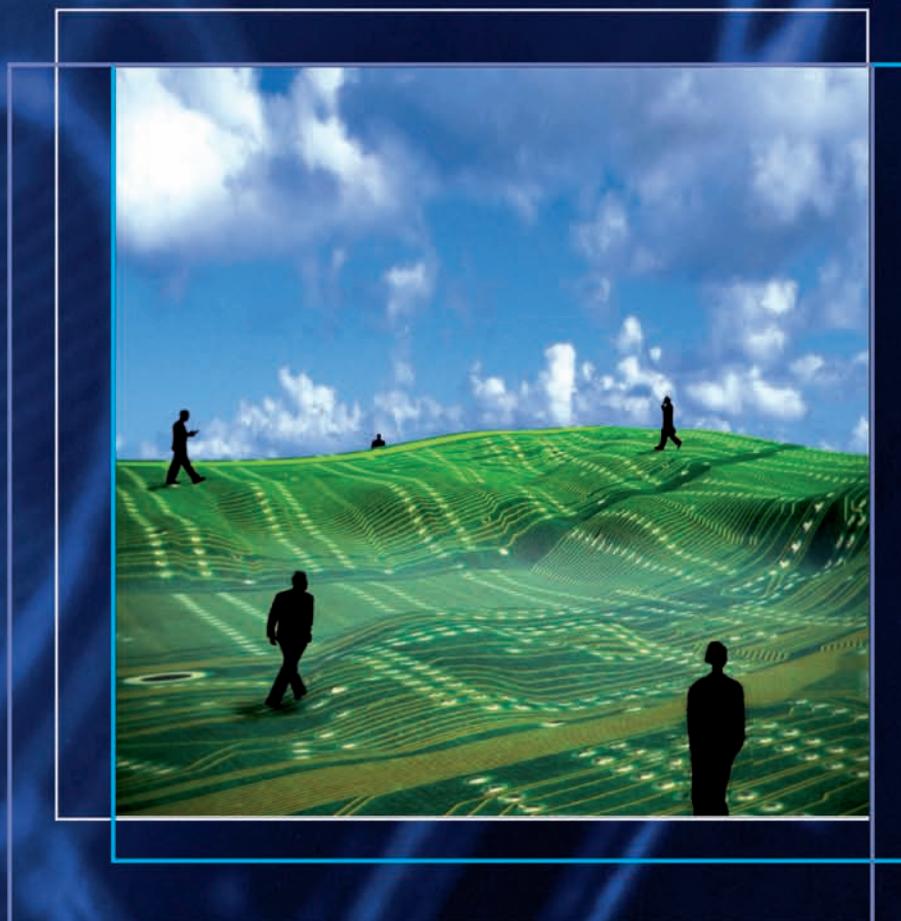




CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO
95ª SESSÃO, 2006

Organização
Internacional
do Trabalho



INSPECÇÃO DO TRABALHO

ACT
AUTORIDADE PARA AS
CONDIÇÕES DO TRABALHO

Conferência Internacional do Trabalho

95ª Sessão, 2006

Relatório III (Parte 1B)

Estudo Geral sobre os relatórios relativos à Convenção sobre a Inspeção do Trabalho, 1947 (Nº 81), e o Protocolo de 1995 à Convenção sobre a Inspeção do Trabalho, 1947, e a Recomendação sobre a Inspeção do Trabalho, 1947 (Nº 81), a Recomendação sobre a Inspeção do Trabalho (Minas e Transportes), 1947 (Nº 82), a Convenção sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969 (Nº 129) e a Recomendação sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969 (Nº 133)

Terceiro ponto da ordem de trabalhos:

Informações e relatórios sobre a aplicação das Convenções e Recomendações

Relatório do Comité de Peritos sobre a Aplicação das Convenções e Recomendações (artigos 19º, 22º e 35º da Constituição)

Bureau Internacional do Trabalho Genebra

INSPECÇÃO DO TRABALHO

Bureau Internacional do Trabalho Genebra

A edição original desta obra foi publicada pelo Bureau Internacional do Trabalho, em Genebra, sob o título *Labour Inspection: International Labour Conference- 95th Session, 2006*

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2006

Traduzido e publicado mediante autorização

Copyright da tradução em língua portuguesa © ACT 2008

Inspecção do Trabalho: 95ª Conferência Internacional do Trabalho

Primeira edição: Setembro 2008

Tiragem: 1 500 exemplares

ISBN: 978-989-8076-18-2 (edição impressa)

ISBN: 978-989-8076-19-9 (web pdf)

Depósito legal: 281837/08

Impressão: Palmigráfica Artes Gráficas, Lda.

Tradução: Luís Pinto

Revisão técnica: Luís Rodrigues

Disponível também em inglês: *Labour Inspection: International Labour Conference 95th Session* [ISBN 92-2-116606-6], em francês: *Inspection du Travail: Conférence Internationale du Travail 95^e Session* [ISBN 92-2-116606-X] Genebra, 2006.

As designações constantes das publicações da OIT, que estão em conformidade com as normas das Nações Unidas, e os materiais nelas contidos não reflectem o ponto de vista da Organização Internacional do Trabalho relativamente à condição jurídica de qualquer país, área ou território ou respectivas autoridades, ou ainda relativamente à delimitação das respectivas fronteiras.

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

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

Informação adicional sobre as publicações do BIT pode ser obtida no Escritório da OIT em Lisboa, Rua do Viriato, nº 7, 7º e 8º andar, 1050-233 Lisboa, telefone 21 317 34 47, Fax 21 314 01 49 ou directamente através da página da Internet: <http://www.ilo.org/lisbon>

Nota de Apresentação

A publicação “INSPECÇÃO DO TRABALHO”, agora editada em português no âmbito do Protocolo de colaboração assinado entre a Autoridade para as Condições do Trabalho e o Escritório da Organização Internacional do Trabalho em Lisboa, é um Estudo Geral que aborda de forma exhaustiva o modo como os instrumentos da OIT sobre inspecção do trabalho têm sido postos em prática nos últimos anos.

O presente estudo integra o Relatório da 95ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, realizada no ano de 2006, elaborado pelo Comité de Peritos sobre a Aplicação das Convenções e Recomendações, a pedido do Conselho de Administração do Bureau Internacional do Trabalho (BIT), tendo em conta as transformações socioeconómicas ocorridas nos últimos vinte anos.

Este “Estudo” permite, assim, um excelente manancial informativo sobre as práticas, evolução e especificidade dos diferentes Estados Membros no que respeita a importantes aspectos da inspecção do trabalho, nomeadamente sobre a aplicação dos instrumentos normativos internacionais, metodologias, normas de conduta e procedimentos judiciais, recursos e formação dos inspectores do trabalho, entre outros temas pertinentes.

A qualidade e boa organização das várias temáticas, a riqueza e clareza do texto e a sua óbvia actualidade fazem desta publicação um instrumento muito útil para todos os que têm responsabilidades no domínio da administração do trabalho e do diálogo social, em particular para inspectores do trabalho e representantes de empregadores e trabalhadores.



O Inspector Geral do Trabalho



O Director do Escritório da OIT em Lisboa

Sumário

| | <i>Parágrafos</i> |
|--|-------------------|
| Introdução | 1-15 |
| Capítulo I. Evolução do âmbito da inspecção do trabalho desde 1947 até ao presente: uma cobertura crescente | 16-43 |
| Capítulo II. Mandato das inspecções do trabalho | 44-84 |
| Capítulo III. Funções preventivas das inspecções do trabalho | 85-137 |
| Capítulo IV. Estrutura do sistema de inspecção do trabalho | 138-172 |
| Capítulo V. Pessoal das inspecções do trabalho: composição, estatuto, condições de serviço e normas de conduta | 173-237 |
| Capítulo VI. Recursos das inspecções do trabalho | 238-255 |
| Capítulo VII. Métodos gerais de inspecção: visitas de inspecção | 256-278 |
| Capítulo VIII. Acções judiciais e penas por violação da legislação | 279-306 |
| Capítulo IX. Relatórios sobre as actividades das inspecções do trabalho | 307-345 |
| Capítulo X. Perspectivas de ratificação | 346-362 |
| Observações finais | 363-374 |

Índice

| | |
|---|----|
| Introdução | 1 |
| Antecedentes | 1 |
| A história, contexto e termos das normas internacionais sobre inspecção do trabalho | 2 |
| Desenvolvimento, diversificação e tendências na inspecção do trabalho | 4 |
| Situação actual da ratificação | 5 |
| Informação disponível | 6 |
| Capítulo I. Evolução do âmbito da inspecção do trabalho desde 1947 até ao presente: uma cobertura crescente..... | 7 |
| I. Os instrumentos de 1947 sobre inspecção do trabalho na indústria e no comércio ... | 7 |
| A. Possibilidade de isentar as empresas mineiras e de transportes ou partes de tais empresas | 7 |
| B. Possibilidade de exclusão de locais de trabalho de natureza comercial | 8 |
| C. Possibilidade de exclusão total ou parcial de certas áreas..... | 8 |
| D. Definição de estabelecimentos abrangidos e trabalhadores protegidos..... | 9 |
| II. Os instrumentos de 1969 sobre inspecção do trabalho na agricultura | 10 |
| A. Cobertura de todas as empresas agrícolas em que estão ocupados trabalhadores assalariados ou aprendizes | 10 |
| B. Cláusula facultativa sobre a extensão da cobertura do sistema de inspecção do trabalho a trabalhadores agrícolas não-remunerados | 12 |
| III. Protocolo de 1995 à Convenção sobre a Inspeção do Trabalho, 1947: Extensão do sistema de inspecção do trabalho ao sector dos serviços não-comerciais..... | 13 |
| A. Definição de serviços não-comerciais..... | 13 |
| B. Possibilidade de exclusão de certas categorias de serviços não-comerciais do âmbito de aplicação do Protocolo e aspectos especiais da inspecção do trabalho | 14 |
| C. Práticas nacionais | 15 |
| Capítulo II. Mandato das inspecções do trabalho..... | 17 |
| I. Condições de trabalho e protecção dos trabalhadores | 18 |
| A. As condições de trabalho abrangidas pelos instrumentos..... | 18 |
| B. Novos aspectos das condições de trabalho..... | 20 |
| C. Protecção dos trabalhadores no decurso da sua actividade profissional | 21 |
| D. Temas conexos | 22 |
| II. Condições de vida dos trabalhadores e suas famílias | 22 |
| III. Outras funções atribuídas aos inspectores do trabalho pela legislação dos países.... | 24 |
| A. Funções na eventualidade de conflitos laborais colectivos | 26 |
| B. Controlo do emprego ilegal | 27 |

| | | |
|---------------|---|----|
| C. | Funções relacionadas com o exercício da liberdade de associação e do direito à negociação colectiva | 29 |
| D. | Trabalho infantil | 30 |
| Capítulo III. | Funções preventivas das inspecções do trabalho | 33 |
| I. | Informações técnicas e aconselhamento de empregadores e trabalhadores | 33 |
| II. | Mandato específico das inspecções do trabalho na área da segurança e saúde no trabalho | 37 |
| A. | Controlo preventivo de estabelecimentos, actividades, procedimentos de produção e utilização de novos produtos e substâncias | 37 |
| B. | Monitorização da segurança e saúde no trabalho | 39 |
| (a). | Poderes de injunção dos inspectores do trabalho | 39 |
| (b). | O papel dos inspectores na eventualidade de ocorrência de acidentes de trabalho e o reporte de incidências de doenças profissionais | 45 |
| III. | Contribuição das inspecções do trabalho para o aperfeiçoamento da legislação laboral | 51 |
| Capítulo IV. | Estrutura dos sistemas de inspecção do trabalho | 53 |
| I. | Colocação do sistema de inspecção do trabalho sob a fiscalização e controlo de uma autoridade central | 53 |
| II. | Cooperação necessária para o funcionamento dos sistemas de inspecção | 57 |
| A. | Cooperação entre serviços de inspecção | 57 |
| B. | Cooperação entre organismos de inspecção e outras instituições | 58 |
| (a) | Instituições de segurança e seguro social | 59 |
| (b) | A polícia | 59 |
| (c) | Organismos judiciais | 60 |
| (d) | Autoridades fiscais e os ministérios responsáveis pelos sectores abrangidos pelas inspecções do trabalho | 60 |
| (e) | Mecanismos nacionais de direitos humanos | 60 |
| (f) | Autoridades responsáveis pela imigração | 60 |
| (g) | Instituições de investigação social e universidades | 61 |
| C. | O papel dos parceiros sociais na inspecção do trabalho | 61 |
| (a) | Organismos nacionais de colaboração | 61 |
| (b) | Acordos de colaboração | 62 |
| (c) | Colaboração entre os parceiros sociais a nível das empresas na área da segurança e saúde | 63 |
| Capítulo V. | Funcionários das inspecções do trabalho: composição, estatuto, condições de serviço e normas de conduta | 65 |
| I. | Princípios básicos | 65 |
| A. | Critérios para determinação do número de inspectores necessários | 65 |
| B. | Género | 65 |
| II. | Qualificações exigidas | 67 |
| A. | Recrutamento e formação inicial | 67 |
| B. | Formação complementar | 69 |
| III. | Composição do quadro de pessoal das inspecções do trabalho | 71 |
| A. | Número de funcionários | 71 |
| B. | Colaboração com especialistas e consultores técnicos | 72 |

| | | |
|----------------|--|-----|
| IV. | Estatuto e condições de serviço dos funcionários das inspecções do trabalho..... | 74 |
| A. | Estabilidade e independência | 74 |
| B. | Remuneração..... | 76 |
| C. | Perspectivas profissionais..... | 78 |
| D. | Segurança física dos inspectores do trabalho | 79 |
| V. | Obrigações dos inspectores do trabalho | 80 |
| A. | Proibição de qualquer interesse directo ou indirecto | 81 |
| B. | Segredo profissional | 82 |
| C. | Confidencialidade das fontes de denúncias..... | 83 |
| Capítulo VI. | Recursos das inspecções do trabalho | 85 |
| I. | Recursos orçamentais das inspecções do trabalho | 85 |
| II. | Condições de trabalho dos inspectores do trabalho | 86 |
| A. | Instalações | 86 |
| B. | Transportes e reembolso das despesas de deslocação | 88 |
| Capítulo VII. | Métodos gerais de inspecção: visitas de inspecção | 91 |
| I. | Tipos de visitas de inspecção..... | 91 |
| II. | Princípio das visitas não anunciadas | 92 |
| III. | Livre acesso dos inspectores aos locais de trabalho | 93 |
| A. | Iniciativa das inspecções | 93 |
| B. | Agendamento das inspecções..... | 95 |
| C. | Notificação da presença nos locais de trabalho..... | 96 |
| D. | Assistência aos inspectores do trabalho..... | 97 |
| IV. | Métodos de inspecção..... | 97 |
| A. | Entrevistas | 97 |
| B. | Verificação de documentos | 98 |
| C. | Imposição da afixação de documentos..... | 98 |
| D. | Inspeção dos materiais e substâncias usados..... | 99 |
| Capítulo VIII. | Procedimentos judiciais e sanções por infracções à legislação..... | 101 |
| I. | Alcance do princípio de um procedimento judicial imediato..... | 101 |
| II. | Início do procedimento judicial | 103 |
| III. | Sanções..... | 104 |
| A. | Sanções adequadas previstas na legislação ou regulamentos nacionais..... | 104 |
| B. | Sanções efectivamente aplicadas..... | 107 |
| Capítulo IX. | Relatórios sobre as actividades das inspecções do trabalho..... | 109 |
| I. | Relatórios dos inspectores do trabalho sobre as suas actividades..... | 109 |
| A. | Objectivos básicos | 109 |
| B. | Práticas nacionais | 110 |
| II. | Relatórios anuais da autoridade central de inspecção..... | 112 |
| A. | Objectivos básicos | 112 |
| B. | Práticas nacionais | 114 |
| (a) | Publicação e comunicação à OIT dos relatórios anuais de inspecção..... | 115 |
| (b) | Conteúdo dos relatórios anuais..... | 116 |

| | |
|--|-----|
| Capítulo X. Perspectivas de ratificação | 119 |
| Observações finais | 125 |
| Anexos | |
| I. Texto dos instrumentos | 129 |
| II. Estado das ratificações | 157 |
| III. Relatórios em dívida e recebidos..... | 161 |
| IV. Legislações nacionais citadas no estudo..... | 166 |

Introdução

Antecedentes

1. Em conformidade com as disposições do artigo 19º, nº 5, alínea e) da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, o Conselho de Administração do Bureau Internacional do Trabalho, na sua 288ª Sessão (Novembro de 2003), decidiu solicitar aos governos dos Estados membros que não tinham ratificado, ou a Convenção sobre a Inspeção do Trabalho, 1947 (Nº 81) e a Convenção sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969 (Nº 129), ou o Protocolo de 1995 à Convenção sobre a Inspeção do Trabalho, 1947 (Nº 81), que apresentassem um relatório sobre o estado actual das suas leis e práticas no que diz respeito às matérias abrangidas por tais instrumentos, mostrando em que medida foram postas em prática, ou se pretende pôr em prática, as disposições de tais instrumentos através de legislação, iniciativas administrativas, convenções colectivas ou por qualquer outro meio, e explicando igualmente as dificuldades que impedem ou estão a atrasar a sua ratificação. Na sequência desta decisão, e em conformidade com as disposições do artigo 19º, nº 6, alínea d) da Constituição, foi solicitado aos governos de todos os Estados membros que apresentassem relatórios sobre o estado actual das suas leis e práticas no que diz respeito às matérias que são objecto da Recomendação sobre a Inspeção do Trabalho, 1947 (Nº 81), da Recomendação sobre a Inspeção do Trabalho (Minas e Transportes), 1947 (Nº 82) e da Recomendação sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969 (Nº 133).

2. Este relatório baseia-se nos relatórios apresentados ao abrigo da decisão atrás referida e nos relatórios que são regularmente comunicados à OIT ao abrigo dos artigos 22º e 35º da Constituição, em virtude da ratificação de qualquer uma das Convenções atrás referidas ou do Protocolo. Este é o sexto Estudo Geral elaborado pelo Comité, a pedido do Conselho de Administração, sobre o modo como os instrumentos da OIT sobre inspeção do trabalho foram postos em prática.¹ O Conselho de Administração sublinhou a utilidade de actualizar tais estudos gerais, tendo em conta os efeitos das transformações socioeconómicas ao longo dos 20 anos que decorreram desde a realização do último estudo, e também da inclusão das inspeções do trabalho no sector dos serviços não-comerciais, tal como definido no Protocolo de 1995 à Convenção sobre a Inspeção do Trabalho, 1947. O Conselho de Administração chamou a atenção dos Membros para a importância da Convenção Nº 129 para os trabalhadores agrícolas, que constituem uma parte muito substancial da população trabalhadora em muitos países, e solicitaram que o estudo incluísse uma análise dos obstáculos à ratificação desse instrumento.²

¹ Os anteriores estudos gerais sobre inspeção do trabalho foram preparados em 1951, 1957, 1966, 1969 (sobre 17 Convenções seleccionadas) e 1985. O último Estudo Geral foi o único que se debruçou sobre a inspeção do trabalho na agricultura.

² GB.288/LILS/7.

A história, contexto e termos das normas internacionais sobre inspecção do trabalho

3. Desde os seus primórdios que a Organização Internacional do Trabalho fez da inspecção do trabalho uma das suas prioridades. A questão da inspecção do trabalho constituía um dos princípios genéricos consagrados no artigo 427, ponto nono, da Parte XIII do Tratado de Versalhes que instituiu a OIT. Esse artigo estipula que “Cada Estado deve tomar as medidas necessárias para criar um sistema de inspecção, no qual as mulheres tomarão parte, a fim de garantir a fiscalização e aplicação das leis e regulamentos para a protecção dos trabalhadores”. Ao abrigo do artigo 10º, nº 2, alínea b) da Constituição da OIT, o Bureau Internacional do Trabalho fornecerá aos Governos o auxílio adequado ao aperfeiçoamento dos sistemas de inspecção. Na primeira Conferência Internacional do Trabalho, em 1919, foi adoptada uma Recomendação visando a criação de um sistema que garantisse a inspecção efectiva de fábricas e oficinas e o estabelecimento de um serviço público em todos os Estados membros o qual, em colaboração com a Bureau Internacional do Trabalho, seria responsável pela protecção da saúde dos trabalhadores.³ Quatro anos mais tarde, em 1923, uma nova Recomendação internacional estabeleceu o conjunto de princípios que desde então constituem a base para a criação e funcionamento efectivos de um sistema de inspecção do trabalho.⁴ A Convenção Nº 81, que se aplica a estabelecimentos industriais e comerciais, foi considerada, desde a sua adopção em 1947, o instrumento de referência universal sobre inspecção do trabalho, tendo sido grandemente influenciada pela Recomendação de 1923. Na maioria das Convenções internacionais sobre o trabalho relativas às condições de trabalho e protecção dos trabalhadores adoptadas posteriormente, existem disposições sobre a criação de inspecções do trabalho ou, pelo menos, a designação de autoridades que serão responsáveis pela fiscalização da aplicação da legislação relevante. Finalmente, a inspecção do trabalho desempenha um papel importante na aplicação de diversos repertórios de recomendações práticas (*codes of practice*) da OIT sobre segurança e saúde no trabalho.⁵

4. Na sequência de uma resolução da Conferência em 1936 apelando a que a inspecção do trabalho fosse “consagrada no texto de uma Convenção, garantindo uma aplicação rigorosa e efectiva” da legislação social nacional e internacional, o tema foi colocado na ordem de trabalhos da 26ª Sessão da Conferência em 1940, que não se pôde realizar devido à guerra. Tendo o tema sido colocado na ordem de trabalhos da 30ª Sessão da Conferência em 1947, a Repartição fez uma análise das leis e práticas em vigor em diversos países, tendo concluído que a base para a regulamentação internacional sobre inspecção do trabalho não se modificara suficientemente para justificar alterações substanciais ao questionário de 1939. No entanto, foi sugerido que a natureza da acção da inspecção do trabalho fosse alargada de tal modo que abrangesse não apenas funções inspectivas mas também a prestação de informações e conselhos técnicos a empregadores e trabalhadores. Deste modo, a missão das inspecções do trabalho de fornecimento de informações e aconselhamento ficaria claramente definida no futuro. Desde então, níveis significativos

³ Recomendação sobre a Inspecção do Trabalho (Serviços de Saúde), 1919 (Nº 5), que foi retirada pela Conferência em Junho de 2000.

⁴ Recomendação sobre a Inspecção do Trabalho, 1923 (Nº 20).

⁵ Por exemplo, *Safety and health in ports* (Segurança e saúde em instalações portuárias, 2005), *Guidelines for labour inspection in forestry* (Orientações para a inspecção do trabalho na silvicultura, 2005), *Safety and health in the iron and steel industry* (Segurança e saúde na indústria do ferro e do aço, 2005).

de recursos têm sido crescentemente atribuídos a este aspecto da inspecção do trabalho em muitos países desenvolvidos, e mais recentemente em diversos países cujas economias estão em processos de transição.

5. Uma vez que as minas e os transportes eram considerados indústrias estratégicas após o final da Segunda Guerra Mundial, a Conferência admitiu a possibilidade de excluir esses sectores de actividade económica do âmbito de aplicação da Convenção N° 81. No entanto, na Recomendação sobre a Inspecção do Trabalho (Minas e Transportes), 1947 (N° 82) adoptada na mesma sessão, a Conferência confirmava o princípio do estabelecimento de sistemas de inspecção do trabalho que seriam responsáveis pela fiscalização e aplicação da legislação sobre condições de trabalho e a protecção dos trabalhadores nas minas e nos transportes. Também nessa sessão, a Conferência adoptou a Convenção sobre a Inspecção do Trabalho (Territórios Não-Metropolitanos), 1947 (N° 85).⁶

6. No seu Estudo Geral de 1966 sobre inspecção do trabalho, o Comité considerou ser “altamente desejável que a OIT examinasse a possibilidade de adoptar um instrumento sobre inspecção do trabalho na agricultura que complementasse a Convenção N° 81”.⁷ A experiência ao longo dos 20 anos anteriores demonstrara claramente a importância da criação de sistemas de inspecção do trabalho a nível nacional. A eficácia da monitorização do seu desenvolvimento e funcionamento por um organismo de supervisão internacional também ficara demonstrada, assim como o apoio dado pela OIT ao desenvolvimento das administrações do trabalho nesta matéria. Deste modo, a adopção, em 1969, da Convenção sobre a Inspecção do Trabalho (Agricultura), 1969 (N° 129) e da Recomendação sobre a Inspecção do Trabalho (Agricultura), 1969 (N° 133) ficaram grandemente facilitadas. O objectivo destes dois instrumentos é permitir a criação de um sistema de inspecção do trabalho no sector agrícola, seja enquanto serviço de inspecção especializado para a agricultura, seja no âmbito de um departamento de inspecção do trabalho cobrindo outros sectores. Embora em 1947 os constituintes pretendessem dotar a Convenção N° 81 de alguma flexibilidade no que se refere ao seu âmbito de aplicação, de modo a ter em conta situações nacionais diversas, não tiveram dificuldade em aceitar, na sequência dos debates que conduziram à adopção do supracitado instrumento em 1969, o princípio de um sistema que seria aplicável a todas as empresas agrícolas nas quais estivessem ocupados trabalhadores assalariados ou aprendizes, e que tal sistema poderia ser alargado de modo a cobrir gradualmente outras categorias de pessoas trabalhando em empresas agrícolas.⁸ Com efeito, os deveres, competências, prerrogativas e o campo de intervenção das inspecções do trabalho foram substancialmente ampliados no sector agrícola.

7. A garantia de protecção do maior número possível de trabalhadores por um sistema de inspecção do trabalho foi adicionalmente reforçada com a adopção, em 1995, de um Protocolo, cuja ratificação está aberta aos Membros que estão vinculados pela Convenção N° 81, e que se aplica às actividades no sector dos serviços não-comerciais,⁹ e em 1996 de

⁶ Cinco Estados são partes da Convenção N° 85. Em virtude do seu Artigo 9º, as disposições desta Convenção deixam de se aplicar a um território quando é declarado que as disposições da Convenção N° 81 se aplicam a esse território.

⁷ Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, ILC, 50th Session, Geneva, 1996, Report III (Part IV): *Labour inspection in industry*, parágrafo 235 (adiante designado “General Survey on labour inspection, 1966”).

⁸ Artigo 5º da Convenção N° 129.

⁹ Protocolo de 1995 à Convenção sobre a Inspecção do Trabalho, 1947.

uma Convenção sobre a inspeção do trabalho para marítimos.¹⁰

8. Os instrumentos analisados neste estudo fazem parte do conjunto amplo e variado de normas internacionais sobre o trabalho que têm como objectivo comum garantir um limiar mínimo universal de protecção para os trabalhadores nos sectores abrangidos por esses instrumentos. Contudo, não pretendem impor um sistema uniforme de inspecção do trabalho. Os instrumentos definem os princípios organizativos e de funcionamento que devem sustentar uma inspecção do trabalho, enquanto instituição responsável, por um lado, por garantir a aplicação da legislação sobre condições de trabalho e a protecção dos trabalhadores e, por outro, por assegurar o desenvolvimento dessa legislação em conformidade com a evolução dos mercados de trabalho nacional e internacional. Para além do papel de fiscalização, com as suas competências e prerrogativas para sancionar infracções às leis e regulamentos, os instrumentos conferem às inspecções do trabalho um papel na disponibilização de informações e aconselhamento técnicos, para além do seu dever de notificar a autoridade competente de quaisquer deficiências ou abusos não abrangidos pela legislação existente. Finalmente, os instrumentos impõem a elaboração de um relatório anual sobre as actividades de inspecção, a ser publicado e do qual uma cópia deve ser transmitida à OIT. Esse relatório deve conter informações sobre as leis e regulamentos relevantes para as actividades da inspecção do trabalho em cada país, sobre a composição e distribuição dos funcionários do serviço de inspecção do trabalho, sobre o seu trabalho e actividades, e sobre os acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Desenvolvimento, diversificação e tendências na inspecção do trabalho

9. Muitas e variadas alterações económicas, sociais e técnicas têm vindo a afectar, não apenas cada país, individualmente, mas a totalidade do mundo do trabalho através dos efeitos da globalização económica. Assim, no início do terceiro milénio, colocam-se questões, não tanto acerca da necessidade de desenvolver sistemas de inspecção, mas sobre a oportunidade para reflectir sobre uma possível mudança de rumo em termos do papel e objectivos da inspecção do trabalho, e também em termos da distribuição dos conhecimentos especializados e das responsabilidades no que se refere às inspecções, tendo em conta factores como uma força de trabalho cada vez mais diversificada e a necessidade de tomar medidas para evitar fenómenos de discriminação. Nos países industrializados, o papel das inspecções do trabalho tem-se alterado gradualmente ao longo dos últimos 10-15 anos, particularmente em resultado da responsabilidade crescente assumida pelas empresas no que diz respeito à saúde e segurança no trabalho. Com esta finalidade, foram implementados mecanismos de auto-avaliação dos riscos ocupacionais, e as inspecções do trabalho podem actualmente concentrar-se nas actividades de prevenção e aconselhamento. A extensão das actividades de inspecção aos aspectos psicológicos e psicossomáticos das relações de trabalho, tais como os fenómenos de tensão psicológica (*stress*), assédio e terrorismo psicológico (*bullying*) nos locais de trabalho significa que os serviços de inspecção do trabalho nalguns países industrializados estão actualmente a dedicar mais atenção a tais aspectos.

10. Nos países menos desenvolvidos, o objectivo básico permanece a criação e o

¹⁰ Convenção sobre a Inspeção do Trabalho (Marítimos), 1996 (Nº 178), não incluída neste estudo.

funcionamento de sistemas de inspecção do trabalho, com a assistência dos parceiros sociais e segundo as linhas e os princípios consagrados nas normas relevantes da OIT. A OIT, através dos seus programas de assistência técnica, contribui para projectos que tenham como finalidade o fortalecimento das administrações do trabalho¹¹ e das capacidades dos serviços de inspecção do trabalho em diversos países.¹²

11. Tendo em conta o impacto positivo que a melhoria das condições de trabalho e a promoção dos direitos dos trabalhadores têm, ao longo do tempo, sobre o desenvolvimento e crescimento económicos, é essencial que os sistemas de inspecção do trabalho evoluam através de relações de cooperação com uma multiplicidade de parceiros económicos, sociais e judiciais, bem como com as universidades e centros de investigação. Os sistemas nacionais devem igualmente criar redes de intercâmbio complementares a nível regional e internacional, como a Associação Internacional de Inspeções do Trabalho (*International Association of Labour Inspections*, IALI), de modo a poderem dar respostas coerentes e colectivas à necessidade de protecção de um número cada vez maior de trabalhadores móveis que se defrontam com situações de crescente vulnerabilidade em relações de trabalho que não estão abrangidas pelos diferentes sistemas jurídicos nacionais.

Situação actual da ratificação

12. A ratificação das Convenções e do Protocolo sobre inspecção do trabalho constitui a base jurídica para a fiscalização internacional da aplicação de tais instrumentos a nível nacional. A fiscalização regular é exercida bienalmente pelo Comité de Peritos e baseia-se nos relatórios que são enviados à OIT ao abrigo do artigo 22º da sua Constituição, bem como pelo Comité sobre a Aplicação das Normas da Conferência Internacional do Trabalho. Embora as Recomendações que acompanham as Convenções não tenham um carácter vinculativo, contêm orientações e conselhos práticos muito importantes, como fica demonstrado pelas informações sobre leis e práticas nacionais que muitos países transmitem à OIT. No momento em que o Comité ultimava este estudo, a Convenção N° 81, que é uma das quatro Convenções prioritárias,¹³ fora já ratificada por 135 Membros, o que representa mais 29 Membros desde a realização do último estudo sobre inspecção do trabalho, em 1985. Há muitos anos que esta Convenção é um dos instrumentos da OIT com maior número de ratificações, e os pedidos de assistência técnica com vista à sua ratificação provenientes de diversos países constituem uma demonstração clara do interesse que ela continua a gerar. É indubitavelmente significativo que o apoio da maioria dos Membros ao princípio da fiscalização internacional dos seus sistemas de inspecção não foi suficiente para que existisse um movimento análogo com vista à ratificação do Protocolo de 1995 à Convenção sobre a Inspeção do Trabalho, 1947, que se aplica ao sector dos serviços não-comerciais. Até à data, apenas dez países o ratificaram.

13. A Convenção sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969 (N° 129) foi ratificada por 34 Estados membros vinculados pela Convenção N° 81. Um outro sinal

¹¹ Por exemplo, *Belize, Costa Rica, El Salvador, Honduras, Nicarágua, Panamá* e a *República Dominicana* receberam assistência ao abrigo de um projecto para a modernização das administrações do trabalho na América Central (MATAC).

¹² *Arménia, Bulgária, Costa Rica, Cazaquistão, Sérvia e Montenegro e Vietname.*

¹³ Para além das oito Convenções fundamentais, as outras Convenções prioritárias são: a Convenção sobre Política de Emprego, 1964 (N° 122); a Convenção sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969 (N° 129); a Convenção sobre as Consultas Tripartidas Relativas às Normas Internacionais do Trabalho, 1976 (N° 144).

positivo é o interesse manifestado na ratificação simultânea dos dois instrumentos por alguns países da Europa Central e Oriental com economias em processos de transição.¹⁴ Existe igualmente uma consciência colectiva crescente, embora tardia, da necessidade de desenvolver sistemas de inspecção do trabalho na agricultura. Tal resulta das actividades de cooperação e assistência técnicas da OIT, bem como de diversas iniciativas internacionais em que a OIT está envolvida.

