ou após a ocorrência da concepção. Os riscos profissionais podem afectar gravemente um embrião ou feto em desenvolvimento e provocar efeitos adversos no desenvolvimento de um bebé ou de uma criança.
2. A exposição aos riscos profissionais pode provocar danos na libido das mulheres, podendo inibir ou impedir a fertilização. Pode igualmente danificar os óvulos, provocar alterações no material genético por eles transportado (o que pode resultar em defeitos de nascimento), podendo provocar cancro ou outras doenças nos órgãos reprodutores femininos. Um agente carcinogénico é uma substância que provoca o cancro. Uma substância que provoca alterações no material genético denomina-se agente mutagénico.
3. Caso a exposição ocorra durante os primeiros 14 a 60 dias de gravidez, podem resultar danos graves no desenvolvimento dos órgãos de um feto. Podem resultar outros tipos de efeitos a partir da exposição em fases mais tardias da gravidez. Uma substância que impede o desenvolvimento normal de um feto é denominada teratógeno.
4. Sabe-se que diversos produtos químicos, agentes biológicos e físicos (como a radiação), utilizados em vários locais de trabalho, provocam defeitos congénitos.
5. O stress, o consumo de cigarros ou de álcool, ou a toma de determinadas drogas e medicação, podem ser perigosos para a saúde de um feto em desenvolvimento.
6. As exposições a riscos profissionais também podem produzir efeitos nocivos numa criança em desenvolvimento, mesmo após o seu nascimento. Os bebés e as crianças são particularmente vulneráveis aos perigos dos locais de trabalho, que podem ser trazidos para o seio familiar através do vestuário, do calçado, da pele e do cabelo.

### III. Outras questões importantes de saúde e segurança para as mulheres trabalhadoras.

Existem inúmeras questões de saúde e segurança que são particularmente relevantes para as mulheres trabalhadoras. As questões relacionadas com a segurança, com o direito à licença de maternidade e com o peso da carga a ser transportada, constituem as três áreas de preocupação mais importantes para muitas mulheres trabalhadoras. Apesar de não se encontrar no âmbito destes materiais de formação discutir estas questões em detalhe, é importante aumentar o grau de consciência relativamente a estes assuntos, bem como sensibilizar para que os mesmos comecem a ser discutidos pelos sindicatos, caso ainda não o tenham feito. Existem diversas publicações da OIT que discutem estas questões em maior detalhe.

#### A. Segurança e saúde

É essencial que sejam tomadas medidas adequadas que assegurem a protecção da saúde e segurança específica das mulheres trabalhadoras. A segurança tem particular importância para as mulheres que trabalhem durante a noite ou em locais escuros, como em áreas subterrâneas, e para as mulheres que trabalhem sózinhas ou isoladas ou em sectores de trabalho mais isolados. O **Anexo III**, no final do presente Módulo, contém a Convenção da OIT Nº 171, relativa ao trabalho nocturno (1990), e o **Anexo IV**, a Convenção Nº 89, relativa ao trabalho nocturno para as mulheres trabalhadoras na indústria (Revista) 1948, bem como o Protocolo de 1990. Verifique se o seu país homologou estas Convenções Internacionais. Os empregadores devem cumprir as disposições destas Convenções, caso o seu Governo as tenha ratificado.

#### B. Licença de Maternidade

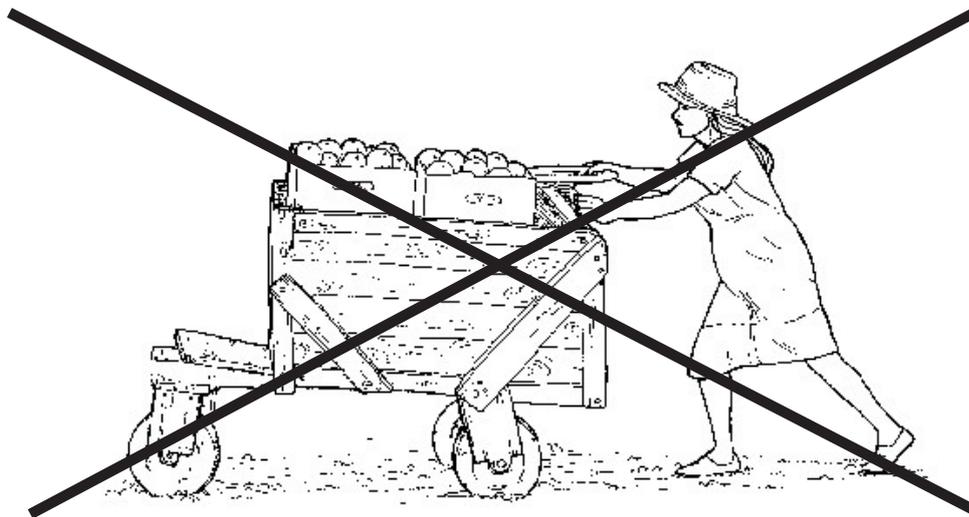
As disposições relativas à licença de maternidade constituem igualmente considerações importantes no trabalho de protecção da saúde e segurança das mulheres trabalhadoras. Uma licença de maternidade adequada deve igualmente garantir o direito às trabalhadoras de regressar ao seu posto de trabalho, com o mesmo nível de salário/hora e sem a perda de antiguidade. O **Anexo V**, no final do presente Módulo, contém a Convenção da OIT Nº 103, relativa à protecção à maternidade, que exige que sejam concedidas pelo menos 12 semanas como período de licença de maternidade. O **Anexo VI** contém a Recomendação da OIT Nº 95, relativa à protecção da maternidade.

O seu Governo ratificou a Convenção Nº 103? O seu país possui legislação própria que prevê uma licença mínima de maternidade para as mulheres trabalhadoras? Em caso afirmativo, qual é o tempo mínimo de licença garantido?

Em alguns países, os empregadores, individualmente, concedem **mais** licenças de maternidade do que é exigido pela legislação nacional. O seu sindicato pode querer começar a negociar esta questão com o empregador. O sindicato pode igualmente ajudar a proteger as mulheres trabalhadoras, assegurando que os empregadores cumprem a licença mínima de maternidade, caso essa política exista no seu país. No caso de não existir legislação neste âmbito no seu país, o seu sindicato pode desejar pressionar o Governo, no sentido de adoptar legislação.

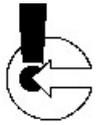
**C. Pesos Máximos**

A saúde e a segurança de uma trabalhadora podem ser gravemente ameaçadas, caso lhe seja exigido o transporte cargas com um peso excessivo.



A saúde e a segurança das mulheres trabalhadoras pode ser gravemente ameaçada, caso lhes seja solicitado ou exigido que transportem manualmente pesos para além da sua capacidade física. Devem existir disposições adequadas, no sentido de garantir que as mulheres trabalhadoras não tenham que o fazer.

O seu país possui legislação que limite o peso máximo que as mulheres trabalhadoras podem transportar manualmente? Em caso negativo, o sindicato pode pressionar o Governo no sentido de que essa protecção seja adoptada para as mulheres trabalhadoras. Existem outras questões de saúde e segurança para as mulheres trabalhadoras que possa identificar em conjunto com o seu sindicato? Quais são essas questões?



## **Pontos a recordar acerca de outras questões de saúde e segurança para as mulheres trabalhadoras**

1. As questões de saúde e segurança, o direito à licença de maternidade, e o peso máximo de uma carga a ser transportada, constituem as três áreas de preocupação mais importantes para muitas mulheres trabalhadoras.
2. Devem existir disposições adequadas destinadas a garantir a protecção e a segurança das mulheres trabalhadoras, principalmente daquelas que trabalham durante a noite, sózinhas ou em zonas isoladas.
3. As disposições relativas à licença de maternidade devem permitir um período de licença de maternidade adequado e garantir à trabalhadora o regresso ao seu posto de trabalho com o mesmo nível de salário/hora e de antiguidade. Os sindicatos devem assegurar que os empregadores cumprem a legislação existente no que respeita à licença de maternidade. Caso esta legislação não exista no seu país, o seu sindicato pode pressionar o Governo para que sejam adoptadas as políticas adequadas.
4. A saúde e a segurança de uma mulher trabalhadora pode ser afectada, se lhe for exigido que transporte manualmente pesos para além da sua capacidade física. Devem ser adoptadas as medidas adequadas no sentido de limitar o peso máximo de uma carga a ser transportada manualmente por uma mulher. O seu sindicato pode pressionar o Governo para que sejam adoptadas essas medidas, caso estas ainda não existam.

## IV. Listagem de publicações e recursos de informação no âmbito do trabalho infantil

A informação constante deste capítulo encontrava-se desactualizada. Foi, portanto, decidido não traduzir o seu conteúdo. Em sua substituição, apresentamos uma listagem de publicações e recursos de informação pertinentes, no âmbito do trabalho infantil. Grande parte dessas publicações foi traduzida para a língua Portuguesa ao abrigo do Protocolo entre o Governo da República Portuguesa e a Organização Internacional do Trabalho em matéria de publicações.

AMORIM, Anita, MURRAY, Ana, PIPRELL, Collin, Integração de Género nas ações contra o Trabalho Infantil, IPEC\_BIT

*(Uma) colheita para o futuro: Agricultura sem Trabalho Infantil*, Lisboa, 2007.

*Combater as Piores Formas de Trabalho das Crianças. Compilação das principais convenções, Recomendações e Declarações da OIT respeitantes à eliminação do Trabalho Infantil*, Lisboa: IPEC\_BIT, 2000

*Combater o Trabalho Infantil perigoso na Agricultura: orientações políticas e práticas*, Lisboa, 2008.

*Combatiendo las peores formas de trabajo infantil: Manual para inspectores*, Ginebra, OIT, 2002. Disponível em:

[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09\\_296\\_span.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09_296_span.pdf)

*Documentos Fundamentais da OIT: Constituição da Organização Internacional do Trabalho; Declaração de Filadélfia; Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho; Regulamento da Conferência Internacional do Trabalho*, Lisboa.

Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/constitucao.pdf>

*Eliminar as piores formas de Trabalho Infantil*, Lisboa, GEP/MTSS, 2008.

*(O) Fim do Trabalho Infantil: Um objectivo ao nosso alcance. Relatório Global no quadro do Seguimento*, Lisboa, OIT, PETI/MTSS Portugal, 2006.

*Información sobre el trabajo infantil*. Ginebra, OIT, 2006. Disponível em :  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_067560.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067560.pdf)

Material Programa SCREAM (Defensa de los derechos del niño a través de la educación, las artes y los medios de comunicación). Disponível em :  
<http://www.ilo.org/ipecc/Campaignadvocacy/Scream/lang--es/index.htm>

OLIVEIRA, Ângela Martins, MARSCHATZ, Astrid, RIRUALO, Amy, *Manual para análise de dados sobre o Trabalho Infantil e redacção de relatórios estatísticos*, Lisboa, PETI/MTSS Portugal, 2006

OIT (2002), *Los niños en el trabajo: riesgos para la salud y la seguridad*, FORASTIERI, Valentina. Madrid: OIT/Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003. 204 p. (Colección Informes OIT, N° 61).

*Princípios Fundamentais de Segurança e Saúde no Trabalho*, Lisboa, ACT/Portugal, 2008.

*Qué hacer para liberar a los niños del trabajo infantil minero. Marco conceptual*. OIT /IPEC Sudamérica. Lima: OIT / IPEC Sudamericano, Proyecto de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil en la Minería Artesanal en Sudamérica, 2005, 76 p. Disponível em :  
[http://white.oit.org.pe/ipecc/boletin/documentos/guia\\_mineria\\_conceptos.pdf](http://white.oit.org.pe/ipecc/boletin/documentos/guia_mineria_conceptos.pdf)

*Resource guide on child labour*. Recurso electrónico disponível em:  
<http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/childlabor.htm>

*Trabalho Infantil - respostas políticas e legislativas modernas*, Lisboa, GEP/MTSS.

### **Instrumentos internacionais**

*Convenção sobre a idade mínima*, (N° 138) de 1973.

Disponível em:

[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv\\_138.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv_138.pdf)

*Convenção sobre as piores formas de trabalho infantil*, 1999 (N° 182).

Disponível em :

[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv\\_182.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv_182.pdf)

*Recommendation on the Minimum Age Recommendation*, (N° 146) de 1973.

Disponível em :

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R146>

*Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra a Criminalidade Organizada Transnacional Relativo à Prevenção, à Repressão e à Punição do Tráfico de Pessoas, em especial de Mulheres e Crianças* (2000).

## V. O papel do delegado ou representante de saúde e segurança

O seu papel consiste em trabalhar de forma pró-activa (contribuir para prevenir os problemas **antes** que estes aconteçam), no sentido de garantir que as mulheres e as crianças trabalhadoras sejam protegidas dos perigos para a sua saúde e segurança. Seguem-se alguns passos que o ajudarão a concretizar os seus objectivos.