Informação disponível

14. O Comité recebeu informações através dos relatórios transmitidos pelos governos de 100 países ao abrigo do artigo 19º da Constituição. O Comité utilizou igualmente os documentos e as informações apresentados ao abrigo do artigo 22º da Constituição pelos países vinculados por uma ou outra das Convenções e Protocolo. O Comité tomou igualmente nota das observações feitas pelas organizações de empregadores e trabalhadores.¹⁵ Finalmente, foram recebidas informações relevantes para este estudo do Programa Internacional de Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC) e dos departamentos técnicos da OIT responsáveis pela inspecção do trabalho (SAFEWORK) e pelo diálogo social (DIALOGUE).

15. Este estudo pretende descrever a situação no que se refere às leis e práticas nacionais, e ainda a cooperação regional e internacional no domínio da inspecção do trabalho nos sectores de actividade económica abrangidos pelos instrumentos em questão. No estudo, o Comité procurou identificar e realçar as boas práticas observadas bem como as dificuldades que impedem ou dificultam a implementação das disposições de tais instrumentos. O Capítulo I analisa a evolução do âmbito de aplicação dos instrumentos internacionais sobre inspecção do trabalho desde 1947 até à actualidade. O Capítulo II debruça-se sobre o mandato das inspecções do trabalho e o Capítulo III aborda as funções preventivas das inspecções do trabalho. A organização e estrutura das inspecções do trabalho são examinadas no Capítulo IV e o Capítulo V trata dos princípios e critérios para determinar a composição, estatuto, condições de serviço e normas de conduta dos funcionários das inspecções do trabalho. O Capítulo VI analisa os meios materiais à disposição das inspecções do trabalho. Os métodos gerais usados nas inspecções nos locais de trabalho são estudados no Capítulo VII. O Capítulo VIII trata dos procedimentos judiciais e das sanções por infracções à legislação. O Capítulo IX trata da obrigação de reportar o trabalho das inspecções do trabalho e o Capítulo X analisa as perspectivas de ratificação. Na conclusão deste estudo, o Comité apresenta alguns comentários finais.

¹⁴ *Azerbaijão* (2000), *Bósnia e Herzegovina* (1993), *Croácia* (1991), *Estónia* (2005), *Hungria* (1994), *Cazaquistão* (2001), *Letónia* (1994), *Polónia* (1995), *Sérvia e Montenegro* (2000), *Eslovénia* (1992), *A antiga República Jugoslava da Macedónia* (1991), *Ucrânia* (2004).

¹⁵ *Barbados*: União dos Trabalhadores de Barbados (BWU); *Brasil*: Confederação Nacional do Comércio (CNC); *Finlândia*: Organização Central dos Sindicatos Finlandeses (SAK); Sindicato Finlandês dos Trabalhadores dos Transportes (AKT); *Lituânia*: Confederação dos Sindicatos da Lituânia; *México*: Confederação das Câmaras de Indústria dos Estados Unidos do México (CONCAMIN); *Nova Zelândia*: *Business New Zealand*; Concelho dos Sindicatos da Nova Zelândia (NZCTU); *Noruega*: Confederação dos Sindicatos (LO); *Portugal*: Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP); União Geral dos Trabalhadores (UGT); *Trinidad e Tobago*: Associação Consultiva dos Empregadores de Trinidad e Tobago (ECA).

Capítulo I

Evolução do âmbito da inspecção do trabalho desde 1947 até ao presente: uma cobertura crescente

16. Os instrumentos de inspecção do trabalho de 1947 aplicam-se a estabelecimentos na indústria e no comércio onde estejam empregados trabalhadores. Os instrumentos adoptados em 1969 abrangem os estabelecimentos agrícolas comerciais e não-comerciais e o Protocolo de 1995 alarga o âmbito de aplicação da Convenção N° 81 às actividades naquele que é designado como sector dos serviços não-comerciais. O objectivo das Convenções e do Protocolo é criar, para cada sector abrangido, um sistema de inspecção do trabalho. Embora os princípios gerais relativos à inspecção do trabalho, tal como indicados na Recomendação N° 20¹, tenham sido integrados em todos os instrumentos sobre a matéria subsequentemente adoptados pela Conferência, a cobertura da inspecção do trabalho evoluiu de um instrumento para outro.

I. Os instrumentos de 1947 sobre inspecção do trabalho na indústria e no comércio

17. Embora a Convenção N° 81 estipule que cada Membro que a ratifique deverá manter um sistema de inspecção do trabalho nos estabelecimentos industriais (Artigo 1°) e nos estabelecimentos comerciais (Artigo 22°), o seu âmbito de aplicação é limitado: por um lado, ao permitir possíveis exclusões que estão estritamente definidas em termos dos ramos de actividade económica ou localização geográfica e, por outro, ao introduzir um grau de flexibilidade considerável através do modo como são definidos os estabelecimentos e os trabalhadores abrangidos no exercício da sua profissão (Artigo 2°, n° 1).

A. Possibilidade de isentar as empresas mineiras e de transportes ou partes de tais empresas

18. Ao abrigo do Artigo 2°, n° 2 da Convenção N° 81, a legislação ou regulamentação nacionais poderão isentar as empresas mineiras e de transportes ou parte dessas empresas da aplicação da Convenção. Tal não significa, contudo, que os trabalhadores exercendo a sua profissão nessas empresas não devam gozar da mesma protecção que outros trabalhadores na indústria. Na mesma sessão, a Conferência adoptou a Recomendação sobre a Inspeção do Trabalho (Minas e Transportes), 1947 (N° 82), que estabelece que todos os Membros da

¹ Recomendação sobre a Inspeção do Trabalho, 1923 (N° 20).

Organização Internacional do Trabalho devem aplicar às empresas mineiras e de transportes, tal como definidas pela autoridade competente, sistemas apropriados de inspecção do trabalho, a fim de garantir a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à protecção dos trabalhadores no exercício da sua profissão.² Nos países em que existem estruturas específicas responsáveis pela fiscalização das condições de trabalho nas minas e/ou no sector dos transportes, existem frequentemente disposições para garantir o envolvimento dos inspectores do trabalho.³

B. Possibilidade de exclusão de locais de trabalho de natureza comercial

19. Ao abrigo do Artigo 25º, nº 1 da Convenção Nº 81, qualquer Estado Membro pode, por meio de uma declaração que acompanhe a sua ratificação, excluir a Parte II sobre inspecção do trabalho no comércio da aceitação da Convenção. No seu Estudo Geral anterior sobre o assunto, o Comité de Peritos registou que, de 105 países que tinham ratificado a Convenção Nº 81, apenas 18 tinham utilizado essa possibilidade. Vinte anos mais tarde, o Comité regista que esse número não se alterou.⁴ Uma tal declaração não isenta o Membro de indicar a posição da sua legislação e práticas administrativas no que diz respeito às disposições da Parte II no seu relatório sobre a aplicação da Convenção. A declaração pode ser anulada por uma nova declaração (ver Artigo 25º, nº 2 e 3).

C. Possibilidade de exclusão total ou parcial de certas áreas

20. Ao abrigo do Artigo 29º, nº 1 da Convenção Nº 81, vastas regiões do território de um Estado Membro podem ser isentadas da aplicação da Convenção se a autoridade competente julgar impraticável a aplicação das suas disposições devido à fraca densidade da população ou ao seu estado de desenvolvimento. A autoridade competente poderá determinar excepções relativamente a certos estabelecimentos ou determinados trabalhos. Os Estados Membros deverão indicar as regiões em relação às quais se propõem recorrer às disposições do artigo referido, bem como as razões justificativas do facto, no seu primeiro relatório anual sobre a aplicação da Convenção, nos termos do artigo 22º da Constituição da OIT. Os Membros não poderão alargar subsequentemente tal isenção (nº 2) e deverão indicar em ulteriores relatórios anuais, as regiões em relação às quais renunciam ao direito de recorrer às disposições do artigo 29º (nº 3).

² Ver Preâmbulo da Recomendação Nº 82.

³ No *Burkina Faso*, por exemplo, as minas e pedreiras não são excluídas do âmbito de actuação dos inspectores do trabalho. As inspecções técnicas da segurança dos trabalhadores são realizadas neste sector por funcionários especializados a quem são conferidas competências idênticas às de inspectores do trabalho para esse efeito; ao abrigo do artigo 371º do Código do Trabalho, estes últimos podem solicitar, a qualquer momento, a sua participação nas acções de inspecção. Nas *Comores*, ao abrigo do artigo 168º do Código do Trabalho, os inspectores técnicos das minas e pedreiras devem informar os inspectores do trabalho acerca dos resultados das suas inspecções e das medidas determinadas. Os inspectores do trabalho estão igualmente autorizados a participar nas inspecções.

⁴ Um dos países que excluiu a Parte II da sua ratificação apresentou subsequentemente uma declaração em que anulava a declaração anterior.

D. Definição de estabelecimentos abrangidos e trabalhadores protegidos

21. A Convenção N° 81 não define directamente os estabelecimentos abrangidos pelo sistema de inspecção do trabalho. Estes são referidos, no Artigo 2º, n° 1, como “todos os estabelecimentos em que os inspectores do trabalho estejam encarregados de assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à protecção dos trabalhadores no exercício da sua profissão”. Tal permite que cada Estado Membro restrinja o âmbito de aplicação da Convenção àquilo que está definido na legislação e regulamentos nacionais; uma resolução adoptada na mesma sessão da Conferência convida os Governos “a aplicar a todos os trabalhadores que exerçam a sua profissão em estabelecimentos industriais e comerciais as disposições legais relativas à protecção dos trabalhadores cuja aplicação é fiscalizada pelos inspectores do trabalho”.⁵

22. Na maioria dos países, o âmbito da inspecção do trabalho é definido em legislação de natureza genérica como os códigos do trabalho, leis gerais sobre o trabalho, legislação sobre condições do trabalho ou sobre as relações laborais. O factor determinante para a inclusão na área de actuação da inspecção do trabalho, pelo menos na lei, é frequentemente a existência de uma relação de emprego ou aprendizagem.⁶ O Comité observou que os termos usados para referir estabelecimentos no sentido da Convenção variam de país para país: alguns exemplos são “empresas”, “estabelecimentos”, “centros de trabalho”, “instalações” ou “organizações”. Nalguns países encontram-se indicações sobre a cobertura das inspecções do trabalho em disposições que regulamentam as funções dos serviços de inspecção do trabalho.⁷ As referências incluídas em tais textos a regulamentação específica em vigor ou em preparação indicam, por vezes, que as disposições legais relativas às condições de trabalho em determinados sectores ou actividades económicas são ou serão aplicadas e fiscalizadas através de um outro sistema de monitorização. Trata-se, geralmente, de empresas do sector público e daquelas que laboram nos sectores, mineiro, petrolífero, da energia nuclear, transporte aéreo, rodoviário ou marítimo.

23. Outras limitações ao âmbito de aplicação da inspecção do trabalho baseiam-se em diversos critérios relacionados com o âmbito de aplicação da legislação laboral, tais como a dimensão, volume de negócios ou número de trabalhadores da empresa.⁸ Em consequência, as condições de trabalho de uma parcela variável e eventualmente substancial da força de trabalho de muitos países, distribuída por uma grande diversidade de actividades industriais e comerciais, ficam excluídas de qualquer sistema de fiscalização. Desse modo, algumas empresas não beneficiam de qualquer tipo de aconselhamento ou informação técnicos da parte de inspectores do trabalho que lhes permitiriam introduzir melhorias. O abandono a que são votados os direitos dos trabalhadores, e a exploração da vulnerabilidade de alguns trabalhadores são, em última análise, dispendiosos, tanto em termos de lucros reduzidos

⁵ Ver ILO: *Record of Proceedings*, ILC, 30th Session, Genebra, 1947.

⁶ Por exemplo, na *Bélgica* e no *Mali*.

⁷ Os estabelecimentos abrangidos pela inspecção do trabalho são indicados, em *Angola*, no artigo 2º do Decreto n° 9/95 que regulamenta os serviços de inspecção do trabalho; na *Letónia*, no artigo 4º da Lei sobre a Inspeção do Trabalho do Estado de 28 de Dezembro de 2001; e no *Uruguai*, no artigo 3º do Decreto n° 680/977 de 6 de Dezembro de 1977 relativo à aplicação das Convenções internacionais sobre o trabalho N° 81 e 129.

⁸ Na *Índia*, por exemplo, nos termos do artigo 2º da Lei sobre Fábricas, 1948, a legislação laboral apenas é aplicável a empresas com, pelo menos, dez trabalhadores; no *Zimbabwe*, nos termos do artigo 3º da Lei sobre Fábricas e Instalações Industriais, 1996, o limiar é de cinco trabalhadores; na *Nigéria*, nos termos do artigo 87º da Lei sobre Fábricas, 1987, é de dez trabalhadores.

para a empresa, como para a economia no seu todo. Tal é particularmente verdadeiro no sector informal e em países onde existe uma multiplicidade de pequenas empresas que não estão cobertas pela legislação ou onde existem empresas que empregam um número de trabalhadores abaixo do limiar estabelecido por lei.

24. Seja qual for a cobertura conferida às inspecções do trabalho na lei, na prática ela é sempre limitada em maior ou menor grau por factores que estão relacionados com a situação política e económica nacional ou regional. A principal causa é, geralmente, a ausência de recursos financeiros adequados atribuídos a esta função da administração estatal do trabalho.

II. Os instrumentos de 1969 sobre inspecção do trabalho na agricultura

25. Embora na Convenção N° 81 existam muitas possibilidades para restringir o respectivo âmbito de aplicação, nas primeiras duas décadas que se seguiram à sua adopção, a maioria dos países apenas excluiu dele as empresas mineiras e de transportes.

26. Encorajada por este facto, a Conferência não teve dificuldade em adoptar, em 1969, um instrumento sob a forma de uma convenção sobre a inspecção do trabalho na agricultura, cuja cobertura incluiria automaticamente uma ampla gama de actividades definidas como actividades agrícolas, nas quais estivessem ocupados trabalhadores assalariados ou aprendizes. A Convenção não estabelece quaisquer critérios para exclusão do seu âmbito de aplicação; além disso, os governos são encorajados a empenhar-se na extensão da inspecção do trabalho na agricultura a trabalhadores que não estejam numa relação de emprego, ou de dependência, ou de subordinação.⁹

A. Cobertura de todas as empresas agrícolas em que estão ocupados trabalhadores assalariados ou aprendizes

27. A Convenção N° 129 reflecte a vontade dos Estados membros de garantir, através de um instrumento juridicamente vinculativo, a protecção do maior número possível de trabalhadores num sector que é extremamente diversificado, não apenas em termos do estatuto jurídico, no que se refere à propriedade da terra, mas também em relação às formas da relação de trabalho. Nos termos do Artigo 4º, o sistema de inspecção do trabalho na agricultura aplicar-se-á às empresas agrícolas nas quais estejam ocupados trabalhadores assalariados ou aprendizes, sejam quais forem o seu modo de remuneração e a modalidade, forma ou duração do seu contrato. Nos termos do Artigo 1º, n° 1, a expressão “empresa agrícola” designa as empresas ou partes de empresa cujo fim seja o cultivo, a criação de animais, a silvicultura, a horticultura, a transformação primária de produtos agrícolas pelo explorador – uma lista não exaustiva que fica aberta a “quaisquer outras formas de actividade agrícola”. A ideia de maior cobertura possível é tornada ainda mais explícita no n° 2 do mesmo Artigo, que determina que nenhuma empresa agrícola ficará excluída do sistema nacional de inspecção do trabalho. No entanto, o mesmo n° indica que, quando necessário, a autoridade competente

⁹ Para além disso, a Convenção N° 184 sobre segurança e saúde na agricultura, recentemente adoptada, estende o âmbito de aplicação da inspecção do trabalho na agricultura. Estão em curso campanhas conjuntas de notificação e implementação das Convenções N° 129 e 184.

determinará, após consulta às organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores interessadas, se as houver, a linha de demarcação entre a agricultura, por um lado, e a indústria e o comércio, por outro. Nos termos do nº 3 do mesmo Artigo, cabe à autoridade competente resolver a questão de saber se a Convenção se aplica a uma empresa ou a parte de uma empresa, em todos os casos em que existam dúvidas.

28. A Convenção Nº 129 não estabelece uma distinção entre empresas agrícolas para efeitos da sua cobertura pelo sistema de inspeção do trabalho. Pretende-se com isso que tal sistema se aplique do mesmo modo às empresas agrícolas públicas, privadas ou de natureza mista, independentemente da respectiva dimensão, de modo a proteger todos os trabalhadores que sejam trabalhadores assalariados ou aprendizes nessas empresas. Nalguns países, nenhuma empresa agrícola é excluída pela legislação.¹⁰ Outros países só recentemente adoptaram disposições legais de modo a incluí-las no âmbito de fiscalização das inspeções do trabalho.¹¹

29. Na realidade, porém, apenas uma pequena parcela das empresas agrícolas no mundo inteiro estão legalmente cobertas por uma inspeção das suas condições de trabalho. Tal deve-se a uma diversidade de razões, incluindo a grande variedade de empresas existentes, o seu modo de funcionamento, o quadro legal que define a titularidade das propriedades e o seu modo de funcionamento, a sua situação e impacto socioeconómicos, situação geográfica e as características da sua força de trabalho e a capacidade desta para se organizar em sindicatos.¹² Na prática, essa parcela é ainda mais pequena, se não mesmo inexistente.

30. O Comité tem tido a oportunidade para, em inúmeras ocasiões, lamentar a ausência de informações transmitidas pelos governos acerca das medidas tomadas, tanto em termos legislativos como práticos, para aplicar as disposições constantes da Convenção Nº 129. As estatísticas das empresas agrícolas, a sua distribuição geográfica e o número de pessoas que nelas trabalham, exigidas nos termos do Artigo 27º, alínea c) da Convenção, raramente estão presentes nos relatórios anuais da autoridade central ou nos relatórios periódicos sobre as actividades dos serviços de inspeção do trabalho, o que torna difícil avaliar a eficácia destes à luz das necessidades reais. Alguns países fornecem regularmente informações relevantes nos seus relatórios anuais sobre inspeção.¹³

¹⁰ Na *Letónia*, o Regulamento Nº 53 relativo à organização e funcionamento do serviço de inspeção do trabalho do Estado, datado de 14 de Março de 1995, estabelece que o sistema de inspeção comum abrange todas as empresas sem distinção, no que diz respeito à agricultura. O critério para determinação da cobertura pela inspeção do trabalho é a existência de uma relação de emprego em qualquer empresa registada. Nas *Bahamas*, *Cambodja* e *Costa do Marfim*, o Código do Trabalho aplica-se, em princípio, a todas as actividades económicas sem distinção, sob fiscalização dos serviços de inspeção do trabalho.

¹¹ Na *Bolívia*, por exemplo, a aplicação da Lei Geral do Trabalho foi alargada aos trabalhadores rurais assalariados em 1996, através de uma disposição da Lei Nº 1715 de 19 de Outubro relativa ao Serviço Nacional de Reforma Agrária.

¹² Na *Indonésia*, as plantações, empresas nos sectores da aquacultura e silvicultura e as explorações pecuárias do sector formal estão abrangidas pelo sistema de inspeções ao abrigo da Lei sobre a Inspeção do Trabalho, Nº 3 de 1951; no *Iémen*, alguns trabalhadores agrícolas estão abrangidos pelas inspeções do trabalho ao abrigo do artº 3, nº 2, alínea j) do Código do Trabalho. A definição de trabalhadores agrícolas que não estão excluídos do Código do Trabalho inclui os técnicos que reparam e garantem a manutenção dos equipamentos e máquinas, bem como os pastores em regime de trabalho assalariado. Os trabalhadores agrícolas sazonais estão excluídos, na medida em que não são referidos entre as categorias de trabalhadores agrícolas abrangidos pelo Código do Trabalho. Na *Suíça*, as empresas agrícolas estão excluídas do âmbito de aplicação da Lei do Trabalho (excepto no que diz respeito às disposições sobre idade mínima de admissão ao emprego), não existindo estruturas dedicadas à inspeção do trabalho nesta área. A fiscalização do cumprimento das disposições relativas à idade mínima foi delegada pela Secretaria de Estado para os Assuntos Económicos (SECO) na *Fondation Agri-sécurité Suisse* (AGRISS), que também está incumbida pelo Fundo de Seguros Nacional Suíço para Acidentes (CNA) de fiscalizar a aplicação das disposições sobre a prevenção de acidentes neste ramo de actividade económica; no *Lesoto*, ao abrigo dos artº 2 e 14 do Despacho 1922 do Código do Trabalho, as empresas agrícolas parecem estar abrangidas pelas disposições relativas às condições de trabalho.

¹³ Por exemplo, a *França* e a *Espanha*.

B. Cláusula facultativa sobre a extensão da cobertura do sistema de inspecção do trabalho a trabalhadores agrícolas não-remunerados

31. O Artigo 5º, nº 1 da Convenção Nº 129 estabelece que qualquer Membro pode, por declaração anexa à sua ratificação, comprometer-se a alargar o seu sistema de inspecção do trabalho na agricultura a uma ou mais categorias de pessoas que trabalhem em empresas agrícolas e que não estejam já contempladas no Artigo 1º, isto é, rendeiros que não empreguem mão-de-obra externa, meeiros e categorias análogas de trabalhadores agrícolas; pessoas associadas à gestão de uma empresa colectiva, tais como os membros de uma cooperativa; e membros da família do explorador, tal como forem definidos pela legislação nacional. Na ausência de uma tal declaração, os Membros que tiverem ratificado a Convenção estão ainda assim obrigados a indicar, nos relatórios sobre a aplicação da Convenção enviados à Repartição Internacional do Trabalho, em que medida deram ou tencionam dar cumprimento às disposições relevantes (Artigo 5º, nº 3).

32. A *Letónia* é o único país que produziu uma declaração formal relativa à extensão do sistema de inspecção do trabalho, tal como prevista na Convenção, referindo-se aos membros das cooperativas. A declaração do Governo foi acompanhada por uma indicação da sua intenção de alargar o sistema às outras categorias referidas na Convenção. Alguns países fizeram essa extensão sem produzirem uma declaração formal nesse sentido. Os trabalhadores referidos por alguns governos como estando abrangidos pelo sistema de inspecção do trabalho ao abrigo do Artigo 5º da Convenção nem sempre pertencem à categorias indicadas nas alíneas a) a c) desse Artigo. A este respeito, o Comité gostaria de sublinhar que a possibilidade de alargar o sistema de inspecção do trabalho a trabalhadores agrícolas independentes nem sempre implica uma obrigação, para os serviços de inspecção, de disponibilizar a essas pessoas todos os serviços existentes para a protecção dos trabalhadores no sector. Nalguns países europeus, por exemplo, os serviços de inspecção do trabalho disponibilizam formação em segurança e saúde no trabalho a trabalhadores agrícolas autónomos, agricultores, meeiros e membros da família trabalhando na exploração agrícola.¹⁴ Na *Noruega*, um Decreto Real de 1986 alarga a aplicação da Lei sobre o Ambiente de Trabalho às muitas empresas agrícolas que não empregam trabalhadores.¹⁵

¹⁴ Na *Croácia*, algumas categorias de trabalhadores referidas no Artigo 5º são abrangidas pela inspecção do trabalho ao abrigo das disposições legais sobre segurança e saúde no trabalho (artigos 4º e 5º da Lei sobre Segurança e Saúde no Trabalho de 1996); na *República da Moldávia*, os membros das cooperativas estão abrangidos pela Lei de Protecção do Trabalho; na *Eslovénia*, os trabalhadores agrícolas independentes e os membros das suas famílias estão abrangidos pelo artigo 3º, nº 1 e 2 da Lei sobre Segurança e Saúde no Trabalho de 1999. O Governo da *Polónia* declarou, no seu primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção Nº 129, que embora as categorias referidas no Artigo 5º não estivessem abrangidas por inspecções realizadas pelos serviços de inspecção do trabalho, beneficiavam de muitas actividades de natureza preventiva nos domínios da segurança e saúde no trabalho, sob a forma de aconselhamento e disponibilização de informação.

¹⁵ Decreto Real de 21 de Março de 1986.

III. Protocolo de 1995 à Convenção sobre a Inspeção do Trabalho, 1947: Extensão do sistema de inspeção do trabalho ao sector dos serviços não-comerciais

33. Na sequência de uma sugestão feita pelo Comité de Peritos no seu Estudo Geral sobre inspeção do trabalho publicado em 1985,¹⁶ o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho decidiu, na sua 258ª Sessão (1993), incluir na ordem de trabalhos da 82ª Sessão (1995) da Conferência Internacional do Trabalho um item sobre a extensão da Convenção sobre Inspeção do Trabalho, 1947 (Nº 81) a actividades no “sector dos serviços não-comerciais”, uma vez que a maioria dos ramos de actividade económica já estavam cobertos por normas internacionais sobre inspeção do trabalho.¹⁷

A. Definição de serviços não-comerciais

34. O relatório preliminar preparado pela Repartição para a 82ª Sessão da Conferência contém diversos elementos que são úteis para identificar os serviços visados pelo instrumento cuja adopção era sugerida. Em vez de apresentar uma definição universal, o relatório apresenta uma ampla gama de serviços e actividades que poderiam estar abrangidos, no âmbito de um novo instrumento, pelo sistema de inspeção do trabalho estabelecido em conformidade com a Convenção Nº 81. Tendo em conta as situações nacionais específicas referidas pelos Membros nas suas respostas ao questionário da Repartição sobre esta matéria, foi proposta uma lista indicativa de serviços e actividades naquilo que é designado como o sector dos serviços “não-comerciais”. Essa lista inclui a administração pública (nacional, regional ou local) que, em função dos países, consiste em ministérios nacionais (federais) e respectivos serviços administrativos; governos e administrações provinciais/regionais/federais; administrações distritais/locais/municipais; as forças armadas; a polícia e outros serviços de segurança pública; serviços prisionais; serviços de bombeiros e outros serviços de busca e salvamento, que não estão geralmente no sector comercial ou industrial; e, frequentemente, serviços educativos, tais como universidades e instituições de ensino terciário, escolas secundárias e primárias; serviços de saúde incluindo hospitais nacionais e locais e clínicas, laboratórios e farmácias; serviços postais e de telecomunicações; caminhos-de-ferro e outros serviços de transporte público rodoviários, aéreos e por via marítima ou fluvial (abrangidos, em princípio, pela Convenção Nº 81 mas excluídos frequentemente do seu âmbito de aplicação pela legislação ou prática nacionais); serviços de utilidade pública como os serviços de distribuição de gás, água e electricidade, recolha e eliminação de lixo e outros serviços essenciais; serviços sociais; serviços culturais e recreativos, tais como teatros, parques, centros recreativos, jardins zoológicos, museus, bibliotecas, instituições religiosas e organizações de beneficência.

35. Critérios como a natureza pública ou privada do empregador, objectivo social ou finalidade lucrativa da empresa rapidamente se revelaram inadequados como base para estabelecer uma distinção entre actividades comerciais e industriais, por um lado, e os serviços não-comerciais, por outro. Existem demasiadas áreas de sobreposição entre umas e outras para que tais critérios sejam relevantes.

¹⁶ Estudo Geral, 1985, parágrafo 319.

¹⁷ ILO: *Extension of the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), to activities in the non-commercial services sector*, Report VI(1), ILC, 82nd Session, Genebra, 1995.

36. O relatório preliminar também fazia notar que, quanto mais afastado do poder executivo e do governo central se encontra uma organização, serviço, instituição ou empresa, maior é a probabilidade de estar abrangido pela legislação existente sobre protecção do trabalho, fiscalizada por serviços de inspecção do trabalho. Enquanto que as empresas que são propriedade do Estado ou empresas públicas e produzem ou vendem bens ou serviços no mercado estão, de um modo geral, totalmente sujeitas aos sistemas de inspecção do trabalho existentes, as instituições ou actividades consideradas como constituindo a própria essência do poder executivo, tais como a administração central, as forças armadas, a polícia e outras instituições similares estão, com frequência, totalmente fora da alçada dos serviços de inspecção do trabalho.

37. As respostas ao questionário enviado aos Membros reflectem uma grande diversidade de percepções relativamente àquilo que constitui o “sector dos serviços não-comerciais”. Dadas as circunstâncias, a Conferência definiu o termo “actividades no sector dos serviços não-comerciais” como sendo actividades em todas as categorias de locais de trabalho que não sejam consideradas industriais ou comerciais para efeitos da Convenção N° 81 (Artigo 1º, nº 2 do Protocolo). Esta definição alargou consideravelmente o âmbito de actuação a nível nacional dos sistemas de inspecção do trabalho abrangidos por instrumentos internacionais vinculativos, que já incluíam locais de trabalho de natureza industrial e comercial, bem como empresas agrícolas comerciais e não-comerciais, uma vez que se calcula que o sector dos serviços não-comerciais empregue entre 10 e 50 por cento da força de trabalho, consoante o país, o que significa centenas de milhões de pessoas a nível mundial. Estes trabalhadores estão expostos à maioria dos riscos profissionais de natureza técnica, médica ou social, incluindo os perigos mais graves. Para além de riscos idênticos aos que se encontram na indústria, comércio e agricultura, esses trabalhadores enfrentam frequentemente riscos que são exclusivos das actividades que exercem. Em muitos países, os trabalhadores no sector dos serviços não-comerciais não gozam dos níveis de protecção mínimos que uma inspecção do trabalho externa e independente pode proporcionar aos trabalhadores na indústria e no comércio, no que se refere às suas condições de trabalho e direitos laborais.

38. Ao fazer referência aos instrumentos internacionais existentes, o preâmbulo ao Protocolo de 1995, tendo em conta todos os riscos a que podem estar expostos os trabalhadores no sector dos serviços não-comerciais, sublinha a necessidade de garantir a existência, para este sector, de um sistema de inspecção do trabalho idêntico, ou igualmente eficaz e imparcial, àquele que é proporcionado pela Convenção N° 81.

B. Possibilidade de exclusão de certas categorias de serviços não-comerciais do âmbito de aplicação do Protocolo e aspectos especiais da inspecção do trabalho

39. Ao abrigo do Artigo 2º do Protocolo, um Membro que o ratifique pode, por meio de uma declaração que acompanhe o seu instrumento de ratificação, e após consulta aos parceiros sociais, excluir total ou parcialmente do seu âmbito de aplicação a administração pública nacional (federal) considerada essencial, as forças armadas, seja o respectivo pessoal militar ou civil, a polícia e outros serviços de segurança pública, e os serviços prisionais, sejam os funcionários prisionais ou os reclusos, quando estiverem a realizar trabalho, se a aplicação da Convenção a qualquer uma destas categorias levantar problemas

especiais de natureza substantiva (nº 1 e 2).

40 As razões para a sua exclusão, expressas através de uma declaração que acompanha o instrumento de ratificação, serão indicadas pelo Governo no seu relatório seguinte sobre a aplicação da Convenção. Em conformidade com os termos do Protocolo, tais serviços devem, ainda assim, estar cobertos, na medida do possível, por mecanismos alternativos de inspecção. As informações sobre quaisquer medidas tomadas com vista a estender àqueles as disposições do protocolo devem ser comunicadas em relatórios subsequentes (Artigo 2º, nº 3). O Membro pode alterar ou cancelar a declaração de exclusão em qualquer altura, por meio de uma declaração subsequente (nº 4).

41. Os Membros que não recorrerem à possibilidade de excluir uma ou mais das categorias de serviços atrás referidas podem, ainda assim, estabelecer disposições especiais que restrinjam os poderes dos inspectores do trabalho, previstos no Artigo 12º da Convenção Nº 81, relativamente a estas categorias ou algumas das suas actividades (Artigo 4º).

C. Práticas nacionais

42. Apenas dez dos 135 países vinculados pela Convenção Nº 81 ratificaram o Protocolo¹⁸ e a informação enviada à OIT sobre as medidas tomadas para implementá-lo na legislação e na prática é ainda escassa. Além disso, o Comité verificou que, apesar da flexibilidade das respectivas disposições, a maioria dos países manifestou algumas preocupações relativamente à possibilidade da sua ratificação. Os obstáculos referidos dizem frequentemente respeito à dificuldade em identificar as actividades, empresas e serviços abrangidos pelo instrumento. O Comité registou, no entanto, o interesse na sua ratificação que foi expresso por algumas organizações de empregadores e trabalhadores.¹⁹

43. Entre os países que não ratificaram o Protocolo, o *Burkina Faso* indicou que partes de estabelecimentos ou estabelecimentos militares que empregam trabalhadores civis e nos quais os interesses da defesa nacional impedem a entrada de funcionários de um serviço de inspecção externo, são referidos num Despacho publicado pelo Ministério da Defesa, após consulta ao Ministro responsável pelos assuntos laborais; nestes casos, a inspecção do trabalho é levada a cabo por funcionários ou oficiais especialmente destacados para essa tarefa através de um despacho conjunto dos ministérios atrás referidos.²⁰ Na *Letónia*, os organismos da administração central e local, bem como os organismos públicos e as instituições religiosas, estão sob a alçada da Inspeção Pública do Trabalho, que tem igualmente competências relativamente a outros sectores.²¹ O Governo da *França* indicou que apenas as administrações públicas e os estabelecimentos envolvidos na administração do Estado e comunidades locais não estão sujeitos a qualquer sistema de inspecção do trabalho na acepção das Convenções relevantes da OIT. Estes organismos não estão abrangidos pelo Código do Trabalho, excepto no que diz respeito às disposições sobre segurança e saúde no trabalho e condições de trabalho, que são postas em prática através de regulamentos aplicáveis ao serviço público.²²

¹⁸ *Azerbaijão, Chipre, Finlândia, Guiana, Irlanda, República da Moldávia, Noruega, Federação Russa, Suécia e a República Unida da Tanzânia.*

¹⁹ No *Mali* e em *Portugal*.

²⁰ Artigo 372º do Código do Trabalho.

²¹ Artigo 4º, nº 1 da Lei sobre a Inspeção Estatal do Trabalho de 28 de Dezembro de 2001.

²² Livro II, Título III, do Código do Trabalho.