### Delegado ou representante de saúde e segurança



1. Incentivar as mulheres trabalhadoras para que elaborem e mantenham um registo das suas condições de trabalho, bem como das designações de quaisquer produtos químicos, agentes biológicos ou físicos, e de situações potencialmente perigosas a que possam estar expostas. Devem ser anotadas quaisquer irregularidades ou anomalias que sejam detectadas na sua condição física normal.  
**Nota:** Os delegados de saúde e segurança devem estar consciencializados que estes constituem assuntos sensíveis de discussão para diversas mulheres.
2. O sindicato pode ajudar a proteger as mulheres trabalhadoras, no sentido de garantir que os empregadores cumpram as normas da licença de maternidade, caso existam. Caso não exista legislação nacional no seu país, o seu sindicato deverá pressionar o governo a adoptar legislação nesse sentido.
3. O seu sindicato deverá pressionar o governo, no sentido de que este ratifique as Convenções da OIT referidas no presente Módulo, caso ainda não o tenha feito. Estas Convenções foram concebidas para proteger as mulheres e os jovens trabalhadores.
4. Trabalhe em conjunto com o seu sindicato, empregadores, comunidade e com o governo, no sentido de se cumprirem os passos recomendados no presente Módulo, com o objectivo de melhorar as condições de trabalho das crianças trabalhadoras, até à total eliminação do trabalho infantil.
5. Trabalhe em conjunto com o sindicato e o empregador, a fim de eliminar as exposições conhecidas ou suspeitas de produzirem efeitos nocivos, incluindo efeitos na saúde reprodutiva.

## Glossário

**Ciclo menstrual:** um ciclo de fertilidade que tem a duração média de 28 dias e que é controlado pela secreção de determinadas hormonas do organismo de uma mulher. O ciclo tem início com um período de menstruação de entre dois a cinco dias (descarga de sangue e tecido uterino), seguido no 14º dia (ponto central) pela libertação de um óvulo (ovulação), que viaja a partir de um dos ovários ao longo da Trompa de Falópio, até ao útero, no qual permanece durante cerca de uma semana. Caso o óvulo não tenha sido fertilizado por esperma masculino durante os poucos dias após a ovulação, as alterações hormonais produzem a menstruação e um novo ciclo.

**concepção:** o momento em que o óvulo é fertilizado pelo esperma e começa a crescer; o início de uma nova vida; o início de uma gravidez.

**congénito:** descreve um problema que teve origem ou nasceu com a pessoa.

**embrião:** um bebé nascituro desde o tempo da concepção até ao final da sua oitava semana de crescimento no útero, após o qual é denominado feto até ao seu nascimento.

**esperma:** células reprodutivas masculinas produzidas continuamente nos testículos; “semente”; espermatozóides.

**feto:** um bebé nascituro após o desenvolvimento da sua fase embrionária, ou seja, após a oitava semana, a contar da data da concepção.

**gene:** uma sequência de “ADN” que, como unidade funcional única, transporta um código específico que determina o crescimento de uma célula. Desta forma, são os genes de cada célula que transmitem as características ou os “traços” hereditários. Os genes podem sofrer danos (mutações), ou ser destruídos por determinados produtos químicos e formas de radiação ionizante.

**mutação:** uma alteração irreversível num cromossoma ou na estrutura de um gene de uma célula, provocada por uma substância química exterior ou radiação ionizante. Normalmente, esta alteração provoca um efeito negativo no crescimento e na função celular. As células sexuais (o esperma ou o óvulo) danificadas por um mutagénico podem transmitir traços indesejáveis à descendência durante um número infinito de gerações.

**mutagénico:** um agente, como determinados produtos químicos ou radiação ionizante, que podem implicar uma mutação; existem cerca de 2,000 mutagénicos conhecidos ou suspeitados.

**óvulos:** células reprodutivas femininas presentes no nascimento, normalmente libertadas uma vez por mês pelos ovários; “óvulos”; singular, “óvulo”.

**teratógeno:** uma substância tóxica capaz de ser transportada através da placenta, através da corrente sanguínea da mãe para a corrente sanguínea do embrião ou feto, e que provoca o aborto, defeitos de nascimento congénitos ou doenças.

## Anexo I. Produtos químicos que têm efeitos tóxicos na reprodução

Fontes:

Chemical hazards to human reproduction, Washington, DC, Council on Environmental Quality (US Government), Jan. 1981. Dapson, et al: "Effect of methyl chloroform on cardiovascular development in rats", in *Teratology*, Vol. 29, No. 2, Apr. 1984, p. 25A. 1979 Registry of toxic effects of chemical substances, Vols. 1 and 2, DHHS (NIOSH) Publication Nos. 80-111, Cincinnati, Ohio (National Institute for Occupational Safety and Health, US Department of Health and Human Services, 1980). Guidelines on pregnancy and work, Publication Nos. 78-118, Cincinnati, Ohio (National Institute for Occupational Safety and Health, US Department of Health and Human Services, 1978). PHASE: Factsheet No. 2: "Reproductive hazards in the electronics industry", (Project on Health and Safety in Electronics, Santa Clara, California, 1979). Plunkett, E.R., et al: *Occupational diseases: A syllabus of signs and symptoms*, (Barrett Co., Stamford, Connecticut, 1977). Stellman, J.: "The effects of toxic agents on reproduction", in *Occupational Health and Safety*, April 1979. (As fontes acima mencionadas foram citadas em: *Perigos para a saúde na indústria dos produtos electrónicos*, Federação Internacional dos Metalúrgicos (Asia Monitor Resource Centre, Hong Kong, 1985).

A seguinte lista apresenta as substâncias utilizadas ou existentes da indústria dos produtos electrónicos, que ameaçam a capacidade por parte dos homens e das mulheres em terem uma vida sexual normal e de gerarem filhos normais. Reproduzida por amável cortesia do Asia Monitor Resource Centre.

Designação do produto químico	Teratógeno	Fertilidade reduzida ou esterilidade	Aborto ou morte do feto	Defeitos de nascimento, mutações, danos do feto	Cancro dos órgãos reprodutores	Problemas menstruais
Acrilonitrilo	A				?	
Antimónio		A	há	H	?	H
Arsénico		Hs	H	A	H	
Benzeno	A	H si		A	?	H
Cádmio		H A si	H	H	H	
Dióxido de Carbono	H A					
Dissulfeto de carbono		H A si	H/A	H/A		
Monóxido de carbono		H si		H A		
Tetracloro de carbono		A		A	?	
Cellosolve: hidrocarbonetos clorados (diversos tipos)				H/A	?	
Clorobenzeno	A	A			?	
Clorofórmio			A		?	
Éter diglicidílico		A			?	
Dimetilformamida	A					
Epicloridrina		H A s			?	
Ácido etileno diamino tetra acético	A					
Dibrometo de etileno		H A s	H/A	H/A	?	
Dicloreto de etileno	H		H	H	?	
Óxido de etileno		A		A	?	
Cloreto de etilideno	A					
Freon 31 (cloro-fluorometano)	A					
Chumbo		H A si	H	H	?	H
Lítio	A					

Designação do produto químico	Teratógeno	Fertilidade reduzida ou esterilidade	Aborto ou morte do feto	Defeitos de nascimento, mutações, danos do feto	Cancro dos órgãos reprodutores	Problemas menstruais
Manganês		H si			?	
Mercúrio		H A si	H/A	H/A		
Metil etil cetona				H		
Metacrilato de metil	A					
Cloreto de metileno				H		
Níquel		A			?	
Óxidos nitrosos			H/A	H/A		
Percloroetileno				A	?	
Fósforo		H s				
Bifenilos policlorados		A	H	H	?	
Selénio	A					
Telludum	A					
Tolueno	A			A		H
1,1,1-tricloroetano	A			A		
Tricloroetileno		H si	H	H A	?	
Cloreto de vinilo	H	H	H	H/A	?	
Xileno	A			A		H
Cloreto de zinco	A				?	
Radiação		H A	H A	H A	H	
Turnos rotativos						H

H = evidências em humanos

A= evidências em animais

H/A= evidências em humanos e animais

s= associado a causas de esterilidade

i= associado à impotência masculina

? = conhecido causador de cancro em outras partes do organismo

## Anexo II. Químicos cancerígenos na fabricação de produtos electrónicos

Fonte: *Perigos para a saúde na indústria dos produtos electrónicos*, Federação Internacional dos Metalúrgicos (Asia Monitor Resource Centre, Hong Kong, 1985).

Esta é uma lista parcial (incompleta) dos produtos químicos utilizados ou produzidos através do fabrico de produtos electrónicos, os quais, de acordo com estudos de investigação e peritagens médicas, são conhecidos ou suspeitos de provocarem o cancro em seres humanos e em animais.

	Seres Humanos	Animais		Seres Humanos	Animais
Ácido bórico	S	S	Estireno	S	S
Ácido crómico	Sim	Sim	Éter (clorometil) bis	Sim	Sim
Acrilato de etila	S	S	a,a-éter diclorometil	S	S
Acrilonitrila	Sim	Sim	Éter diglicidílico	S	S
Amianto	Sim	Sim	Éter diglicidílico do bisfenol A	S	S
Aminas aromáticas (corantes)	Sim	Sim	Fenol	S	S
Anidrido maleico	S	S	Fibra de vidro (cristalina)	S	S
Antimónio	S	S	Formaldeído	S	Sim
Álcool etílico*	S	Sim	Hidrocarbonetos clorados	S	S
Álcool isopropílico***	S	S	Imina de etileno	S	Sim
Álcool propílico	S	Sim	Manganês	S	S
Arsenamina	Sim	S	Metacrilato de metila	S	S
Arsénico (e compostos)	Sim	S	Moca	S	Sim
Benzeno	Sim	S	Níquel (e compostos)	Sim	Sim
Benzidina	Sim	Sim	Ouro		S**
Bifenilos policlorados	S	Sim	Óxido de etileno	S	S
Berílio (e compostos)	S	Sim	Óxido de estireno	S	S
Cádmio (e compostos)	Sim	Sim	Percloroetileno	S	S
Chumbo (e compostos)	S	Sim	Polímeros (plásticos):		
Cloreto de benzila	S	Sim	Etileno do politetrafluoro	S	Sim
Cloreto de vinilo	Sim	Sim	Poliestireno	S	Sim
Cloreto de zinco	S	S	Polietileno	S	Sim
Clorofórmio	S	Sim	Poliuretano	S	Sim
Clorotolueno	S	Sim	Policloreto de vinilo (poeira)	S	S
Cobalto	S	Sim	Platina		S**
Cromatos	Sim	Sim	Prata		S**
Crómio (e compostos)	Sim	Sim	Radiação:		
Dibrometo de etileno	S	Sim	Luz ultravioleta	Sim	Sim
Dicloreto de etileno	S	Sim	Micro-ondas	S	S
Diclorobenzeno	S	S	Radio-isótopos	Sim	Sim
3,3'diclorobenzidina (e sais)	S	Sim	Raios-X	Sim	Sim
Diepoxi-butano	S	Sim	Selénio (e compostos)	S	S
Dietilamina	S	Sim	Sílica; quartzo (cristalina)		S**
Difenilos	S	S	Tetrafluoroetileno	S	S
Difenilos clorados	S	S	Trióxido de molibdénio	S	Sim
1,4-dioxano	S	Sim	1,1,1 tricloroetano	S	S
Dióxido de titânio	S	S	Tricloroetileno	S	Sim
Dióxido de vinil-ciclohexano	S	Sim	Trietilenoglicol diglicidil éter	S	Sim
Epicloridrina	S	Sim	Tetracloro de carbono	S	Sim

## Anexo III. Princípios da OIT sobre o trabalho infantil

### Idade mínima para admissão ao trabalho

A Conferência Internacional da Convenção (Nº 138) da OIT, adoptada em 1973, sobre a idade mínima para a admissão ao trabalho, estabelece que “chegou a altura de implementar um instrumento geral sobre o assunto, o qual deve substituir gradualmente os já existentes aplicáveis aos sectores económicos limitados, com vista a alcançar a total abolição do trabalho infantil”. Citam-se, na sua totalidade, os Artigos 1º ao 9º.

#### Convenção da Idade Mínima, 1973 (Nº 138)

##### Artigo 1.º

Qualquer membro para o qual a presente Convenção estiver em vigor compromete-se a seguir uma política nacional que tenha como fim assegurar a abolição efectiva do trabalho das crianças e elevar progressivamente a idade mínima de admissão ao emprego ou ao trabalho a um nível que permita aos adolescentes atingirem o mais completo desenvolvimento físico e mental.

##### Artigo 2.º

1 - Qualquer membro que ratificar a presente Convenção deverá especificar, numa declaração anexada à ratificação, uma idade mínima de admissão ao emprego ou ao trabalho no seu território e nos meios de transporte matriculados no seu território; sob reserva do disposto nos artigos 4.º e 8.º da presente Convenção, nenhuma pessoa de idade inferior a esse mínimo deverá ser admitida ao emprego ou ao trabalho seja em que profissão for.

2 - O membro que tiver ratificado a presente Convenção poderá, seguidamente, informar o director-geral da Repartição Internacional do Trabalho, por meio de novas declarações, de que eleva a idade mínima anteriormente especificada.

3 - A idade mínima especificada de acordo com o n.º 1 do presente artigo não deverá ser inferior à idade em que terminar a escolaridade obrigatória, nem, em qualquer caso, a 15 anos.