Capítulo II

Mandato das inspecções do trabalho

44. De acordo com o Artigo 2º, nº 1 da Convenção Nº 81, as condições de trabalho e a protecção dos trabalhadores no exercício da sua profissão são a principal área de competência das inspecções do trabalho nos estabelecimentos industriais e comerciais. O Artigo 6º, nº 2 da Convenção Nº 129 estabelece que os inspectores do trabalho podem ter funções de assistência ou de controlo que incidam sobre a aplicação de disposições legais relativas às condições de vida dos trabalhadores e suas famílias.

45. A expressão “condições de trabalho” abrange muitas questões diferentes e que dizem respeito às condições e ao ambiente em que o trabalho é realizado. O Artigo 3º, nº 1, alínea a) da Convenção Nº 81, por exemplo, faz referência à duração do trabalho, salários, segurança, higiene, bem-estar e emprego de menores, enquanto que o Artigo 6º, nº 1, alínea a) da Convenção Nº 129 se refere, adicionalmente, ao descanso semanal, às férias e feriados e ao trabalho das mulheres.

46. A expressão “protecção dos trabalhadores no exercício da sua profissão” utilizada na Convenção Nº 81 deve ser entendida num sentido mais lato à luz das Convenções e Recomendações subsequentes. Assim, a expressão diz respeito, mais especificamente, à protecção social e aos direitos fundamentais dos trabalhadores no seu emprego. Dos documentos preparatórios relacionados com a Convenção Nº 129, é por demais evidente que a expressão se destinava a abranger áreas tais como o direito à organização e à negociação colectiva, condições de cessação do vínculo laboral e segurança social.

47. A fiscalização das disposições legais relativas a outras áreas que possam ter alguma relação ou ligação com as condições de trabalho e a protecção dos trabalhadores pode também ficar sob a alçada das inspecções do trabalho, tal como se indica no Artigo 3º, nº 1, alínea a) da Convenção Nº 81 e no Artigo 6º, nº 1, alínea a) da Convenção Nº 129. O nº 2 da Recomendação Nº 133, que complementa a Convenção Nº 129, refere-se a título indicativo a disposições relativas a: (a) formação dos trabalhadores; (b) serviços sociais na agricultura; (c) cooperativas; e (d) frequência escolar obrigatória.

48. De acordo com o Artigo 3, nº 1, alínea a) e o Artigo 27º da Convenção Nº 81, e os Artigos 2º e 6º, nº 1, alínea a) da Convenção Nº 129, as áreas de competência das inspecções do trabalho incluem, a nível nacional, as disposições legais, sendo os inspectores do trabalho responsáveis por assegurar a sua aplicação. Tais disposições incluem, para além da legislação, as decisões em processos de arbitragem e os acordos colectivos, que têm força de lei.

49. As áreas de competência das inspecções do trabalho baseiam-se, na maioria dos casos, em disposições legislativas de natureza genérica tais como códigos do trabalho, leis

gerais sobre o trabalho, leis sobre as relações laborais e, mais recentemente, leis sobre a igualdade e não-discriminação, complementadas por regulamentos sobre a organização, funcionamento ou competências dos organismos que constituem o sistema de administração do trabalho. Leis específicas sobre a inspecção do trabalho podem indicar as áreas de competência dos inspectores do trabalho.¹ Para determinar o âmbito exacto do mandato das inspecções do trabalho é no entanto frequentemente necessário considerar diversos textos que diferem na respectiva natureza e âmbito, juntamente com diversas exclusões.

I. Condições de trabalho e protecção dos trabalhadores

A. As condições de trabalho abrangidas pelos instrumentos

50. Em muitos países (*Bélgica, Bulgária, Chile, Dinamarca,*² *França, Gana,*³ *Grécia, Líbano, Lesoto,*⁴ *Mongólia, Nigéria,*⁵ *África do Sul, Espanha*, todos os países francófonos de África e a maioria dos países da América Latina), a inspecção do trabalho estende-se a todas as áreas abrangidas pela legislação laboral. No *Líbano*, por exemplo, o Departamento da Inspecção do Trabalho é responsável pela aplicação e fiscalização de todas as leis e regulamentos relativos ao emprego e protecção dos trabalhadores nos locais de trabalho, incluindo as disposições que constam das Convenções internacionais sobre o trabalho já ratificadas. As áreas abrangidas pelo mandato da inspecção do trabalho incluem, mas não se limitam, às seguintes: horários de trabalho, períodos de descanso, salários, segurança, higiene, saúde no trabalho e cuidados de saúde, doenças profissionais e acidentes de trabalho, riscos profissionais e o emprego de jovens.⁶

¹ *Letónia*: O n.º 2 da Lei sobre a Inspecção Estatal do Trabalho, Regulamento N.º 53 de 14 de Março de 1995, estabelece que a inspecção estatal do trabalho aplica e fiscaliza a aplicação das leis e regulamentos relativos ao trabalho, protecção social, e a utilização e manutenção de instalações perigosas. *México*: Regulamento Geral sobre inspecção e a aplicação de sanções por infracções à legislação laboral.

² Lei sobre o Ambiente de Trabalho.

³ Artigo 122.º da Lei do Trabalho N.º 651 de 2003.

⁴ Artigo 14.º do Código do Trabalho, Despacho N.º 24 de 1992.

⁵ Artigo 78 do Capítulo 198 da Lei do Trabalho de 1990.

Inspeção do trabalho e trabalho infantil

Uma base jurídica sólida

As Convenções Nº 81 e 129 da OIT estabelecem uma ligação explícita entre inspeção do trabalho e trabalho infantil, ao incluírem entre as funções primordiais de um serviço de inspeção do trabalho a fiscalização e aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e protecção dos trabalhadores, incluindo as disposições relativas ao emprego de crianças e jovens. A Reunião de Peritos sobre Inspeção do Trabalho e Trabalho Infantil, que teve lugar em Genebra em 1999, e a Reunião Tripartida de Peritos da Região África sobre o papel das inspeções do trabalho no combate ao trabalho infantil, que se realizou em Harare em 2001, basearam-se nesse facto para formular recomendações, que apelavam à OIT para que continue a apoiar o fortalecimento das capacidades das inspeções do trabalho numa perspectiva de poderem combater o trabalho infantil de uma forma que seja pertinente e relevante.

A parceria entre o IPEC e as inspeções do trabalho

Desde que foi criado, o Programa Internacional de Eliminação do Trabalho Infantil da OIT (ILO-IPEC, International Programme for the Elimination of Child Labour) tem trabalhado com as inspeções do trabalho nacionais* e a Associação Internacional de Inspeções do Trabalho (IALI, International Association of Labour Inspection). Reconhecendo que os inspectores do trabalho desempenham um papel central no combate ao trabalho infantil por causa do direito que lhes assiste de entrarem nos locais de trabalho e o mandato de que estão investidos de fiscalização e aplicação da legislação relevante, o IPEC tem concentrado os seus esforços na capacitação dos inspectores do trabalho de modo a que sejam capazes de identificar trabalhadores com idades abaixo da idade mínima e as situações que os colocam perante riscos especiais, bem como de coordenar as suas actividades com outras entidades para que as crianças-trabalhadoras, uma vez encontradas, sejam encaminhadas para escolas ou outros serviços. Foram desenvolvidos diversos materiais para suportar estas actividades. Tais materiais incluem um manual sobre o combate ao trabalho infantil para os inspectores do trabalho (*Handbook for labour inspectors on combating child labour*, 2002), um guia de formação para inspectores do trabalho (2005) e um conjunto de fichas técnicas (2005) que se destinam a ajudar os inspectores do trabalho a lidar com situações específicas de trabalho infantil.

O reduzido número de inspectores do trabalho nos países em vias de desenvolvimento tem dificultado a sua tarefa de fiscalização da economia informal e do sector agrícola, onde se verifica a maioria das situações de trabalho infantil. Para tentar resolver este problema, o IPEC desenvolveu o conceito de “sistemas de monitorização do trabalho infantil” (CLM, child labour monitoring systems), em que as inspeções do trabalho funcionam como parceiros centrais. Os CLM estendem os olhos e ouvidos dos serviços de inspeção, através de equipas de monitores constituídas localmente.

* Na Albânia, Gana, Indonésia, Quénia, Mongólia, Paquistão, Filipinas, Turquia, Roménia, República Unida da Tanzânia, Uganda, Ucrânia.

51. Noutros países, as actividades das inspeções do trabalho restringem-se a áreas específicas tais como a segurança e saúde no trabalho, incluindo o emprego de mulheres e crianças; é o caso, por exemplo, do *Reino Unido*. Na *Suíça*, as inspeções do trabalho de âmbito cantonal são responsáveis pela fiscalização e aplicação das disposições sobre protecção ao abrigo das leis federais relevantes sobre trabalho⁷ e seguros contra acidentes.⁸

⁷ Lei Federal de 13 de Março de 1964 sobre o trabalho na indústria, artesanato e comércio.

⁸ Lei Federal de 20 de Março de 1981 sobre os seguros contra acidentes.

Turquia: Uma inspecção do trabalho inovadora para combater o trabalho infantil

Entre 1994 e 2003, os serviços de inspecção do trabalho do Ministério do Trabalho e Segurança Social da Turquia puseram em prática seis programas de acção sobre trabalho infantil, no quadro do IPEC. Os projectos iniciais tiveram como objectivos principais entender as condições de trabalho das crianças na indústria, aumentar a sensibilização dos inspectores do trabalho para o trabalho infantil e, sobretudo, introduzir um novo sistema de inspecção no ministério. O novo sistema de inspecção procurou melhorar a cooperação dos inspectores com as crianças-trabalhadoras, pessoal com funções de gestão e empregadores, com o objectivo de criar locais de trabalho mais seguros. O êxito do novo sistema de inspecção depende não apenas de uma alteração na filosofia de inspecção por parte dos inspectores do trabalho, mas também da capacidade para persuadir as crianças-trabalhadoras, pessoal com funções de gestão e empregadores a encararem os inspectores do trabalho como uma mão estendida pelas autoridades, não para punir mas para dar assistência com vista a melhorar as condições de trabalho no estabelecimento em questão e na indústria em geral. Por outras palavras, o novo sistema de inspecção procurou introduzir um método participativo na resolução do problema do trabalho infantil.

O Ministério do Trabalho e Segurança Social deu formação a 108 inspectores do trabalho que trabalhavam a tempo inteiro em questões de trabalho infantil. Durante esse período, sete sectores de actividade económica (metalomecânica, carpintaria, têxteis, vestuário, curtumes, reparações e polimento de automóveis) em sete regiões do país foram cobertos de forma particularmente extensa. Os inspectores do trabalho recolheram informações pormenorizadas sobre questões específicas, incluindo: os sectores onde havia uma utilização em grande escala de trabalho infantil; os níveis de educação das crianças-trabalhadoras e suas famílias; os riscos existentes nos locais de trabalho; as relações laborais; os níveis de formação profissional; e as expectativas futuras. Tratou-se de um passo importante com vista a preencher a falta de informação existente no domínio do trabalho infantil, uma vez que os inspectores puderam contactar com mais de 10 000 crianças. Foram utilizados diferentes métodos de recolha de dados que contribuíram para construir uma imagem detalhada dos riscos e perigos que enfrentam as crianças que trabalham nesses sectores.

52. Nalguns países, determinados domínios da legislação estão expressamente excluídos do mandato das inspecções do trabalho; um exemplo é o *Luxemburgo*, onde a saúde no trabalho está excluída.⁹ Noutros países, o mandato das inspecções do trabalho no que se refere à fiscalização e aplicação da legislação sobre condições de trabalho e protecção dos trabalhadores varia de acordo com os sectores de actividade económica, estando os trabalhadores agrícolas apenas parcialmente abrangidos¹⁰ ou totalmente excluídos,¹¹ consoante a natureza pública ou privada do estabelecimento (os trabalhadores no sector público nem sempre estão abrangidos pelas normas mínimas de protecção).

53. Alguns governos indicaram que a fiscalização e aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e protecção dos trabalhadores nalguns serviços não-comerciais é da responsabilidade de organismos distintos das inspecções do trabalho.¹²

B. Novos aspectos das condições de trabalho

54. A maioria dos sistemas de inspecção do trabalho inclui disposições relativas à protecção das mulheres, no que se refere à gravidez e maternidade, horários de trabalho, salários, crianças

⁹ Artigo 1º da Lei de 14 de Dezembro de 2001, que altera a Lei de 17 de Junho de 1994 sobre os serviços de saúde no trabalho.

¹⁰ Por exemplo, no *Egipto*, os artigos 97º e 103º do Código do Trabalho excluem explicitamente as condições de trabalho das mulheres e crianças no sector agrícola; na *Turquia*, apenas as empresas agrícolas com 50 ou mais trabalhadores estão sujeitas a inspecções do trabalho.

¹¹ Os Governos do *Japão* e *Panamá* indicam que não existe inspecção do trabalho na agricultura. No *Qatar*, o Código do Trabalho não se aplica a trabalhadores agrícolas e não existe nenhum organismo oficial responsável pela inspecção do trabalho nas empresas agrícolas.

e adolescentes, descanso semanal, férias e feriados. Além disso, surgem agora indícios de um papel crescente dos inspetores do trabalho na monitorização da igualdade e diversidade nos locais de trabalho. Existe, ainda assim, uma tendência acentuada para o predomínio das matérias relacionadas com a higiene, bem-estar e segurança e saúde no trabalho.

55. Em décadas recentes, os progressos no conhecimento científico, psicológico e técnico revelaram o impacto que as condições de trabalho podem ter sobre a saúde física e mental dos trabalhadores e, conseqüentemente, sobre a produtividade das empresas. Conseqüentemente, têm sido feitos esforços consideráveis, especialmente nos países em vias de desenvolvimento, para melhorar os sistemas de inspeção e alargar o mandato das inspeções do trabalho. O conceito restritivo de saúde utilizado nos instrumentos deu rapidamente lugar a uma noção mais abrangente de saúde no trabalho, que está quase invariavelmente associada a segurança no trabalho. As conseqüências económicas de diversos fenómenos recentemente identificados, como a tensão psicológica (*stress*), os comportamentos agressivos, terrorismo psicológico e assédio sexual nos locais de trabalho levaram diversos países, como a *Suécia* e a *Suíça*, a recrutar e dar formação a funcionários especializados nas inspeções do trabalho na área da saúde mental no trabalho. Mais genericamente, estão a ser tomadas medidas com vista a garantir uma melhor adaptação dos ambientes e locais de trabalho às necessidades dos trabalhadores e a fomentar uma cultura da segurança e saúde no trabalho que privilegie a prevenção, em especial a prevenção de determinados riscos profissionais ergonómicos e psicossociais específicos, tais como as dores dorsais, tensão psicológica e fadiga crónicas. São normalmente os inspetores do trabalho quem é responsável pela fiscalização e aplicação das disposições legais relevantes.

56. Os inspetores do trabalho têm um papel especialmente importante na protecção dos trabalhadores em relação à pandemia do VIH/SIDA. A OIT e o PNUD desenvolveram uma parceria para combater o VIH/SIDA que envolve projectos-piloto em três países (*Gana*, *Tailândia* e *Ucrânia*). Um dos principais aspectos desses projectos consiste na formação de inspetores do trabalho nesta área e nos meios que devem ser aplicados para erradicar o problema. Diversos outros países gravemente afectados pelo problema estão a adoptar medidas destinadas a conferir competências às suas inspeções do trabalho que lhes permitam contribuir para combater a pandemia.

C. Protecção dos trabalhadores no decurso da sua actividade profissional

57. Embora se refiram em termos distintos às condições de trabalho e à protecção dos trabalhadores no exercício da sua profissão, os instrumentos prevêm que as inspeções do trabalho sejam responsáveis pela fiscalização e aplicação dos direitos previstos na legislação laboral de cada país. Em diversos países, a inspeção do trabalho tem competências nas áreas da liberdade de associação, igualdade de tratamento,¹³ procedimentos de despedimento,¹⁴ e segurança social.¹⁵

¹³ Por exemplo, no *Gana*.

¹⁴ *Benim*, *Costa do Marfim*, *Guiné*, *Niger* e *República Bolivariana da Venezuela*, no que se refere aos processos de redução ou suspensão da prestação de trabalho em situações de crise empresarial (*lay-off*) e despedimentos dos representantes dos trabalhadores.

¹⁵ Por exemplo, *Angola*, *Argentina*, *Bolívia*, *China*, *Cuba*, *Mongólia*, *Niger*, *Paraguai*.

D. Temas conexos

58. As disposições legais relativas às condições de trabalho e à protecção dos trabalhadores estão no âmbito dos instrumentos em análise, em virtude do Artigo 3º, nº 1, alínea a) da Convenção Nº 81 e do Artigo 6º, nº 1, alínea a) da Convenção Nº 129. As informações disponíveis indicam que a legislação na maioria dos países confere aos organismos de inspecção do trabalho poderes para fiscalizar e aplicar ou para participar na fiscalização e aplicação das disposições legais relativas à formação¹⁶ – frequentemente nos domínios da segurança e saúde no trabalho¹⁷ – compras de equipamento,¹⁸ regulamentos relativos à forma e substância dos contratos de trabalho,¹⁹ regras no local de trabalho,²⁰ obrigação de informar os trabalhadores sobre os termos dos seus contratos de trabalho no momento em que são recrutados,²¹ conflitos laborais individuais,²² registo das organizações de empregadores e trabalhadores,²³ acordos colectivos de trabalho,²⁴ lojas dos trabalhadores²⁵ e seguro de desemprego.²⁶

59. Quando as actividades profissionais de determinados trabalhadores exigem que os empregadores se responsabilizem pelas suas condições de vida, ou alguns aspectos destas, a legislação nacional pode incluir disposições acerca das obrigações dos empregadores neste domínio e, nalguns casos, cabe às inspecções do trabalho fiscalizar e aplicar tais disposições. Assim, na *Croácia*, a inspecção do trabalho fiscaliza e garante a aplicação das disposições relativas ao alojamento e fornecimento de alimentação e transporte aos trabalhadores colocados em estaleiros temporários fora da sede da organização ou empregador.

II. Condições de vida dos trabalhadores e suas famílias

60. Os trabalhadores do sector agrícola e as suas famílias têm, com frequência, de viver no local da produção agrícola. Os familiares dos trabalhadores agrícolas estão muitas vezes envolvidos também nos trabalhos agrícolas, sem receberem qualquer remuneração. Tendo em conta estas situações, o Artigo 6º, nº 2 da Convenção Nº 129 estabelece que a legislação nacional pode confiar aos inspectores do trabalho funções de assistência ou de controlo que incidam sobre a aplicação de disposições legais relativas às condições de vida dos trabalhadores e suas famílias. Em diversos países industrializados, as competências das inspecções do trabalho foram alargadas às condições de vida dos trabalhadores agrícolas e, com menor frequência, das suas famílias. Contudo, trata-se de funções essencialmente de

¹⁶ Por exemplo, na *Dinamarca, França, México, Peru, Tunísia*.

¹⁷ Por exemplo, no *Japão, Lesoto, Nova Zelandia, Níger, Eslovénia, Suécia*.

¹⁸ Por exemplo, na *França, Alemanha, Luxemburgo, Nigéria, Suécia*.

¹⁹ Por exemplo, no *Equador, Nicarágua, Paraguai, Eslovénia*.

²⁰ Por exemplo, no *Benim, Chade, Costa do Marfim, Guatemala, Paraguai, Federação Russa*.

²¹ *Nigéria*.

²² *Burundi, Camarões, Equador, Guiné, Quênia*.

²³ *Gana, Honduras, Níger, República Bolivariana da Venezuela*.

²⁴ *Bolívia, El Salvador, Equador, Paraguai*.

²⁵ *Benim, República Democrática do Congo, Ruanda*.

²⁶ Por exemplo, *África do Sul*.

aconselhamento e assistência e que raramente incluem poderes de fiscalização e aplicação da legislação, os quais são da competência de outras instituições públicas. Na *Noruega*, por exemplo, a inspecção do trabalho tem de remeter para o Conselho de Saúde as queixas e relatórios sobre as condições de higiene do alojamento disponibilizado pelos empregadores.²⁷ A inspecção do trabalho dá também especial atenção ao cumprimento dos limites legais no que se refere ao trabalho de crianças, e distribui folhetos ilustrados aos agricultores informando-os sobre a legislação em vigor e a melhor forma de a aplicar. Na *Finlândia*, a inspecção do trabalho, embora não esteja explicitamente encarregue da fiscalização e aplicação das disposições legais relativas às condições de vida das famílias dos agricultores que exercem a sua actividade por conta própria, organizou e levou a cabo uma campanha activa de prevenção sobre os riscos de segurança e saúde para as crianças vivendo em explorações agrícolas. Tal campanha foi realizada em cooperação com a instituição de seguro social dos agricultores e destinou-se, entre outros objectivos, a reduzir o número de acidentes com tractores a que as crianças em tais condições estão expostas.

61. Nos países da Europa Central e Oriental, e desde a década de 1990, compete às inspecções do trabalho a tarefa de fiscalização do cumprimento por parte dos empregadores no sector agrícola das respectivas obrigações no que se refere às condições de vida e integração social das famílias dos agricultores que vivem em explorações agrícolas. Na *Polónia*, por exemplo, compete à inspecção do trabalho verificar se os empregadores com mais de 20 trabalhadores cumprem a sua obrigação legal de estabelecerem um fundo social para financiar actividades sociais (cultura, educação, desporto e lazer, assistência material em numerário ou em espécie e assistência em matéria de alojamento) dos actuais e antigos trabalhadores e respectivas famílias.²⁸ São-lhe conferidos poderes para aplicar multas e coimas em caso de incumprimento das obrigações legais.

62. Países como a *Guatemala*, *Honduras*,²⁹ *Quénia*,³⁰ *Maurícia*,³¹ *Nigéria*³² e *Uruguai* conferiram aos inspectores do trabalho competências alargadas para inspecionarem as condições de vida dos trabalhadores agrícolas e das suas famílias. Nas *Honduras*, as tarefas dos inspectores do trabalho incluem a fiscalização do cumprimento da obrigação que têm as empresas agrícolas ou silvícolas que empreguem mais de 20 trabalhadores de disponibilizarem instalações escolares para os filhos dos seus funcionários.³³ Além disso, compete-lhes verificar se o trabalho realizado por um membro menor ou do sexo feminino da família de um trabalhador agrícola para ajudar este é considerado, nos termos da lei, como tendo criado um vínculo contratual com o empregador.³⁴ O mesmo se aplica na *Guatemala*, onde a legislação estabelece mais especificamente que qualquer contributo dado por um familiar do trabalhador para o funcionamento da empresa agrícola confere a essa pessoa o direito a uma remuneração,³⁵ e onde os inspectores do trabalho são também responsáveis pela fiscalização e aplicação dos regulamentos relativos às condições de higiene e amenidades

²⁷ Lei de 19 de Dezembro de 1958 sobre as condições de emprego dos trabalhadores agrícolas.

²⁸ Artigo 12º da Lei de 4 de Março de 1994 sobre o fundo social.

²⁹ Artigo 614(V)º do Código do Trabalho.

³⁰ Artigo 50º, alínea a) do capítulo 226 da Lei do Emprego, com as alterações introduzidas em 1997.

³¹ Artigo 14º, nº 2 da Lei sobre Segurança, Saúde e Bem-Estar no Trabalho (Nº 34 de 1998).

³² Artigo 78, alínea b) da Lei do Trabalho.

³³ Artigo 198º do Código do Trabalho.

³⁴ Artigo 199º do Código do Trabalho.

³⁵ Artigo 139º do Código do Trabalho.

do alojamento disponibilizado aos trabalhadores agrícolas e respectivas famílias (água, electricidade, número de divisões, etc.)³⁶ No *Uruguai*, os inspectores do trabalho podem aplicar multas e coimas aos empregadores por infringirem disposições análogas, que estabelecem, além disso, a obrigação de fornecer alimentação ao cônjuge do trabalhador, seus filhos e progenitores; a proibição de utilizar o alojamento do trabalhador como local de armazenagem; a obrigação de encorajar a escolarização dos respectivos filhos e de fornecer os meios para tal; e a obrigação de manter um trabalhador despedido ou familiar na exploração agrícola em caso de doença.³⁷ No *Cambodja*, os inspectores do trabalho são responsáveis pela fiscalização e aplicação das disposições legais relativas às condições de vida dos trabalhadores e respectivas famílias nas plantações, as quais estabelecem a obrigação dos empregadores fornecerem benefícios sob a forma de alojamento, escolas, cuidados, água e alimentação, bem como o pagamento das despesas com funerais.³⁸

63. O Comité nota, todavia, que nos poucos casos em que foi fornecida informação sobre o papel dos inspectores do trabalho na prática, ao abrigo de tais disposições legais, ela não era suficientemente específica e, por isso, desadequada como base para avaliar o impacto daqueles na melhoria das condições de vida.³⁹ Os governos de diversos países em vias de desenvolvimento indicaram repetidamente que a ausência de recursos financeiros e humanos em quantidade suficiente permanece o principal obstáculo à tradução de uma vontade política em acções efectivas neste domínio.

III. Outras funções atribuídas aos inspectores do trabalho pela legislação dos países

64. As informações disponíveis sugerem que a legislação na maioria dos países confere poderes aos inspectores do trabalho para fiscalizarem e aplicarem as disposições legais relativas a áreas que não estão cobertas pelos instrumentos em análise, ou atribuí-lhes até competências noutra tipo de funções. Por exemplo, o Comité registou casos de inspectores do trabalho a quem tinham sido conferidos poderes relacionados com a segurança dos produtos e a vigilância dos mercados,⁴⁰ cálculo de indemnizações por despedimento, assistência aos trabalhadores na elaboração de cartas de demissão, formação em serviço,⁴¹ e noutras áreas. Entre as muitas tarefas atribuídas aos inspectores do trabalho, algumas são de natureza puramente administrativa, tal como o cálculo das indemnizações por despedimento e a elaboração de cartas de demissão a pedido do trabalhador em *El Salvador*; ou, em diversos países, a emissão de autorizações de trabalho⁴² ou a aprovação dos regulamentos internos de estabelecimentos ou empresas.⁴³

³⁶ Artigo 104 do Regulamento Geral de 28 de Dezembro de 1957 sobre saúde e segurança no trabalho.

³⁷ Lei Nº 14785 de 9 de Maio de 1978 que promulga um regulamento sobre o emprego de trabalhadores rurais.

³⁸ Capítulo VII do Código do Trabalho sobre as condições especiais de trabalho nas profissões agrícolas.

³⁹ O Governo do *Quénia* forneceu estatísticas sobre as inspecções feitas relacionadas com a obrigação dos empregadores disponibilizarem alojamento em condições de higiene aos trabalhadores e respectivas famílias na plantações de sisal e café, ao abrigo da Lei do Emprego.

⁴⁰ Por exemplo, na *Alemanha*, *Luxemburgo*, *Nova Zelândia*.

⁴¹ Por exemplo, em *França*.

⁴² É aquilo que se passa, de um modo geral, nos Estados do Golfo, tendo em conta a percentagem elevada de trabalhadores estrangeiros.

⁴³ Por exemplo, nos *Camarões*, *Guiné*, *Níger* e *Paraguai*.

65. No *Níger*, os inspectores do trabalho têm funções de leccionação em escolas e centros de formação.⁴⁴ Na Costa Rica, são convidados a apresentar comunicações em escolas e centros de formação a fim de familiarizarem os estudantes com diversos aspectos das suas futuras condições de trabalho e relações laborais.

66. Nalguns países, os serviços de emprego são fiscalizados pelos inspectores do trabalho.⁴⁵ O Governo da *Mauritânia* decidiu libertar a inspecção do trabalho das suas tarefas neste domínio.

67. No decurso da realização das suas diversas tarefas, as inspeções do trabalho estão obrigadas a recolher um volume considerável de estatísticas económicas e sociais. Não surpreende por isso que, nalguns países, estes organismos sejam responsáveis por fornecer às autoridades relatórios sobre aspectos específicos da vida económica e social. Na *Tunísia*, por exemplo, os funcionários da inspecção do trabalho verificam as cláusulas relativas às relações laborais e emprego nos contratos de fornecimento de bens ou serviços do Estado e outros organismos públicos.⁴⁶

68. Diversas outras tarefas mais ou menos morosas são atribuídas aos inspectores do trabalho em vários países: por exemplo, as verificações de segurança dos monta-cargas na *Nigéria*; fiscalização de equipamento e produtos técnicos comercializados na *Alemanha, Hungria e Suécia*; fiscalização de brinquedos no *Luxemburgo*; emissão de autorizações para comercializar aquecedores de água e outros equipamentos perigosos no *Japão*. O Governo dos *Países Baixos* indicou que cabe aos inspectores do trabalho a emissão das licenças obrigatórias para utilização de substâncias radioactivas. Nalguns países, a legislação estabelece, em termos genéricos, que pode ser solicitado aos inspectores do trabalho que desempenhem quaisquer outras funções a pedido da autoridade competente.

69. Os instrumentos da inspecção do trabalho não excluem a possibilidade de serem atribuídas aos inspectores pela legislação ou prática nacionais outras tarefas de natureza promocional, para além daquelas que são inerentes aos seus deveres principais. Deve-se recordar, no entanto, que os seus deveres principais são complexos e exigem tempo, recursos, formação e uma considerável liberdade de acção e movimentos. É esta a razão por que ambas as Convenções incluem disposições idênticas estabelecendo que no caso de serem confiadas outras funções aos inspectores do trabalho, estas não devem obstar ao exercício das suas funções principais nem causar qualquer prejuízo à autoridade ou imparcialidade necessárias nas suas relações com os patrões e trabalhadores (Artigo 3º, nº 2 da Convenção Nº 81 e Artigo 6º, nº 3 da Convenção Nº 129). As informações fornecidas pelos governos, tanto nos seus relatórios enviados à Repartição Internacional do Trabalho como nos relatórios anuais publicados pela autoridade central de inspecção, revelam que, na prática, é frequentemente difícil às inspeções do trabalho desempenharem todas as funções que lhes estão atribuídas por lei nos sectores sob a sua alçada. Em muitos países em vias de desenvolvimento, a ausência de recursos adequados para as inspeções do trabalho constitui um obstáculo de monta à satisfação das necessidades de uma forma satisfatória. Tal facto está na origem de uma série de deficiências: ausência de uma percepção clara das actividades económicas abrangidas; carência e distribuição desadequada dos funcionários;

⁴⁴ Ao abrigo do artigo 510, nº 1 do Código do Trabalho.

⁴⁵ Na *Bulgária* e no *Níger*, por exemplo.

⁴⁶ Artigo 180º do Código do Trabalho.

condições de emprego e trabalho que não são propícias à retenção dos funcionários; distorção dos objectivos de uma inspecção do trabalho, etc. Tais situações exigem esforços redobrados, tanto a nível nacional como internacional, com vista a fortalecer as inspecções do trabalho através de estratégia e instrumentos de política sólidos.

70. As funções atribuídas às inspecções do trabalho pelos instrumentos partilham todas o mesmo objectivo: fiscalização, aplicação e aperfeiçoamento das disposições legais relativas às condições de trabalho e à protecção dos trabalhadores no exercício da sua profissão. Para além da sua função inspectiva, desempenham outras tarefas que têm o mesmo objectivo: disponibilizar informações e aconselhamento técnicos, trazer ao conhecimento da autoridade competente deficiências ou abusos não abrangidos especificamente pelas disposições legais em vigor. Quaisquer deveres adicionais de que os inspectores do trabalho possam ser incumbidos devem ser de natureza tal que não obstem ao exercício das suas funções principais com a autoridade e imparcialidade necessárias.

A. Funções na eventualidade de conflitos laborais colectivos

71. Entre os deveres que são por vezes atribuídos aos inspectores do trabalho, para além das inspecções relacionadas com as condições de trabalho e a protecção dos trabalhadores no exercício da sua profissão, uma das tarefas mais controversas consiste na resolução dos conflitos laborais colectivos. As inspecções do trabalho desempenham um papel importante no processo de conciliação durante os conflitos laborais colectivos nos seguintes Estados: *Argélia, Burundi, Camarões,*⁴⁷ *República Centro-Africana, Chade, Djibuti, Guiné,*⁴⁸ *Madagáscar, Mali e Marrocos*, bem como na maioria dos países da América Latina. Na *Colômbia*, por exemplo, o Comité verificou que as actividades de conciliação dos inspectores nos conflitos laborais representavam uma parcela muito mais substancial da sua actividade do que as visitas de inspecção. Na *Bolívia,*⁴⁹ *Equador,*⁵⁰ *El Salvador,*⁵¹ *Japão, Quênia,*⁵² *Maurícia e a República Bolivariana da Venezuela*⁵³ os inspectores também têm o dever de intervir nos conflitos enquanto mediadores e conciliadores.

72. O Comité lembra como é importante não sobrecarregar os serviços de inspecção com tarefas que, pela sua natureza, podem nalguns países ser encaradas como incompatíveis com a sua função principal de fiscalização e aplicação das disposições legais. E regista que existem países onde a conciliação é vista como um aspecto natural das funções dos inspectores do trabalho porque, enquanto funcionários públicos que estão mais próximo dos parceiros sociais, e devido às qualidades de independência e imparcialidade previstas no Artigo 6º da

⁴⁷ Artigos 158º e 160º do Código do Trabalho.

⁴⁸ Artigos 331º e 358º do Código do Trabalho. No entanto, o Governo anunciou ser sua intenção tomar as medidas necessárias para permitir que os inspectores sejam libertados do seu dever de conciliação durante os conflitos laborais colectivos.

⁴⁹ Artigos 107º e 110º do Decreto Presidencial de 24 de Maio de 1939 para promulgar a Lei Geral do Trabalho.

⁵⁰ Artigo 477 do Código do Trabalho.

⁵¹ Artigo 22º, alínea d) do Decreto Nº 682 de 11 de Abril de 1996 sobre a organização e funções do sector laboral e da segurança social.

⁵² Embora a legislação só atribua este papel aos inspectores do trabalho no caso de conflitos individuais (artigo 40º, nº 2, alínea a) da Lei do Emprego, com as alterações introduzidas em 1977), na prática, eles também desempenham essa função nos conflitos de natureza colectiva, de acordo com o relatório de 2001 do Governo sobre a aplicação da Convenção Nº 81.