4 - Não obstante as disposições do n.º 3 do presente artigo, qualquer membro cuja economia e instituições escolares não estiverem bastante desenvolvidas poderá, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, se as houver, especificar, numa primeira fase, uma idade mínima de 14 anos.

5 - O membro que tiver especificado uma idade mínima de 14 anos em virtude do parágrafo anterior deverá, nos relatórios que é obrigado a apresentar nos termos do artigo 22.º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, declarar:

- a) Ou que persiste o motivo da sua decisão;

- b) *Ou que renuncia a prevalecer-se do referido n.º 4 a partir de determinada data.*

*Artigo 3.º*

*1 - A idade mínima de admissão a qualquer tipo de emprego ou trabalho que, pela sua natureza ou pelas condições em que se exerça, for susceptível de comprometer a saúde, a segurança ou a moralidade dos adolescentes não deverá ser inferior a 18 anos.*

*2 - Os tipos de emprego ou de trabalho visados no n.º 1 acima serão determinados pela legislação nacional ou pela autoridade competente, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, se as houver.*

*3 - Não obstante as disposições daquele n.º 1, a legislação nacional ou a autoridade competente poderão, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, se as houver, autorizar o emprego ou o trabalho de adolescentes a partir da idade de 16 anos, desde que a sua saúde, segurança e moralidade fiquem plenamente garantidas e que tenham recebido, no ramo de actividade correspondente, uma instrução específica e adequada ou uma formação profissional.*

*Artigo 4.º*

*1 - Na medida em que tal seja necessário e após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, se as houver, a autoridade competente poderá não aplicar a presente Convenção a categorias limitadas de emprego ou de trabalho quando a aplicação da presente Convenção a essas categorias suscitar dificuldades de execução especiais e importantes.*

*2 - Todo e qualquer membro que ratificar a presente Convenção deverá, no primeiro relatório sobre a sua aplicação que for obrigado a apresentar nos termos do artigo 22.º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicar, com razões justificativas, as categorias de emprego que tiverem sido objecto de exclusão de acordo com o n.º 1 do presente artigo, e expor, nos seus relatórios ulteriores, o estado da sua legislação e da sua prática em relação a essas categorias, precisando em que medida se deu cumprimento, ou tenciona dar-se cumprimento à presente Convenção, relativamente às citadas categorias.*

*3 - O presente artigo não autoriza a excluir do campo de aplicação da presente Convenção os empregos ou trabalhos visados no artigo 3.º*

*Artigo 5.º*

*1 - Qualquer membro cuja economia e serviços administrativos não tenham atingido suficiente desenvolvimento poderá, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, se as houver, limitar, numa primeira fase, o campo de aplicação da presente Convenção.*

2 - O membro que se prevalecer do n.º 1 do presente artigo deverá especificar, numa declaração anexa à sua ratificação, os ramos de actividade económica ou os tipos de empresas aos quais se aplicarão as disposições da presente Convenção.

3 - O âmbito de aplicação da presente Convenção deverá compreender pelo menos: as indústrias extractivas; as indústrias transformadoras; a construção civil e as obras públicas; a electricidade, o gás e a água; os serviços sanitários; os transportes, entrepostos e comunicações; as plantações e outras empresas agrícolas exploradas principalmente para fins comerciais, excepto as empresas familiares ou de pequenas dimensões que produzam para o mercado local e que não empreguem regularmente trabalhadores assalariados.

4 - Qualquer membro que tiver limitado a esfera de aplicação da Convenção em virtude do presente artigo:

- a) Deverá indicar, nos relatórios que é obrigado a apresentar nos termos do artigo 22.º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a situação geral do emprego ou do trabalho dos adolescentes e crianças nos ramos de actividade excluídos da esfera de aplicação da presente Convenção, assim como todos os progressos realizados com vista a uma aplicação mais extensa das disposições da Convenção;
- b) Poderá, em qualquer altura, alargar o âmbito de aplicação da Convenção por meio de uma declaração dirigida ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho.

#### Artigo 6.º

A presente Convenção não se aplica nem ao trabalho efectuado por crianças ou adolescentes, em estabelecimentos de ensino geral, em escolas profissionais ou técnicas ou noutras instituições de formação profissional, nem ao trabalho efectuado por pessoas de pelo menos 14 anos em empresas, quando esse trabalho for executado de acordo com as condições prescritas pela autoridade competente após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, se as houver, e fizer parte integrante:

- a) Quer de um ensino ou de uma formação profissional cuja responsabilidade incumba em primeiro lugar a uma escola ou a uma instituição de formação profissional;
- b) Quer de um programa de formação profissional aprovado pela autoridade competente e executado principal ou inteiramente numa empresa;
- c) Quer de um programa de orientação destinado a facilitar a escolha de uma profissão ou de um tipo de formação profissional.

Artigo 7.º

1 - A legislação nacional poderá autorizar o emprego, em trabalhos leves, das pessoas de 13 a 15 anos ou a execução desses trabalhos por tais pessoas, contanto que aqueles:

- a) Não sejam susceptíveis de prejudicar a sua saúde ou o seu desenvolvimento;
- b) Não sejam de natureza a prejudicar a sua assiduidade escolar, a sua participação em programas de orientação ou formação profissionais aprovados pela autoridade competente ou a sua capacidade de beneficiar da instrução recebida.

2 - A legislação nacional também poderá, sob reserva das condições previstas nas alíneas a) e b) do anterior n.º 1, autorizar o emprego ou o trabalho das pessoas de pelo menos 15 anos que não tenham ainda terminado a sua escolaridade obrigatória.

3 - A autoridade competente determinará as actividades em que poderão ser autorizados o emprego ou o trabalho de acordo com os n.os 1 e 2 do presente artigo e prescreverá a duração, em horas, e as condições do emprego ou do trabalho em questão.

4 - Não obstante as disposições dos n. os 1 e 2 do presente artigo, um membro que tiver feito uso das disposições do n.º 4 do artigo 2.º pode, enquanto se prevalecer delas, substituir as idades de 13 a 15 anos indicadas no n.o 1 pelas de 12 a 14 anos e a idade de 15 anos indicada no n.o 2 do presente artigo pela de 14 anos.

Artigo 8.º

1 - Após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, se as houver, a autoridade competente poderá, derogando a proibição de emprego ou de trabalho prevista no artigo 2.º da presente Convenção, autorizar, em casos individuais, a participação em actividades tais como espectáculos artísticos.

2 - As autorizações assim concedidas deverão limitar a duração em horas do emprego ou do trabalho autorizados e prescrever as condições dos mesmos.

Artigo 9.º

1 - A autoridade competente deverá tomar todas as medidas necessárias, incluindo sanções apropriadas, para assegurar a aplicação efectiva das disposições da presente Convenção.

2 - A legislação nacional ou a autoridade competente deverão determinar as pessoas responsáveis pelo cumprimento das disposições que derem efectivação à Convenção.

3 - A legislação nacional ou a autoridade competente deverão prescrever registos ou outros documentos que o empregador deverá manter e conservar disponíveis; esses

registos ou documentos deverão indicar o nome e a idade ou a data de nascimento, tanto quanto possível devidamente certificados, das pessoas empregadas por ele ou que trabalhem para ele e cuja idade seja inferior a 18 anos.

...

### **Recomendação da Idade Mínima, 1973 (Nº 146)**

A presente Recomendação, adoptada pela Conferência Geral da OIT em 1973, vem completar a Convenção Nº 138. Expressa o desejo da Conferência “de definir elementos de política adicionais que sejam da competência da Organização Internacional do Trabalho”. Estas referem-se à política nacional, à idade mínima, ao emprego ou ao trabalho perigoso, às condições de trabalho, e à aplicação. Segue-se o texto relativo à parte operativa da Recomendação.

...

#### I. POLÍTICA NACIONAL

1. A fim de garantir o objectivo da política nacional prevista no artigo 1º da Convenção da Idade Mínima, de 1973, deve ser concedida prioridade ao planeamento e avaliação das necessidades das crianças e jovens, traduzidas em políticas e programas de desenvolvimento nacional, bem como para o progressivo alargamento de medidas afins necessárias, que garantam as melhores condições possíveis para o crescimento físico e mental das crianças e jovens.

2. Neste contexto, deve ser concedida especial atenção a áreas como o planeamento e a política, da seguinte forma:

- (a) o firme compromisso nacional para a total empregabilidade, de acordo com a Convenção e a Recomendação de Política Contratual, de 1964, e a tomada de medidas concebidas para a promoção do desenvolvimento orientado para o emprego em áreas rurais e urbanas;
- (b) o estabelecimento progressivo de outras medidas económicas e sociais, com o fim de minimizar a pobreza, sempre que esta exista, garantindo os padrões de rendimento e de sobrevivência das famílias, tornando desnecessário o recurso à actividade económica resultante do trabalho efectuado pelas crianças ou jovens;
- (c) o desenvolvimento e o alargamento progressivos, sem qualquer discriminação, de medidas de segurança social e de bem-estar familiar, com vista a garantir o desenvolvimento da criança, incluindo subsídios específicos para as crianças;
- (d) o desenvolvimento e o progressivo alargamento dos recursos adequados para a educação, orientação e formação profissional,, em termos de forma e de conteúdo, às necessidades das crianças e jovens em questão;
- (e) o desenvolvimento e o alargamento progressivos dos recursos adequados para a protecção e bem-estar de crianças e jovens, incluindo os jovens assalariados, bem como para a promoção do seu desenvolvimento.

3. Sempre que necessário, devem ser particularmente consideradas as necessidades das crianças e dos jovens que não tenham família, ou que não residam com as suas próprias famílias, e das crianças e dos jovens emigrantes, que vivam e viajem com os seus familiares. As medidas adoptadas com esse objectivo devem incluir o estabelecimento de bolsas de estudo de educação orientação e de formação profissional.

4. A frequência escolar a tempo inteiro, ou a participação em programas de orientação ou de formação profissional devidamente aprovados, deve ser exigida e garantida de modo eficaz, até uma idade pelo menos igual à definida para a admissão ao trabalho, nos termos do artigo 2º da Convenção da Idade Mínima, de 1973.

5. (1) Dever-se-á ter em conta medidas, como a informação e formação adequada, de forma a evitar riscos para tipos especiais de emprego ou trabalho relativamente aos quais a idade mínima prescrita, de acordo com o artigo 3º da Convenção da Idade Mínima, de 1973, seja superior à idade de conclusão do ensino obrigatório a tempo inteiro.

(2) Devem ser encaradas medidas análogas, sempre que as exigências profissionais de determinada profissão incluam uma idade mínima de admissão que seja superior à idade de conclusão do ensino obrigatório a tempo inteiro.

## II. IDADE MÍNIMA

6. A idade mínima deve ser definida ao mesmo nível para todos os sectores de actividade económica.

7. (1) Os Estados membros devem assumir como objectivo o aumento progressivo para os 16 anos como a idade mínima para admissão ao emprego ou ao trabalho, definida nos termos do artigo 2º da Convenção da Idade Mínima, de 1973.

(2) Quando a idade mínima para o emprego ou trabalho, abrangida pelo artigo 2º da Convenção da Idade Mínima, de 1973, tiver sido fixada abaixo dos 15 anos, devem ser tomadas medidas urgentes para a elevar até essa idade..

8. Caso não seja imediatamente exequível determinar uma idade mínima para todos aqueles que trabalham na agricultura e em actividades afins, em zonas rurais, deve ser estabelecida uma idade mínima para o trabalho em plantações e em outras actividades agrícolas de acordo com o artigo 5º, nº 3, da Convenção da Idade Mínima, de 1973.

## III. EMPREGO OU TRABALHO PERIGOSO

9. Quando a idade mínima de admissão para determinados tipos de emprego ou trabalho sejam susceptíveis de vir a prejudicar a saúde, a segurança ou os princípios morais de jovens, ainda for inferior aos 18 anos, devem ser tomadas medidas imediatas para a aumentar para essa faixa etária.

10. (1) Na determinação dos tipos de emprego ou trabalho para aplicação do artigo 3º da Convenção da Idade Mínima, de 1973, devem ser consideradas as normas laborais internacionais mais importantes no seu todo, como as que se referem ao tipo de substâncias, aos agentes ou aos processos de trabalho perigosos (incluindo as radiações ionizantes), o levantamento de cargas pesadas e o trabalho subterrâneo.

(2) A lista das categorias de emprego ou trabalho em questão deve ser reanalisada, e avaliada periodicamente e revista sempre que necessário, particularmente à luz dos avanços científicos e do conhecimento tecnológico.

11. Quando, por força do disposto no artigo 5º da Convenção da Idade Mínima, de 1973, não for imediatamente determinada uma idade mínima para determinadas áreas ou sectores de actividade económica ou ramos de actividades, devem ser aplicadas as disposições relativas à idade mínima adequada para os tipos de emprego ou trabalho que representem riscos especiais para os jovens.

#### IV. CONDIÇÕES DE TRABALHO

12. (1) Devem ser tomadas medidas que assegurem que as condições de trabalho para as quais as crianças e jovens com idade inferior a 18 anos são contratados ou trabalham, tenham e sejam mantidas num padrão satisfatório. Estas condições devem ser particular e atentamente avaliadas e controladas..

(2) Da mesma forma, devem ser tomadas medidas, com vista a salvaguardar e a controlar as condições das crianças e dos jovens, no que se refere à orientação e formação profissional, tornando compatível o seu trabalho, com a frequência em instituições de formação e escolas para educação vocacional ou técnica, estabelecendo medidas com vista à sua protecção e desenvolvimento.

13. (1) Tendo em conta a aplicação do nº precedente, bem como dando cumprimento ao disposto no artigo 7º, nº3, da Convenção da Idade Mínima, de 1973, deve ser dada especial atenção no que se refere: —

- (a) à fixação de uma justa remuneração e da sua protecção efectiva, tendo em conta o princípio de “pagamento igual para trabalho igual”;
- (b) limitação restrita das horas dispendidas no trabalho diário e semanal, e a proibição das horas extra, de forma a permitir o tempo necessário para a sua educação e a formação (incluindo o tempo necessário para os trabalhos de casa), para descanso durante o dia e para actividades de lazer;
- (c) concessão, sem excepção, salvo em situações de genuína emergência e de força maior, de um período mínimo de 12 horas consecutivas para descanso nocturno, e dos dias habituais de descanso semanal;
- (d) a concessão de um período de férias anual remunerado de, pelo menos, quatro semanas e, em caso algum, nunca inferior ao período concedido aos adultos;

- (e) cobertura por parte de sistemas de segurança social, incluindo os acidentes de trabalho, a assistência médica e os sistemas de benefícios por doença, independentemente das condições de emprego ou trabalho existentes;
- (f) manutenção rigorosa de regras de segurança e saúde necessárias de formação nessas matérias, bem como, avaliação e controle adequados..

(2) O disposto no nº anterior aplica-se aos jovens marinheiros, desde que não se encontrem abrangidos no que respeita a estas matérias pelas Convenções laborais internacionais ou pelas Recomendações especificamente relacionadas com o trabalho marítimo.

## V. APLICAÇÃO

14. (1) As medidas para garantir a aplicação eficaz da Convenção da Idade Mínima, de 1973, e da presente Recomendação, devem incluir: —

- (a) o reforço necessário da inspecção do trabalho e dos seus serviços, por exemplo, através da formação específica dos inspectores para a detecção de abusos no emprego ou no trabalho contra as crianças e jovens, e na correcção desses abusos;
- (b) o fortalecimento dos serviços para a melhoria, avaliação e controlo da formação específica nas empresas.

(2) O papel a ser desempenhado pelos inspectores deve ser enfatizado, na disponibilização de informação e aconselhamento sobre os meios mais eficazes para o cumprimento das disposições relevantes, bem como para garantir a sua aplicação efectiva.

(3) A inspecção de trabalho e a formação nas empresas deve ser coordenada em permanente diálogo, a fim de concretizar a maior eficácia económica, bem como,, serviços da inspecção de trabalho deverão trabalhar em estreita colaboração com os serviços responsáveis pela educação, formação, e orientação profissional das crianças e jovens, no sentido do seu desenvolvimento saudável.

15. Deve ser prestada particular atenção :

- (a) à aplicação das disposições relativas ao trabalho em determinados tipos de emprego ou funções de elevado risco, prevenindo-o;
- (b) sempre que a educação ou a formação profissional sejam obrigatórios, a sua frequência deverá ser assegurada no caso do emprego ou trabalho de crianças e jovens, compatibilizando-as, durante as horas de ensino;..

16. Devem ser tomadas as seguintes medidas, a fim de facilitar a verificação das idades:

- (a) as autoridades públicas devem manter um sistema eficaz de registo de nascimentos, que deve incluir a emissão de certidões de nascimento;

- (b) os empregadores devem ser obrigados a manter e a disponibilizar às autoridades competentes os registos ou outros documentos com a indicação dos nomes e das idades, ou das datas de nascimento, sempre que possível, devidamente certificados, não só das crianças e jovens por eles contratados, mas também daqueles que recebem orientação ou formação profissional nas suas empresas;
- (c) para as crianças e jovens que trabalhem nas ruas, em stands no exterior, em locais públicos, em profissões itinerantes, ou noutras circunstâncias que impossibilitem a verificação dos registos dos empregadores, devem ser emitidas licenças ou documentos indicativos da sua qualificação para esse trabalho.

## Trabalho nocturno

### (Agricultura) Recomendação, 1921 (Nº 14)

*Excerto:*

...

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho recomenda:

I. Cada Estado membro da Organização Internacional do Trabalho deve tomar medidas, no sentido de legislar sobre a contratação de crianças com idade nunca inferior a catorze anos, em actividades agrícolas durante a noite, de forma a garantir-lhes um período de descanso compatível com as suas necessidades físicas,, no mínimo, dez horas consecutivas.

II. Que cada Membro da Organização Internacional do Trabalho tome medidas, no sentido de legislar sobre a contratação de jovens com idades compreendidas entre os catorze e os dezoito anos em actividades agrícolas durante a noite, de forma a garantir-lhes um período de descanso compatível com as suas necessidades físicas,, no mínimo, nove horas consecutivas.

### **Convenção do Trabalho Nocturno de Jovens**

#### (Profissões Não Industriais), de 1946 (Nº 79)

*Excertos: Artigos 1º a 6º.*

#### *Artigo 1º*

1. A presente Convenção aplica-se a crianças e jovens empregados assalariados, ou que trabalhem directa ou indirectamente para obter rendimentos em profissões não industriais.

2. Para efeitos da presente Convenção, a expressão “profissões não industriais”

inclui todas as outras profissões, para além daquelas reconhecidas por parte da autoridade competente, como as profissões industriais, agrícolas ou marítimas.

3. A autoridade competente deve definir a linha que distingue as profissões não industriais, das profissões industriais, agrícolas ou marítimas.

4. As legislações nacionais podem dispensar da aplicação da presente Convenção: -

(a) o serviço doméstico em domicílios particulares; e

(b) em trabalho não considerado nocivo, prejudicial, ou perigoso para as crianças ou jovens, em actividades familiares nas quais apenas os seus pais e os seus filhos ou os que os tenham a cargo, sejam contratados.

#### *Artigo 2º*

1. As crianças com idade inferior a catorze anos que sejam admitidas para trabalho a tempo parcial ou a tempo inteiro, e as crianças com mais de catorze anos de idade que estejam ainda sujeitas à frequência do ensino obrigatório a tempo inteiro, não devem ser contratadas nem trabalhar durante a noite, durante um período mínimo de catorze horas consecutivas, incluindo o intervalo entre as oito horas da noite e as oito horas da manhã.

2. A legislação nacional pode, sempre que as condições locais o exijam, substituir por outro, o intervalo de doze horas, cujo início não pode ser definido após as oito horas e trinta minutos da noite, nem terminar mais cedo do que as seis horas da manhã.

#### *Artigo 3º*

1. As crianças com idade superior a catorze anos, que já não tenham que frequentar o ensino obrigatório a tempo inteiro, e os jovens com idade inferior a dezoito anos não devem ser contratados nem trabalhar de noite, durante um período mínimo de doze horas consecutivas, incluindo o intervalo entre as dez horas da noite e as seis horas da manhã.

2. Sempre que existam circunstâncias excepcionais que afectem um determinado ramo de actividade, ou um sector em particular, a autoridade competente pode, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores em questão, decidir que, no caso de crianças e jovens contratados nesse ramo de actividade ou sector, o intervalo entre as onze horas da noite e as sete horas da manhã pode ser substituído por aquele compreendido entre as dez horas da noite e as seis horas da manhã.

#### *Artigo 4º*

1. Nos países onde o clima torne o trabalho diurno particularmente extenuante, o período nocturno pode ser reduzido relativamente ao prescrito nos artigos acima, caso seja acordado um descanso compensatório durante o dia.

2. A proibição do trabalho nocturno pode ser suspensa pelo Governo, para pessoas com dezasseis anos de idade ou superior, quando, em caso de emergência, o interesse nacional o exija.

3. A legislação nacional pode autorizar a autoridade competente, a conceder licenças individuais temporárias, no sentido de permitir que os jovens de dezasseis anos ou idade superior trabalhem de noite, sempre que as necessidades especiais de formação profissional o exijam, sujeito a um período de descanso não inferior a onze horas consecutivas em cada período de vinte e quatro horas.

*Artigo 5º*

1. A legislação nacional pode autorizar a autoridade competente, para conceder licenças individuais temporárias, no sentido de permitir que as crianças ou jovens com idade inferior a dezoito anos participem durante a noite em espectáculos de entretenimento público ou em actividades cinematográficas.

2. A idade mínima para a concessão dessa licença deve ser estabelecida através da legislação nacional.

3. Esse tipo de licença não deve ser concedida, quando, devido à natureza do espectáculo de entretenimento ou das circunstâncias no qual seja exercido, ou se a natureza do filme ou das condições em que o mesmo é produzido, a participação em actividades de entretenimento ou na realização do filme representem um perigo para a vida, para a saúde, ou para os princípios morais da criança ou jovem.

4. Dever-se-ão aplicar as seguintes condições para a concessão de licenças:

- (a) o período de trabalho não deve prosseguir após a meia-noite;
- (b) devem ser prescritas restritas medidas de salvaguarda, a fim de proteger a saúde e os princípios morais, garantindo as condições do normal desenvolvimento da criança ou jovem e evitando que possa interferir com a sua educação;
- (c) a criança ou o jovem deve poder descansar durante um período mínimo de catorze horas consecutivas.

*Artigo 6º*

1. A fim de garantir a aplicação efectiva das disposições da presente Convenção, as legislações nacionais devem:-

- (a) criar um sistema público de inspecção, com funções de avaliação e controlo adequados às necessidades particulares dos diversos ramos de actividade, onde a Convenção se aplique;
- (b) exigir que cada empregador mantenha um registo, ou que disponibilize registos oficiais, revelando os nomes e as datas de nascimento de todas as pessoas por si contratadas com idade inferior a dezoito anos, bem como do seu horário de

trabalho; no caso de crianças e jovens que trabalhem na via pública ou em locais de acesso ao público, o registo deve ser indicativo das horas de serviço acordadas no âmbito do contrato de trabalho;

- (c) criar os meios adequados, no sentido de garantir a identificação e o controle dos jovens empregados e a trabalhar com idade inferior a dezoito anos, por conta de um empregador, ou por sua própria conta, em trabalhos ou profissões desempenhadas na via pública ou em locais de acesso público;
- (d) p legislar no sentido da criação de sanções aplicáveis aos empregadores ou a outros adultos responsáveis pelo incumprimento dessas normas..

2. Deve ser incluída nos relatórios anuais a ser submetidos nos termos do artigo 22º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, informação completa relativa a toda a legislação aplicável às disposições da presente Convenção e, mais particularmente, no que se refere :—

- (a) a qualquer intervalo de descanso que possa ser substituído pelo intervalo previsto no número 1 do Artigo 2º, em virtude das disposições do número 2 desse artigo;
- (b) se são aplicadas as excepções relativas ao disposto no número 2 do artigo 3º;
- (c) indicar as autoridades competentes para conceder licenças individuais, em virtude das disposições do número 1 do Artigo 5º, e da idade mínima prescrita para a concessão dessas licenças, nos termos das disposições do número 2 do referido artigo.

...

### **Convenção do Trabalho Nocturno de Jovens (Indústria)**

**(Revista), de 1948 (Nº 90)**

*Excertos: Artigos 1º a 6º.*

#### *Artigo 1º*

1. Para efeitos da presente Convenção, a expressão “actividade industrial” inclui particularmente

- (a) as minas, as pedreiras, e outros trabalhos de extracção de minérios do solo;
- (b) as actividades nas quais os artigos sejam fabricados, alterados, limpos, reparados, ornamentados, acabados, adaptados para comercialização, destruídos ou demolidos, ou onde os materiais sejam transformados, incluindo as actividades ligadas à construção de navios ou à produção, transformação ou transmissão de electricidade ou de qualquer tipo de força motriz;
- (c) as actividades ligadas à construção e ao trabalho de engenharia civil, incluindo o trabalho de construção, reparação, manutenção, alteração e demolição;

(d) as actividades ligadas ao transporte rodoviário ou ferroviário de passageiros ou de mercadorias, incluindo o manuseamento de mercadorias em docas, cais, embarcadouros, arns ou aeroportos.

2. A autoridade competente deve definir o que entende e a linha que separa a indústria, da agricultura, do comércio e de outras profissões não industriais.

3. A legislação nacional pode dispensar da aplicação da presente Convenção, a contratação ou o trabalho não considerado nocivo, prejudicial, ou perigoso para os jovens ligados a actividades familiares, onde só sejam contratados os seus pais e os seus filhos ou os que os protegerem..

#### *Artigo 2º*

1. Para efeitos da presente Convenção, o termo “nocturno” significa um período mínimo de doze horas consecutivas de trabalho durante a noite.