⁵³ Artigos 478 e 480 da Lei Orgânica do Trabalho.

Convenção N° 81, se considera que estão nas melhores condições para entender os conflitos entre trabalhadores e os seus empregadores. No entanto, a Recomendação N° 81 estabelece que “as funções dos inspectores do trabalho não devem incluir o papel de conciliador ou árbitro em processos relacionados com conflitos laborais”⁵⁴ Em conformidade com a Recomendação, os papéis de conciliação e de fiscalização e aplicação da legislação são, em muitos países, separados por duas razões. Em primeiro lugar, porque nesses países a natureza e o papel da inspecção do trabalho são tais que a conciliação em conflitos laborais que não estejam relacionados com infracções à lei não é eficaz. Em segundo lugar, porque o tempo e energia que os inspectores despendem na busca de soluções para conflitos laborais colectivos é frequentemente em prejuízo das suas funções principais.⁵⁵

73. Nos países onde os aspectos de segurança e saúde das condições de trabalho são tradicionalmente a principal preocupação da inspecção do trabalho, as relações laborais estão sob a alçada de organismos especialmente constituídos para o efeito.⁵⁶

74. A atribuição das tarefas de conciliação e mediação em conflitos laborais colectivas a um organismo ou funcionários especializados permite aos inspectores do trabalho desempenharem as suas funções de fiscalização de modo mais consistente. Tal deverá resultar numa melhor fiscalização e aplicação da legislação e, por conseguinte, uma incidência mais baixa de conflitos laborais. Na *Jordânia*, por exemplo, os processos de conciliação são conduzidos por funcionários do ministério do trabalho nomeados para o efeito.⁵⁷ No *Lesoto*, a existência de um organismo especializado não impediu que, na prática, a inspecção do trabalho conservasse o seu papel de conciliação. No *Ruanda*⁵⁸ e *Zimbabué*,⁵⁹ essa tarefa está agora sob a alçada da jurisdição laboral. Uma medida análoga foi anunciada pelo Governo da *Suazilândia* e foi tomada recentemente nas *Honduras* a nível regional (Tegucigalpa e San Pedro de Sula).

B. Controlo do emprego ilegal

75. Muitos países atribuem às inspecções do trabalho a tarefa de fiscalizarem a legalidade do emprego e de accionarem judicialmente os responsáveis por infracções à lei, incluindo o trabalho clandestino e os trabalhadores migrantes em situação irregular.⁶⁰

76. Os sistemas de inspecção do trabalho criados de acordo com os instrumentos devem desempenhar as funções de inspecção do trabalho aí definidas com o objectivo principal de

⁵⁴ A Recomendação N° 133 estabelece que, nos casos em que não existirem organismos específicos para esse fim no sector agrícola, os inspectores do trabalho que trabalhem no sector podem ser chamados, a título temporário, a actuar como conciliadores. No entanto, devem ser tomadas medidas com vista a libertar progressivamente os inspectores do trabalho de tais funções, para que se possam dedicar mais intensamente à inspecção de estabelecimentos (parágrafos 3(2) e (3) da Recomendação).

⁵⁵ Segundo a Confederação Ibero-americana de Inspectores do Trabalho (CIIT), as tarefas de mediação dos inspectores constituem um obstáculo adicional ao desempenho dos seus deveres inspectivos.

⁵⁶ É o caso, entre outros, da *Dinamarca*, *Alemanha* e do *Reino Unido*, bem como do *Mali*, onde um Conselho de Arbitragem, constituído ao abrigo do artigo L.219° do Código do Trabalho, deve ser responsável pelo procedimento de conciliação.

⁵⁷ Artigo 120° do Código do Trabalho.

⁵⁸ Ao abrigo do artigo 183° do Código do Trabalho, os conflitos laborais colectivos devem ser remetidos para um conselho conjunto que está incumbido da tarefa de procurar conciliar as partes. Na impossibilidade de alcançar tal conciliação, o conflito é remetido para o foro competente.

⁵⁹ Lei que Altera a Lei sobre Relações Laborais, 2002 (N° 17 de 2002).

⁶⁰ Por exemplo, na *Bélgica*, *Itália*, *Koweit*, *Arábia Saudita*, *Espanha* e nos *Emiratos Árabes Unidos*.

fiscalizarem e aplicarem as disposições legais relacionadas com as condições de trabalho e a protecção dos trabalhadores e, onde tal for apropriado, as suas condições de vida e as das suas famílias. Com essa finalidade, o Artigo 12º, nº 1, alínea c), sub-alínea ii) da Convenção Nº 81 e o Artigo 16º, nº 1, alínea c), sub-alínea ii) da Convenção Nº 129 estabelecem que os livros, registos e outros documentos cuja requisição os inspectores do trabalho devem estar autorizados a solicitar durante as inspecções são aqueles cuja manutenção for prescrita pela legislação relativa às condições de trabalho – e de vida, no caso das empresas agrícolas. São as inspecções do trabalho que são responsáveis por verificar se as condições em que os contratos de emprego são celebrados e cumpridos estão em conformidade com as disposições aplicadas, em particular no caso de trabalhadores vulneráveis tais como jovens ou pessoas com certas deficiências.

77. Em relação ao emprego clandestino ou ilegal, deve ser referido que nem a Convenção Nº 81 ou a Convenção Nº 129 contêm qualquer disposição sugerindo que qualquer trabalhador seja excluído da protecção que é conferida pela inspecção do trabalho por causa da sua situação de emprego irregular. Pelo contrário, decorre claramente do Artigo 4º da Convenção Nº 129 que o sistema de trabalho na agricultura se aplicará às empresas agrícolas nas quais estejam empregados trabalhadores assalariados ou aprendizes, sejam quais forem o seu modo de remuneração e a modalidade, forma ou duração do seu contrato. Durante os trabalhos preparatórios para a adopção desta disposição, a maioria dos Estados membros que responderam consideraram que, dada a natureza informal da relação de trabalho que é tradicional nas empresas agrícolas de muitos países, a existência de uma relação com o operador envolvendo o pagamento de um salário deveria ser o factor determinante para a definição dos trabalhadores abrangidos.⁶¹

78. As inspecções relacionadas com situações de trabalho clandestino ou emprego ilegal, que estão crescentemente associadas a fenómenos de migração irregular, são realizadas em muitos países através de uma parceria entre a inspecção do trabalho e outros organismos da administração pública (tais como a polícia de segurança interna ou de fronteira, serviços alfandegários, organismos de segurança social e serviços tributários), cada qual perseguindo os seus objectivos próprios.⁶² Nalguns países, é atribuído aos inspectores do trabalho um papel central nesta área, à luz dos seus conhecimentos especializados sobre o mundo do trabalho e livre acesso aos locais de trabalho, como decorre dos relatórios anuais de actividades das autoridades responsáveis pela inspecção do trabalho recebidos pela Organização Internacional do Trabalho. O Comité recorda que o dever primeiro dos inspectores do trabalho consiste em proteger os trabalhadores e não fiscalizar a aplicação das leis sobre imigração. Nalguns casos, o Comité registou que uma proporção significativa das actividades de inspecção consistia na verificação da legalidade do estatuto de imigrante dos trabalhadores. Uma vez que os recursos humanos e outros postos à disposição das inspecções do trabalho não são infinitos, tal prática implica muito provavelmente um decréscimo correspondente nas inspecções das condições de trabalho. O Comité gostaria de chamar a atenção dos governos dos países em questão para a necessidade de garantirem, em conformidade com o Artigo 3º, nº 2 da Convenção Nº 81 e o Artigo 6º, nº 3 da Convenção Nº 129, que no caso de serem conferidas outras funções aos inspectores do trabalho, estas não deverão constituir obstáculos ao exercício das funções

⁶¹ ILO: *Labour inspection in agriculture*, Report V(2), ILC, 52nd Session, Genebra, 1968. este ponto de vista foi manifestado de forma particularmente clara, por exemplo, pelos Governos do *Canadá, Grécia, Mauritânia, Nova Zelândia, Suíça, República Unida da Tanzânia e Reino Unido*. Não foi manifestado o ponto de vista de que os trabalhadores deveriam ser excluídos por causa do seu estatuto irregular.

⁶² Por exemplo, na *Bélgica, França, Itália, Luxemburgo, Portugal e Espanha*.

principais dos inspectores. O Comité acolheu favoravelmente a iniciativa de alguns países que decidiram libertar os serviços de inspecção da tarefa de policiamento do emprego ilegal, transferindo-a para outro organismo.⁶³ O emprego ilegal, “trabalho clandestino” ou “emprego ilegal de mão-de-obra estrangeira” estão a crescer em muitos países industrializados. Os esforços para controlar a utilização de trabalhadores migrantes em situação irregular exigem a mobilização de recursos consideráveis em termos de pessoal, tempo e recursos materiais, algo que os serviços de inspecção só podem fazer em detrimento dos seus deveres principais. À excepção de alguns países, apenas o empregador é responsável por situações de emprego ilegal, sendo os trabalhadores envolvidos considerados, em princípio, vítimas. Contudo, nos casos em que os trabalhadores envolvidos são estrangeiros que residem ilegalmente no país, eles são duplamente penalizados na medida em que, para além de perderem o seu emprego, são confrontados com uma ameaça de expulsão, se não mesmo com uma expulsão efectiva. No entanto, o facto de as inspecções do trabalho terem, de um modo geral, competências para entrar nos estabelecimentos sem autorização prévia permite-lhes, mais facilmente do que outras instituições, pôr cobro às condições abusivas de trabalho de que são frequentemente vítimas os trabalhadores estrangeiros que se encontram em situação irregular e assegurar que os mesmos beneficiam de direitos reconhecidos. Em tais circunstâncias, a função de verificação da legalidade do emprego, para ser compatível com o objectivo da inspecção do trabalho, deverá ter como corolário a reposição dos direitos legais de todos os trabalhadores. Este objectivo só pode ser alcançado se os trabalhadores abrangidos estiverem convencidos de que a tarefa primordial dos serviços de inspecção é a fiscalização e aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e protecção dos trabalhadores.

C. Funções relacionadas com o exercício da liberdade de associação e do direito à negociação colectiva

79. Os funcionários das inspecções do trabalho têm frequentemente responsabilidades no domínio das relações laborais, relacionadas com o exercício dos direitos sindicais e a protecção dos membros dos sindicatos. Uma dessas tarefas consiste no registo dos sindicatos, geralmente acompanhado pela verificação da legalidade dos seus estatutos.⁶⁴

80. Nalguns países, o papel atribuído aos inspectores do trabalho no domínio das relações laborais tende a assumir a forma de uma fiscalização apertada das actividades dos sindicatos e das organizações de empregadores, para garantir que não excedem os limites estabelecidos na lei, nos seus próprios regulamentos internos ou estatutos. O Comité apenas pode manifestar as suas reservas quando é feita uma utilização excessiva de tais poderes de fiscalização, ao ponto desta assumir a forma de actos de interferência nas actividades legítimas dessas organizações. O Comité recorda que as inspecções do trabalho devem apenas actuar em circunstâncias excepcionais tais como delitos ou infracções da legislação denunciadas por um número significativo dos seus membros. A este respeito, o Comité regista com satisfação a revogação de determinadas disposições da legislação colombiana que autorizavam os inspectores do trabalho a interferirem nos assuntos internos dos sindicatos.⁶⁵

⁶³ Por exemplo, na *Áustria*.

⁶⁴ É o caso, por exemplo, em *El Salvador, Gana, Honduras, Níger, Paraguai e República Bolivariana da Venezuela*.

⁶⁵ Os poderes de fiscalização das actividades dos sindicatos conferidos aos inspectores do trabalho pelo artigo 41º do Decreto Legislativo N° 2351 de 1965 foram abolidos pelo artigo 20º da Lei N° 584 de 13 de Junho de 2000, que revogou e alterou certas

81. Nas *Honduras*,⁶⁶ os inspectores do trabalho podem contribuir para o processo de revisão das convenções colectivas de trabalho; na *Bolívia*,⁶⁷ *Ecuador*,⁶⁸ *El Salvador*,⁶⁹ *Gana*,⁷⁰ *Paraguai*,⁷¹ e *República Bolivariana da Venezuela*⁷² os inspectores do trabalho registam e fiscalizam tais convenções. No *Brasil*, pelo contrário, uma Portaria Ministerial recente confirmou que a inspecção do trabalho não podia rever as disposições de convenções colectivas de trabalho registadas pelo Ministério do Trabalho.⁷³ Na *Itália*, uma lei de 1990 conferiu aos inspectores do trabalho responsabilidades na fiscalização das votações que possam ser organizadas na eventualidade de existir uma diferença de posições acerca do exercício do direito à greve.

D. Trabalho infantil

82. Cento e cinquenta Estados ratificaram a Convenção sobre a Interdição das Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999 (Nº 182). A Convenção exige aos Estados que a ratificaram que tomem medidas imediatas e eficazes para assegurar a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho das crianças. As medidas incluem um conjunto de proibições de natureza penal relacionadas com formas de trabalho infantil que vão, por exemplo, do tráfico, trabalho forçado, prostituição e pornografia até aos trabalhos perigosos. As medidas exigem que os Estados impeçam estas formas de trabalho infantil e investiguem, accionem judicialmente e punam as infracções às disposições penais.

83. É por demais evidente, considerando a natureza de muitas das infracções (tráfico, prostituição, pornografia, produção e tráfico de estupefacientes, etc.) e a natureza e localização das actividades de policiamento de tais actividades (ruas, aeroportos, fronteiras, etc.), que as inspecções do trabalho não estão vocacionadas para serem o organismo principal de fiscalização e investigação nesta área. Com efeito, na maioria dos países, estas infracções são matéria, em primeiro lugar, para os organismos policiais e aqueles que lidam com as questões de imigração, que estão mais vocacionados para a tarefa. Nalguns países, todavia, a inspecção do trabalho foi designada a agência principal para a fiscalização e aplicação das disposições da Convenção. Isto deve-se muitas vezes à inclusão de proibições de natureza penal relacionadas com as piores formas de trabalho das crianças na legislação laboral desses países, e não no seu código penal ou noutra legislação de natureza penal.

84. No entanto, os inspectores do trabalho continuam a desempenhar um papel importante na protecção da saúde, segurança e bem-estar das crianças. A Convenção Nº 182 estabelece que os Estados devem determinar as condições, actividades e locais de trabalho que são perigosos para as crianças, identificar os locais de trabalho em que têm lugar essas actividades perigosas e proibir o emprego de crianças em tais condições, actividades e locais de trabalho. Os inspectores do trabalho desempenham um papel fundamental na aplicação

disposições do Código do Trabalho.

⁶⁶ Nos termos do artigo 614º (V) do Decreto Nº 189 de 15 de Julho de 1959, com as alterações introduzidas até 1999, sobre o Código do Trabalho.

⁶⁷ Artigo 18 do Decreto Presidencial de 24 de Maio de 1939 que promulga a Lei Geral do Trabalho.

⁶⁸ Artigo 229 do Código do Trabalho.

⁶⁹ Artigo 22º, alínea f) do Decreto Nº 682.

⁷⁰ Ao abrigo do artigo 102º, nº 3 da Lei do Trabalho, 2003.

⁷¹ Artigo 9º, nº 12 do Decreto Nº 3286 de 4 de Março de 1964.

⁷² Artigos 171 e 425 do Decreto Nº 3235 que promulga a Lei Orgânica do Trabalho.

⁷³ Portaria do Ministério do Trabalho, 5 de Abril de 2004.

de tais medidas. É importante notar, contudo, que a Convenção se aplica a todas as crianças e não apenas àquelas que estão numa situação de emprego formal. Consequentemente, é importante que os inspectores do trabalho disponham de competências para fiscalizarem e investigarem a situação de todas as crianças que estiverem a realizar trabalhos perigosos e ao serviço, directa ou indirectamente, de pessoas que beneficiam do seu trabalho, a fim de poderem proteger a sua saúde, segurança e moral. Ao fazê-lo, os inspectores do trabalho deverão coordenar as suas actividades com as das agências apropriadas que trabalham na área do bem-estar das crianças.

Capítulo III

Funções preventivas das inspecções do trabalho

I. Informações técnicas e aconselhamento de empregadores e trabalhadores

85. Para que as intervenções dos inspectores do trabalho sejam eficazes, é essencial que empregadores e trabalhadores estejam conscientes da necessidade de conhecerem e exercerem os respectivos direitos e deveres. O Artigo 3º, nº 1, alínea b) da Convenção Nº 81 e o Artigo 6º, nº 1, alínea b) da Convenção Nº 129 atribuem igual importância às informações e aos conselhos técnicos aos patrões e aos trabalhadores sobre a maneira mais eficaz de observar as disposições legais. Estas duas funções são indissociáveis e representam dois aspectos-chave da inspecção do trabalho.

86. O Parágrafo 14(1) da Recomendação Nº 133 sugere que os Membros realizem ou promovam campanhas educativas com o objectivo de informar as partes interessadas, por todos os meios adequados, acerca das disposições legais aplicáveis e da necessidade de as aplicar com rigor, bem como sobre os perigos para a vida ou saúde das pessoas que trabalham em empresas agrícolas e as formas mais apropriadas de os evitar. A Recomendação indica ainda, no Parágrafo 14(2), meios apropriados para a educação dos trabalhadores, que podem incluir, consoante as condições de cada país:

- (a) utilização dos serviços de promotores ou instrutores rurais;
- (b) distribuição de cartazes, panfletos, publicações periódicas e jornais;
- (c) organização de projecções de filmes, e de programas de rádio e televisão;
- (d) organização de exposições e demonstrações práticas sobre higiene e segurança;
- (e) inclusão de temas de higiene e segurança e de outras matérias apropriadas nos programas das escolas rurais e agrárias;
- (f) organização de conferências para pessoas que trabalhem na agricultura e que sejam afectadas pela introdução de novos métodos de trabalho ou de novos materiais ou substâncias;
- (g) participação de inspectores do trabalho para o sector agrícola em programas de educação dos trabalhadores; e
- (h) organização de conferências, debates, seminários e concursos com prémios.

87. Na maioria dos países, a legislação atribui aos inspectores do trabalho a tarefa

de fornecerem informações e conselhos técnicos aos empregadores e trabalhadores¹ e respectivas organizações.² As consultas são dadas a pedido, quer pessoalmente nas delegações dos serviços de inspecção do trabalho, ou por telefone, via postal ou, de forma cada vez mais frequente em muitos países, por correio electrónico ou nos locais de trabalho, durante as inspecções. O Governo de um país declarou que embora os inspectores do trabalho só tenham o dever de disponibilizar informações aos trabalhadores, na prática acabam por fazê-lo também para os empregadores.³

88. Os conselhos consultivos tripartidos para as questões laborais, criados a nível nacional, regional ou sectorial em muitos países, são fóruns particularmente apropriados para os inspectores do trabalho transmitirem informações às organizações de empregadores e trabalhadores.⁴ Na *China (Região Administrativa Especial de Macau)*⁵ e na *República Dominicana*,⁶ foi criado um serviço de informações especial no sistema central de inspecção do trabalho.

89. Nalguns países, a legislação estabelece que as informações sobre os temas mais frequentes nas consultas devem ser publicadas.⁷ Num relatório anual, a autoridade central de inspecção do trabalho da *Bulgária* refere o grande número de pedidos de informação por parte de utilizadores e recomenda um apoio mais activo às pequenas empresas através de consultas e aconselhamento para as ajudar a encontrar rapidamente uma solução para os seus problemas. Em *França*, o relatório anual é um meio de a inspecção do trabalho transmitir explicações e informações pormenorizadas sobre o teor e alcance da nova legislação e sobre as formas mais eficazes de a aplicar. O relatório anual inclui igualmente informações sobre medidas postas em prática pelos serviços de inspecção, por vezes em conjunto com outras instituições, na sequência de acidentes graves (por exemplo, uma explosão numa fábrica de fertilizantes químicos).

90. O Comité verificou que a função de fornecimento de informações e conselhos técnicos está em grande medida institucionalizada, especialmente sobre questões de segurança e saúde, o que se reflecte nos volumes consideráveis de informação disponibilizados por muitos governos.

91. Em *Chipre*, o centro de formação do departamento de inspecção do trabalho realiza cursos, seminários e conferências. No *Vietname*, existe a indicação de que os inspectores do trabalho participam em cursos de formação organizados pelas autoridades locais e empresas. Na *Maurícia*, os trabalhadores e empregadores de todos os sectores da economia

¹ Por exemplo, em *Angola, Bolívia, Brasil, Chile, Comores, Gabão, Gana, Guiné, México, Marrocos, Moçambique, Nova Zelândia, Níger, Peru* (onde, ao abrigo do artigo 5º do Decreto-Lei Nº 910 de 16 de Março de 2001 que promulga a Lei geral sobre inspecção do trabalho e defesa do trabalhador, os inspectores devem dar orientações técnicas de natureza preventiva aos empregadores e trabalhadores no sector informal da economia), *Federação Russa, Eslovénia e Tunísia*.

² Por exemplo, na *Argélia, Angola* (artigo 1º, nº 2, alínea e) e nº 12 do Decreto Nº 9/95 de 21 de Abril de 1995 que promulga o regulamento sobre a inspecção-geral do trabalho), *Bolívia* (artigo 3º, nº 1 da Resolução Nº 340/87 do Ministério do Trabalho e Desenvolvimento do Emprego), *Costa Rica* (artigo 9º, alínea b) do Decreto Nº 28578 de 3 de Fevereiro de 2000, que promulga o Regulamento relativo à organização dos serviços de inspecção do trabalho).

³ Na *Nicarágua*, ao abrigo do artigo 11º do Decreto Nº 13-97 de 20 de Fevereiro de 1997 que promulga o Regulamento sobre inspectores do trabalho.

⁴ Por exemplo, na *Costa Rica, Chipre, Etiópia, Indonésia, Mongólia e África do Sul*.

⁵ Nº 4 do Decreto Legislativo Nº 60/89/M de 18 de Setembro de 1989 que regula a actividade do departamento de Inspecção do Trabalho da Direcção dos Serviços de Trabalho e Emprego.

⁶ Artigo 3º, nº 1 da Resolução Nº 42/94 de 28 de Outubro de 1994 da Secretaria de Estado do Trabalho.

⁷ Nas *Honduras*, ao abrigo do artigo 611º do Código do Trabalho.

podem participar em sessões de uma semana organizadas pelo centro para inspetores de segurança e saúde no trabalho, durante a qual recebem documentação sobre segurança e saúde no trabalho.

92. Em diversos países, os serviços de inspeção do trabalho organizam semanas de informação. Em *França, Lituânia e Roménia*, esses eventos são organizados em colaboração com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. Na *Índia*, a ênfase é colocada no trabalho portuário e os eventos são organizados em colaboração com os sindicatos. Em 1999, o Governo do *Vietname* introduziu semanas de segurança e saúde no trabalho a nível provincial.

93. O Dia Mundial de Segurança e Saúde no Trabalho, instituído pela Repartição Internacional do Trabalho, é observado em muitos países (incluindo a *Bulgária, Cuba, Marrocos, Tunísia e Ucrânia*), constituindo uma oportunidade para consciencializar empregadores, trabalhadores e o público. O Governo da *Colômbia* referiu que a inspeção do trabalho dedica certos dias a vídeo-conferências e assistência jurídica.

94. Na *Polónia*, foi organizada uma campanha de segurança no sector da construção civil com a colaboração dos parceiros sociais⁸ e que abordou temas como os perigos envolvidos nos trabalhos de demolição e actividades de transporte, com uma ênfase que, no caso das pequenas empresas, foi colocada na avaliação dos riscos para a prevenção e/ou eliminação dos mesmos. O Governo indicou terem sido celebrados acordos com outras instituições e organizações laborais para o desenvolvimento de condições de trabalho seguras⁹ e organizados 700 cursos de formação pela inspeção do trabalho em todo o país. Uma campanha especificamente concebida para os trabalhadores rurais foi lançada em 2004 sob o tema “Segurança e saúde na agricultura – Explorações agrícolas seguras”. Durante essa campanha foi distribuída documentação e organizados cursos e conferências, bem como um concurso entre agricultores sobre regras básicas de segurança e saúde no trabalho. Também noutros sectores foram organizados concursos, a fim de encorajar e premiar os esforços nessa área.¹⁰ É o que se passa também na *Ucrânia*, por exemplo, onde foi organizado em 2002 um concurso para escolha do Empregador do Ano, e na *Indonésia* onde, durante o Mês da Saúde e Segurança no Trabalho, foram atribuídos pelo Conselho Nacional de Saúde e Segurança prémios às empresas que atingiam o objectivo “zero acidentes” e possuíam um sistema eficiente de segurança e saúde no trabalho.

95. As inspeções do trabalho estão crescentemente a recorrer às possibilidades oferecidas pela Internet para disponibilizarem informações e conselhos técnicos sobre legislação de saúde e segurança no trabalho e os meios mais eficazes de a cumprir. Esta actividade foi referida pelos governos de diversos países, incluindo as *Fiji, França, Polónia, Roménia, Ucrânia, Reino Unido e Vietname*.

⁸ A União dos Empresários da Construção, Associação Polaca de Empreiteiros de Revestimentos, Confederação da Construção Civil e Imobiliário, Sindicato “Trabalhadores da Construção Civil” e Sindicato Independente Autónomo “Solidarnosc”.

⁹ Em 2003, com a Associação Polaca de Artesãos e em 2004 com a Associação Polaca de Empresários Privados. As partes nestes acordos comprometem-se a disseminar informações e a consciencializar o seu público-alvo sobre a legislação e os regulamentos relativos à segurança e saúde no trabalho através de cursos e de conferências técnicas e científicas, bem como por meio de campanhas e outras medidas de prevenção.

¹⁰ Em 2004, durante a 11ª volta de um concurso designado “Empregador seguro – organizador do trabalho”, foram atribuídos prémios a 22 das cerca de 300 empresas participantes.

96. Outros meios de comunicação, tais como a imprensa, rádio e televisão, são também amplamente utilizados para transmitir informações sobre as inspeções de trabalho. Os governos dos seguintes países forneceram informações pormenorizadas acerca dos meios utilizados para esse fim: *Benim, China, Cuba, El Salvador, França*,¹¹ *Maurícia*,¹² *Roménia*,¹³ *Ruanda*¹⁴ e *Reino Unido*.¹⁵

97. Na *Bulgária*, um projecto de cooperação apoiado pela Dinamarca para sensibilizar os empregadores e trabalhadores no sector da construção civil originou o desenvolvimento de campanhas de promoção que incluíram transmissões na rádio e televisão.¹⁶ Em *El Salvador*, a inspeção do trabalho organizou uma campanha no âmbito do projecto “Promoção de Locais de Trabalho Seguros” patrocinado pela Organização Pan-Americana de Saúde, assim como o “Projecto -Piloto de Segurança e Saúde no Trabalho” apoiado pelo Banco de Desenvolvimento Inter-Americano e o Secretariado Permanente do Tratado Geral de Integração Económica Centro-Americana (SIECA), através de 408 comités de segurança e saúde no trabalho.

98. Nos países em vias de desenvolvimento com graves dificuldades económicas, os inspectores do trabalho que não podem visitar as empresas por falta de recursos e meios de transporte não têm possibilidade de fornecer aos empregadores e trabalhadores informações e conselhos que contribuiriam para promover uma aplicação efectiva das disposições legais sobre condições de trabalho e a protecção dos trabalhadores.¹⁷

99. Grande parte das informações e conselhos técnicos fornecidos em todo o mundo dizem respeito à segurança e saúde no trabalho. Contudo, e embora seja importante realizar um esforço especial no sentido de organizar campanhas destinadas a promover o cumprimento das disposições legais sobre segurança e saúde no trabalho, essa abordagem deve incluir igualmente outros aspectos importantes das condições de trabalho, tais como horários de trabalho, férias e feriados, protecção dos salários, proibição da discriminação, igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho de igual valor e igualdade de tratamento e protecção de categorias vulneráveis de trabalhadores.

¹¹ Uma campanha na rádio na Primavera de 2005 acerca da segurança e prevenção no sector da construção civil.

¹² O Governo referiu que as apresentações feitas nas sessões de formação organizadas pelo centro de formação de inspectores de saúde e segurança são transmitidas na rádio e televisão.

¹³ A imprensa local publicou 3077 artigos em 2003 e 3276 em 2004 sobre as actividades de informação da inspeção do trabalho.

¹⁴ O Governo informou que a semana que antecede o 1º de Maio fora declarada “Semana do Trabalho” e que programas sobre legislação do trabalho haviam sido transmitidos na rádio e televisão.

¹⁵ O Governo indicou que, entre Outubro e Dezembro de 2004, tinham sido publicados 2300 artigos sobre segurança e saúde no trabalho. Para 2005, anunciou três campanhas a nível nacional da imprensa, rádio e televisão sobre saúde e segurança no comércio, doenças músculo-esqueléticas e riscos de quedas nos locais de trabalho.

¹⁶ Campanha nacional intitulada “Boa saúde = Bom negócio”.

¹⁷ No *Mali*, por exemplo, o Governo declarou que durante as visitas de inspeção, reuniões de conciliação e encontros com empregadores e trabalhadores são fornecidas a estes informações e conselhos técnicos. No entanto, tal actividade está limitada pela falta de meios de transporte e de outros recursos nos serviços de inspeção.

II. Mandato específico das inspecções do trabalho na área da segurança e saúde no trabalho

A. Controlo preventivo de estabelecimentos, actividades, procedimentos de produção e utilização de novos produtos e substâncias

100. A ideia de atribuir às inspecções do trabalho a tarefa de controlo preventivo com vista a garantir a segurança e saúde dos trabalhadores quando é criado um novo estabelecimento, lançada uma nova actividade, ou quando são introduzidos novos processos de fabrico, substâncias ou produtos, deu azo a debates muito profícuos durante os trabalhos preparatórios relacionados com os instrumentos de inspecção do trabalho de 1947. Foi sugerido na altura que tal controlo se exercesse em relação aos planos para a criação de novos estabelecimentos, instalações industriais e processos de produção.¹⁸ Essa proposta não foi incluída numa Convenção por causa das dificuldades prováveis que a aplicação de uma tal disposição acarretaria e que foram referidas por diversos Membros. Foi, todavia, integrada na Parte I da Recomendação N° 81. De acordo com esse instrumento, qualquer pessoa que se proponha abrir um estabelecimento industrial ou comercial, ou assumir o controlo de um tal estabelecimento, ou iniciar nesse estabelecimento uma classe de actividades que a autoridade competente tenha definido como afectando materialmente a aplicação de disposições legais cuja fiscalização compete aos inspectores do trabalho, deverá informar antecipadamente a inspecção do trabalho competente, quer directamente ou através de outra autoridade designada (Parágrafo 1). Os Membros são convidados a tomar medidas para que os planos relativos a novos estabelecimentos, instalações industriais ou processos de produção possam ser submetidos ao serviço de inspecção de trabalho apropriado para um parecer sobre se tais planos dificultariam ou tornariam impossível o cumprimento das leis e regulamentos sobre saúde e segurança no trabalho, ou poderão constituir uma ameaça para a saúde ou segurança dos trabalhadores (Parágrafo 2). Com esse fim em vista, a implementação de planos de novos estabelecimentos, instalações industriais e processos de produção considerados perigosos ou passíveis de afectar a saúde ao abrigo da legislação ou regulamentos nacionais deve ficar dependente da introdução de quaisquer alterações ordenadas pelos serviços de inspecção e destinadas a garantir a saúde e segurança dos trabalhadores (Parágrafo 3). À luz de cerca de 20 anos de experiência na implementação dos instrumentos sobre inspecção do trabalho de 1947, foi considerado necessário incluir na Convenção sobre Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969 (N° 129) uma disposição segundo a qual os serviços de inspecção do trabalho na agricultura devem ser associados ao controlo preventivo das novas instalações, das novas substâncias e dos novos processos de manipulação ou de transformação dos produtos que sejam susceptíveis de constituir uma ameaça para a saúde ou para a segurança (Artigo 17°).

101. Embora o Comité só disponha de informações limitadas acerca da aplicação na lei e na prática da Recomendação N° 81 no que se refere ao controlo preventivo prévio,

¹⁸ Ver o questionário (pontos 23-25) em ILO: *The organisation of labour inspection in industrial and commercial undertakings*, Report IV, ILC, 30th Session, Genebra, 1947.

registra no entanto a adopção de disposições relevantes em muitos países.¹⁹ No seu Estudo Geral anterior, o Comité registou, por exemplo, as medidas adoptadas pelo *Mali* com essa finalidade no Código do trabalho que estava então a ser elaborado e que, entretanto, em vigor.²⁰ O controlo preventivo é igualmente realizado em diversos países²¹ através da implementação das *Guidelines on occupational safety and health management systems* (Orientações sobre sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho) (ILO, 2001).

102. Alguns governos forneceram informações sobre o papel dos inspectores do trabalho na área do controlo preventivo no âmbito destes instrumentos. O modo como esse controlo é realizado varia de um país para outro, e de um estabelecimento para outro. No *Reino Unido*, por exemplo, a autoridade de inspecção para a segurança a saúde no trabalho é responsável pelas inspecções preventivas de novos estabelecimentos, instalações industriais e processos; no sector agrícola, esta inspecção prévia baseia-se numa abordagem global que garante a cooperação entre os serviços de inspecção competentes e outros organismos interessados, incluindo os empregadores a nível local; na *Costa Rica*, os novos estabelecimentos são inspeccionados de modo idêntico àqueles que já estão em funcionamento; no *Chipre*, quaisquer novos estabelecimentos, empresas, instalações industriais, ou processos de produção, e qualquer edifício que se destine a ser usado para qualquer tipo de actividade económica, deve ser registado junto da inspecção do trabalho a fim de obter um certificado de conformidade antes da sua entrada em funcionamento; na *Eslovénia*, uma notificação juntamente com um plano de segurança e um ficheiro contendo quaisquer informações relevantes sobre cada fase do projecto devem ser enviados aos serviços de inspecção competentes.²² Na *Croácia*, são emitidas licenças de construção para instalações nas quais vá ser realizado trabalho após confirmação pela inspecção do trabalho de que cumprem a legislação sobre segurança e saúde no trabalho.²³ Na *Maurícia*, a inspecção do trabalho é consultada pelas autoridades locais quando estas pretendem emitir alvarás de funcionamento para novas instalações industriais e novos métodos de manipulação ou transformação de produtos. No *Gabão*, os empregadores que usam processos de produção que apresentam riscos especiais ou podem provocar doenças profissionais são obrigados por lei a preparar uma declaração explicativa prévia para o inspector do trabalho, o qual leva a cabo uma investigação para se assegurar de que todas as precauções necessárias foram tomadas.²⁴ Na *Polónia*, um controlo preventivo prévio é realizado pela inspecção do trabalho em relação a planos de construção ou de alterações dentro de limites que são definidos pela legislação laboral.