2. No caso de jovens com idade inferior a dezasseis anos, este período deve incluir o intervalo entre as dez horas da noite e as seis horas da manhã.

3. No caso de jovens que atingiram os dezasseis anos de idade, mas com idade inferior a dezoito anos, este período deve incluir um intervalo definido pela autoridade competente de, pelo menos, sete horas consecutivas, compreendidas entre as dez horas da noite e as sete horas da manhã; a autoridade competente pode regular intervalos diferentes para diferentes ramos de actividade,, indústrias, actividades ou sectores de indústrias, devendo consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, antes de definir um intervalo que tenha início após as sete horas da noite.

#### *Artigo 3º*

1. Os jovens com idade inferior a dezoito anos não devem ser contratados nem trabalhar durante a noite em qualquer actividade industrial pública ou privada, nem em qualquer ramo de actividade, excepto nos termos seguintes:

2. Para fins de aprendizagem ou de formação profissional em indústrias ou profissões específicas, que tenham que ser executadas de forma contínua, a autoridade competente pode, após consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, autorizar o trabalho durante o período nocturno de jovens que tenham atingido os dezasseis anos de idade, mas cuja idade seja inferior a dezoito anos.

3. Os jovens que trabalharem durante a noite em virtude do parágrafo precedente devem ter um período de descanso mínimo de treze horas consecutivas entre dois períodos de trabalho.

4. Quando o trabalho nocturno na indústria da panificação é proibido para todos os trabalhadores, o intervalo entre as nove horas da noite e as quatro horas da manhã, para efeitos de aprendizagem ou formação profissional de jovens que

atingiram os dezasseis anos de idade, pode ser substituído pela autoridade competente pelo intervalo mínimo de sete horas consecutivas compreendido entre as dez horas da noite e as sete horas da manhã, definido pela autoridade competente, em virtude do número 3 do artigo 2º.

*Artigo 4º*

1. Nos países onde o clima torne o trabalho diário particularmente penoso, o período nocturno e o intervalo de descanso podem ser reduzidos relativamente ao disposto nos artigos anteriores, caso seja acordado um descanso compensatório durante o dia.

2. As disposições dos artigos 2º e 3º não devem aplicar-se ao trabalho nocturno de jovens entre os dezasseis e os dezoito anos de idade, no caso de emergência que não possam ser controladas nem previstas, que não tenham carácter periódico, e que interfiram com a actividade regular da actividade industrial.

*Artigo 5º*

A proibição do trabalho nocturno pode ser suspensa pelo governo para os jovens com idades compreendidas entre os dezasseis e os dezoito anos, quando, em caso de graves emergências, o interesse nacional assim o exija.

*Artigo 6º*

1. A legislação nacional que aplica as disposições da presente Convenção devem :-

- (a) adoptar as disposições necessárias, a fim de garantir o seu conhecimento por parte das pessoas envolvidas;
- (b) definir as entidades responsáveis pelo seu cumprimento;
- (c) definir as sanções adequadas por qualquer violação das mesmas;
- (d) garantir a manutenção de um sistema de inspecção, que permita garantir uma aplicação eficaz;
- (e) exigir que cada empregador, numa actividade industrial pública ou privada mantenha um registo, ou que disponibilize registos oficiais, revelando os nomes e as datas de nascimento de todas as pessoas com idade inferior a dezoito anos por si contratadas, bem como outra informação que possa ser considerada pertinente por parte da autoridade competente.

2. Os relatórios anuais enviados pelos Estados membros, nos termos do artigo 22º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, devem incluir informação completa sobre a sua legislação nesta matéria, bem como a avaliação geral dos resultados das inspecções conduzidas neste âmbito.

...

## Trabalho perigoso

### **Recomendação relativa ao Envenenamento por Chumbo (Mulheres e Crianças), de 1919 (Nº 4)**

*Excerto: Parágrafos 1 a 4*

...

1. A Conferência Geral recomenda aos Membros da Organização Internacional do Trabalho que, tendo em conta os riscos para a função da maternidade e para o desenvolvimento físico das crianças, as mulheres e os jovens com idade inferior a dezoito anos, devem ser excluídas do trabalho, nas seguintes actividades:

- (a) no trabalho de fornalha, na redução de minérios de zinco ou chumbo;
- (b) manipulação, tratamento, ou redução de cinzas que contenham chumbo, e na desprateação de chumbo;
- (c) na fundição de chumbo ou zinco velho a uma escala elevada;
- (d) no fabrico de solda ou metais que contenham mais de dez por cento de chumbo;
- (e) no fabrico de óxido de chumbo, monóxido de chumbo, chumbo vermelho, chumbo branco, chumbo laranja, ou sulfato, cromato ou silicato (frita) de chumbo;
- (f) na mistura e colagem no fabrico ou reparação e acumuladores eléctricos;
- (g) na limpeza de salas de trabalho onde sejam executadas as actividades acima mencionadas.

2. Recomenda-se ainda que a contratação de crianças e jovens com idade inferior a dezoito anos para processos que envolvam a utilização de compostos de chumbo seja unicamente permitida mediante as seguintes condições:

- (a) ventilação por exaustão aplicada localmente, de forma a remover as poeiras e os fumos no seu ponto de origem;
- (b) limpeza dos materiais e das salas de trabalho;
- (c) notificação às autoridades governamentais de todos os casos de envenenamento por chumbo, bem como a respectiva indemnização.;
- (d) exames médicos periódicos das pessoas envolvidas nesses processos;
- (e) provisão de instalações suficientes e adequadas para vestiários, duches e refeitórios, e de vestuário especial de protecção;

(f) proibição de trazer alimentos ou bebidas para as salas ou locais de trabalho.

3. Recomenda-se ainda que, nas indústrias onde os compostos de chumbo possam ser substituídos por substâncias não tóxicas, a utilização de compostos de chumbo solúveis seja sujeita a normas muito restritas..

4. Para efeitos da presente Recomendação, um composto de chumbo deve ser considerado como solúvel, se o mesmo contiver mais de cinco por cento do seu peso (estimado como chumbo metálico) solúvel num quarto de um por cento de solução de ácido clorídrico.

### **Convenção do Chumbo Branco (Pintura), de 1921 (Nº 13)**

*Excerto:*

...

#### *Artigo 3º*

1. A contratação de pessoas do sexo masculino com idade inferior a dezoito anos e das mulheres, deve ser proibida para qualquer trabalho de pintura de carácter industrial, que envolva a utilização de chumbo branco, de sulfato de chumbo, ou de outros produtos que contenham estes pigmentos.

### **Convenção de Protecção contra a Radiação, de 1960 (Nº 115)**

*Excerto:*

...

#### *Artigo 6.º*

*1 - As doses máximas admissíveis de radiações ionizantes provenientes de fontes exteriores ou interiores ao organismo, assim como as quantidades máximas admissíveis de substâncias radioactivas introduzidas no organismo, serão fixadas, em conformidade com a parte 1 da presente Convenção, para as diferentes categorias de trabalhadores.*

*2 - Estas doses e quantidades máximas admissíveis deverão ser constantemente revistas à luz dos novos conhecimentos.*

#### *Artigo 7.0*

*1 - No que se refere aos trabalhadores que estão directamente incumbidos de trabalhos expostos a radiações, níveis apropriados deverão ser fixados conforme as disposições do artigo 6.º:*

*a) Por um lado, para os de 18 anos ou mais de idade;*

b) Por outro lado, para aqueles com menos de 18 anos.

2 - Nenhum trabalhador com menos de 16 anos de idade deverá ser incumbido de trabalhos que comportem o emprego de radiações ionizantes.

### **Convenção do Benzeno, de 1971 (Nº 136)**

*Excerto:*

...

#### *Artigo 11º*

1....

2. Os jovens com idade inferior a 18 anos não devem ser contratados para processos de trabalho que envolvam a exposição ao benzeno ou a produtos que contenham benzeno. A presente proibição não é aplicável aos jovens que frequentem cursos de escolaridade obrigatória ou formação profissional e se encontrem sob a adequada supervisão técnica e médica.

...

### **Recomendação do Benzeno, de 1971 (Nº 144)**

*Excerto:*

...

20. Os jovens com idade inferior a 18 anos não devem ser contratados em processos de trabalho ou executar tarefas que envolvam a exposição ao benzeno ou a produtos que contenham benzeno, excepto quando estes estiverem a frequentar cursos de escolaridade obrigatória ou formação profissional e se encontrem sob a adequada supervisão técnica e médica.

...

**Convenção da Saúde e Segurança Profissional (Trabalho nas Docas), de 1979 (Nº 152)**

*Excerto:*

...

*Artigo 38º*

1....

2. Um aparelho de elevação ou outros aparelhos destinados ao manuseamento de cargas podem apenas ser manuseados por uma pessoa que tenha, pelo menos, 18 anos de idade e que possua a formação profissional adequada e experiência necessárias, ou por uma pessoa que se encontre a receber formação profissional e que seja devidamente supervisionada.

...

**Peso máximo**

**Convenção do Peso Máximo, de 1967 (Nº 127)**

*Excertos:*

...

*Artigo 1º*

Para efeitos da presente Convenção

...

(c) A expressão “trabalhador jovem” designa qualquer trabalhador menor de 18 anos.

...

*Artigo 7.º*

1 - Será limitada a designação de mulheres e trabalhadores jovens para o transporte manual de cargas que não sejam leves.

2 - Quando se designarem mulheres e trabalhadores jovens para o transporte manual de cargas, o peso máximo dessas cargas deverá ser sensivelmente inferior ao que for admitido para os homens.

...

### **Recomendação do Peso Máximo, de 1967 (Nº 128)**

*Excertos:*

...

I.1. Para efeitos da presente Recomendação

...

(c) a expressão "jovem trabalhador" significa um trabalhador com idade inferior a 18 anos.

...

#### VI. B. Mulheres Trabalhadoras

15. Quando as mulheres trabalhadoras adultas tenham como tarefa o transporte manual de cargas, o peso máximo destas cargas deve ser claramente inferior ao permitido para os trabalhadores adultos do sexo masculino.

16. Sempre que possível, as mulheres trabalhadoras adultas não devem ser indicadas para proceder ao transporte manual regular de cargas.

17. Quando as mulheres forem designadas para o transporte manual regular de cargas, devem ser tomadas as seguintes medidas : -

(a) sempre que adequado, reduzir o tempo despendido no levantamento, no transporte e no abaixamento das cargas por essas trabalhadoras;

(b) proibir a indicação dessas trabalhadoras para funções específicas, englobadas no transporte manual de cargas, que sejam particularmente árduas.

18. Nenhuma mulher deve ser designada para o transporte manual de cargas durante uma gravidez, que tenha sido comprovada clinicamente ou durante as dez semanas subseqüentes ao parto, ou noutras situações, em que, na opinião de um médico qualificado, esse trabalho possa constituir um perigo para a sua saúde ou para a saúde do seu filho.

#### VI. C. Jovens Trabalhadores

19. Quando os jovens trabalhadores forem contratados para o transporte manual de cargas, o peso máximo dessas cargas deve ser substancialmente inferior ao permitido para os trabalhadores adultos do mesmo sexo.

20. Sempre que possível, os jovens trabalhadores não devem ser designados para o transporte manual regular de cargas.

21. Quando a idade mínima para a atribuição do transporte manual de cargas for inferior a 16 anos, devem ser tomadas medidas tão rapidamente quanto possível para a aumentar para os 16 anos o nível etário mínimo.

22. A idade mínima para a execução do transporte manual regular de cargas deve ser aumentada, com vista a atingir um mínimo de 18 anos.

23. Quando os jovens trabalhadores forem designados para o transporte manual regular de cargas, devem ser tomadas as seguintes medidas:

- (a) sempre que possível, reduzir o tempo despendido no levantamento, no transporte e no abaixamento das cargas por esses trabalhadores;
- (b) proibir a indicação desses trabalhadores para funções específicas, englobadas no transporte manual de cargas, que sejam particularmente árduas.

...

### Exames médicos

#### **Convenção dos Exames Médicos a Jovens (Mar), de 1921 (Nº 16)**

*Excerto:*

...

#### *Artigo 2º*

A contratação de qualquer criança ou jovem com idade inferior a dezoito anos em quaisquer navios, excepto aqueles em que só estejam empregados membros da mesma família, deve estar condicionada à existência de uma declaração médica, certificando a sua aptidão para esse trabalho, assinada por um médico, devendo posteriormente ser devidamente autorizada pela autoridade competente.

#### *Artigo 3º*

A contínua contratação no mar de qualquer criança ou jovem deve ser sujeita à elaboração de exames médicos periódicos, com intervalos máximos de um ano, e à emissão, após esses exames, de uma nova declaração médica que certifique a aptidão para desempenhar esse trabalho. Caso uma declaração médica expire no decorrer de uma viagem, a mesma permanecerá em vigor até ao final da mesma.

...

#### **Convenção dos Exames Médicos a Jovens (Indústria), de 1946 (Nº 77)**

*Excertos:*

...

#### *Artigo 2º*

1. As crianças e os jovens com idade inferior a dezoito anos não devem ser admitidos em actividades industriais, a menos que tenham sido considerados aptos para o trabalho para o qual foram contratados, após um exame médico completo.

...

*Artigo 3º*

1. A aptidão de uma criança ou jovem para o trabalho para o qual foi contratado deve ser sujeita a um controle médico constante, até à idade de dezoito anos..

2. A contratação repetida de uma criança ou jovem com idade inferior a dezoito anos, só pode continuar, mediante a renovação dos exames médicos, em intervalos não superiores a um ano.

3. A legislação nacional deverá:

- (a) Quer prever as circunstâncias especiais, em que o exame médico deverá ser renovado, para além do exame anual ou com uma periodicidade mais frequente, a fim de garantir a eficácia do controle em relação, aos riscos existentes no posto de trabalho, assim como ao estado de saúde da criança ou jovem, de acordo com os resultados dos. exames anteriores;
- (b) Quer conferir à autoridade competente o poder exigir renovações excepcionais de exames médicos.

*Artigo 4º*

1. Nos trabalhos que apresentem riscos elevados para a saúde, os exames médicos de aptidão para o emprego e as suas renovações periódicas devem ser exigidos, pelo menos, até à idade mínima de vinte e um anos,.

2. A legislação nacional deverá, quer determinar as profissões ou categorias profissionais para os quais sejam exigidos os exames médicos e a sua renovação e até à idade de vinte e um anos, pelo menos, quer conferir a uma autoridade competente o poder de os determinar

*Artigo 5º*

Os exames médicos exigidos por força dos artigos anteriores não deve implicar qualquer despesa para a criança, para o jovem ou os seus pais.

...

*Artigo 7º*

1. O empregador deve ser obrigado a arquivar e a disponibilizar aos inspectores do trabalho, quer o atestado de aptidão médica para trabalhar, quer a autorização para trabalhar, ou um caderno de anotações que revele a não existência de objecções médicas à contratação, conforme possa ter sido prescrito pela legislação nacional.

2. A legislação nacional deve determinar os outros métodos de supervisão a ser adoptados, a fim de assegurar a estrita aplicação da presente Convenção.

...

**Convenção dos Exames Médicos de Jovens  
(Profissões Não Industriais), de 1946, (Nº 78)**

*Excertos:*

...

Artigo 2.º

Para a aplicação da presente Convenção, a expressão «noite» significa um período de, pelo menos, onze horas consecutivas, abrangendo um intervalo determinado pela autoridade competente de, pelo menos, sete horas consecutivas, entre as 22 e as 7 horas; a autoridade competente poderá fixar intervalos diferentes para diferentes regiões, indústrias, empresas, ou ramos de indústrias ou de empresas, mas solicitará para o efeito o parecer das organizações de patrões e de trabalhadores interessados antes de demarcar intervalos com início depois das 23 horas.

Artigo 3.º

As mulheres, seja qual for a sua idade, não poderão empregar-se durante a noite em nenhuma empresa industrial, pública ou particular, e suas dependências, excepto naquelas em que só estejam empregados membros de uma mesma família.

Artigo 4.º

O artigo 3 não se aplicará:

- a) Em casos de força maior, quando numa empresa ocorra qualquer interrupção imprevista na exploração, sem carácter periódico;
- b) No caso em que as matérias em laboração, susceptíveis de rápida alteração, corram o risco de perda inevitável, se o trabalho não continuar.

Artigo 5.º

1. A interdição do trabalho nocturno de mulheres poderá ser suspensa por decisão do Governo, após consulta às organizações de patrões e trabalhadores interessados, quando o exigir o interesse nacional, em consequência de circunstâncias particularmente graves.

2. Esta suspensão deverá ser comunicada, pelo Governo interessado, ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho, no seu relatório anual sobre a aplicação da Convenção.

Artigo 7.º

Nos países em que o clima torne o trabalho diurno particularmente penoso, pode o período nocturno ser mais curto do que o fixado nos artigos anteriores, desde que durante o dia seja concedido um repouso compensador.

## **Anexo IV. Convenção da OIT (Nº 171) relativamente ao trabalho nocturno**

### **Convenção relativa ao trabalho nocturno (1990)**

*Artigos Operacionais:*

...

#### Artigo 1.º

*Para efeitos da presente Convenção:*

- a) A expressão «trabalho nocturno» designa todo e qualquer trabalho efectuado durante um período de, pelo menos, sete horas consecutivas, compreendendo o intervalo entre a meia-noite e as 5 horas da manhã, a determinar pela autoridade competente após consulta das organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores ou através de convenções colectivas;
- b) A expressão «trabalhador nocturno» designa um trabalhador assalariado cujo trabalho requer a realização de horas de trabalho nocturno em número relevante, superior a um determinado limite. Este limite será fixado pela autoridade competente após consulta das organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores ou através de convenções colectivas.

#### Artigo 2.º

1 - A presente Convenção aplica-se a todos os trabalhadores assalariados, com excepção dos que trabalham na agricultura, na pecuária, na pesca, nos transportes marítimos e na navegação interna.

2 - Qualquer membro que ratifique a Convenção pode, após consulta das organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores interessados, excluir total ou parcialmente do seu campo de aplicação certas categorias limitadas de trabalhadores, sempre que, em relação a estes, a aplicação da Convenção levante problemas específicos e de particular importância.

3 - Qualquer membro que faça uso da possibilidade prevista no parágrafo anterior deve, nos relatórios sobre a aplicação da Convenção apresentados ao abrigo do artigo 22.0 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicar todas as categorias específicas de trabalhadores assim excluídas e os motivos da exclusão. Deve também indicar toda e qualquer medida adoptada com vista a aplicar progressivamente a esses trabalhadores as disposições da Convenção.

Artigo 3.º

1 - As medidas específicas exigidas pela natureza do trabalho nocturno, que incluirão, pelo menos, as mencionadas nos artigos 4.0 a 10.0, devem ser tomadas em favor dos trabalhadores nocturnos, com vista a proteger a sua saúde, a facilitar-lhes o exercício das suas responsabilidades familiares e sociais, a assegurar-lhes oportunidades de evolução na carreira e a conceder-lhes as compensações adequadas. Tais medidas devem ser igualmente tomadas no plano da segurança e da protecção da maternidade em favor de todos aqueles que efectuem trabalho nocturno.

2 - As medidas visadas no parágrafo anterior poderão ser aplicadas progressivamente.

Artigo 4.0

1 - A seu pedido, os trabalhadores terão direito a um exame gratuito do seu estado de saúde e a ser aconselhados sobre a maneira de reduzir ou evitar os problemas de saúde associados ao seu trabalho:

- a) Antes de serem afectados ao trabalho nocturno;
- b) A intervalos regulares, durante a afectação;
- c) Se, durante a afectação, surgirem problemas de saúde resultantes, exclusivamente, do trabalho nocturno.

2 - Com excepção da constatação da inaptidão para o trabalho nocturno, o conteúdo destes exames não deve ser transmitido a terceiros sem o acordo dos trabalhadores nem utilizado em seu prejuízo.

Artigo 5.0

Meios adequados de primeiros socorros devem ser postos à disposição dos trabalhadores que efectuem trabalho nocturno, inclusive medidas que permitam, em caso de necessidade, enviar rapidamente esses trabalhadores para um local onde lhes possa ser prestada a assistência médica adequada.

Artigo 6.0

1 - Os trabalhadores nocturnos que, por razões de saúde, sejam considerados inaptos para o trabalho nocturno, devem ser transferidos, sempre que possível, para um posto de trabalho idêntico para o qual se encontrem aptos.

2 - Sempre que a transferência para um tal posto de trabalho não seja possível, esses trabalhadores devem beneficiar das mesmas prestações que os trabalhadores incapacitados para trabalhar ou para arranjar emprego.

3 - Um trabalhador nocturno considerado temporariamente inapto para o

trabalho nocturno deve receber a mesma protecção em matéria de despedimento ou de pré-aviso de despedimento que os outros trabalhadores que estão impedidos de trabalhar por razões de saúde.

#### Artigo 7.0

1 - Devem ser tomadas medidas para assegurar a existência de uma alternativa ao trabalho nocturno para as trabalhadoras que, de outro modo, teriam de prestar tal trabalho:

- a) Antes e após o nascimento de um filho, durante um período de, pelo menos, 16 semanas, 8 das quais antes da data presumível do nascimento;
- b) Contra a apresentação de um certificado médico que ateste que tal é necessário para a saúde da mãe ou da criança, durante outros períodos que se situem:
  - i) Durante a gravidez;
  - ii) Durante um lapso de tempo para além do período após o nascimento do filho, fixado de acordo com a alínea a) supra, cuja duração será determinada pela autoridade competente após consulta das organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores.

2 - As medidas visadas no parágrafo 1 supra podem comportar a transferência para um trabalho diurno, sempre que possível, a concessão de prestações de segurança social ou um prolongamento da licença de maternidade.

3 - Durante os períodos mencionados no parágrafo 1 supra:

- a) Uma trabalhadora não poderá ser despedida nem receber um pré-aviso de despedimento, salvo se existirem motivos justos não relacionados com a gravidez ou o parto;
- b) Os rendimentos da trabalhadora deverão ser mantidos em nível suficiente para o seu sustento e o do seu filho, em condições de vida adequadas.

A manutenção destes rendimentos poderá ser assegurada por uma ou outra das medidas visadas no parágrafo 2 supra, por outras medidas apropriadas ou por combinação destas medidas;

- c) A trabalhadora não poderá ser prejudicada em matéria de categoria, antiguidade e possibilidade de progressão que possam estar associadas ao posto de trabalho nocturno que ela ocupa normalmente.

4 - As disposições do presente artigo não devem ter por efeito a redução da protecção e dos benefícios associados à licença de maternidade.

Artigo 8.º

As compensações concedidas aos trabalhadores nocturnos em matéria de duração do trabalho, salários ou vantagens similares devem ter em conta a natureza do trabalho nocturno.

Artigo 9.0

Devem ser previstos serviços sociais apropriados para os trabalhadores nocturnos e, sempre que necessário, para os trabalhadores que efectuem trabalho de noite.

Artigo 10.º

1 - Antes de introduzir horários de trabalho que exijam trabalho nocturno, o empregador deve consultar os representantes dos trabalhadores interessados sobre os detalhes desses horários, sobre as formas de organização do trabalho nocturno mais adaptadas ao estabelecimento e ao seu pessoal, bem como sobre as medidas requeridas em matéria de saúde no trabalho e de serviços sociais. Nos estabelecimentos que empreguem trabalhadores nocturnos, tais consultas devem efectuar-se regularmente.

2 - Para efeitos do presente artigo, a expressão «representantes dos trabalhadores» designa pessoas reconhecidas como tal pela legislação ou prática nacional, de acordo com a Convenção Relativa aos Representantes dos Trabalhadores, 1971.

Artigo 11.0

1 - As disposições da presente Convenção podem ser aplicadas por via legislativa, através de convenções colectivas, de decisões arbitrais ou judiciais, através de uma combinação destes meios ou por qualquer outro meio adequado às condições e à prática nacionais. Devem ser aplicadas por via legislativa, quando não o forem através de outros meios.

2 - Sempre que as disposições da Convenção forem aplicadas por via legislativa, as organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores devem ser previamente consultadas.

Artigo 12.º

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

...

## **Anexo V. Convenção da OIT (Nº 89) relativa ao trabalho nocturno das mulheres empregadas na indústria (Revisto), 1948, e Protocolo de 1990 relativo à Convenção do trabalho nocturno (mulheres) (Revista), 1948**

### **Convenção do Trabalho Nocturno das Mulheres na Indústria (Revista), 1948, e Protocolo**

*Disposições substantivas:*

#### PARTE I

#### Disposições gerais

#### ARTIGO 1.º

1. Para a aplicação da presente Convenção, consideram-se «estabelecimentos industriais» nomeadamente:

- a) As minas, pedreiras e indústrias extractivas de qualquer natureza;
- b) As empresas em que os produtos sejam manufacturados, modificados, limpos, reparados, ornamentados, acabados, preparados para a venda, destruídos ou demolidos, ou em que as matérias sofram uma transformação, incluindo as empresas de construção de navios, de produção, de transformação e de transmissão de electricidade e da força motriz em geral;
- c) As empresas de construção e engenharia civil, incluindo os trabalhos de construção, reparação, conservação, transformação e demolição.

2. A autoridade competente determinará a linha de demarcação entre a indústria, por um lado, e a agricultura, o comércio e os outros trabalhos não industriais, por outro.

#### ARTIGO 2.º

Para a aplicação da presente Convenção, a expressão «noite» significa um período de, pelo menos, onze horas consecutivas, abrangendo um intervalo determinado pela autoridade competente de, pelo menos, sete horas consecutivas, entre as 22 e as 7 horas; a autoridade competente poderá fixar intervalos diferentes para diferentes regiões, indústrias, empresas, ou ramos de indústrias ou de empresas, mas solicitará para o efeito o parecer das organizações de patrões e de trabalhadores interessados antes de demarcar intervalos com início depois das 23 horas.