¹⁹ Por exemplo, na *Dinamarca* (artigos 4º e 25º e Anexo 2 da Notificação Nº 867 de 11 de Outubro de 1994); *Estónia* (artigo 12º da Lei sobre Saúde e Segurança no Trabalho de 16 de Junho de 1999); *Japão* (artigos 37º, 88º, nº 8 e 90º da Lei sobre Segurança e Saúde Industrial Nº 57 de 8 de Junho de 1972); *Nova Zelândia* (artigo 82º da Lei sobre Substâncias e Novos Organismos Perigosos de 1996); *Nigéria* (artigo 26º, nº 3 da Lei sobre Fábricas Nº 16 de 1987); *Federação Russa* (artigo 215º do Código do Trabalho); *Suécia* (Capítulo 4, artigo 2º, da Lei sobre o Ambiente do Trabalho Nº 1160 de 1977).

²⁰ Nos termos do artigo D.170-48 do Decreto Nº 96-178/P-RM de 13 de Junho de 1996 que implementa diversas disposições do Código do Trabalho, os planos para novos estabelecimentos, instalações industriais e processos de produção devem ser submetidos para aprovação aos serviços de inspecção do trabalho, de modo a garantir que são consistentes com a legislação sobre segurança e saúde. A execução de tais planos depende de quaisquer modificações que a inspecção do trabalho possa exigir.

²¹ *China, Finlândia, Alemanha, Irlanda, Japão.*

²² Artigos 5º e 7º da Ordem Ur.I.Rs. Nº 3/02 sobre segurança e saúde no trabalho em estaleiros de construção temporários ou móveis.

²³ Artigos 93º e 96º da Lei sobre Segurança e Saúde no Trabalho de 1996.

²⁴ Artigo 199º do Código do Trabalho.

Seminário sub-regional das Caraíbas sobre inspeção do trabalho na agricultura

Em Setembro de 2005, a OIT organizou um seminário sub-regional de formação com uma semana de duração sobre inspeção do trabalho na agricultura. O evento juntou 31 participantes de 15 países das Caraíbas. O enfoque da formação foi colocado num fortalecimento das capacidades dos inspectores do trabalho para levarem a cabo inspeções em empresas agrícolas, particularmente nos domínios da segurança e saúde. Os participantes familiarizaram-se com as Convenções da OIT N° 81, 129 e 184, ficaram a conhecer as novas tendências na inspeção do trabalho e tomaram parte em discussões pormenorizadas acerca do reconhecimento dos principais riscos para a saúde e segurança na agricultura, nomeadamente aqueles que são colocados pelas máquinas agrícolas e equipamento de transporte; o armazenamento, transporte e utilização de pesticidas; e o manuseamento inadequado. Os participantes atribuíram especial importância à formação recebida sobre práticas de trabalho seguras no uso de pesticidas, bem como à metodologia prática apresentada para a realização de avaliações de risco no local. Os participantes puderam pôr a uso imediatamente os novos conhecimentos adquiridos no decurso de visitas de campo a uma plantação de açúcar, refinaria, exploração com arrozais e instalação de descasque de arroz, e nas discussões em grupo que se seguiram. A formação de uma semana culminou com a formulação de propostas específicas para melhorar a eficácia dos serviços de inspeção com os recursos disponíveis naquele momento.

103. Em *Portugal*, a emissão de alvarás de funcionamento ou licenças para alterações em instalações está dependente de uma aprovação da inspeção do trabalho apenas na indústria e comércio.²⁵ O Governo da *Mongólia* indicou que o controlo preventivo na agricultura é realizado através de inspeções do trabalho relacionadas com novas instalações industriais, tecnologias e substâncias. Na *Etiópia*, existem disposições na lei no mesmo sentido, para a agricultura e outros sectores de actividade.²⁶

104. Os governos de certos países indicaram que a sua legislação laboral não atribui à inspeção do trabalho um papel no controlo preventivo, tal como está disposto na Recomendação N° 81²⁷ ou Convenção N° 129.²⁸ Outros governos indicaram que essa função foi confiada a outros organismos.²⁹ Nalguns países, a inspeção do trabalho faz um pedido no sentido de lhe ser atribuído tal papel ao organismo competente.³⁰ O Comité convida os governos a estabelecerem relações com as inspeções do trabalho e outros organismos governamentais neste domínio.

B. Monitorização da segurança e saúde no trabalho

(a) Poderes de injunção dos inspectores do trabalho

105. A fiscalização das condições de segurança e saúde no trabalho é uma das tarefas mais comumente atribuídas aos inspectores do trabalho por todo o mundo. Embora a tarefa do controlo preventivo dos estabelecimentos, instalações fabris, procedimentos, substâncias e o seu manuseamento nem sempre seja confiada aos inspectores do trabalho, praticamente todas as legislações nacionais lhes atribuem competências com o objectivo de eliminarem

²⁵ Artigo 10º, n° 1, alínea g) do Decreto-Lei N° 102 de 2 de Junho de 2000.

²⁶ Artigo 177, n° 7 da Proclamação N° 377/2003.

²⁷ *Botswana, Marrocos, Países Baixos.*

²⁸ *Benim, República Checa, Qatar.*

²⁹ Em *Omã*, o controlo preventivo dos estabelecimentos é da responsabilidade do Ministério do Comércio e Indústria. Em *Madagáscar*, trata-se de uma responsabilidade de uma comissão inter-ministerial.

³⁰ O Governo do *Vietname* indicou que a inspeção do trabalho tem sido incapaz de desempenhar as suas funções neste domínio devido ao número crescente de novos estabelecimentos sujeitos a inspeção

ou, pelo menos, reduzirem os riscos profissionais que afectam a segurança e saúde em locais de trabalho sujeitos a inspecção. A natureza e o alcance dessas competências, no entanto, variam entre países, assim como os meios para as exercer.

106. Nos termos do Artigo 13º da Convenção Nº 81, os inspectores do trabalho serão autorizados a promover a adopção de medidas destinadas a eliminar os defeitos verificados numa instalação, uma disposição ou métodos de trabalho, desde que haja uma razão plausível que os leve a considerar que tais defeitos ou métodos são prejudiciais à saúde ou segurança dos trabalhadores. Nas empresas agrícolas, tais medidas devem igualmente incluir a utilização de substâncias perigosas, nos termos do Artigo 18º da Convenção Nº 129.

107. O perigo pode ser consequência, embora não necessariamente, do incumprimento da lei. Se a segurança e saúde dos trabalhadores estiver sob ameaça iminente, não adianta investigar a existência de uma infracção. A prioridade, numa situação dessas, é eliminar o perigo. Em tais casos, os inspectores do trabalho prescrevem medidas que podem incluir a suspensão da laboração ou o encerramento de um estabelecimento, consoante a gravidade do perigo. A atribuição de poderes directos ou indirectos de injunção aos inspectores do trabalho destina-se, acima de tudo, a proteger os trabalhadores dos perigos para a sua segurança e saúde. Ainda assim, procedimentos judiciais contra os empregadores podem ser iniciados ou recomendados simultaneamente ou subsequentemente pelos inspectores do trabalho, em conformidade com os Artigos 17º e 18º da Convenção Nº 81 e artigos 22º a 24º da Convenção Nº 129, se ficar demonstrado que as deficiências que deram azo ao perigo resultaram de uma infracção à legislação relevante. Esta distinção entre os objectivos de protecção dos trabalhadores e os procedimentos judiciais contra infracções às leis e regulamentos sobre segurança e saúde é crucial e está consagrada na maioria das legislações nacionais.

108. Os instrumentos em análise não prescrevem a forma de notificação das injunções junto dos empregadores. Essa forma varia duns países para os outros, e depende também das circunstâncias particulares de cada caso. Na maioria dos casos, os inspectores devem apresentar notificações escritas, embora as notificações orais sejam permitidas em situações de emergência. Para que tenha efeito, e para abrir o caminho a quaisquer procedimentos administrativos ou judiciais, uma injunção que foi objecto de uma notificação oral deve normalmente ser confirmada por escrito.³¹ A legislação de alguns países exige uma aprovação ou confirmação pelo superior hierárquico do inspector. No caso de injunções produzidas em resposta a situações de perigo iminente para a segurança e saúde dos trabalhadores, apenas um curto período de tempo é normalmente permitido para a obtenção de uma confirmação por uma autoridade superior ou outra autoridade competente.

109. Quer a notificação formal seja produzida com o objectivo de garantir a aplicação da lei, quer se destine a eliminar um perigo iminente, a legislação de diversos países impõe que os inspectores indiquem a(s) razão(ões) para a elaboração da mesma e as medidas que devem ser tomadas para eliminar os perigos identificados. É que se passa, por exemplo, na *Nova Zelândia*³² e no *Malawi*.³³ Um tal requisito apresenta duas vantagens: por um lado,

³¹ Por exemplo, na *Austrália* (Queensland), ao abrigo do artigo 117º da Lei sobre a Saúde e Segurança nos Locais de Trabalho de 1995; na *Bulgária*, ao abrigo do artigo 405º do Código do Trabalho; nos *Países Baixos*, em conformidade com o artigo 28Aº da Lei sobre Condições de Trabalho de 1998; e na *Eslovénia*, ao abrigo do artigo 15º da Lei sobre Inspecção do Trabalho de 20 de Junho de 1994.

³² Artigo 39º da Lei sobre Saúde e Segurança no Emprego de 2000.

³³ De acordo com os artigos 77º e 78º da Lei da Segurança e Saúde Nº 21 de 1997, os inspectores do trabalho podem notificar

a implementação da notificação permite à autoridade competente avaliar com precisão em que medida as medidas prescritas se adequam à situação identificada; por outro lado, na medida em que as medidas prescritas são especificadas, a sua aplicação deverá ser mais fácil, e o inspector do trabalho fica responsável pelos seus erros.

(i) Notificação formal com especificação de um prazo

110. Quando num local de trabalho tem lugar uma inspeção, seja por iniciativa dos serviços de inspeção ou em resposta a uma denúncia, cabe normalmente aos inspectores do trabalho, quer pessoalmente ou na base de conselhos de peritos autorizados, verificar que existe um respeito estrito pelas disposições legais destinadas a garantir a segurança e saúde. Nos casos em que tal não sucede, o Artigo 13º, nº 2, alínea a) da Convenção Nº 81 estipula que os inspectores podem ordenar ou fazer ordenar que sejam feitas nas instalações, dentro de um prazo determinado, as modificações necessárias para assegurar a aplicação estrita das disposições legais respeitantes à saúde e segurança dos trabalhadores. Nos termos do Artigo 18º, nº 2, alínea a) da Convenção Nº 129, nas explorações agrícolas tais medidas devem abranger igualmente as instalações, locais, utensílios, equipamentos ou aparelhos. O Comité regista, com interesse, que o âmbito das inspeções foi alargado na legislação de muitos países de modo a abranger todos os factores que possam representar uma ameaça à segurança e saúde em estabelecimentos sujeitos a inspeções do trabalho onde sejam efectuados trabalhos perigosos. Nos termos das Convenções Nº 81 e 129, nos casos em que as deficiências detectadas não representem um perigo iminente, os inspectores poderão definir um período de tolerância durante o qual as modificações prescritas devem ser feitas. Na maioria dos países vinculados pelas Convenções, foram aprovadas disposições legais apropriadas. É o que se passa em Angola, Argentina, Austrália, Cuba, Gana, Índia, Quênia, Peru, República Bolivariana da Venezuela e Zimbabué. O prazo-limite indicado na notificação está, por vezes, fixado na legislação. No entanto, é mais frequente a fixação desse prazo ficar ao critério do inspector do trabalho, à luz das circunstâncias individuais e da complexidade das medidas propostas. Nalguns casos, existem disposições que prevêm a extensão do prazo.³⁴ Em certos países, a legislação estabelece um período mínimo³⁵

qualquer pessoa responsável pela realização de trabalho que possa representar uma ameaça à saúde e segurança com o objectivo de interromper a laboração até ter sido eliminado o perigo. A notificação tem efeitos imediatos no caso de existir um perigo iminente. Noutros casos, é estabelecido um prazo pelo inspector do trabalho. Em todos os casos, a notificação inclui recomendações sobre as medidas que devem ser tomadas para corrigir a situação a que a injunção se refere.

³⁴ Por exemplo, na *Bulgária*, de acordo com os artigos 77º e 78º da Lei sobre Segurança, Saúde e Bem-Estar no Trabalho Nº 21 de 1977, a notificação envolve um prazo que pode ser alargado, se for necessário. Na *África do Sul*, de acordo com o artigo 30º da Lei sobre a Saúde e Segurança no Trabalho de 1993, se existir uma violação de uma disposição legal relativa à segurança e saúde, o empregador fica obrigado a tomar medidas correctivas num período de tempo que é determinado pelo inspector do trabalho, e que pode ser alargado se for necessário. Na *Jordânia*, de acordo com o artigo 5º, alínea c) do Regulamento sobre Inspeção do Trabalho Nº 56 de 5 de Outubro de 1996, os inspectores do trabalho estão autorizados a instruir os empregadores a tomarem medidas correctivas relativamente às condições de trabalho, planeamento, métodos de trabalho, quando estes constituírem uma ameaça à segurança e saúde dos trabalhadores, e a fazerem as alterações necessárias nas instalações, equipamentos, estruturas ou métodos dentro do período de tempo que o inspector considerar adequado.

³⁵ Por exemplo, na *Guiné*, ao abrigo do artigo 173º do Código do Trabalho, se o perigo não for iminente, o prazo estabelecido pelo inspector do trabalho para assegurar o cumprimento da lei não poderá ser inferior a quatro dias, sob reserva da possibilidade de recorrer do mesmo nos termos da lei.

111. Nalguns países, como a Índia³⁶ e a Federação Russa,³⁷ a mera existência de um perigo é considerada motivo para a adopção de medidas com efeito imediato, independentemente do perigo ser mais ou menos iminente. Na Dinamarca, tais medidas são prescritas tanto para garantir o cumprimento da legislação sobre segurança e saúde como para evitar perigos iminentes.³⁸

(ii) Notificação formal com efeito imediato em caso de perigo iminente

112. Nos termos do Artigo 13º, nº 2, alínea b) da Convenção Nº 81 e do Artigo 18º, nº 2, alínea b) da Convenção Nº 129, os inspectores do trabalho terão a faculdade, sob reserva de todo o recurso judicial ou administrativo que a legislação nacional possa prever, de ordenar ou fazer ordenar que sejam tomadas medidas imediatamente executórias nos casos de perigo iminente para a saúde e segurança dos trabalhadores. As medidas podem ser ordenadas por inspectores do trabalho, sob reserva de quaisquer recursos para instâncias judiciais ou administrativas, para terem efeito dentro de um período estabelecido ou um efeito imediato, em caso de perigo iminente, mesmo se ainda não tiver sido confirmada qualquer infracção à legislação. A Convenção Nº 129 estabelece que tais medidas podem ir até à interrupção da laboração.

113. Na prática, as medidas que exigem uma execução imediata variam grandemente em diferentes países e têm impactos em grau diverso sobre os estabelecimentos afectados. As medidas podem dizer respeito aos locais de trabalho, instalações de produção, equipamentos e substâncias usados, métodos de trabalho, e equipamentos de protecção individuais ou colectivos. Na *Jordânia*, tais medidas dizem igualmente respeito aos aspectos técnicos e científicos de quaisquer compostos e produtos químicos usados e processos industriais.³⁹ As medidas prescritas por ou que resultam de iniciativas dos inspectores do trabalho são por vezes formuladas em termos genéricos.⁴⁰ A suspensão parcial ou total da laboração, proibição de ocupação das instalações ou de parte delas, ou de utilização de produtos ou substâncias, venda de produtos, e suspensão do trabalho de certas categorias de trabalhadores vulneráveis são medidas que se encontram com frequência na legislação de diferentes países. Por exemplo,

³⁶ Artigo 5º, nº 1 da Lei sobre Trabalhadores Portuários (Segurança, Saúde e Bem-Estar) Nº 54 de 7 de Dezembro de 1986.

³⁷ De acordo com o artigo 20º, nº 3 da Lei Federal de 2 de Julho de 1999 que estabelece os princípios fundamentais da saúde no trabalho, são atribuídos aos inspectores estatais do trabalho poderes para suspenderem a laboração numa unidade empresarial ou instalação de produção onde sejam detectadas infracções às leis e regulamentos sobre segurança e saúde, até as mesmas terem sido corrigidas.

³⁸ De acordo com o artigo 77º da Lei sobre o Ambiente de Trabalho.

³⁹ Artigo 84º do Código do Trabalho.

⁴⁰ Por exemplo, em *Marrocos*, ao abrigo do artigo 542º do Código do Trabalho, os inspectores podem, na eventualidade de um perigo iminente para a saúde e segurança dos trabalhadores, notificar os empregadores de que devem tomar imediatamente todas as medidas necessárias; na *Guatemala*, o artigo 281º, alínea d) do Código do Trabalho contém uma disposição semelhante. Na *Costa do Marfim*, de acordo com o artigo 91º, nº 4 do Código do Trabalho, os inspectores do trabalho e as leis sociais relevantes podem, em situações de emergência e sob reserva de recurso judicial ou administrativo, prescrever ou fazer com que sejam prescritas medidas com efeito imediato de modo a evitar um perigo iminente para a segurança e saúde dos trabalhadores. No *Lesoto*, de acordo com o artigo 14º, nº 1, alínea e), sub-alínea vi) do Código do Trabalho, podem ser prescritas medidas para corrigir quaisquer deficiências que possam ter efeitos negativos sobre a saúde, segurança ou bem-estar dos trabalhadores.

na Bolívia,⁴¹ Cuba,⁴² Hungria,⁴³ Mali,⁴⁴ Mongólia⁴⁵ e Eslováquia,⁴⁶ os poderes de injunção das inspecções do trabalho podem ir até ordenar uma interrupção parcial ou total da laboração até serem repostas condições satisfatórias de segurança e saúde.

114. As disposições que regulamentam a forma, teor e efeitos das notificações em casos de perigo iminente variam de um país para outro.⁴⁷ Nalguns países, mesmo quando existe um perigo iminente, a injunção apenas tem força executória se for confirmada pelo superior hierárquico ou pelo juiz de turno. Felizmente, os prazos previstos em tais circunstâncias são geralmente curtos. Contudo, a legislação disponível nem sempre indica aquilo que acontece no caso de notificações cujos prazos não são respeitados. Por outro lado, a legislação estabelece frequentemente o efeito não-suspensivo dos recursos judiciais interpostos pelos empregadores.⁴⁸ Em Moçambique, os inspectores do trabalho são obrigados a apresentar no prazo de 24 horas ao seu superior hierárquico para confirmação qualquer injunção contra um empregador para que estabeleça condições de segurança e higiene em conformidade com a legislação em vigor.⁴⁹ Em Angola, o inspector está obrigado a informar imediatamente o seu superior das medidas prescritas.⁵⁰ No Equador, onde os inspectores não dispõem de poderes directos de injunção, a suspensão da laboração ou encerramento de um estabelecimento são matérias da responsabilidade de uma autoridade

⁴¹ Artigo 26º, nº 3 do Decreto Legislativo Nº 16998 de 2 de Agosto de 1979 que promulga a Lei Geral sobre Saúde, Segurança e Bem-Estar no Trabalho.

⁴² Artigo 303º do Código do Trabalho.

⁴³ Artigo 84º, alínea f) da Lei sobre Segurança e Saúde no Trabalho, Nº XCIII de 5 de Outubro de 1993.

⁴⁴ De acordo com o artigo 175º do Código do Trabalho, na eventualidade de um perigo iminente, independentemente do facto de ter havido ou não uma infracção à legislação.

⁴⁵ Artigo 99º da Lei do Trabalho de 1999 e artigo 10º, nº 9, nº 7 da Lei sobre a Inspecção Estatal do Estado.

⁴⁶ Artigo 1º, nº 13, nº 3 da Lei sobre Inspecção do Trabalho de 8 de Fevereiro de 2000.

⁴⁷ Por exemplo, na *África do Sul*, de acordo com o artigo 30º da Lei sobre Saúde e Segurança no Trabalho de 1993, os inspectores podem notificar os empregadores por escrito de que estão proibidas operações perigosas, bem como a exposição dos trabalhadores considerados vulneráveis a certas substâncias, materiais ou condições de trabalho. Os inspectores podem também impedir fisicamente o acesso ao estabelecimento relativamente ao qual foi produzida uma injunção para suspender a laboração. Na *Austrália* (Queensland), de acordo com o artigo 117º da Lei sobre a Saúde e Segurança nos Locais de Trabalho de 1995, na eventualidade de qualquer contravenção das disposições de segurança e saúde, os inspectores dispõem de poderes para emitir notificações especificando as medidas que devem ser tomadas e os prazos aplicáveis. Nos termos do artigo 118º, na eventualidade de um perigo iminente para a segurança ou saúde, os inspectores podem instruir oralmente os empregadores ou operadores para deixarem de usar um produto ou instalação particulares, ou de interromperem a laboração, sendo que tais instruções ficam sujeitas a uma confirmação por escrito. No *Japão*, de acordo com o artigo 357º do Código do Trabalho, os inspectores do trabalho têm competências para ordenar a suspensão das actividades nos locais onde existir uma infracção às leis ou regulamentos relativos à protecção das vidas e saúde dos trabalhadores. Nos termos do artigo 361º, é possível recorrer judicialmente da injunção de um inspector do trabalho. Na *Federação Russa*, de acordo com o artigo 357º do Código do Trabalho, os inspectores do trabalho têm competências para ordenar a suspensão das actividades nos locais onde existir uma infracção às leis ou regulamentos relativos à protecção das vidas e saúde dos trabalhadores. Nos termos do artigo 361º, é possível recorrer judicialmente da injunção de um inspector do trabalho. Na *República Bolivariana da Venezuela*, de acordo com o artigo 259, nº 2 do Decreto Nº 3235 de 20 de Junho de 1999 que promulga a Lei Orgânica do Trabalho, uma ordem de suspensão da laboração deve ser apresentada imediatamente ao responsável pela unidade de inspecção, que poderá cancelá-la se, na sua opinião, ela não se justificar.

⁴⁸ Por exemplo, na *Bulgária*, ao abrigo do artigo 405º do Código do Trabalho; nas *Fiji*, ao abrigo do artigo 51º da Lei sobre Saúde e Segurança Nº 4 de 1996; na *Eslovénia*, de acordo com o artigo 15º da Lei Nº 20 de 20 de Junho de 1994 sobre inspecção do trabalho.

⁴⁹ Artigo 208º do Código do Trabalho.

⁵⁰ Artigo 13º, nº 2 e 3 do Decreto do Conselho de Ministros Nº 9/95 de 21 de Abril de 1995.

superior.⁵¹ Nalguns países, como a Jordânia,⁵² Filipinas⁵³ e Iémen,⁵⁴ somente o ministro do trabalho pode ordenar o encerramento parcial ou total de um estabelecimento. Em certos países, como a Dinamarca, Finlândia, Noruega e Suécia, os representantes de segurança dos trabalhadores podem interromper o processo de laboração em caso de perigo iminente. Se existir uma divergência de opiniões acerca da necessidade de tais interrupções, estas poderão de ter de ser confirmadas pelo inspector do trabalho ou serviço de inspecção provincial em questão. A Convenção sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981 (Nº 155) permite aos trabalhadores que se retirem de situações que possam representar um perigo iminente e grave para a vida e a saúde. Os inspectores do trabalho são muitas vezes solicitados a confirmar o nível de perigo e a dar orientações sobre as medidas preventivas.

115. Na França⁵⁵ Gabão⁵⁶ e Tunísia⁵⁷ nos casos em que se revela necessária uma suspensão parcial ou total da laboração para corrigir uma situação que representa um perigo para a saúde e segurança, é necessária uma decisão judicial para que uma injunção da inspecção do trabalho tenha efeito.

116. Nas Fiji, a suspensão da laboração termina apenas quando os inspectores emitem certificados declarando que o perigo foi eliminado ou não pode ocorrer de novo.⁵⁸ Um recurso judicial interposto contra uma ordem de interrupção da laboração não tem efeitos suspensivos, salvo nos casos em que a injunção do inspector só diz respeito a medidas correctivas secundárias.⁵⁹

117. No contexto da aplicação das Convenções Nº 81 e 129, o Comité gostaria muito que fossem adoptadas medidas com o objectivo de introduzir na legislação disposições que atribuam aos inspectores do trabalho competências para prescreverem medidas com força executória imediata em situações de perigo iminente para a segurança e saúde dos trabalhadores. Contudo, a existência de tais medidas não é, em si mesma, suficiente para garantir a sua implementação na prática. Em muitos países em vias de desenvolvimento, a escassez de recursos disponíveis impede os inspectores do trabalho de exercerem os seus poderes legais de injunção de uma forma eficaz e tangível. Os sindicatos chamaram a atenção para problemas neste domínio. O Comité aproveita a oportunidade para, mais uma vez, chamar a atenção dos Membros para a importância que atribui ao exercício efectivo pelos inspectores do trabalho da autoridade que lhes permite ordenar medidas com efeito executório imediato a fim de eliminar perigos iminentes para a segurança e saúde dos trabalhadores. Medidas tais como a suspensão da laboração ou do uso ou venda de produtos, encerramento do estabelecimento ou evacuação das instalações, destinam-se essencialmente a garantir a protecção dos trabalhadores. Além disso, e devido ao seu impacto sobre as actividades e lucros das empresas, as medidas têm igualmente um efeito dissuasor que tenderá inevitavelmente a promover o respeito pelos princípios de segurança.

⁵¹ Nos termos do artigo 443º do Código do Trabalho, a decisão cabe ao responsável pelo departamento ministerial competente.

⁵² Artigo 84º do Código do Trabalho.

⁵³ Artigo 128º, alínea c) do Código do Trabalho.

⁵⁴ Artigo 126º, alínea b) do Código do Trabalho.

⁵⁵ Artigo L263º, nº 1 do Código do Trabalho.

⁵⁶ Artigo 226º do Código do Trabalho.

⁵⁷ Artigo 175º do Código do Trabalho.

⁵⁸ Artigo 47º da Lei sobre Saúde e Segurança Nº 4 de 1996.

⁵⁹ Artigo 51º da Lei sobre Saúde e Segurança no Trabalho Nº 4 de 1996.

Estas medidas necessitam de ser acompanhadas por procedimentos de recurso que não suspendam as injunções e que permitam às autoridades competentes tomarem medidas céleres.

(b) *O papel dos inspectores na eventualidade de ocorrência de acidentes de trabalho e a participação de doenças profissionais*

118. Nos termos do Artigo 14º da Convenção Nº 81 e do Artigo 19º, nº 1 da Convenção Nº 129, a inspecção do trabalho deverá ser informada dos acidentes de trabalho e dos casos de doenças profissionais pela forma e nos casos prescritos na legislação nacional. É fundamental que sejam criados mecanismos formais para fornecer às inspeções do trabalho os dados de que necessita para identificar actividades de alto risco e as categorias mais vulneráveis de trabalhadores e para poder levar a cabo investigações sobre as causas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais nos estabelecimentos e empresas sujeitos a inspecção. Na opinião do Comité, nunca será demais sublinhar a importância do mandato preventivo dos serviços de inspecção do trabalho, que constitui crescentemente um factor importante para a saúde económica e social das comunidades no seu conjunto. A existência de uma ligação estreita entre a prevenção de riscos profissionais e crescimento económico é comumente aceite. O custo social dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais permanece extremamente elevado. Mesmo nas situações em que os trabalhadores que sofrem tais acidentes ou doenças têm apenas apoios sociais limitados ou não estão de todo abrangidos por qualquer sistema de indemnizações, as consequências económicas e sociais das mortes, das diversas formas de incapacidade ou da deterioração das condições de trabalho são sentidas por toda a comunidade.

(i) Alcance da obrigação de notificar a inspecção do trabalho

119. A flexibilidade das disposições atrás referida significa que os Estados membros dispõem de considerável margem de manobra para a sua implementação. Os instrumentos estabelecem que as inspeções do trabalho serão informadas de acidentes de trabalho e casos de doenças profissionais, mas deixam aos legisladores nacionais a tarefa de definir os meios específicos de o fazer. Para se atingir uma situação óptima em termos de prevenção, seria obviamente desejável garantir uma disseminação dos dados o mais eficaz possível para que as inspeções do trabalho tenham acesso a informações rigorosas sobre qualquer factor que tenha comprometido a segurança e saúde dos trabalhadores enquanto realizavam as suas actividades profissionais e em qualquer ocorrência específica. Contudo, a legislação e a prática variam de uns países para os outros. As definições nacionais de acidentes de trabalho e doenças profissionais também variam significativamente e raramente são consistentes com a definição internacional recomendada na resolução sobre estatísticas de lesões profissionais adoptada em 1982 pela 13ª Conferência Internacional sobre Estatísticas do Trabalho. Os métodos de recolha de dados e de notificação, bem como o âmbito e a fonte das estatísticas, também variam de um país para outro. Devem ser feitos esforços no sentido de criar, em todos os países que ainda não o tenham, um sistema que garanta o acesso da inspecção do trabalho às informações sobre acidentes profissionais e casos de doenças profissionais. A existência de disposições legais que estão em conformidade com aquilo que os instrumentos estabelecem não é frequentemente suficiente para garantir também a conformidade da prática. O Comité teve oportunidade de registar que, em muitos países em vias de desenvolvimento, as disposições adoptadas em leis de âmbito geral têm com frequência um impacto limitado na prática. A existência de regulamentos pormenorizados e de instruções precisas para todos os interessados – empregadores, trabalhadores, fundos de segurança social e seguros de saúde,

polícia e outros organismos envolvidos nas questões que tenham que ver com acidentes de trabalho e doenças profissionais – é essencial para garantir a aplicação prática dos princípios consagrados na lei. Além disso, deve ser dada uma ênfase particular à concepção de formulários de fácil utilização que facilitem o uso dos dados necessários. Em 1996, a OIT publicou um repertório de recomendações práticas (*code of practice*) sobre o registo e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais. Esse documento sublinha o uso efectivo dos dados recolhidos, registados e notificados para fins preventivos, com o objectivo de ajudar as autoridades competentes a desenvolverem sistemas apropriados e a darem orientações para acções preventivas conjuntas por parte dos empregadores e trabalhadores, governos, autoridades de segurança social e outras instituições. As recomendações apresentadas nessa obra destinam-se a qualquer pessoa ou entidade responsáveis pelo reporte, registo e notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais. Elas representam requisitos básicos e não se destinam a substituir normas, leis e regulamentos adoptados e aceites a nível nacional, nem a desencorajar as autoridades competentes de adoptarem normas mais exigentes. Como é recordado no Prefácio ao repertório de recomendações práticas, são as circunstâncias locais e os recursos financeiros e técnicos disponíveis que determinam em que medida as disposições referidas nessa obra são seguidas.

120. Nas reuniões realizadas em 1996, o Comité recordou a todos os governos vinculados pelas Convenções N° 81 e 129 que deveriam seguir as recomendações incluídas no repertório de modo a garantirem a aplicação plena das disposições dos instrumentos no que se refere à inclusão nos relatórios anuais de actividades das inspecções do trabalho de estatísticas sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, tendo igualmente lembrado que tais dados nem sempre eram anexos aos relatórios enviados à Repartição Internacional do Trabalho. Embora o Comité registasse mais tarde com interesse as medidas adoptadas em diversos países com essa finalidade, os relatórios anuais sobre as inspecções do trabalho caracterizam-se, com demasiada frequência, pela escassez de informação sobre casos de doenças profissionais e pelo não envio por muitos países de quaisquer informações sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais no sector agrícola.

121. Uma análise da legislação disponível indica que a obrigação de reportar acidentes de trabalho e casos de doenças profissionais pode variar significativamente tanto na forma como na substância. Nem sempre é claro que as notificações devem ser enviadas às inspecções do trabalho. Nalguns países, elas devem ser remetidas a outra instituição, geralmente uma autoridade de segurança ou segurança social ou a ambas;⁶⁰ noutros, o organismo ao qual o empregador deve apresentar a notificação, ou outro, é que é responsável por notificar a inspecção do trabalho.⁶¹ Nalguns países, a legislação não indica as condições que são aplicáveis, na prática, no que diz respeito, por exemplo, aos períodos de notificação.⁶² Além

⁶⁰ O reporte simultâneo a um organismo de segurança social e à inspecção do trabalho é exigido por lei, por exemplo, no *Gabão*, ao abrigo do artigo 202° do Código do Trabalho e do artigo 81° do Decreto N° 599/PR de 17 de Junho de 1981 que define os aspectos práticos do Código de Segurança Social; e no *Ruanda*, ao abrigo do artigo 13°, n° 3 da Lei N° 06/2003 de 22 de Março 2003 que altera e complementa o Decreto-Lei de 22 de Agosto de 1974 sobre a organização da segurança social. No *México*, a notificação deve ser feita simultaneamente aos Secretariados do Trabalho e da Segurança Social, a inspecção do trabalho e a Comissão Permanente de Conciliação (ao abrigo das secções V e VI da Lei Federal do Trabalho, que estabelece um prazo de 72 horas para as notificações). No *Peru*, o artigo 35° do Decreto Legislativo N° 910 da Lei Geral sobre Inspeção do Trabalho e Defesa dos Trabalhadores estipula que os empregadores, trabalhadores, centros de saúde e segurança social, clínicas e hospitais, são responsáveis por notificar o Ministério do Trabalho de quaisquer acidentes de trabalho ou casos de doenças profissionais.