ARTIGO 3.º

As mulheres, seja qual for a sua idade, não poderão empregar-se durante a noite em nenhuma empresa industrial, pública ou particular, e suas dependências, excepto naquelas em que só estejam empregados membros de uma mesma família.

ARTIGO 4

O artigo 3 não se aplicará:

- a) Em casos de força maior, quando numa empresa ocorra qualquer interrupção imprevista na exploração, sem carácter periódico;
- b) No caso em que as matérias em laboração, susceptíveis de rápida alteração, corram o risco de perda inevitável, se o trabalho não continuar.

ARTIGO 5.º

1. A interdição do trabalho nocturno de mulheres poderá ser suspensa por decisão do Governo, após consulta às organizações de patrões e trabalhadores interessados, quando o exigir o interesse nacional, em consequência de circunstâncias particularmente graves.

2. Esta suspensão deverá ser comunicada, pelo Governo interessado, ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho, no seu relatório anual sobre a aplicação da Convenção.

ARTIGO 6.º

A duração do período nocturno indicado no artigo 2.º poderá ser reduzida para dez horas, durante 60 dias por ano, nas empresas industriais sujeitas à influência das estações e em todos os casos em que circunstâncias de natureza excepcional assim o exijam.

ARTIGO 7.º

Nos países em que o clima torne o trabalho diurno particularmente penoso, pode o período nocturno ser mais curto do que o fixado nos artigos anteriores, desde que durante o dia seja concedido um repouso compensador.

ARTIGO 8.º

A presente Convenção não se aplica:

- a) Às mulheres que exerçam funções de direcção ou de carácter técnico que envolvam responsabilidade.

b) Às mulheres que se ocupem dos serviços de higiene e de bem-estar e que não efectuem normalmente trabalhos manuais.

## PARTE II

### Disposições especiais respeitantes a determinados países

#### ARTIGO 9.º

Nos países onde nenhum regulamento público se aplique ao trabalho nocturno de mulheres em empresas industriais, a expressão «noite» poderá, provisoriamente e durante um período máximo de três anos, significar, à discricção do Governo, um período de dez horas apenas, que compreenderá um intervalo fixado pela autoridade competente de, pelo menos, sete horas consecutivas entre as 22 e as 7 horas.

#### ARTIGO 10.º

1. As disposições da presente Convenção aplicam-se à Índia, sob reserva das modificações previstas neste artigo.

2. As referidas disposições aplicam-se a todos os territórios sobre os quais a Índia tenha competência legislativa.

3. A expressão «empresas industriais» incluirá:

- a). As fábricas, definidas como tais na lei sobre as fábricas da Índia (Indian Factories Act);
- b) As minas às quais se aplica a lei sobre as minas da Índia (Indian Mines Act).

#### ARTIGO 11.º

As disposições da presente Convenção aplicam-se ao Paquistão, sob reserva das modificações previstas neste artigo.

2. As referidas disposições aplicam-se a todos os territórios sobre os quais o Paquistão tenha competência legislativa.

3. A expressão «empresas industriais» incluirá:

- a) As fábricas, definidas como tais na lei sobre as fábricas (Factories Act) ;
- b) As minas às quais se aplica a lei sobre as minas (Mines Act).

#### ARTIGO 12.º

A Conferência Internacional do Trabalho pode, em qualquer sessão em que o assunto esteja incluído na sua ordem do dia, adoptar pela maioria de dois terços projectos de emenda sobre um ou vários dos artigos anteriores da parte II da presente Convenção.

2. Um tal projecto de emenda deverá indicar o Membro ou Membros a que se aplica e deverá, no período de um ano, ou, em virtude de circunstâncias de natureza excepcional, num período de dezoito meses, a partir do encerramento da sessão da Conferência, ser submetido, pelo Membro ou Membros ao qual se aplica, a autoridade ou autoridades competentes, para o transformarem em lei ou tomarem medidas de qualquer outra natureza.

3. O Membro que tenha obtido o consentimento da autoridade ou autoridades competentes comunicará a ratificação formal da emenda ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho, para fins de registo.

4. O projecto de emenda entrará em vigor como emenda à presente Convenção, uma vez ratificado pelo Membro ou Membros aos quais se aplica.

### PARTE III

#### Disposições finais

#### ARTIGO 13.º

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

#### ARTIGO 14.º

1. A presente Convenção apenas obrigará os Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registadas pelo director-geral.

2. A Convenção entrará em vigor doze meses depois de terem sido registadas pelo director-geral as ratificações de dois Membros.

3. A partir de então, esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após a data em que tenha sido registada a sua ratificação.

#### ARTIGO 15.º

1. Qualquer Membro que tenha ratificado a presente Convenção pode denunciá-lo findo um prazo de dez anos, contados da data inicial da sua entrada em vigor, por comunicação enviada ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registada. Esta denúncia só produzirá efeitos um ano depois do seu registo.

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

ARTIGO 16.º

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

2. O director-geral ao notificar os Membros da Organização do registo da segunda ratificação que lhe for comunicada chamar-lhes-á a atenção para a data em que a presente Convenção entrará em vigor.

ARTIGO 17.º

O director-geral da Repartição Internacional do Trabalho enviará ao secretário-geral das Nações Unidas, para fins de registo, nos termos do artigo 102.º da Carta das Nações Unidas, informações completas sobre todas as ratificações e todos os actos de denúncia que ele tenha registado, de harmonia com o preceituado nos artigos anteriores.

ARTIGO 18.º

No fim de cada período de dez anos, a contar da data da entrada em vigor da presente Convenção, o conselho de administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá da oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

ARTIGO 19.º

1. No caso de a Conferência adoptar uma nova Convenção resultante da revisão total ou parcial da presente Convenção e salvo disposição em contrário da nova Convenção:

a) A ratificação por um dos Membros da nova Convenção resultante da revisão, pressupõe de pleno direito, não obstante o artigo 15.º acima mencionado, à denúncia imediata da presente Convenção, sob reserva de que a nova Convenção resultante da revisão tenha entrado em vigor;

b) A partir da data da entrada em vigor da nova Convenção, a presente Convenção deixará de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente Convenção permanecerá, todavia, em vigor na sua forma e teor primitivos para os Membros que a tenham ratificado e não ratifiquem a nova Convenção resultante da primeira.

ARTIGO 20.º

Fazem fé as versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção.

**Protocolo de 1990 para a Convenção do trabalho nocturno (Mulheres) (Revisto), 1948**

*Artigo 1º*

1. (1) A legislação nacional, adoptada após consulta às organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores, poderá prever a possibilidade de introduzir alterações na duração do período nocturno, conforme o disposto no artigo 2º da Convenção, bem como introduzir derrogações à proibição do trabalho nocturno, contidas no respectivo artigo 3º, por decisão da autoridade competente:

(a) num ramo de actividade ou profissão determinados, desde que as respectivas organizações representativas dos empregadores e trabalhadores interessadas tenham celebrado um acordo, ou tenham dado o seu.o seu acordo;

(b) num ou mais estabelecimentos ou instituições específicas não abrangidos por uma decisão tomada nos termos da alínea (a) do nº1 deste artigo,, desde que:

(i) tenha sido celebrado um acordo no estabelecimento ou empresa em causa entre o o empregador e os representantes dos trabalhadores;

(ii), as organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores do sector de actividade ou profissão em questão, ou as organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores tenham sido consultadas;

(c) num estabelecimento determinado não abrangido por uma decisão tomada nos termos da alínea (a) supra, e quando não tenha sido alcançado um acordo em conformidade com o ponto(i) da alínea b) supra, desde que:

(i) tenham sido consultados os representantes dos trabalhadores do estabelecimento ou da empresa, bem como as organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores do sector de actividade ou da profissão em causa, ou as organizações mais representativas dos empregadores e trabalhadores;

(ii) a autoridade competente se tenha certificado da existência de garantias adequadas no estabelecimento, no que respeita à segurança e saúde no trabalho, serviços sociais e à igualdade de oportunidades e de tratamento para as mulheres trabalhadoras; e

(iii) a decisão da autoridade competente se aplique por um período de tempo determinado, que poderá ser renovado pelo procedimento previsto nos termos dos pontos (i) e (ii) supra.

(2) Para efeitos do presente parágrafo, a expressão “representantes dos trabalhadores” significa pessoas reconhecidas como tal, através da lei ou prática nacionais, nos termos da Convenção dos Representantes dos Trabalhadores, de 1971.

2. A legislação nacional referidas no número 1 do presente artigo deve determinar as circunstâncias em que essas alterações e isenções podem ser permitidas e as condições que as mesmas devem ser sujeitas.

*Artigo 2º*

1. Deve ser proibida a aplicação das alterações e das derrogações às mulheres trabalhadoras, nos termos do artigo 1º acima, durante um período mínimo de 16 semanas, antes e após o parto, período em que, pelo menos, oito semanas poderão ser anteriores à data prevista para o parto. A legislação nacional poderá permitir o levantamento desta proibição, mediante o pedido expresso por parte da mulher trabalhadora em questão, desde que a sua saúde ou a do seu filho não corram riscos..

2. A proibição prevista no número 1 do presente artigo deve ser igualmente aplicada a períodos adicionais, em relação aos quais seja apresentado um atestado médico, certificando que tal é necessário para a saúde da mãe ou da criança:

- (a) durante a gravidez;
- (b) durante um período de tempo, para além do período após o parto, definido nos termos do número 1 presente artigo..

3. Durante os períodos referidos nos parágrafos 1 e 2 do presente Artigo:

- (a) a mulher trabalhadora não deve ser despedida ou receber aviso prévio do seu despedimento, excepto por justa causa e motivos não relacionados com a gravidez ou parto;
- (b) o rendimento da mulher trabalhadora deve ser mantido a um nível suficiente para a sua manutenção e do seu bebé, de acordo com um padrão de vida adequado. A manutenção de rendimento pode ser garantida, através da atribuição correspondente ao trabalho diário, do alargamento da licença de maternidade, de prestações da de segurança social, através de outra medida, ou de uma combinação destas medidas.

4. As disposições dos parágrafos 1, 2 e 3 não devem reduzir a protecção e os benefícios relacionados com a licença de maternidade.

*Artigo 3º*

A informação sobre as alterações e isenções introduzidas nos termos do presente Protocolo deve ser incluída nos relatórios sobre a aplicação da Convenção, submetidos nos termos do artigo 22º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

...

## Anexo VI. Convenção da OIT (Nº 103) sobre a Protecção da Maternidade

### Convenção relativa à Protecção à Maternidade (Revista), 1952.

...

#### Artigo 1.º

1 - A presente Convenção aplica-se às mulheres empregadas nas empresas industriais, bem como às mulheres empregadas em trabalhos não industriais e agrícolas, incluindo as mulheres assalariadas que trabalham no domicílio.

2 - Para os fins da presente Convenção, o termo “empresas industriais” refere-se às empresas públicas e privadas, bem como aos seus ramos, e abrange, nomeadamente:

a) As minas, pedreiras e indústrias extractivas de qualquer natureza;

b) As empresas nas quais os produtos são manufacturados, alterados, limpos, reparados, decorados, acabados, preparados para venda, destruídos ou demolidos, ou nas quais as matérias sofrem uma transformação, incluindo as empresas de construção de navios e de produção, de transformação e de transmissão de electricidade e de força motriz em geral;

c) As empresas de construção civil e engenharia civil, incluindo os trabalhos de construção, reparação, conservação, transformação e demolição;

d) As empresas de transporte de pessoas ou mercadorias por estrada, via férrea, via marítima ou fluvial, ou via aérea, incluindo a manutenção das mercadorias nas docas, cais, desembarcadouros, entrepostos ou aeroportos.

3 - Para os fins da presente convenção, o termo “trabalhos não industriais” refere-se a todos os trabalhos executados nas seguintes empresas e serviços públicos ou privados, ou relacionados com o seu funcionamento:

a) Os estabelecimentos comerciais;

b) Os correios e serviços de telecomunicações;

c) Os estabelecimentos e administrações cujo pessoal está principalmente afecto a um trabalho de escritório;

d) As empresas de imprensa;

e) Os hotéis, pensões, restaurantes, círculos, cafés e outros estabelecimentos onde se servem refeições;

J) Os estabelecimentos que tenham por objectivo o tratamento ou hospitalização de doentes, enfermos, indigentes ou órfãos;

g) As empresas de espectáculos e divertimentos públicos;

h) O trabalho doméstico assalariado efectuado em casas particulares;

assim como a todos os outros trabalhos não industriais relativamente aos quais a autoridade competente venha a decidir aplicar as disposições da Convenção.

4 - Para os fins da presente Convenção, o termo “trabalhos agrícolas” refere-se a todos os trabalhos executados nas empresas agrícolas, incluindo as plantações e as grandes empresas agrícolas industrializadas.

5 - Em todos os casos em que haja dúvidas sobre se a presente Convenção se aplica a uma empresa, um ramo de empresas ou um trabalho determinado, o problema deve ser resolvido pela autoridade competente, após consulta das organizações representativas de empregados e trabalhadores interessados, caso existam.

A legislação nacional pode isentar da aplicação desta Convenção as empresas onde estão empregados só os membros da família do empregador, nos termos definidos por essa legislação.