⁶¹ *Argélia, Chile, Costa Rica, Grécia, República da Moldávia e Países Baixos*, no que se refere apenas às doenças profissionais, *Tunísia*.

⁶² Por exemplo, no *Brasil, Cuba, República Checa, Eritreia, Etiópia, Grécia, Honduras, Indonésia, Jordânia, Nicarágua*,

disso, não existem muitas vezes indicações precisas sobre quais os casos de acidentes de trabalho e doenças profissionais que devem ser reportados.⁶³ Em certos países, contudo, tais indicações são dadas, nomeadamente nos casos em que o prazo para reportar depende da gravidade do incidente.⁶⁴ Na *Austrália*, os acidentes de trabalho fatais devem ser reportados à agência federal de seguro social COMCARE dentro de duas horas, enquanto as lesões graves ou lesões e doenças que resultem na incapacidade do trabalhador para trabalhar durante 30 ou mais dias devem ser reportadas num prazo de 24 horas.⁶⁵ Um protocolo que define os termos “relacionado com o trabalho”, “óbito que deve ser objecto de notificação”, “lesão pessoal grave”, “incapacidade” e “ocorrência perigosa” facilita uma aplicação adequada das disposições legais relevantes. Os investigadores da COMCARE são responsáveis pela realização de inquéritos e por decidirem se deve ou não ser realizada uma investigação oficial ao abrigo da Lei sobre Saúde e Segurança no Trabalho. Na *Índia*, muitas disposições legislativas relacionadas com sectores particulares exigem a notificação dos serviços de inspecção em caso de acidentes graves ou fatais no trabalho, ocorrências perigosas específicas e doenças profissionais.⁶⁶

122. Apenas em alguns países parece não existir qualquer disposição estabelecendo um procedimento de notificação da inspecção do trabalho em casos de acidentes de trabalho ou doenças profissionais. No *Bahrein*, por exemplo, o empregador ou trabalhador, se tiver

Nigéria, Filipinas, São Vicente e Granadinas, Eslováquia e Suriname.

⁶³ Por exemplo, no *Benim*, de acordo com o artigo 201º do Código do Trabalho, o empregador deve notificar tanto o inspector do trabalho como o fundo de segurança social de qualquer acidente de trabalho ou doença profissional. No *Mali*, nos termos do artigo 71º do Código de Segurança Social, o empregador deve reportar quaisquer acidentes ou casos de doenças profissionais ocorridos na empresa imediatamente, ou num prazo máximo de 48 horas, à inspecção do trabalho local competente. O Governo de *Israel* indicou que o incumprimento da obrigação de reporte de um acidente de trabalho que resulte numa interrupção da laboração por três ou mais dias é punível por lei.

⁶⁴ O Governo da *Bulgária* indicou que a notificação da inspecção do trabalho regional é obrigatória em todos os casos de acidentes fatais ou de quaisquer acidentes que possam provocar uma deficiência ou incapacidade. No *Japão*, de acordo com o artigo 96º da Portaria sobre Saúde e Segurança Industrial de 1972, em casos fatais ou de interrupção da laboração por causa de um acidente de trabalho ou doença profissional, um relatório deve ser enviado imediatamente ao responsável pela inspecção do trabalho. Os casos de acidentes de trabalho ou doenças profissionais que resultem numa interrupção da laboração inferior a quatro dias devem ser incluídos nos relatórios trimestrais enviados ao responsável pelo serviço de inspecção das normas de trabalho, em conformidade com o artigo 97º da mesma Portaria. O Governo da *China* indicou que, ao abrigo do artigo 13º da Lei sobre Saúde e Segurança, quaisquer acidentes fatais ou acidentes de que resultem lesões graves devem ser reportados a um responsável pela segurança no trabalho dentro de 24 horas. Em *Chipre*, de acordo com a Ordem sobre Acidentes e Doenças Profissionais e Ocorrências Perigosas (notificação) de 1953, os acidentes fatais ou aqueles que resultem numa incapacidade para realizar trabalho de pelo menos três dias devem ser reportados imediatamente pelo empregador à inspecção do trabalho. Na *República da Moldávia*, ao abrigo do artigo 9º do Regulamento de 5 de Junho de 2002 (Nº 706) sobre os procedimentos para investigar acidentes de trabalho, os acidentes graves ou fatais devem ser reportados imediatamente à inspecção do trabalho. Nos termos do artigo 27º da Lei de Protecção do Trabalho, um relatório anual com detalhes sobre quaisquer acidentes de trabalho ocorridos durante o ano a que o relatório diz respeito deve ser apresentado pelas empresas, instituições e estabelecimentos. Em *Moçambique*, ao abrigo do artigo 12º do Decreto Nº 32/89 de 8 de Novembro de 1989, o empregador deve notificar o inspector do trabalho não mais de 48 horas após a ocorrência ou determinação de acidentes de trabalho fatais ou doenças profissionais. Os acidentes ou doenças que resultem numa interrupção da laboração de mais de um dia exigem uma notificação por parte do empregador num máximo de cinco dias. A natureza e extensão de quaisquer lesões deve ser indicada. No *Reino Unido*, em caso de acidentes fatais no local de trabalho ou de acidentes de que resultem lesões graves para elementos do público ou da força de trabalho, deve ser apresentada uma notificação, incluindo um relatório escrito num prazo de sete dias. Não é especificado prazo algum no caso de outros acidentes e casos de doença, que devem ser igualmente reportados por escrito em conformidade com os termos do regulamento adoptado em 1995 sobre o reporte de danos, doenças e incidentes perigosos. Na *Nova Zelândia*, de acordo com o artigo 25º da Lei sobre Saúde e Segurança no Emprego de 1992, os acidentes no trabalho e doenças profissionais de que resultem danos graves devem ser reportados imediatamente à inspecção do trabalho.

⁶⁵ Em conformidade com o artigo 68º da Lei sobre Saúde e Segurança no Trabalho (Emprego na *Commonwealth*) de 1991.

⁶⁶ Regras sobre a aplicação da Lei sobre Fábricas, Lei sobre Plantações e Lei sobre Portos (Segurança, Saúde e Bem-Estar) de 1990; Regras sobre Minas de Carvão de 1957; Regulamento sobre Minas de Minerais Metalíferos de 1961; e Regulamento sobre Poços de Petróleo de 1984.

condições para tal, reporta tais incidentes à estação de polícia mais próxima e à Companhia Geral de Seguro Social.⁶⁷ Uma vez que o organismo de segurança social está sob a supervisão do ministério do trabalho, seria possível conceber uma forma simplificada de notificação da inspecção do trabalho.

123. As informações disponíveis sobre a legislação e a prática no que se refere às infracções à segurança e saúde dos trabalhadores no exercício da sua profissão sugerem que as medidas, instruções e procedimentos específicos para notificação de casos de doenças profissionais são extremamente raros. Na *China*, de acordo com o Governo, os médicos devem notificar o comissário do trabalho e o director de saúde sobre quaisquer casos de doença ou morte que suspeitem poder estar relacionados com o trabalho.⁶⁸ Na *Nova Zelândia*, este procedimento de notificação voluntária é complementar do procedimento obrigatório.⁶⁹ No *Japão*⁷⁰ e em *Moçambique*,⁷¹ existem disposições especiais que exigem que qualquer interrupção da laboração relacionada com doenças profissionais seja reportada à inspecção do trabalho.

124. Na maioria dos países, existe uma lista oficial de doenças profissionais que é publicada e actualizada regularmente. Contudo, embora algumas das doenças profissionais mais comuns estejam a tornar-se cada vez mais fáceis de identificar graças aos progressos na medicina e tecnologias da informação, outras são menos bem conhecidas devidos aos seus longos períodos de latência e à ausência de recursos adequados necessários para um diagnóstico convincente. Nem os trabalhadores afectados, nem (muitas vezes) os profissionais de saúde estão em condições de decidir se deve ser realizada uma investigação para determinar se existem factores relacionados com o trabalho. Nos países onde uma grande parte da força de trabalho é constituída por trabalhadores estrangeiros, a mobilidade destes torna mais difícil identificar doenças relacionadas com o trabalho, tendo em conta, em particular, que os sistemas nacionais de segurança social são relativamente fechados. O Governo da *Arábia Saudita* indicou num relatório sobre a aplicação da Convenção N° 81 que as consultas regionais realizadas com o objectivo de procurar uma solução comum para este problema por parte dos países interessados foram infrutíferas. As autoridades sauditas indicaram ter sido criado um sistema de classificação de doenças profissionais em conformidade com as orientações contidas nas Convenções internacionais sobre o trabalho e nas leis laborais aplicáveis em países vizinhos.

125. O Governo das *Honduras* indicou ter sido criado um formulário para notificação de doenças profissionais e que a assistência técnica da OIT fora solicitada para a definição de um procedimento adequado para a sua utilização. Na *República da Moldávia*, as instituições competentes sob a alçada do Ministério da Saúde são notificadas dos casos de doenças profissionais e envolvidas nas investigações relevantes.⁷² A inspecção do trabalho pode obter quaisquer informações relevantes. Nos *Países Baixos*, foram tomadas medidas com vista ao desenvolvimento de um sistema para a centralização das informações sobre casos de doenças profissionais e suas causas, com o objectivo de encontrar formas de as evitar. Segundo o Governo, as informações relevantes, incluindo estatísticas, estão disponíveis na

⁶⁷ Em conformidade com o artigo 63° da Lei do Seguro Social N° 24 de 1976.

⁶⁸ Artigo 15° da Portaria sobre Segurança e Saúde e Regulamento N° 3 sobre fábricas e empresas.

⁶⁹ Artigo 25° da Lei sobre Saúde e Segurança no Emprego de 1992.

⁷⁰ Artigo 96° da Portaria sobre Saúde e Segurança no Trabalho de 1972.

⁷¹ Artigo 12° do Decreto N° 32/89 de 8 de Novembro de 1989.

⁷² De acordo com a Ordem N° 257 de 8 de Novembro de 1993 do Ministério da Saúde.

Internet. De acordo com o Governo de *Madagáscar*, os empregadores não se têm mostrado muito empenhados e colaboradores na questão da notificação das doenças profissionais.

126. O Comité regista que os membros forneceram informações escassas sobre a implementação prática das disposições legais que exigem a notificação das inspecções do trabalho sobre acidentes de trabalho e casos de doenças profissionais que afectem trabalhadores agrícolas. O Comité tomou nota também da informação enviada por um único governo sobre a circunstância de todas as empresas à excepção das agrícolas estarem obrigadas a notificar a inspecção do trabalho sobre acidentes profissionais.⁷³

127. O Comité regista, ainda assim, com satisfação os esforços feitos por diversos países no sentido de conferir plena eficácia ao Artigo 19º, nº 1 da Convenção Nº 129 com vista ao desenvolvimento de uma política e dos meios necessários para a prevenção de riscos profissionais para a saúde e segurança.

(ii) Envolvimento dos inspectores do trabalho em investigações sobre as causas de acidentes de trabalho e doenças profissionais

128. É da maior utilidade que os inspectores do trabalho se possam deslocar rapidamente até ao local onde ocorreu um acidente grave, a fim de tomar parte, dentro daquilo que é o seu mandato, nas investigações que normalmente são exigidas em tais circunstâncias. Embora na Convenção Nº 81 não tivesse sido incluída qualquer disposição nesse sentido, a ideia está implícita no Artigo 14º desse instrumento, enquanto o Parágrafo 5 da Recomendação Nº 81 refere a colaboração directa dos representantes dos trabalhadores e administração, e mais particularmente dos membros dos comités de segurança no trabalho ou organismos similares, com os funcionários da inspecção do trabalho quando são levadas a cabo investigações e, em particular, inquéritos sobre acidentes de trabalho ou doenças profissionais.

129. As medidas tomadas na sequência de um acidente de trabalho ou diagnóstico conclusivo de um caso de doença profissional variam de um país para outro. São frequentemente conferidos aos inspectores do trabalho poderes legais de investigação em relação a tais ocorrências. Num certo número de países, os inspectores do trabalho desempenham um papel essencial em tais procedimentos, enquanto que noutros o seu envolvimento directo é menor. A legislação e a prática nesta área perseguem genericamente dois objectivos principais que, embora relacionados, são distintos: por um lado, prevenção e, por outro, indemnização para as vítimas e os seus dependentes. Os esforços que sejam feitos relativamente às normas, recursos humanos necessários para as aplicar, e recursos técnicos e de tecnologias de informação necessários para as desenvolver e avaliar, podem reduzir o número de acidentes e o volume de pagamentos que têm de ser efectuados pelos organismos de seguro e segurança social. Nalguns países, as investigações sobre as causas e circunstâncias em que ocorreram acidentes de trabalho e casos de doenças profissionais são uma responsabilidade das autoridades de seguro ou segurança social. Noutros, essa tarefa cabe aos inspectores do trabalho, ou o trabalho é partilhado na base dos diferentes objectivos de uns e outros.

⁷³ O Governo do *Suriname*.

130. Tendo em conta a grande diversidade de leis e práticas e, em particular, de recursos nacionais disponíveis para tal, não é objectivo da Convenção N° 129 impor um modelo universal ou sugerir que as investigações deveriam ser uma matéria da responsabilidade exclusiva dos inspectores do trabalho. Tal exigiria recursos humanos, materiais e técnicos consideráveis que os serviços de inspecção não dispõem. As funções atribuídas aos inspectores do trabalho nos termos do Artigo 3º, n° 1 da Convenção N° 81 e do Artigo 6º, n° 1 e 2 da Convenção N° 129 já implicam tarefas, missões e responsabilidades que exigem a mobilização de todos os recursos. O Artigo 19º, n° 2 da Convenção N° 129 estipula que os inspectores do trabalho devem, tanto quanto possível, ser associados a todos os inquéritos, no próprio local, que incidam sobre as causas dos acidentes de trabalho ou das doenças profissionais mais graves, especialmente quando se trate de acidentes ou doenças mortais ou que façam um certo número de vítimas. O papel dos inspectores do trabalho é assim limitado aos casos de acidentes ou doenças graves ou fatais e àqueles que afectam um certo número de trabalhadores. Além disso, os inspectores do trabalho são “associados” aos inquéritos, em vez de serem responsáveis pelos mesmos; o alcance dessa associação é determinado pelos legisladores nacionais, e o seu âmbito geográfico restringido ao local de trabalho em questão. É evidentemente verdade que não existe nada na Convenção que proíba um maior grau de envolvimento dos inspectores do trabalho nos inquéritos ou a extensão dos seus mandatos de modo a cobrir acidentes e doenças menos graves. É, todavia, importante que tal não seja feito sem que estejam disponíveis os recursos adequados que permitam aos inspectores desempenharem as suas funções principais adequadamente.

131. As informações disponíveis sobre a aplicação do Artigo 19º, n° 2 da Convenção N° 129 não são suficientemente pormenorizadas para permitirem uma avaliação rigorosa. Parece existir em certos países uma obrigação genérica dos inspectores para investigarem, como em *Chipre*,⁷⁴ *Grécia*, *Israel*, *Japão*, *Mali*,⁷⁵ *Mongólia* e *Ruanda*. Em *Cuba*,⁷⁶ os inspectores devem investigar os acidentes fatais, sendo também responsáveis pela fiscalização da qualidade das investigações conduzidas pelos organismos encarregados de lidarem com outros tipos de acidentes. Na *Tunísia*, os inspectores investigam os acidentes de trabalho de consequências fatais ou muito graves.

132. No *Reino Unido*, de acordo com o Governo, cerca de 6 por cento dos acidentes reportados são investigados pelos inspectores, enquanto na *Bulgária* são os próprios inspectores que determinam se deve ou não ser iniciada uma investigação quando um acidente tem lugar. A participação dos inspectores é obrigatória no *Peru* e *Qatar*.⁷⁷ No *Mali* e no *Ruanda*, as conclusões dos inspectores são remetidas para a autoridade responsável pelo seguro social. Não existem indicações sobre o seguimento que é depois dado a essa informação.

⁷⁴ Em *Chipre*, os inspectores são responsáveis pela realização das investigações no local, logo após a ocorrência de acidentes ou detecção de doenças, cabendo-lhes determinar as circunstâncias que os rodearam. Também é sua responsabilidade a realização de inquéritos completos e abrangentes sobre quaisquer ocorrências fatais, lesões graves e doenças profissionais bem como sobre outros incidentes com consequências potencialmente graves.

⁷⁵ De acordo com o artigo 71º do Código de Segurança Social.

⁷⁶ Nos termos da Lei sobre Protecção e Saúde no Trabalho N° 13.

⁷⁷ De acordo com o artigo 4º da Lei relativa à fiscalização estatal da segurança no trabalho.

A função de controlo na área da segurança e saúde no trabalho no sector agrícola: a situação existente na prática; a importância dos requisitos e a ausência de recursos adequados

Das informações fornecidas pelos governos e provenientes de outras fontes a que a OIT tem acesso decorre claramente que, à excepção do que sucede nalguns países industrializados, * os serviços de inspecção raramente, ou apenas de forma limitada, desempenham um papel na fiscalização das condições de segurança e saúde no sector agrícola, onde as condições podem constituir um motivo de preocupação. Tal aplica-se a certos países vinculados pelos termos da Convenção N° 129, mesmo se os inspectores têm legalmente poderes para inspecionarem as empresas agrícolas. Uma razão para esta diferença de tratamento no que se refere à protecção dos trabalhadores reside no facto da legislação laboral aplicável ao sector agrícola estar menos desenvolvida. No Estudo Geral anterior sobre inspecção do trabalho, o Comité referiu as declarações feitas por muitos governos sobre a escassez ou total ausência de leis e regulamentos aplicáveis a este sector.** O Comité nota que se registaram alguns progressos nesta matéria em certos países, mas sente-se obrigado a chamar a atenção dos governos para a incapacidade persistente em aplicar e fiscalizar efectivamente a legislação adoptada. Este estado de coisas é particularmente preocupante, tendo em conta que a força de trabalho empregada no sector agrícola em trabalho assalariado ou autónomo representa mais de metade da população total do mundo.

* França, Bélgica, Países Baixos, Irlanda, Suécia e Finlândia.

** Estudo Geral sobre inspecção do trabalho de 1985, parágrafo 71.

III. Contribuição das inspeções do trabalho para o aperfeiçoamento da legislação laboral

133. As formas e o enquadramento das relações de emprego, processos de produção e tecnologias usadas nos locais de trabalho estão a alterar-se cada vez mais rapidamente. É essencial que a legislação relevante se mantenha a par destas alterações, para que os trabalhadores em novas relações de emprego ou condições de trabalho abusivas não sofram com a inexistência de um enquadramento legal adequado. Tendo isto em mente, o Artigo 3º, nº 1, alínea c) da Convenção N° 81 estabelece que o sistema de inspecção do trabalho terá por objectivo chamar a atenção da autoridade competente para as deficiências ou abusos que não estejam especialmente previstos nas disposições em vigor. A Convenção N° 129 contém uma disposição análoga o Artigo 6º, nº 1, alínea c) que acrescenta que o sistema de inspecção do trabalho na agricultura ficará encarregado de apresentar à autoridade competente propostas sobre o aperfeiçoamento da legislação.

134. Em virtude do seu livre acesso aos locais de trabalho e relação especial com empregadores e trabalhadores, os inspectores do trabalho são potencialmente os funcionários públicos melhor colocados para identificar situações que possam exigir soluções legais e legislativas destinadas a melhorar a protecção do trabalho. Embora as Convenções não especifiquem o modo como os inspectores devem desempenhar a sua função de informar a autoridade competente, o meio mais prático de o fazer parece ser através dos relatórios periódicos que estão obrigados a enviar à autoridade central de inspecção.⁷⁸ Os inspectores devem ter a liberdade para decidir quais as informações a incluir em cada relatório, à luz do carácter mais ou menos urgente e da natureza das diferentes situações. Caberá depois à autoridade central determinar se deve tomar ou solicitar que sejam tomadas medidas legislativas apropriadas. As recomendações nesse sentido poderão ser feitas pela inspecção do trabalho e discutidas em organismos consultivos sobre o trabalho de composição

⁷⁸ Esta exigência que recai sobre os inspectores do trabalho de apresentarem relatórios periódicos à autoridade central de inspecção consta do Artigo 19º da Convenção N° 81 e do Artigo 25º da Convenção N° 129.

tripartida, nos casos em que estes existirem. Além disso, e quando tal for julgado adequado, os inspectores do trabalho poderão também ser consultados pelas autoridades competentes durante o processo de reforma da legislação laboral.

135. Estas medidas correctivas tomadas pelas autoridades competentes podem assumir a forma de regulamentos (ordens, instruções ou circulares) que complementem ou esclareçam a legislação existente, ou poderão consistir em propostas legislativas destinadas a preencher um vazio legal mais significativo no enquadramento jurídico. É o que se passa, por exemplo, na Noruega, no que se refere à segurança e saúde nas empresas agrícolas.⁷⁹

136. O papel das inspecções do trabalho no conteúdo e implementação de leis laborais destinadas a melhorar o enquadramento legal existente é amplamente reconhecido. Tal facto está reflectido na legislação da maioria dos países que ratificaram uma ou ambas as Convenções.⁸⁰ No entanto, a Repartição Internacional do Trabalho recebeu informações escassas acerca da aplicação prática das disposições relevantes. Na Colômbia, o manual da inspecção do trabalho recomenda que os relatórios de inspecção sejam submetidos com os comentários e indicações pertinentes de modo a fornecerem à unidade especial de inspecção responsável pelo acompanhamento e fiscalização as informações necessárias para melhorar as disposições legais existentes. Num país, um sindicato lamentou a falta de reacção da autoridade superior de inspecção aos relatos de abusos observados em empresas de limpeza, segurança e silvicultura e às recomendações feitas pelos inspectores no que se refere a complementar a legislação existente com outras disposições relevantes.

137. Em muitos países, as tecnologias de informação são usadas para facilitar o processo de comunicação com a autoridade central de inspecção e outras autoridades competentes de informações sobre situações que, na opinião dos inspectores, exigem medidas legislativas ou de regulamentação. Nos países onde tais ferramentas não estão disponíveis ou generalizadas, os inspectores devem ser encorajados a incluir essas informações, bem como quaisquer propostas relevantes, nos seus relatórios periódicos de actividades para a autoridade central de inspecção, a qual determinará a forma e periodicidade que considera adequadas. Os inspectores devem igualmente ser autorizados a fazê-lo através de um relatório especial, se considerarem que a situação exige uma iniciativa legislativa imediata.

⁷⁹ Ao abrigo do artigo 32º, nº 3 da Lei de 19 de Dezembro de 1958 sobre as condições de emprego dos trabalhadores agrícolas.

⁸⁰ *Argélia* (Decreto Executivo Nº 90-209 de 14 de Julho de 1990 sobre a organização e funcionamento da inspecção-geral do trabalho e Decreto Executivo Nº 91-44 de 16 de Fevereiro de 1991 que promulga um regulamento especial para os inspectores do trabalho); *Angola* (Decreto Nº 9/95 de 21 de Abril de 1995); *Brasil* (Decreto Nº 4552 de 27 de Dezembro de 2002, que regulamenta o funcionamento da inspecção do trabalho); *Bulgária* (Decreto Nº 92 de 26 de Maio de 2000, que aprova o regulamento da Agência para a Inspecção-Geral do Trabalho); *Chade* (artigo 476º, nº 3 do Código do Trabalho); *China (Região Administrativa Especial de Macau)* (Decreto-Lei Nº 52/98 M que regulamenta a actividade do Departamento de Inspecção do Trabalho da Direcção-Geral do Trabalho e Serviços de Emprego); *Costa do Marfim* (Decreto Nº 2000/872 de 20 de Dezembro de 2000, relativo à organização do Ministério do Trabalho, Administração Pública e Reforma Administrativa); *Gabão* (artigo 231º do Código do Trabalho); *Mauritânia* (artigo 369º do Código do Trabalho); *Moçambique* (Ordem Nº 17/90 de 14 de Fevereiro de 1990 do Ministério do Trabalho); *Níger* (artigo 248º da Portaria Nº 96-039 de 29 de Junho 1996 que promulga o Código do Trabalho); *Peru* (Decreto-Lei Nº 910 de 16 de Março de 2001, que promulga a Lei geral sobre inspecção do trabalho e a defesa dos trabalhadores); *Federação Russa* (artigo 355º do Código do Trabalho de 2001); *Tunísia* (artigo 170º do Código do Trabalho); *Uruguai* (artigo 6º, nº 1 do Decreto Nº 680/977 de 6 de Dezembro de 1997 sobre a aplicação das Convenções internacionais sobre o trabalho Nº 81 e 129).

Capítulo IV

Estrutura dos sistemas de inspecção do trabalho

138. As disposições que regem a organização e funcionamento dos sistemas de inspecção do trabalho com vista a alcançarem os objectivos que lhe são fixados pelos instrumentos relevantes constam dos Artigos 1º, 4º, 5º, 6º e 8º da Convenção Nº 81, bem como dos Artigos 3º, 7º, 8º, 10º, 12º e 13º da Convenção Nº 129. Nos termos dessas disposições, a inspecção do trabalho deverá funcionar como um sistema, sob a fiscalização e o controlo de uma autoridade central, em cooperação com outros serviços governamentais e instituições públicas e privadas que exerçam actividades análogas, e em colaboração com os patrões e trabalhadores ou as suas organizações. O acesso aos dados necessários para desenvolver uma política de inspecção do trabalho apropriada depende, em grande medida, do desenvolvimento de mecanismos de cooperação com as instituições que possuem esses dados, incluindo as autoridades competentes da administração do trabalho, bem como outros organismos e instituições públicos e privados que desempenhem actividades semelhantes, empregadores e trabalhadores e as suas organizações representativas e, onde tal for apropriado, grupos oriundos da sociedade civil tais como organizações não-governamentais interessadas.

139. Um sistema ou serviço de inspecção do trabalho funciona em todos os países relativamente aos quais o Comité dispõe de informações, independentemente de estes terem ratificado ou não as Convenções relevantes, abrangendo normalmente os estabelecimentos industriais e comerciais; apenas mais raramente é que tal serviço ou sistema cobre também as explorações agrícolas.

I. Colocação do sistema de inspecção do trabalho sob a fiscalização e controlo de uma autoridade central

140. A Recomendação sobre Inspeção do Trabalho, 1923 (Nº 20) já havia sugerido que as inspecções do trabalho fossem colocadas sob o controlo directo e exclusivo de uma autoridade central estatal, e que as mesmas deveriam ser totalmente independentes de autoridades locais.¹ O Artigo 4º da Convenção Nº 81 reafirma o princípio da existência de uma autoridade central única, ao mesmo tempo que introduz uma certa flexibilidade em dois aspectos: em primeiro lugar, o sistema de inspecção do trabalho ficará sob a fiscalização e controlo de uma autoridade central, na medida em que isso não seja incompatível com a prática administrativa do Estado membro (nº 1); e, no caso de se tratar de um Estado federal, a expressão “autoridade central” poderá significar,

¹ Parágrafo 10 da Recomendação Nº 20.

quer a autoridade federal, quer uma autoridade central de uma entidade constitutiva da federação (nº 2). Estas disposições flexíveis têm em conta determinadas soluções específicas que foram consideradas como podendo ser úteis na prática administrativa dos diferentes países e que vieram à luz durante os debates preparatórios.² A associação das inspecções do trabalho a autoridades centrais facilita a definição e aplicação de uma política única em todo o território abrangido, e torna possível uma utilização racional dos recursos através, por exemplo, da eliminação de duplicações. A cláusula que introduz flexibilidade e que é aplicável aos estados federais não deve ser encarada como constituindo uma derrogação ao princípio de uma autoridade central única, desde que as unidades constituintes do Estado federal disponham de recursos nos respectivos orçamentos destinados à implementação das funções da inspecção do trabalho nas respectivas jurisdições. Contudo, o Comité considera que uma iniciativa num país para descentralizar a sua inspecção do trabalho, sem tornar igualmente obrigatório que as autoridades descentralizadas regionais ou locais instituíam um sistema que permita o seu funcionamento e lhes atribuam recursos orçamentais adequados, é contrário aos termos da Convenção.

141. O Artigo 7º, nº 3 da Convenção Nº 129 indica diferentes modalidades de colocação do sistema de inspecção do trabalho sob a égide de uma autoridade central. O artigo indica que a inspecção do trabalho na agricultura pode ser efectuada, por exemplo:

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

142. O Comité regista que muitos governos continuam a protelar a ratificação da Convenção Nº 129, com o argumento erróneo de que a sua aplicação exigiria a criação de um sistema de inspecção distinto. Na verdade, em países onde foi criada uma inspecção do trabalho na agricultura – e com apenas algumas excepções, como a *Áustria*³ e a *França*⁴ - esta funciona, na maioria dos casos, no âmbito das estruturas existentes para garantir a cobertura de outros sectores.⁵ Em *Israel*, um coordenador nacional é responsável pelo funcionamento da inspecção do trabalho na agricultura no âmbito de um sistema de inspecção comum. As informações disponíveis indicam que a situação nesta área varia grandemente e pode ir

² ILO: *Organisation of labour inspection in the industrial and commercial undertakings*, Report IV, ILC, 30th Session, Genebra, 1947.

³ Lei Federal sobre o Trabalho Agrícola.

⁴ A inspecção do trabalho na agricultura é da responsabilidade do Ministério responsável pela agricultura, excepto no que se refere aos departamentos e territórios ultramarinos, para os quais são nomeados funcionários com funções inspectivas pelo Ministro do Trabalho.

⁵ Por exemplo, na *Argélia*, *Austrália*, *Bélgica*, *Benim*, *Brasil*, *Chile*, *Cuba*, *República Checa*, *Eritreia*, *Gabão*, *Jordânia*, *Maurícia*, *Mongólia*, *Nicarágua*, *Peru*, *Papua Nova Guiné*, *Filipinas*, *Ruanda*, *África do Sul*, *Sri Lanka*, *Suriname*, *Tunísia* e *Reino Unido*.

até uma ausência total de qualquer sistema de inspecção na agricultura, como é o caso na *Indonésia, Líbano, Lituânia, Panamá, Qatar, Arábia Saudita, Suíça e Vietname*.

143. Na maioria dos países, a inspecção do trabalho está organizada sob a forma de um departamento ministerial com uma estrutura central e outras, descentralizadas, que estão geralmente sob a égide do ministério do trabalho e outras áreas relacionadas tais como assuntos sociais, emprego, formação profissional e imigração. É possível distinguir três grandes categorias de sistemas de inspecção do trabalho “generalistas”, responsáveis pela fiscalização das condições de trabalho, ambiente de trabalho e também as relações laborais a nível individual ou colectivo. Este sistemas desempenham frequentemente um papel nas áreas do emprego e formação ou segurança social (países tais como a *França, Espanha, Portugal, Japão e Senegal*). Existem sistemas especializados em que o conjunto de responsabilidades devolvidas a diferentes departamentos pode ser bastante significativo e dizer respeito não só às condições de trabalho mas também a matérias tais como as relações laborais. Tais responsabilidades são partilhadas entre diversos departamentos especializados sob o controlo de autoridades distintas (é o caso da *Bélgica, Alemanha, Suíça, Hungria, Tailândia e Argentina*) ou de uma única autoridade. Finalmente, existem sistemas baseados em intervenções por equipas multidisciplinares em que, dentro de um departamento de inspecção a nível local, inspectores com áreas de competência complementares podem intervir conjuntamente ou alternadamente, debruçando-se essencialmente sobre as condições de trabalho (por exemplo, *Áustria, Dinamarca, Koweit, Noruega, Reino Unido e Suécia*).

144. A divisão das diversas tarefas envolvidas na fiscalização da aplicação da legislação sobre condições de trabalho pode ter em conta a natureza específica dos diferentes tipos de actividade económica. Em *França*, os funcionários de uma determinada unidade de inspecção desempenham as suas funções sob a égide do ministro de trabalho na maioria dos sectores e ramos, embora no caso de certas actividades e empresas, a inspecção do trabalho esteja sob a alçada de outros ministérios.⁶

145. Em diversos países da Ásia e África, a inspecção do trabalho está organizada e funciona de modo análogo ao sistema usado no *Reino Unido*, onde existem dois serviços de inspecção. Um dos serviços é responsável pelas relações laborais e condições gerais de trabalho, incluindo salários, enquanto o outro lida com a segurança e saúde no trabalho. Na maioria dos países da Europa Central e Oriental, foram atribuídas a um único serviço de inspecção do trabalho, por vezes criado apenas recentemente, responsabilidades anteriormente atribuídas aos sindicatos em áreas como a fiscalização das condições de trabalho e outras matérias como o emprego ilegal. Na *Federação Russa*, os diferentes departamentos do Ministério do Trabalho e Inspecção Federal do Trabalho foram reunidos num novo departamento no âmbito do Ministério do Trabalho e Desenvolvimento Social para a fiscalização e aplicação da legislação laboral e de segurança e saúde.⁷ Na *Ucrânia*,

⁶ A inspecção do trabalho nas explorações agrícolas está colocada sob a alçada do Ministério da Agricultura. A inspecção do trabalho no sector dos transportes abrange as empresas de transportes públicos e os estabelecimentos sujeitos a inspecções técnicas por parte do ministério dos transportes, tanto no território metropolitano como nos departamentos ultramarinos de *França* (incluindo os caminhos-de-ferro, transportes urbanos, transporte rodoviário de pessoas e bens, sistemas elevatórios mecanizados, empresas concessionárias de auto-estradas, empresas de recolha de resíduos urbanos sólidos, transportes aéreos e aeroportos, navegação fluvial e portos). A inspecção do trabalho nas minas está sob a alçada do Ministro do Trabalho, excepto no que se refere às pedreiras em terrenos que são propriedade do Estado e que foram postos à disposição do Ministério da Defesa, que é responsável pelas inspecções.

⁷ De acordo com a Ordem N° 1035 de 9 de Setembro de 1999.

foi criado um departamento no âmbito do Ministério do Trabalho e Política social para fiscalizar a aplicação da legislação laboral.⁸

146. Um modelo de inspecção do trabalho que integra segurança e saúde com as preocupações ambientais resultou de legislação recentemente aprovada na *Dinamarca, Noruega, Suécia e Países Baixos*. No *Vietname*, foi criado um sistema integrado sob a égide do Ministro do Trabalho, Inválidos de Guerra e Assuntos Sociais que está a ser desenvolvido com a assistência técnica da OIT no âmbito de um projecto de cooperação. A inspecção do trabalho está agora organizada centralmente sob a alçada de um novo departamento.⁹ Noutros países, a junção dos serviços de inspecção do trabalho relacionados com segurança e saúde e seguro social sob um único sistema permitiu melhorias consideráveis nas políticas de prevenção relativamente aos riscos profissionais, bem como economias significativas em resultado de uma utilização mais racional dos recursos disponíveis.¹⁰

147. Em diversos Estados federais, as responsabilidades no domínio da inspecção do trabalho são partilhadas entre o governo central e as unidades constituintes do Estado, em conformidade com os princípios consagrados na lei fundamental do país. No *México*, por exemplo, a autoridade federal de inspecção abrange empresas administradas pelo Governo federal, aquelas que operam sob um contrato ou autorização federal, e as que operam num território federal. A autoridade federal também fiscaliza a formação e a segurança e saúde nas indústrias que estão sob a alçada das autoridades locais do trabalho, que fiscalizam a aplicação de disposições legais relativas a outras áreas em todas as empresas (incluindo aquelas que estão sob a jurisdição da autoridade federal).

148. Na *Bélgica*, as tarefas da inspecção do trabalho são partilhadas por diversas estruturas especializadas, em função da entidade a ser inspeccionada. O serviço de inspecção para a legislação social fiscaliza a aplicação das leis e regulamentos relativos ao trabalho realizado numa relação de subordinação bem como as questões relacionadas com a eleição de comités de prevenção e protecção; os comités de empresa e delegações dos sindicatos também partilham responsabilidades nestes domínios. Em princípio, os serviços de inspecção social lidam com matérias de natureza técnica e médica apenas quando estas são parte integrante das convenções colectivas de trabalho relevantes. Os serviços de inspecção técnica fiscalizam a aplicação das leis e ordens oficiais relacionadas com a segurança no trabalho em todas as empresas onde os trabalhadores possuem contratos de emprego. A fiscalização da aplicação da legislação sobre a saúde dos trabalhadores é da responsabilidade dos serviços de inspecção médica.

149. Na China, o sistema de inspecção do trabalho está sob a alçada de um conselho nacional a nível central, que é representado em cada província por um departamento de protecção do trabalho que supervisiona os serviços de inspecção a nível local. Outros organismos das autoridades locais, cada qual com um mandato específico, também suportam as actividades dos serviços de inspecção do trabalho que pode, se tal for necessário, solicitar o apoio de outros órgãos com os conhecimentos técnicos especializados necessários

⁸ Através das Decisões do Conselho de Ministros N° 1351 de 30 de Agosto de 2000 e 1771 de 29 de Novembro de 2000.

⁹ O departamento responsável pela inspecção do trabalho no âmbito do Ministério foi criado pelo Decreto N° 1118 de 10 de Setembro de 2003.

¹⁰ Por exemplo, na *Austrália* (Nova Gales do Sul e Vitória), *Bulgária* e *Nova Zelândia*.

II. Cooperação necessária para o funcionamento dos sistemas de inspecção

150. O estabelecimento de cooperação inter-institucional e colaborações multilaterais é inerente ao conceito de um sistema de administração. Uma vez que o objectivo de uma abordagem sistémica é garantir que o todo é maior do que a soma das partes, a eficácia das inspecções do trabalho dependerá significativamente da sua capacidade para funcionarem através de interacções com o seu ambiente social e económico. Tal exige acções com vista a desenvolver mecanismos e áreas de cooperação com todos os actores públicos e privados interessados e com os parceiros sociais e as suas organizações representativas. A designação de uma autoridade central de inspecção do trabalho garante que as actividades das autoridades colocadas sob a sua alçada são coordenadas com vista a atingir um objectivo claramente definido. Ela também garante um grau de coesão entre mecanismos para a cooperação e colaboração com outras instituições e organismos públicos e privados e com os empregadores e trabalhadores e as suas organizações, que são referidos no Artigo 5º da Convenção Nº 81 e nos Artigos 12º e 13º da Convenção Nº 129. Finalmente, ao transmitir aos organismos consultivos que lidam com questões laborais e sociais, a todos os ministérios interessados e aos parceiros sociais, algumas das informações que recebe dos departamentos que lhe estão subordinados, a autoridade central pode contribuir para fortalecer o sistema de administração do trabalho no seu todo.

Projecto para uma Inspeção do Trabalho Integrada, Vietname, 2001-05

No âmbito deste projecto, o Código do Trabalho vietnamita foi revisto, capacitando os serviços de inspecção para realizarem inspecções integradas abrangendo higiene, segurança e condições de trabalho numa única visita. Foram recrutados novos inspectores e o número de inspecções no Vietname aumentou.

Além disso, foi introduzida uma nova estratégia de inspecção baseada na gestão-por-resultados e apoiada num programa abrangente de formação para os inspectores. Tal programa permitiu aos inspectores integrarem diferentes domínios de inspecção, aumentarem as visitas de inspecção e fornecerem conselhos de modo competente. O Vietname criou, entretanto, um centro de formação para a segurança e saúde no trabalho para prosseguir com as actividades de formação.

O Governo do Luxemburgo irá financiar um projecto no Vietname na área da inspecção do trabalho para dar seguimento a este projecto.

151. Em décadas recentes, tem vindo a tornar-se predominante uma abordagem global e sistémica, especialmente nos países industrializados, onde é comumente aceite que um nível elevado de protecção no que se refere às condições de trabalho contribui para a coesão social. Uma ampla gama de diferentes mecanismos e instituições de cooperação estão a desenvolver-se rapidamente em diversos países com economias em processos de transição, com vista a fortalecer o sistema de inspecção do trabalho.¹¹

A. Cooperação entre serviços de inspecção

152. Seja qual for a forma de organização ou o modo de funcionamento dos serviços de inspecção, as responsabilidades das inspecções do trabalho são partilhadas entre

¹¹ Por exemplo, na República Checa, República da Moldávia, Federação Russa e Eslováquia.

diferentes departamentos numa base geográfica ou sectorial, ou de acordo com a área ou local de trabalho inspeccionado ou a inspeccionar. Em todos os casos, é importante que a autoridade competente tome medidas para encorajar a cooperação entre estes diferentes departamentos. O intercâmbio de informações sobre métodos inspectivos e os resultados obtidos pode evitar perdas inúteis de tempo. A racionalização e utilização em comum de certos recursos materiais e logísticos pode, em muitos países em vias de desenvolvimento, aliviar a carência crónica de recursos para os serviços de inspecção. Além disso, do ponto de vista dos empregadores, um certo grau de coordenação entre serviços de inspecção no planeamento de inspecções poderia ter o efeito benéfico de reduzir a necessidade de um número elevado de inspecções separadas por curtos intervalos de tempo.

153. As informações disponíveis sugerem a existência de uma cooperação eficaz e regular nos países industrializados. Não é esse o caso em muitos outros países, incluindo nos menos desenvolvidos, apesar de essa cooperação estar prevista na respectiva legislação.

B. Cooperação entre organismos de inspecção e outras instituições

154. Para que as diferentes funções das inspecções do trabalho, tal como definidas nos instrumentos, possam ser desempenhadas de modo eficaz no que se refere ao objectivo principal, é necessária uma cooperação alargada entre os diferentes departamentos das inspecções do trabalho e os outros departamentos do Estado e serviços públicos ou privados que realizam actividades análogas. Segundo o Artigo 5º, alínea a) da Convenção Nº 81 e o Artigo 12º, nº 1 da Convenção Nº 129, essa cooperação deve ser “efectiva”. Para cumprirem as obrigações respectivas, diferentes estruturas e organismos têm à sua disposição um vasto conjunto de dados, informações e resultados de pesquisas sobre o mundo do trabalho, que devem ser comunicados sistematicamente aos departamentos relevantes das inspecções do trabalho através de mecanismos apropriados. Todos os governos reconhecem a importância da coordenação entre as diferentes tarefas e responsabilidades atribuídas ao sistema de administração do trabalho. Os métodos e mecanismos usados para alcançar tal desiderato variam, porém, de um país para outro. Embora o desenvolvimento de ferramentas estatísticas adequadas e de relatórios anuais pormenorizados tenha tornado mais fácil avaliar a eficácia de tais métodos nos países industrializados, não é esse o caso em muitos países em vias de desenvolvimento, onde é difícil ou mesmo impossível compilar as informações relevantes. Ainda assim, o estabelecimento de organismos e mecanismos de cooperação com vista ao intercâmbio de informações sobre questões de segurança e saúde abre boas perspectivas para o futuro nesses países. O apoio de determinados actores públicos e privados e a colaboração dos parceiros sociais são essenciais para o funcionamento das inspecções do trabalho, devendo ser encorajados com vista a melhorar as condições de trabalho e a protecção dos trabalhadores que estão sob a alçada das inspecções do trabalho.

155. Os diferentes serviços responsáveis pelo emprego, igualdade nos locais de trabalho, formação profissional, serviços de emprego, migração, juventude, escolaridade básica ou obrigatória, deficientes e recolha de estatísticas podem todos desempenhar um papel importante ajudando as inspecções do trabalho a definir prioridades para as suas actividades. Por exemplo, os dados estatísticos desagregados por género, dados precisos sobre violência nas escolas, migrantes, ou colocação de trabalhadores deficientes em certas actividades, são úteis para planear as inspecções aos estabelecimentos em geral, incluindo

os estabelecimentos onde existem trabalhadores em categorias vulneráveis. As instituições adiante referidas cooperam com as inspecções do trabalho em diversos domínios.

(a) *Instituições de segurança e seguro social*

156. Que os objectivos respectivos da segurança social e dos serviços de inspecção do trabalho são complementares é hoje em dia uma questão incontroversa. Em certos países, os benefícios de juntar ambas as instituições sob a égide de uma única autoridade governamental estão a tornar-se cada vez mais evidentes. Embora exista frequentemente uma obrigação legal do empregador, trabalhador ou profissional médico responsável de reportar acidentes no trabalho ou casos de doenças profissionais à inspecção do trabalho, na prática são muitas vezes os serviços de segurança social que são os primeiros e, frequentemente, os únicos, destinatários de tais notificações. É por isso desejável que existam disposições que garantam que qualquer informação sobre casos e condições definidos pela legislação sejam comunicados da forma mais sistemática possível aos serviços de inspecção do trabalho. Tal prática fornecerá às inspecções do trabalho os dados de que precisa para identificar estabelecimentos e actividades de alto risco e para determinar meios de prevenção destinados a eliminar tais factores de risco. Reciprocamente, os serviços de inspecção deviam ser obrigados a informar os serviços de segurança social e de seguros sociais acerca de situações com que se deparem no decurso das visitas de inspecção e que constituam uma ameaça à segurança e saúde dos trabalhadores. O aumento dos prémios de seguro para os empregadores que se mostrarem particularmente negligentes ou que insistirem em ignorar as injunções dos inspectores poderia reforçar o papel das inspecções do trabalho na defesa da segurança e saúde. As vantagens de tal cooperação, tanto para as empresas como para as instituições seguradoras, ficaram amplamente demonstradas em todos os países onde foram implementadas medidas neste sentido.¹²

(b) *A polícia*

157. Um apoio efectivo por parte da polícia pode ser útil, e por vezes mesmo essencial, na realização de certas missões de inspecção. Nalguns países, as ocorrências relacionadas com a segurança e saúde no trabalho devem ser reportadas, em primeiro lugar, à polícia. Nos casos em que são prontamente notificadas ao serviço de inspecção do trabalho competente, podem dar origem a medidas inspectivas apropriadas e eficazes. A possibilidade de os inspectores do trabalho poderem solicitar o apoio da polícia quando são impedidos de desempenhar as suas funções pode ter um efeito dissuasor, que será tanto mais eficaz se existirem medidas eficazes para garantir uma implementação rápida e, sobretudo para garantir a segurança física dos inspectores e permitir que as inspecções planeadas decorram com normalidade. Disposições legais neste sentido existem na legislação de muitos países.¹³ No entanto, em muitos países em vias de desenvolvimento, tal não é viável por causa da separação existente entre as diferentes instituições e a ausência de mecanismos apropriados nos diferentes níveis hierárquicos.

¹² A OIT estima que todos os dias, em média, cerca de 5000 ou mais mulheres e homens em todo o mundo perdem a vida por causa de acidentes e doenças relacionados com o trabalho. Todos os anos, são registados mais de 270 milhões de acidentes, dos quais 351 000 acabam por ter consequências fatais. As substâncias perigosas causam a morte de um número de trabalhadores que se estima em 440 000 todos os anos. A maioria dos trabalhadores no mundo não estão abrangidos por medidas legais preventivas e nunca receberão qualquer indemnização em caso de acidente e doença. A OIT estima que até cerca de 4 por cento do PIB mundial é perdido em consequência de acidentes e doenças relacionados com o trabalho. Ver Relatório Introdutório, *Decent Work – SafeWork, Prevention in a Globalized World*, Genebra: ILO/SafeWork, Set. 2005.

¹³ Por exemplo, na *Bolívia, China (Região Administrativa Especial de Macau), Costa Rica, Mauritània, Omã, Senegal, Eslováquia, Tunísia e Turquia*.

(c) *Organismos judiciais*

158. A eficácia das sanções à disposição dos serviços de inspeção do trabalho depende, em grande medida, do modo como as autoridades judiciais lidam com os processos que lhes são remetidos por ou mediante recomendação dos inspectores do trabalho. Um número crescente de países está a tomar medidas para desenvolver uma cooperação eficaz entre o sistema judicial e os serviços de inspeção do trabalho.¹⁴ O impacto de tais medidas está reflectido nos relatórios anuais de inspeção dos governos de alguns países industrializados.¹⁵ Um estudo realizado em 1991 pelo Centro Inter-Americano para a Administração do Trabalho na *República Dominicana* revelou a necessidade de desenvolver uma cooperação adequada entre a inspeção do trabalho e o sistema de justiça com o objectivo de melhorar os resultados das inspecções. O relatório revelou ainda que os sindicatos se queixam crescentemente do apoio inadequado dado pelos tribunais aos serviços de inspeção no trabalho que estes realizam.¹⁶ Uma cooperação mais estreita entre as autoridades administrativas e judiciais competentes, a educação dos operadores judiciais e uma formação judicial adequada poderiam certamente criar uma maior consciência entre os juízes para o valor social e económico da inspeção do trabalho e encorajá-los a prestar maior atenção aos objectivos dos serviços de inspeção do trabalho.

(d) *Autoridades fiscais e os ministérios responsáveis pelos sectores abrangidos pelas inspecções do trabalho*

159. Devem ser montados mecanismos que garantam que quaisquer informações necessárias para identificar estabelecimentos e empresas sujeitos a inspecções e que sejam mantidas, com outras finalidades, por outras autoridades públicas (por exemplo, autoridades financeiras e fiscais, ou departamentos responsáveis pela emissão de alvarás), sejam disponibilizadas às inspecções do trabalho. O Comité regista que num país, a autoridade central de inspeção do trabalho sugeriu veementemente que se procurasse obter a cooperação das autoridades fiscais em quaisquer procedimentos destinados a recuperar salários não pagos.¹⁷

(e) *Mecanismos nacionais de direitos humanos*

160. Na sequência de uma recomendação da Declaração e Programa de Acção de Viena (1993), muitos países criaram um mecanismo nacional para os direitos humanos que os cidadãos podem usar para apresentar denúncias relacionadas com violações de direitos humanos, incluindo direitos do trabalho. Nesses países, uma cooperação eficaz entre o sistema de inspeção do trabalho e o mecanismo nacional para os direitos humanos é útil e deve ser encorajada.

(f) *Autoridades responsáveis pela imigração*

161. Tendo em conta o número crescente de trabalhadores estrangeiros e migrantes em muitos países, as inspecções do trabalho são muitas vezes solicitadas a cooperar com

¹⁴ Por exemplo, na *Guatemala*, os inspectores do trabalho, nos termos de um Decreto que entrou em vigor em 2001, podem obter rapidamente uma decisão judicial com força executória. No *Ruanda*, foi introduzida uma disposição no Código do Trabalho que impõe aos tribunais que forneçam à inspeção do trabalho informações sobre o seguimento dado aos relatórios sobre infracções. No *Senegal*, o artigo L.195º do Código do Trabalho estabelece a mesma obrigação.

¹⁵ Por exemplo, *Espanha, França e Bélgica*.

¹⁶ Por exemplo, no *Brasil, Costa Rica e Nova Zelândia*.

¹⁷ *Croácia*.

as autoridades responsáveis pelas questões de imigração. O Comité faz notar que tal cooperação deve ser levada a cabo de forma cuidadosa, tendo em mente que o principal objectivo do sistema de inspecção do trabalho é proteger os direitos e interesses de todos os trabalhadores e melhorar as suas condições de trabalho.

(g) *Instituições de investigação social e universidades*

162. Uma forma particularmente útil de cooperação no desenvolvimento de uma política de inspecção do trabalho envolve as instituições de investigação social e ambiental. Uma tal prática está a ter impacto em países industrializados como a *Noruega*, onde as instituições de investigação estão a ser envolvidas em esforços para identificar as prioridades da inspecção do trabalho. Uma base de dados criada conjuntamente pelo Departamento de Segurança Eléctrica e de Incêndios, a autoridade para a saúde e segurança industriais e a autoridade de monitorização da poluição, permite a coordenação das actividades destes organismos de uma forma racional. Além disso, os serviços de inspecção do trabalho e os centros de “trabalho e vida” nos condados colaboram a nível regional e local em actividades conjuntas.

C. O papel dos parceiros sociais na inspecção do trabalho

163. As inspecções do trabalho apenas podem alcançar os seus objectivos se as autoridades competentes adoptarem medidas adequadas para promover uma colaboração eficaz com os empregadores e trabalhadores nas suas actividades. Disposições nesse sentido foram incluídas no Artigo 5º, nº 2 da Convenção Nº 81 e no Artigo 13º da Convenção Nº 129. As Recomendações Nº 81 e 133 também fornecem algumas indicações sobre mecanismos possíveis para uma colaboração no domínio da segurança e saúde no trabalho. A Parte II do primeiro destes instrumentos estabelece possíveis formas e métodos de colaboração. O segundo instrumento advoga, como uma forma de colaboração, o recurso, no sector agrícola, a comités de higiene e segurança que incluam representantes dos empregadores e trabalhadores (Parágrafo 10).

164. Muitos governos disponibilizaram um volume considerável de informação acerca de disposições legais específicas adoptadas com essa finalidade. Coexistem diferentes níveis (nacional, regional, sectorial e da empresa) e formas de colaboração (organismos tripartidos, acordos de cooperação, etc.). Em termos gerais, é possível encontrar modos análogos de colaboração na legislação e prática de países que diferem consideravelmente no que se refere às suas condições económicas, políticas e sociais.

(a) *Organismos nacionais de colaboração*

165. Em diversos países, é nomeado um organismo consultivo nacional com uma composição tripartida e um mandato genérico para as questões do trabalho. Tal organismo constitui um quadro básico de referência para a colaboração entre as organizações de trabalhadores e empregadores e a inspecção do trabalho no domínio da segurança e saúde no trabalho.¹⁸ Na *Bulgária*, o director executivo da inspecção-geral do trabalho orienta

¹⁸ Na *Etiópia*, o Conselho Consultivo para o Trabalho; na *Mongólia*, o Comité Tripartido Nacional para o Consenso Social e no Trabalho; na *Noruega*, o Conselho da Autoridade de Inspeção do Trabalho; na *Polónia*, o Conselho para a Protecção do Trabalho; na *África do Sul*, o Conselho Consultivo.

os debates sobre os relatórios dos serviços de inspeção e propostas apresentadas. Com mais frequência, são criados conselhos tripartidos nacionais com o objectivo específico de examinarem questões que digam respeito à segurança e saúde no trabalho nos sectores industrial e comercial.¹⁹ Na *Índia*, o comité consultivo dos trabalhadores portuários, presidido pelo inspector-chefe para a segurança portuária, é também responsável pelas questões de assistência social.

166. Os Governos do *Brasil* e da *Polónia*,²⁰ entre outros, forneceram informações sobre a colaboração a nível nacional entre os serviços de inspeção do trabalho e as organizações representativas de empregadores e trabalhadores no sector agrícola. No *Brasil*, os principais objectivos do Comité Nacional Permanente para a Agricultura, criado em 2001, são uma maior formalização do emprego e a introdução de mecanismos de protecção social. As actividades do Comité concentram-se em esforços para encontrar soluções apropriadas de modo a melhorar as condições de trabalho na agricultura, coordenar o planeamento, implementar e avaliar as campanhas de prevenção de acidentes na agricultura, e desenvolver regulamentos sobre segurança e saúde no trabalho.

(b) *Acordos de colaboração*

167. A cooperação e colaboração interinstitucionais com os parceiros sociais podem assumir outras formas. Na *Bulgária*²¹ e em *Chipre*,²² a colaboração no domínio da segurança e saúde no trabalho é assegurada através de acordos tripartidos. Nos *Países Baixos*, o objectivo da colaboração entre empregadores e trabalhadores consiste em reduzir o número de pessoas que solicitam baixas por doença ou deficiência através de uma melhoria das condições de trabalho.

168. O Governo de *Portugal* anunciou que a inspecção-geral do trabalho e os parceiros sociais concluíram um acordo sobre condições de trabalho, saúde e segurança no trabalho, e combate aos riscos profissionais. O objectivo é desenvolver um plano nacional de prevenção e um plano de acção dirigido aos sectores mais sujeitos a riscos. O Governo espera que a implementação deste acordo seja uma oportunidade para reactivar o Conselho Nacional para a Saúde e Segurança no Trabalho, estabelecer um observatório para a prevenção, e melhorar a colaboração entre o centro para os riscos profissionais e outros organismos interessados. Tais medidas deverão igualmente facilitar a adopção ou modificação de disposições legais aplicáveis aos sectores mais afectados por acidentes de trabalho, bem como os esforços destinados a reestruturar o sistema estatístico para registo e seguimento dos acidentes de trabalho e casos de doenças profissionais.

¹⁹ Por exemplo, em *Chipre, Fiji, França, Guatemala, Hungria, Indonésia, República da Coreia, Maurícia, Marrocos, Nicarágua, Panamá, Suíça, Reino Unido, Uruguai e Zimbábwe*.

²⁰ O Comité para a Saúde e Segurança, que responde perante o inspector-geral do trabalho e que foi criado em 2001 no âmbito de um acordo de cooperação com vista a melhorar a segurança e saúde na agricultura. Os membros incluem o Ministro da Agricultura e Desenvolvimento Rural, o presidente do fundo de seguro social para a agricultura, os presidentes das federações nacionais de sindicatos de agricultores e trabalhadores agrícolas, e as organizações de empregadores no sector agrícola.

²¹ Declaração da inspecção-geral do trabalho sobre a cooperação a todos os níveis com duas das federações sindicais mais representativas. Por iniciativa da Associação dos Industrialistas da Bulgária, foi celebrado em 2003 um acordo tripartido sobre coordenação e cooperação com o objectivo de melhorar a implementação das actividades no domínio da segurança e saúde.

²² Declaração sobre política nacional para a segurança e saúde no trabalho, 1995, com o objectivo de reduzir os acidentes nos locais de trabalho e os casos de doenças profissionais, e promover a educação e formação profissionais. A declaração define as obrigações das diferentes partes interessadas e procura melhorar a legislação existente.

(c) *Colaboração entre os parceiros sociais a nível das empresas na área da segurança e saúde*

169. Em muitos países, existem comités especiais para lidar especificamente com questões de segurança e saúde no trabalho em categorias particulares de estabelecimentos ou empresas.²³ Nalguns países em vias de desenvolvimento, porém, e especialmente em África, a implementação de disposições legais adoptadas com essa finalidade é protelada por ausência de instrumentos que as regulamentem ou desadequação dos meios de inspecção disponíveis.²⁴

170. A nível das empresas ou estabelecimentos, a colaboração entre as inspecções do trabalho e os parceiros sociais tem frequentemente lugar através de contactos com trabalhadores nomeados delegados de segurança.²⁵

171. O Comité gostaria de sublinhar como é importante garantir que as formas de colaboração com os parceiros sociais sejam totalmente compatíveis com a imparcialidade e autoridade dos inspectores do trabalho nas suas relações com empregadores e trabalhadores. O Comité chamou a atenção, por exemplo, para os riscos potenciais inerentes a uma forma de colaboração em que os inspectores de trabalho são autorizados a utilizar meios de transporte disponibilizados por uma das partes interessadas para fins relacionados com as suas funções oficiais.

172. Em síntese, e na base das informações de que dispõe, o Comité regista a ausência persistente, pelo menos na prática, de mecanismos de cooperação adequados que sejam úteis às inspecções do trabalho nas suas actividades. O motivo mais óbvio para tal situação é a tendência que existe para as diferentes entidades envolvidas funcionarem isoladas umas das outras. Uma maior integração de objectivos, meios, e de circulação e processamento da informação são necessários. As inspecções do trabalho na maioria dos países funcionaram demasiado tempo de forma reactiva e em isolamento, e os resultados alcançados reflectem os meios que lhe foram geralmente atribuídos. Esta continua a ser a situação de muitos países em vias de desenvolvimento. Nos países industrializados, uma maior consciência das perdas económicas que advêm de condições de trabalho deficientes ou ilegais deram origem a maiores esforços para encontrar soluções que permitam uma prevenção em termos mais genéricos. A este respeito, a cooperação institucional e o envolvimento activo dos parceiros sociais continuam a demonstrar o seu valor. A disponibilização a um organismo central

²³ Tal como os comités conjuntos criados em França, Hungria, Índia, Lituânia, México, Polónia, Trindade e Tobago, Tunísia, Turquia e Zimbábue.

²⁴ Por exemplo, no Benim, em estabelecimento que empregam 30 ou mais trabalhadores; em Marrocos, nas empresas de artesanato, industriais e comerciais e nas empresas agrícolas ou de silvicultura que empregam 50 ou mais trabalhadores. O Governo do Ruanda declarou que os comités de saúde e segurança previstos no Código do Trabalho ainda não foram criados. No Chade, a criação de tais comités em empresas e estabelecimentos está prevista ao abrigo de uma Ordem Ministerial de 1999.

²⁵ É o caso do Ruanda. Na Suécia, em estabelecimentos que empregam mais de cinco trabalhadores, é necessária a nomeação pelos trabalhadores de pelo menos um delegado. Esse trabalhador ou trabalhadora pode exigir ao empregador que tome quaisquer medidas necessárias para garantir um ambiente de trabalho seguro, e pode notificar a autoridade para o ambiente de trabalho de qualquer recusa ou prevaricação por parte do empregador. Na eventualidade de um perigo iminente, ou no caso de uma operação ordenada pelo empregador em contravenção de uma decisão da autoridade, o delegado ou a delegada pode ordenar a suspensão da laboração enquanto se espera uma decisão da autoridade. Na Eslovénia, o representante de segurança também desempenha um papel de colaboração, podendo solicitar uma inspecção e participar nela. Além disso, o empregador é obrigado a informar o representante dos resultados da inspecção.

de todas as informações relevantes fornecidas pelas diferentes entidades envolvidas no sistema de inspecção do trabalho facilita grandemente o desenvolvimento, implementação e revisão regular de uma política nacional de protecção social com vista a adaptá-la às necessidades e prioridades do presente. Em muitos países em vias de desenvolvimento, os maiores obstáculos ao desenvolvimento de sistemas de inspecção do trabalho são a incapacidade crónica da autoridade de inspecção do trabalho para definir necessidades com o objectivo de determinar os recursos orçamentais necessários à luz da situação económica, e a debilidade da representação dos trabalhadores. Uma implementação progressiva, com o apoio das autoridades competentes, de uma cooperação interinstitucional efectiva e de uma colaboração melhorada com os parceiros sociais seria indubitavelmente a melhor forma de alcançar progressos neste domínio.

Capítulo V

Funcionários das inspecções do trabalho: composição, estatuto, condições de serviço e normas de conduta

I. Princípios básicos

173. A eficácia das inspecções do trabalho depende, em grande medida, do empenhamento das autoridades públicas na implementação efectiva de medidas destinadas a atrair e reter um número suficiente de funcionários qualificados e motivados. As Convenções N° 81 e 129 incluem critérios que devem ser tidos em conta para efeitos da determinação do número de inspectores necessários (Artigo 10° da Convenção N° 81 e Artigo 14° da Convenção N° 129), e as medidas necessárias para recrutar e reter os funcionários necessários nos serviços de inspecção do trabalho (Artigos 6° a 8° da Convenção N° 81 e Artigos 8° a 10° da Convenção N° 129).

A. Critérios para determinação do número de inspectores necessários

174. Ambas as Convenções estipulam as medidas que deverão ser tomadas para garantir que o número de inspectores do trabalho é suficiente para garantir o desempenho eficaz das funções da inspecção do trabalho, tendo em conta a importância das tarefas que têm de executar, em particular: o número, natureza, dimensão e situação dos locais de trabalho sujeitos a inspecções; o número e diversidade de categorias de trabalhadores empregados em tais locais de trabalho; e o número e complexidade das disposições legais cuja aplicação deve ser fiscalizada.¹ Esse número deverá ser aumentado no caso de os inspectores serem chamados a exercer funções adicionais não previstas nas Convenções N° 81 e 129.

175. Para conferir plena eficácia a estas disposições, os recursos humanos postos à disposição dos serviços de inspecção deverão ser determinados tendo por base informações relevantes e prioridades claramente identificadas. Como já foi referido pelo Comité, a cooperação entre os serviços de inspecção do trabalho e outras instituições, públicas e privadas, pode resultar num melhor conhecimento das necessidades dos serviços em termos de recursos humanos. Tendo em conta este facto, deverão ser tomadas medidas para garantir a existência de um conhecimento actualizado sobre o número e distribuição dos estabelecimentos e empresas que estão sujeitos a inspecções do trabalho e dos trabalhadores abrangidos.

B. Género

Declaração de princípios

176. Desde que foi criada a OIT que a disposição na sua Constituição relativa à organização dos serviços de inspecção do trabalho em cada Estado estipula que tais serviços deverão

¹ Na *Suíça*, de acordo com o artigo 79°, nº 3 da Portaria N° 1 de 10 de Maio de 2000 relativa à Lei do Trabalho, o número de inspectores para cada um dos cantões é fixado de acordo com orientações federais que dependem do número de locais de trabalho e do volume e complexidade do trabalho a realizar.

incluir mulheres. Citando a Recomendação sobre a Inspecção do Trabalho, 1923 (Nº 20), “embora seja evidente que relativamente a certas matérias e certos tipos de trabalho, as inspecções serão mais adequadamente realizadas por homens, noutras matérias e relativamente a outros tipos de trabalho, as inspecções podem ser realizadas mais adequadamente por mulheres; assim sendo, deverão, em geral, ser conferidas às mulheres-inspetoras as mesmas competências e funções e elas deverão exercer a mesma autoridade que os seus colegas inspectores do sexo masculino, na condição de possuírem a formação e experiência necessárias, devendo gozar de iguais oportunidades de promoção aos escalões mais elevados”.

177. Nos termos do Artigo 8º da Convenção Nº 81 e do Artigo 10º da Convenção Nº 129, “as mulheres, tal como os homens”, poderão fazer parte dos quadros de serviço de inspecção, podendo “ser atribuídas funções especiais aos inspectores e às inspetoras, respectivamente”.

Práticas nacionais

178. As informações prestadas pelos governos indicam que, em geral, não existem impedimentos legais que limitem o acesso das mulheres às funções de inspectores do trabalho. Com efeito, muitos países indicaram que a respectiva legislação dá às mulheres iguais oportunidades de acesso às funções de inspectores do trabalho.² Adicionalmente, o Governo da *Dinamarca* indicou que, nos processos de recrutamento, o princípio da igualdade em número entre homens e mulheres nas equipas de inspectores do trabalho é respeitado. Contudo, o Comité está preocupado com o facto dos números disponíveis indicarem que, em muitos países, o pessoal dos serviços de inspecção do trabalho é ainda predominantemente do sexo masculino³ ou não reflecte a proporção de mulheres na força de trabalho. Além disso, a proporção de mulheres nos serviços de inspecção nem sempre é fácil de interpretar.⁴ Considerando o importante papel que existe para as mulheres no sistema de inspecção do trabalho, espera-se que sejam dados mais passos no sentido de encorajar o recrutamento, formação e promoção de mulheres inspetoras e de garantir uma maior consciência das questões de género em todo o sistema de inspecção.

O papel das mulheres na inspecção do trabalho

179. Embora os instrumentos sugiram que existem funções especiais que poderiam ser atribuídas a mulheres-inspetoras, poucos são os governos que reportaram uma tal prática.⁵ Nas *Honduras*, por exemplo, as mulheres-inspetoras têm a seu cargo as inspecções relacionadas com trabalho infantil e o emprego de mulheres, as condições de saúde e

² *Austrália* (por exemplo, Austrália Ocidental: Lei sobre Igualdade de Oportunidades, 1984; Território do Norte: Lei não-discriminação). Nas *Fiji*, a Comissão de Serviço Público adoptou o princípio da igualdade de oportunidades no emprego, que encoraja o recrutamento de mulheres e homens em igual número para os serviços de inspecção; *Haiti* (artigo 432 do Código do Trabalho); *República Árabe da Síria* (Lei que determina o estatuto dos funcionários públicos).