#### Artigo 2.º

Para os fins da presente Convenção, o termo “mulher” designa todas as pessoas do sexo feminino, qualquer que seja a sua idade, nacionalidade, raça ou crenças religiosas, casada ou não, e o termo “filho” designa qualquer criança, nascida ou não de um casamento.

#### Artigo 3.º

1 - Todas as mulheres às quais se aplica a presente Convenção têm direito, mediante um certificado médico que indique a data provável do seu parto, a uma licença por maternidade.

2 - A duração desta licença será de 12 semanas, pelo menos; uma parte desta licença será obrigatoriamente gozada após o parto.

3 - A duração da licença gozada obrigatoriamente após o parto será determinada pela legislação nacional, mas nunca será inferior a 6 semanas; o resto do total da licença poderá ser gozado de acordo com o estipulado na legislação nacional antes da data provável do parto, ou após a data da expiração da licença obrigatória, ou ainda uma parte antes da primeira destas datas e a outra parte após a segunda.

4 - Quando o parto tiver lugar em data posterior à prevista, a licença gozada anteriormente será sempre prolongada até à data efectiva do parto e a duração da licença a gozar obrigatoriamente após o parto não deverá ser reduzida.

5 - Em caso de doença comprovada por atestado médico como resultante de gravidez, a legislação nacional deve prever uma licença suplementar anterior ao parto cuja duração máxima pode ser fixada pela autoridade competente.

6 - Em caso de doença comprovada por atestado médico como resultante de parto, a mulher tem direito a um prolongamento da licença posterior ao parto cuja duração máxima pode ser fixada pela autoridade competente.

Artigo 4.º

1 - Quando uma mulher se ausente do seu trabalho em virtude das disposições do artigo 3.º acima referido, tem direito a receber prestações pecuniárias e prestações médicas.

2 - Os montantes das prestações pecuniárias serão fixados pela legislação nacional de forma que sejam suficientes para assegurar plenamente o sustento da mulher e do filho em boas condições de higiene e segundo um nível de vida conveniente.

3 - As prestações médicas incluirão os cuidados anteriores ao parto, os cuidados durante o parto e os cuidados posteriores ao parto prestados por uma parteira diplomada ou por um médico, bem como a hospitalização, quando necessária; a escolha livre do médico e a escolha livre entre um estabelecimento público ou privado serão respeitadas.

4 - As prestações pecuniárias e as prestações médicas serão acordadas, quer no âmbito de um sistema de seguro obrigatório, quer através de um desconto sobre os fundos públicos; elas serão prestadas, num e noutra caso, de pleno direito, a todas as mulheres que preencham as condições requeridas.

5 - As mulheres que, de direito, não possam pretender estas prestações receberão prestações apropriadas através de descontos sobre os fundos de assistência pública, sob reserva das condições relativas aos meios de existência prescritos pela assistência pública.

6 - Quando as prestações pecuniárias prestadas no âmbito de um sistema de seguro social obrigatório forem determinadas com base no ordenado anterior, elas não deverão representar menos de dois terços daquele mesmo ordenado.

7 - Qualquer contribuição devida no âmbito de um sistema de seguro obrigatório que preveja prestações de maternidade e qualquer taxa calculada com base nos salários pagos e que seja exigida com o fim de fornecer tais prestações devem ser pagas conforme o número total de homens e mulheres empregados nas empresas interessadas, sem distinção de sexo, quer sejam pagas pelos empregadores ou, conjuntamente, pelos empregadores e pelos trabalhadores.

8 - O empregador não deve ser pessoalmente responsável, em caso algum, pelo custo das prestações devidas às mulheres que emprega.

Artigo 5.º

1 - A mulher que aleite o seu filho será autorizada a interromper o trabalho para este fim durante um ou vários períodos, cuja duração será determinada pela legislação nacional.

2 - As interrupções do trabalho para fins de aleitamento devem ser incluídas na duração do trabalho e pagas como tal nos casos em que a questão seja regulada pela legislação nacional ou em conformidade com esta; nos casos em que a questão seja já regulada por convenções colectivas as condições serão regulamentadas de acordo com a convenção colectiva pertinente.

Artigo 6.º

Sempre que a mulher se ausente do seu trabalho ao abrigo das disposições do artigo 3.0 da presente Convenção, será ilegal para o seu empregador despedi-la durante a referida ausência ou numa data em que o período de pré-aviso expire durante a ausência acima mencionada.

Artigo 7.º

1 - Qualquer membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar a presente Convenção pode, por uma declaração anexa à ratificação, prever derrogações à aplicação da Convenção no que respeita a:

- a) Determinadas categorias de trabalhos não industriais;
- b) Trabalhos executados em empresas agrícolas que não sejam plantações;
- c) Trabalho doméstico assalariado efectuado em casas particulares;
- d) Mulheres assalariadas que trabalham no domicílio;
- e) Empresas de transporte marítimo de pessoas ou mercadorias.

2 - A declaração que acompanhe a ratificação da Convenção deverá designar as categorias de trabalhos ou de empresas relativamente às quais se faça uso das disposições do parágrafo 1 do presente artigo.

3 - Qualquer membro que tenha feito tal declaração pode, em qualquer altura, anulá-la, total ou parcialmente, através de uma declaração posterior.

4 - Qualquer membro em relação ao qual vigore uma declaração feita nos termos do parágrafo 1 deste artigo indicará todos os anos, no seu relatório anual sobre a aplicação desta Convenção, o estado da sua legislação e prática quanto aos trabalhos e empresas às quais se aplica o referido parágrafo 1 em virtude desta declaração, precisando em que medida deu cumprimento ou se propõe pôr em prática a Convenção no que respeita aos trabalhos e empresas em causa.

5 - Decorridos 5 anos após a entrada em vigor inicial da presente Convenção, o conselho de administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência um relatório especial referente à aplicação destas derrogações contendo as propostas que julgar oportunas quanto às medidas a tomar a este respeito.

Artigo 8.º

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

## **Anexo VII. Recomendação (Nº95) da OIT relativa à Protecção da Maternidade**

### **Recomendação da Protecção da Maternidade, de 1952**

Partes Operacionais

...

#### **I. LICENÇA DE MATERNIDADE**

1. (1) Sempre que for considerado necessário para a saúde da mulher e sempre que for exequível, a licença de maternidade prevista no Artigo 3º, parágrafo 2, da Convenção de Protecção da Maternidade (Revista), de 1952, deve ser alargada para um período total de 14 semanas.

(2) As entidades competentes, deverão ter poderes para autorizar, em casos individuais, com base num atestado médico, um novo alargamento da licença pré-natal e após o nascimento, prevista nos parágrafos 4, 5 e 6 do Artigo 3º da Convenção de Protecção da Maternidade (Revista), de 1952, caso a mesma seja considerada necessária para a saúde da mãe e do filho, e particularmente em caso de efectivas condições de risco, como o aborto e outras complicações antes e após o nascimento.

#### **II. BENEFÍCIOS DE MATERNIDADE**

2. (1) Sempre que exequível, as prestações pecuniárias de maternidade a ser concedida conforme o Artigo 4º da Convenção de Protecção da Maternidade (Revista), de 1952, devem ser estabelecidas com uma taxa superior ao mínimo estabelecido na Convenção tentando aproximar, sempre que possível, aos 100 por cento dos rendimentos anteriores da mulher, considerados para efeitos do cálculo das prestações pecuniárias..

(2) Sempre que exequíveis--, os cuidados médicos a serem prestados em conformidade com o Artigo 4º da referida Convenção, devem englobar os cuidados de clínica geral e os cuidados especializados em ambulatório e internamento, incluindo as visitas domiciliárias; os cuidados dentários; os cuidados prestados por parteiras e outros serviços de apoio à maternidade no domicílio, no hospital ou outras instituições médicas; aplica-se igualmente à permanência em hospitais ou noutras instituições médicas; materiais farmacêuticos, dentários ou outro material médico ou cirúrgico; e os cuidados prestados com a respectiva vigilância médica, por membros de outras profissões semelhantes, que possam em qualquer altura ser legalmente reconhecidos como competentes para a prestação dos serviços associados aos cuidados da maternidade.

(3) Os cuidados médicos devem ser prestados tendo em conta a manutenção, a recuperação ou a melhoria da saúde da mulher protegida e da sua capacidade para trabalhar, fazendo face às suas necessidades pessoais.

(4) As instituições ou os departamentos governamentais que administrem os cuidados médicos devem estimular as mulheres protegidas através dos meios que considerem necessários, beneficiando dos serviços de saúde gerais colocados à sua disposição, através das autoridades públicas ou de outros órgãos por estas reconhecidos.

(5) Em aditamento a estas medidas, a legislação nacional pode autorizar essas instituições ou departamentos governamentais a tomar iniciativas no sentido da promoção da saúde da mulher protegida e dos seus filhos.

(6) Outros apoios, quer em género ou em dinheiro, como o enxoval para o bebé ou o pagamento da aquisição do enxoval para o bebé, o fornecimento de leite ou de subsídio de amamentação para as mães que amamentam, etc., podem ser acrescidos aos mencionados nos sub-parágrafos(1) e (2) do presente parágrafo.

### III. INSTALAÇÕES PARA MÃES QUE AMAMENTAM E PARA OS BEBÉS

3. (1) Sempre que for exequível, os intervalos para a amamentação devem ser alargados a um período mínimo, no total de hora e meia, durante o dia de trabalho, sendo que os ajustamentos em termos de frequência e duração dos períodos de amamentação devem ser permitidos, mediante a apresentação de um atestado médico.

(2) Devem ser realizadas disposições com vista criação ou adaptação de instalações que permitam a aleitação ou os cuidados diários, de preferência fora do posto de trabalho onde as mulheres executam o seu trabalho; sempre que possível, devem ser elaboradas disposições com vista ao financiamento ou pelo menos à prestação de apoios financeiros, sendo que essas despesas devem ser efectuadas por parte da comunidade ou do seguro social obrigatório.

(3) O equipamento e os requisitos de higiene das instalações destinadas à aleitação e aos cuidados diários, o seu número de funcionários e as suas qualificações devem preencher os requisitos adequados, definidos por legislação nacional ou por convenção colectiva, e avaliados e controlados pela autoridade competente.

### IV. PROTECÇÃO DO EMPREGO

4. (1) Sempre que possível, o período antes e após o parto, durante o qual a mulher é protegida do despedimento por parte do empregador, nos termos do Artigo 6º da Convenção da Protecção da Maternidade (Revista), de 1952, deve ser alargado, a contar da data a partir da qual o empregador, tenha sido notificado da sua gravidez, por atestado médico, e prolongar-se, pelo menos, durante um mês, após o final do período de licença de maternidade previsto no Artigo 3º da Convenção.

(2) Entre as razões legítimas para o despedimento durante o período de protecção a ser definidas por lei, devem ser incluídos casos como erros graves na execução das suas tarefas, por parte da mulher trabalhadora,, o encerramento da empresa ou a caducidade do contrato de trabalho. Sempre que existam organismos nacionais com competência nessas matérias, comissões ou organizações mais representativas dos trabalhadores, deverão ser consultados, antes da concretização dos eventuais despedimentos.

(3) Durante a ausência legal no trabalho, antes e após o parto, devem ser mantidos os direitos de antiguidade no trabalho da mulher, bem como o seu direito à reintegração no seu trabalho anterior ou semelhante, e com a mesma remuneração.

#### V. PROTECÇÃO DA SAÚDE DAS MULHERES EMPREGADAS DURANTE O PERÍODO DE MATERNIDADE

5. (1) O trabalho nocturno e as horas extraordinárias devem ser proibidos para as mulheres grávidas e que se encontrem a amamentar, e as suas horas de trabalho devem ser organizadas, de forma a garantir períodos de descanso adequados.

(2) A contratação de uma mulher para um trabalho que seja prejudicial para a sua saúde ou para a saúde do seu filho, conforme definido pela autoridade competente, deve ser proibida durante a gravidez e por um período mínimo de três meses, ou período superior, após o parto, caso a mulher esteja a amamentar o seu filho.

(3) O trabalho que seja prejudicial nos termos das disposições do sub-parágrafo (2), deve incluir particularmente: —

(a) qualquer trabalho pesado ou árduo que envolva: —

(i) o levantamento, arrastamento ou o manipular cargas pesadas; ou

(ii) tensão física indevida e inabitual, incluindo permanecer em pé por tempo prolongado;

(b) trabalho que exija um equilíbrio especial;

(c) trabalho que seja realizado com máquinas que produzam vibrações.

(4) Uma mulher que trabalhe habitualmente numa função que seja considerada prejudicial à sua saúde, por parte da autoridade competente, deve ter o direito de ser transferida para outro tipo de trabalho que não seja prejudicial à sua saúde, sem que tal implique qualquer diminuição salarial.

(5) O direito de transferência, referido no parágrafo anterior, deve ser igualmente concedido a qualquer mulher que, por motivos de maternidade, em situações individuais, apresente um atestado médico que declare a necessidade de uma mudança na natureza das suas funções, por motivos de interesse da sua saúde e da saúde do seu filho.