³ Na *Áustria*, em termos globais, 22,8 por cento dos inspectores eram mulheres em 2001. Contudo, as mulheres representavam apenas 0,5 por cento dos inspectores que trabalhavam no sector dos transportes. Nos *Camarões*, existiam 9 mulheres inspetoras em 58 inspectores em 2004; no *México*, 24 dos 218 inspectores eram mulheres; na *Eritreia*, apenas existia uma mulher entre 19 inspectores.

⁴ Na *África do Sul*, 41,9 por cento da força de trabalho é constituída por mulheres; no *Chile*, 50 por cento; *Mongólia*, 36,5 por cento; *Suécia*, 40 por cento.

⁵ Na *Suíça*, de acordo com o artigo 79º da Portaria Nº 1 de 10 de Maio de 2000 relativa à Lei do Trabalho (OLT 01), os cantões devem assegurar-se de que são mulheres inspetoras que investigam, ou que são chamadas a lidar com, questões que afectam especificamente mulheres-trabalhadoras.

segurança nos locais de trabalho e fiscalização da aplicação das disposições relativas ao salário mínimo. Na *Áustria*, são destacadas para inspeccionar as condições genéricas de trabalho e de vida em empresas onde as mulheres e os jovens constituem a maioria dos trabalhadores. No *Sri Lanka*, existe um departamento que lida com as matérias relacionadas com mulheres e crianças, chefiado por uma mulher que é Comissária para o Trabalho, apoiada por dois outros altos funcionários para as questões laborais que são também mulheres. No *Gana*, foi criado em 2001 um Gabinete para os Assuntos das Mulheres no seio do Ministério do Trabalho que lida com os problemas das mulheres no trabalho (nomeadamente, com situações de assédio sexual).

II. Qualificações exigidas

180. As responsabilidades que acarretam as inspeções do trabalho são de natureza tal que os homens e mulheres que as assumem têm de ser recrutados tendo em conta as suas qualificações e as qualidades pessoais necessárias para o desempenho de tais funções. Tal significa que os inspectores do trabalho devem ser recrutados de acordo com procedimentos adequados. Além disso, o seu emprego deve ser regulado por condições de serviço e um estatuto que assegure a estabilidade de que necessitam para desempenharem as suas tarefas em conformidade com a legislação no que se refere às suas competências e responsabilidades e sem quaisquer influências externas inconvenientes.

A. Recrutamento e formação inicial

181. Nos termos do Artigo 7º, nº 1 da Convenção Nº 81 e do Artigo 9º, nº 1 da Convenção Nº 129, o recrutamento dos inspectores do trabalho será feito unicamente com base na aptidão do candidato para o exercício das funções a desempenhar, sob reserva das condições que a lei nacional impuser para o preenchimento de cargos públicos.

182. As aptidões em causa incluem, como em qualquer outra profissão, qualificações e competências técnicas reconhecidas, mas também as capacidades pessoais e psicológicas necessárias para lidar com uma grande diversidade de pessoas e situações de um modo que seja, ao mesmo tempo, firme e flexível. Alguns governos fizeram referência às condições específicas exigidas.⁶ Essas condições variam significativamente de país para país. Por exemplo, a pertença a uma organização de empregadores ou trabalhadores impede o acesso à profissão no *México*,⁷ enquanto constitui um requisito para a mesma no *Luxemburgo*.

183. A imparcialidade, integridade e discrição são, de qualquer modo, qualidades essenciais de um inspector do trabalho e fundamentais para angariar o apoio dos parceiros sociais para a prossecução dos princípios e objectivos da inspecção do trabalho. Segundo o Artigo 7º, nº 2 da Convenção Nº 81 e o Artigo 9º, nº 2 da Convenção Nº 129, os meios para verificar tais aptidões serão determinados pela autoridade competente. Na opinião do Comité, entrevistas apropriadas e em profundidade dos candidatos a uma posição de inspector do

⁶ No *Brasil*, um candidato deve gozar de todos os seus direitos políticos, ter cumprido as suas obrigações militares e eleitorais, e estar em boas condições físicas e mentais. Nos *Camarões*, um candidato deve estar em boas condições físicas e mentais; na *China*, a rectidão, honestidade, diligência e integridade são as qualidades exigidas ao abrigo do artigo 2º do Regulamento sobre a inspecção do trabalho. Na *Eslováquia*, nos termos do artigo 1º da Lei sobre inspecção do trabalho de 8 de Fevereiro de 2000, nada deve constar do registo criminal do candidato; o mesmo requisito existe na *Roménia*, segundo o artigo 50º da Lei Nº 108/1999; no *Luxemburgo*, nos termos do artigo 7º, nº 3 da Lei de 4 de Abril de 1974; e na *Letónia*, ao abrigo do artigo 7º da Lei sobre o Serviço Civil do Estado.

⁷ Artigo 546 da Lei Federal sobre o Trabalho.

trabalho, conduzidas no respeito pelos princípios de justiça e objectividade, são a melhor forma de a autoridade competente seleccionar os candidatos mais adequados.

184. O Artigo 7º, nº 3 da Convenção Nº 81 e o Artigo 9º, nº 3 da Convenção Nº 129 estabelecem que os inspectores do trabalho deverão receber uma formação adequada ao exercício das suas funções. A Recomendação sobre a Inspecção do Trabalho (Agricultura), 1969 (Nº 133) indica, além disso, que os candidatos às posições mais elevadas nas inspecções do trabalho deverão possuir qualificações académicas ou profissionais adequadas ou ter adquirido experiência prática considerável em administração do trabalho (Parágrafo 5), e que os candidatos às outras posições nos serviços de inspecção deverão, se o nível de educação no país o permitir, ter concluído o ensino secundário geral, complementado, se tal for possível, por formação técnica adequada, ou ter adquirido experiência administrativa ou prática adequada em questões laborais (Parágrafo 6).

185. Na maioria dos países, os candidatos a posições de inspector do trabalho, tal como os candidatos a outras posições comparáveis na administração pública, devem possuir um diploma universitário e passar exames de entrada na profissão.⁸

186. Num número crescente de países, para além de uma formação básica inicial, é também exigida uma formação complementar específica de natureza teórica e prática aos novos candidatos.⁹

⁸. No *Canadá*, nas províncias de Alberta e Nova Brunswick; em *França*; no *Japão*, a formação é dada no Colégio do Trabalho do Instituto Japonês para a Política e Formação Laboral; no *Libano*, os inspectores do trabalho devem obter aprovação nos exames finais que se realizam no departamento de assuntos sociais e culturais da Escola Nacional de Administração, em conformidade com o Decreto Nº 112/59 de 12 de Junho de 1959.

⁹. Na *Áustria*, nos termos da Portaria BGBL Nº 670/1990, a formação inicial dos inspectores do trabalho é complementada por diversos cursos, antes da sua nomeação oficial: cursos em grupo organizados num local de trabalho para a sua especialização (4-6 semanas); uma colocação individual de natureza prática (3-8 meses consoante a especialização do inspector); cursos básicos e especializados (3-5 semanas) e um curso de preparação para o exame final (oito semanas). Na *Bélgica*, ao abrigo do Decreto Real de 20 de Setembro de 1963 sobre a formação profissional dos funcionários do Ministério dos Assuntos Sociais, os inspectores-formandos participam num curso de formação de 12 meses que inclui aulas, conferências, e revisões de preparação para o exame de entrada final. Na *Bulgária*, os candidatos a uma posição de inspector do trabalho têm de se submeter a um período de estágio de um ano, após o qual realizam um exame final para poderem ser nomeados a título definitivo. Depois disso, submetem-se a um curso de formação obrigatório ministrado por inspectores mais graduados acerca da aplicação da legislação sobre inspecção do trabalho. Nos *Camarões*, a formação básica exigida é ministrada na Escola Nacional de Administração e Justiça, no ministério do trabalho, ou em escolas estrangeiras ou internacionais constantes de uma lista estabelecida pela Portaria Nº 133/CAB/PR de 2 de Junho de 1977. No decurso da sua carreira, os inspectores do trabalho recebem formação adicional sob a forma de cursos, seminários, e mesmo estudos universitários sob a égide do Centro Regional Africano do Trabalho (CRADAT). O Governo da *Dinamarca* indicou que os novos inspectores do trabalho devem frequentar um programa de formação específico que inclui formação ministrada em delegações regionais da inspecção do trabalho, um curso geral introdutório de três dias sobre a organização e o papel da Autoridade Nacional para o Ambiente de Trabalho, e sobre legislação relevante, um curso de formação que lida especificamente com os conhecimentos básicos sobre questões relacionadas com o ambiente de trabalho e, finalmente, uma visita aos outros departamentos da Autoridade Nacional para o Ambiente de Trabalho. Nas *Honduras*, uma vez concluída a nomeação dos inspectores, a sua formação é complementada por formação de natureza prática e teórica supervisionada por inspectores do trabalho experientes que avaliam as capacidades dos novos inspectores, um curso com a duração de um dia sobre técnicas de investigação, em particular, e seminários. A *Letónia* indicou que os novos inspectores recebem 240 horas de formação complementar após a sua nomeação. O governo da *Maurícia* indicou que é dada formação prática e teórica intensiva aos inspectores nos diferentes departamentos do Ministério responsável pelo trabalho e, para alguns deles, também no Centro Internacional de Formação da OIT. No Reino Unido, para além de um diploma inicial, os inspectores de saúde e segurança no trabalho são submetidos a um programa de formação durante dois anos, sob a supervisão de inspectores experientes, que inclui cursos teóricos especializados, com vista à obtenção de um diploma de pós-graduação em saúde e segurança no trabalho. Além disso, todos os inspectores participam em iniciativas de formação no serviço durante as respectivas carreiras, com o objectivo de actualizarem os seus conhecimentos e competências. Os inspectores que trabalham na agricultura recebem formação específica a fim de entenderem melhor o sector e os seus riscos específicos.

B. Formação complementar

187. O desempenho das diversas tarefas que fazem parte da actividade de inspecção do trabalho exige uma razoável familiaridade com diversos aspectos da legislação, economia e ciências sociais, e dos sectores de actividade económica em que os inspectores levam a cabo inspecções e onde fornecem conselhos e informações a empregadores e trabalhadores. Um conhecimento aprofundado das ferramentas cada vez mais sofisticadas e poderosas de informação é necessário num numero crescente de países para a gestão e avaliação dos dados estatísticos que são essenciais ao bom funcionamento dos sistemas de inspecção. Além disso, entre a adopção dos instrumentos de 1947 e 1969, as observações mostraram que a formação básica inicial, mesmo quando consolidada através de uma formação adicional durante um período de estágio, não era suficiente para manter as competências de que os inspectores do trabalho necessitam para desempenharem tarefas que são cada vez mais complexas. Os desenvolvimentos tecnológicos e nos métodos de trabalho em todos os sectores da economia foram acompanhados por um crescimento constante do conhecimento sobre o impacto desses factores na saúde e segurança no trabalho e na produtividade. A importância de uma formação avançada para os inspectores no decurso da sua carreira inspectiva tornou-se por demais óbvia. E conduziu à adopção de legislação nacional relevante bem como, a nível internacional, do Artigo 9º, nº 3 da Convenção Nº 129 que estabelece que os inspectores do trabalho na agricultura devem receber uma formação adequada para o exercício das suas funções, sendo tomadas medidas para assegurar de maneira apropriada o seu aperfeiçoamento no decurso do seu trabalho, algo que de resto já estava previsto no Artigo 7º, nº 3 da Convenção Nº 81.

Formação para uma inspecção do trabalho integrada na Bulgária, 1999-2005

No âmbito deste projecto da OIT financiado pela Alemanha, a Bulgária levou a cabo uma reforma da sua inspecção do trabalho, tendo realizado uma revisão do seu Código do Trabalho de modo a que as actividades relacionadas com a fiscalização da aplicação das leis e aconselhamento, inspecção do trabalho, saúde e segurança no trabalho e condições de trabalho dos serviços de inspecção pudessem ser integradas no trabalho diário de cada inspector.

Um programa intensivo de três anos de “formação de formadores” serviu de apoio ao período de transição durante o qual mais de 300 inspectores receberam formação. O novo serviço de inspecção “integrado” executa agora as suas actividades na base do princípio de “um inspector para uma empresa”, tendo aumentado significativamente as suas competências em matéria de planeamento e realizando as inspecções de um modo mais holístico, com a utilização de métodos de inspecção preventivos.

Em resultado desta abordagem integrada do trabalho de inspecção, o número de visitas de inspecção relacionadas com questões de segurança e saúde no trabalho e outras matérias relacionadas aumentou de 20 251 em 1998 para 32 271 em 2003. O número de queixas investigadas duplicou de 3437 em 1998 para 6857 em 2003. Além disso, os serviços de inspecção recrutaram 70 novos inspectores em 2003 e 2004. O êxito do projecto pode também ser medido pela avaliação independente do Comité de Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho (Senior Labour Inspection Committee, SLIC), que confirmou de novo que a Bulgária cumpre agora todos os critérios para a adesão à UE no domínio da inspecção do trabalho.

188. Com algumas excepções, os governos não comunicam com regularidade informações pormenorizadas sobre a formação complementar dos inspectores.¹⁰ Nalguns países, é

¹⁰. O relatório anual sobre as actividades da inspecção do trabalho enviado pela França refere regularmente, para além das disposições legais relativas aos métodos de recrutamento e condições dos inspectores, informações estatísticas e temáticas sobre a formação em serviço (incluindo formação de formadores) disponibilizada aos inspectores pelos serviços centrais e delegações regionais do Instituto Nacional do Trabalho, Emprego e Formação Profissional. Em 2000 foi criado um sistema de informação

ministrada formação específica aos inspectores em resposta a pedidos específicos.¹¹ Com base nas informações que lhe foram enviadas, o Comité conclui que, particularmente nos países menos desenvolvidos, os funcionários das inspecções do trabalho só recebem, com frequência, uma formação inicial limitada, tendo poucas oportunidades para receber formação complementar em serviço. A experiência adquirida individualmente pode, nesses casos, compensar a ausência de oportunidades de formação. Nalguns países, é ministrada formação sobre matérias específicas aos inspectores do trabalho no âmbito de acordos bilaterais.

189. A este respeito, uma organização de empregadores considerou que a OIT devia realizar um estudo sobre os problemas que afectam os sistemas de formação complementar dos inspectores.¹²

190. O Governo da Croácia lamenta o impacto que a ausência de fundos tem sobre as oportunidades de formação do pessoal dos serviços de inspecção, num contexto em que existem alterações frequentes da legislação e regulamentos, e constante introdução de novas tecnologias no mundo do trabalho. Na Bielorrússia, de acordo com o Governo, as condições de serviço, aliadas à situação económica geral, estão a levar os inspectores a abandonarem a inspecção do trabalho. Nos países em vias de desenvolvimento, a ausência de fundos constitui o maior obstáculo à formação institucional e regular dos funcionários dos serviços de inspecção; em resultado desta situação, foram criados nalguns casos organizações externas¹³ ou organismos regionais para esse fim. A OIT tem participado activamente em tais iniciativas em África, na Ásia, América Latina e nas Caraíbas, graças ao apoio dado por doadores financeiros internacionais.¹⁴ Em diversos países, os cursos de formação também são organizados pela própria OIT, ou com

sobre inspecção do trabalho que exigia formação específica para todos os inspectores no sistema de inspecção. Em Portugal e Espanha, são publicadas nos relatórios anuais de inspecção informações pormenorizadas, em particular sobre os tipos de cursos de formação, os temas abordados e o número de participantes. Na República Dominicana, os inspectores do trabalho devem participar regularmente em curso de formação ministrados na Escola de Formação Técnica no Trabalho. Na Finlândia, os cursos de formação são organizados pelos serviços de inspecção e os inspectores podem participar em cursos de formação internos ou externos. Na Hungria, a formação especializada em serviço é organizada pela Inspeção Nacional para a Segurança e o Trabalho. O Governo do Líbano indicou que são organizadas regularmente sessões de formação para os inspectores, em colaboração com a OIT, a Organização Árabe do Trabalho e a UNICEF. Os inspectores que são engenheiros e médicos recebem formação especializada com a colaboração de instituições de ensino especializado. O Governo da Malásia indicou que os inspectores do trabalho podem participar em cursos de formação específicos privadamente, no âmbito do Instituto Nacional para a Saúde e Segurança no Trabalho, ou cursos universitários relacionados com as suas funções. O Governo do México indicou que os inspectores do trabalho a nível federal e local recebem formação em serviço. O Governo das Filipinas indicou que o Centro Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho organiza cursos de formação teóricos e técnicos complementares. Na Roménia, o Instituto Nacional de Administração ou outras instituições reconhecidas organizam cursos de desenvolvimento profissional durante um mínimo de sete dias por ano. Em particular, foi elaborado um programa nacional sobre segurança e saúde no trabalho para inspectores para o período 2002-07. Relativamente a este programa, 60 inspectores receberam formação como instrutores e foram desenvolvidos métodos de informação.

¹¹. Por exemplo, em *El Salvador*, para além da formação em serviço sobre as normas nacionais e internacionais aplicáveis, os inspectores recebem formação sobre novas relações laborais. Em *Marrocos*, o Governo declarou ter organizado um curso de formação sobre liberdade de associação, negociação colectiva e relações laborais. O Governo de *Cabo Verde* indicou que os inspectores do trabalho receberam formação, em particular sobre os procedimentos a adoptar em situações de infracção à legislação sobre o trabalho.

¹². A Confederação Portuguesa do Turismo.

¹³. Por exemplo, no *Koweit*, um acordo entre o Ministério dos Assuntos Sociais e o Instituto de Educação Geral Aplicada permite a organização de cursos de formação para os inspectores, que também podem participar em cursos e seminários organizados pelo Centro Regional Árabe para a Administração do Trabalho. No *Iémen*, o Governo indicou ser sua intenção organizar cursos de formação em coordenação com a Organização Árabe do Trabalho.

¹⁴. O Centro Regional Africano para a Administração do Trabalho, para os países africanos francófonos (CRADAT); o Centro Regional Africano para a Administração do Trabalho, para os países africanos anglófonos (ARLAC); o Centro Regional da Ásia-Pacífico para a Administração do Trabalho, para os países da região Ásia-Pacífico; o Centro Inter-Americano para a Administração do Trabalho, para os países latino-americanos (CIAT); o Centro para a Administração do Trabalho das Caraíbas (CLAC).

o seu apoio.¹⁵ A inspeção nacional do trabalho da Polónia assinou acordos de cooperação com organismos relevantes na Bulgária, Sérvia e Montenegro e Ucrânia com vista ao intercâmbio de informações sobre as respectivas experiências e progressos, em particular no que diz respeito ao recrutamento e formação de inspectores.

191. Alguns países indicaram que os inspectores recebem formação especial para investigar situações de trabalho infantil.¹⁶

Um manual da OIT para inspectores do trabalho sobre VIH/SIDA

A OIT publicou um manual para ajudar os inspectores do trabalho a integrarem medidas de combate ao VIH/SIDA nas suas actividades, a desenvolverem instrumentos e métodos com essa finalidade, bem como a implementarem as orientações que constam do repertório de recomendações práticas (*code of practice*) sobre VIH/SIDA e o mundo do trabalho (2001). Este repertório contém informações relevantes sobre a importância dos locais de trabalho no combate à epidemia, o envolvimento dos inspectores do trabalho nessa tarefa, e particularmente sobre o princípio da prevenção no domínio da segurança e saúde no trabalho. *

* *HIV/AIDS and work: A handbook on HIV/AIDS for labour and factory inspectors*, publicado pelo Programa da OIT sobre VIH/SIDA e o Mundo do Trabalho, Genebra, Fev. 2005.

192. Existem poucas informações disponíveis acerca da formação dos trabalhadores no domínio da igualdade e das práticas antidiscriminatórias, e em particular da igualdade de remuneração. Em diversas ocasiões, o Comité chamou a atenção para a necessidade de os inspectores compreenderem e estarem bem treinados na aplicação do princípio do salário igual para homens e mulheres para trabalho de igual valor, a fim de poderem desempenhar adequadamente as suas funções essenciais nesta importante área.¹⁷

III. Composição do quadro de pessoal das inspeções do trabalho

A. Número de funcionários

193. A inspeção do trabalho envolve diversas categorias de funcionários. Nos serviços centrais e nas delegações regionais e locais, trabalham lado a lado funcionários técnicos e administrativos, assistentes administrativos, secretário(a)s, recepcionistas e pessoal de manutenção. Apenas os funcionários que realizam trabalho que é parte integrante das funções de inspeção, tal como definidas nos instrumentos, podem geralmente ser designados inspectores do trabalho, embora possam, na verdade, ter um título diferente. Podem ser atribuídas responsabilidades em missões de inspeção do trabalho a alguns funcionários, quer como inspectores ou assistentes dos inspectores, embora os mesmos não preencham as condições exigidas pelas Convenções.

¹⁵ Por exemplo, no *Benim e Burkina Faso*. O apoio da OIT também foi solicitado pelos Governos da *Bolívia e Cuba*. Na *Maurícia*, foi organizado um seminário sobre o papel da inspeção do trabalho, particularmente no domínio da saúde e segurança no trabalho, em colaboração com o Centro Regional Africano para a Administração do Trabalho. (ARLAC). Alguns inspectores da *Jordânia* receberam formação no Centro Internacional de Formação da OIT, em Turim.

¹⁶ Por exemplo, a *Argentina, El Salvador, Quênia, República Unida da Tanzânia, Turquia e Uganda*.

¹⁷ A formação sobre o princípio da remuneração igual é correntemente ministrada no *Togo, Eslováquia, Roménia e Portugal*, e sobre discriminação em geral na *Argentina* e no *México*.

194. Embora sejam regularmente enviadas à OIT informações sobre o número de inspectores do trabalho ou funcionários dos serviços de inspecção, é todavia difícil avaliar a sua exactidão à luz das disposições relevantes das Convenções. Em particular, faltam as informações que permitiriam esclarecer em que medida o número de inspectores em exercício é decidido usando os critérios relevantes. Além disso, a diversidade de nomes por que são designados os diferentes funcionários dos serviços de inspecção referidos nos instrumentos tornam extremamente difíceis quaisquer comparações.¹⁸

195. Embora indicasse que o número de funcionários dos seus serviços de inspecção tinha recentemente aumentado, o Governo da *República Centro-Africana* revelou que, por insuficiência de fundos, não era possível pagar as despesas de deslocação dos inspectores e que a actividade principal da inspecção do trabalho consistia na resolução de conflitos laborais. A este respeito, o Comité vê-se obrigado a chamar a atenção dos governos para o princípio segundo o qual o número de inspectores do trabalho deve ser fixado tendo em conta os meios materiais de execução postos à sua disposição, em conformidade com o Artigo 10º, alínea b) da Convenção N° 81 e Artigo 14º, alínea b) da Convenção N° 129.¹⁹

B. Colaboração com especialistas e consultores técnicos

196. Para serem eficazes, as inspecções dos locais de trabalho devem permitir a detecção de perigos potenciais, de modo a que possam ser tomadas medidas para os eliminar ou reduzir tanto quanto possível. Tais inspecções exigem frequentemente um nível elevado de conhecimentos e competências especializados, sendo por isso matéria para consultores técnicos especializados. Os inspectores devem colaborar com esses especialistas ou consultores técnicos na realização de inspecções técnicas para as quais as suas próprias qualificações não são suficientes. Tal está previsto no Artigo 9º da Convenção N° 81 e no Artigo 11º da Convenção N° 129. A Convenção N° 81 estabelece especificamente que peritos e técnicos devidamente qualificados, designadamente médicos, mecânicos, electricistas e químicos, deverão colaborar com a inspecção a fim de assegurar a aplicação das disposições legais relativas à higiene e à segurança dos trabalhadores no exercício da sua profissão e averiguar os efeitos resultantes dos processos empregados, das matérias utilizadas e dos métodos de trabalho sobre a higiene e segurança dos trabalhadores.

¹⁸. Por exemplo, em 2001, na *Bélgica*, 45 inspectores sociais incluindo dez directores e 145 supervisores sociais divididos em duas categorias trabalhavam no Ministério dos Assuntos Sociais, Saúde Pública e Ambiente; 25 inspectores e 122 supervisores trabalhavam no Serviço Nacional de Segurança Social; e 30 inspectores e seis supervisores no Instituto Nacional para os Seguros de Saúde e Doença. A *Bulgária* possuía 355 inspectores em 2004; os *Camarões* tinham 75 em 2000; a *China* tinha 43 000, dos quais 19 000 a tempo inteiro e 24 000 a tempo parcial em 2004; a *Dinamarca* tinha 714 inspectores, 444 dos quais estavam destacados nas delegações regionais em 2000; a *Finlândia* tinha 389 inspectores e supervisores em 2004; Em *França*, um estudo comparativo realizado em 2001 revelou que o número de funcionários nos serviços de inspecção diminuíra 9,7 por cento ao longo de 15 anos, embora tivesse havido um aumento de 26 por cento no número de locais de trabalho sujeitos a inspecção. A *Grécia* tinha 1048 inspectores em 2003; as *Honduras* tinham 115 inspectores, incluindo 14 em saúde e segurança no trabalho, em 2003; na *Malásia*, o valor de 279 indicado em 2003 abrangia todos os funcionários, independentemente das funções que exerciam; em *Malta* havia cinco funcionários públicos que fiscalizavam os contratos de trabalho e as condições de trabalho em 2001; na *Mongólia* havia 73 inspectores e no *México* 218 inspectores, na *Filipinas* 208, e na *Roménia* 1416 em 2004; a *Eslovénia* tinha 106 funcionários na inspecção do trabalho, 76 dos quais eram funcionários autorizados, 73 dos quais a tempo inteiro em 2001.

¹⁹. Os serviços técnicos da OIT responsáveis pela inspecção do trabalho consideram que o número de inspectores do trabalho relativamente ao número de trabalhadores deveria aproximar-se dos seguintes rácios: nas economias de mercado industriais: 1/10000; nas economias em processos rápidos de industrialização: 1/15000; nas economias em processos de transição: 1/20000; nos países menos desenvolvidos: 1/40000.

197. Nas últimas décadas, a formação de base desses funcionários tem-se diversificado, enquanto que as equipas de inspectores do trabalho se vêm tornando cada vez mais especializadas numa ampla gama de domínios, especialmente em medicina, ergonomia e psicologia, em particular nos países industrializados.

198. Quando as condições nacionais o permitirem, é desejável que esses consultores técnicos ou especialistas sejam integrados nas equipas de inspecção do trabalho.²⁰ O Governo da *Grécia* indicou que quase um terço do seu pessoal na inspecção do trabalho é possuidor de diplomas universitários em engenharia, medicina e ciência. Na *Dinamarca*, as equipas de inspecção incluem consultores técnicos e especialistas em psicologia, ergonomia, farmacologia e fisioterapia. Quando estes especialistas não fazem parte da inspecção do trabalho, o seu papel consiste em fornecer conselhos técnicos, chamando a atenção dos inspectores do trabalho para as suas conclusões na qualidade de peritos e fazendo recomendações com vista a rectificar situações potencialmente perigosas.²¹

199. Em muitos países, foram institucionalizados serviços médicos de inspecção do trabalho.²² São geralmente atribuídas aos inspectores-médicos as mesmas competências e responsabilidades que aos inspectores do trabalho, no seu domínio de especialização,²³ embora não seja sempre esse o caso, porque o alcance das suas actividades pode estar limitado por lei. Por exemplo, no *Benim*, um inspector-médico não pode apresentar uma injunção ou preparar um relatório sobre uma violação, uma vez que tal só pode ser feito por um inspector do trabalho depois de ter visto o relatório do inspector-médico.²⁴

200. Nos termos do Artigo 8º, nº 2 da Convenção Nº 129, os Membros terão a faculdade de incluir no seu sistema de inspecção do trabalho na agricultura agentes ou representantes das organizações profissionais, cuja acção complementaria a dos funcionários públicos. Esses agentes ou representantes devem beneficiar de garantias quanto à estabilidade das suas funções e estar ao abrigo de qualquer influência exterior. A aplicação prática desta norma não pode ser avaliada por ausência de informações.

²⁰. Na *Finlândia*, a maioria dos inspectores do trabalho possui competências especializadas em domínios específicos, tais como instalações industriais, química ou tecnologia industriais. Na *Malásia*, o pessoal dos serviços de inspecção inclui engenheiros, especialistas em saúde industrial e médicos. No *Koweit*, alguns inspectores têm qualificações em sectores particulares, como electricidade ou mecânica.

²¹. No *Bahreïn*, o Governo indicou que especialistas em saúde e segurança no trabalho do Ministério da Saúde acompanham os inspectores do trabalho em cada visita. Na *Roménia*, e nos termos do artigo 8º da Lei Nº 188/1999, o recurso a especialistas ou agências especializadas rege-se pelo regulamento do serviço de inspecção sobre a organização do respectivo trabalho. Na *Tunísia*, e nos termos do artigo 176º do Código do Trabalho, a colaboração com especialistas técnicos apenas é permitida em situações em que existe um risco para a saúde e segurança.

²². Por exemplo, no *Chade*, *França*, *Guiné*, *República da Coreia*, *Mauritânia*, *Marrocos* e *Tunísia*.

²³. Nos *Camarões*, de acordo com o artigo 111º do Código do Trabalho; na *Mauritânia*, de acordo com o artigo 284º do Código do Trabalho; na *Nova Zelândia*, de acordo com o artigo 35º da Lei sobre a Saúde e Segurança no Emprego, Nº 96, 1992; no *Quénia*, de acordo com o artigo 51º da Lei sobre o Emprego, Nº 2/1976.

²⁴. Artigo 8º do Decreto Nº 008 do Ministério para a Administração Pública, Trabalho e Reforma Administrativa.

IV. Estatuto e condições de serviço dos funcionários das inspeções do trabalho

A. Estabilidade e independência

201 Nos termos do Artigo 6º da Convenção Nº 81 e Artigo 8º, nº 1 da Convenção Nº 129, o pessoal da inspeção será composto por funcionários públicos cujo estatuto e condições de serviço lhes garantam a estabilidade nos seus empregos e os tornem independentes de modificações do Governo ou de quaisquer outras influências externas inconvenientes.

202. Tal como o Comité sublinhou no seu anterior Estudo Geral sobre inspeção do trabalho, os inspectores não podem actuar com total independência, como é exigido pelas suas funções, se o seu serviço ou perspectivas profissionais dependerem de considerações políticas.²⁵ Esta pode ser uma questão particularmente sensível, se existir uma hierarquia de reporte dentro dos serviços de inspeção que pode inibir a implementação efectiva do papel dos inspectores.

203. Como se pode ver dos trabalhos preparatórios da Convenção Nº 81, o estatuto de funcionário público foi considerado necessário para o pessoal dos serviços de inspeção, uma vez que se considerou que era o estatuto mais adequado para garantir a independência e imparcialidade necessárias ao desempenho das suas funções. Enquanto funcionários públicos, os inspectores do trabalho são geralmente nomeados a título permanente e apenas podem ser demitidos por violação grave da ética profissional, que deverá ser definida nos termos mais precisos que for possível, de modo a serem evitadas interpretações arbitrárias ou impróprias. A decisão de demissão de um inspector, como qualquer outra decisão relacionada com a aplicação de uma sanção com consequências graves, deverá ser tomada, ou confirmada, por um organismo que ofereça as necessárias garantias de independência ou autonomia relativamente à cadeia hierárquica, e em conformidade com um procedimento que assegure o direito à defesa e ao recurso.

204. É essencial que os níveis de remuneração e perspectivas de carreira dos inspectores sejam tais que atraiam, retenham e protejam de qualquer influência imprópria pessoal de elevada qualidade.

205. De um modo geral, os inspectores do trabalho estão abrangidos pelas condições gerais de serviço do funcionalismo público, pelas disposições da legislação geral sobre o trabalho ou, em muitos países, por um regulamento especial que também se aplica a certas categorias de funcionários públicos a título permanente.²⁶ Os inspectores são por vezes

²⁵ Parágrafo 136 do Estudo Geral de 1985. Além disso, e como já foi referido, os agentes ou representantes das organizações profissionais, cuja acção complementar a dos funcionários públicos, devem beneficiar de garantias quanto à estabilidade das suas funções e estar ao abrigo de qualquer influência exterior. (Artigo 8º, nº 2 da Convenção Nº 129).

²⁶ Na *Argélia*, o Decreto Nº 91-44 de 16 de Fevereiro de 1991 sobre o estatuto especial aplicável à inspeção do trabalho; na *Áustria*, em conformidade com o Anexo I do Regulamento da Função Pública de 1979, BGGI Nº 33; no *Benim*, o Decreto Nº 85-375 de 11 de Setembro de 1985 sobre o estatuto especial de todos os funcionários dos ministérios do trabalho e recursos humanos. Na *Bolívia*, desde a adopção da Resolução Ministerial Nº 340/87 de 26 de Novembro de 1987 sobre o regulamento da inspeção do trabalho, esta constitui uma autoridade técnica nacional da administração pública sob a égide do Ministério do Trabalho, e o estatuto de funcionário público é garantido pelo artigo 35º do Regulamento da Inspeção do Trabalho. Na *Bósnia e Herzegovina*, ao abrigo da Lei sobre Administração do Estado e a Lei sobre a inspeção do trabalho. No *Brasil*, ao abrigo da Lei Nº 8112 de 11 de Novembro 1990. No *Congo*, o estatuto de funcionário público para os inspectores do trabalho é

empregados do Estado, sem serem considerados funcionários públicos.²⁷ Em *Malta*, por exemplo, os inspectores são nomeados por um período de três anos, que é automaticamente renovado se o seu desempenho for considerado satisfatório. O Governo confia na eficácia desta prática de recrutamento para garantir a estabilidade de emprego dos inspectores.

206. No *Luxemburgo*, os inspectores do trabalho, enquanto funcionários nomeados pelo Ministério do Trabalho de uma lista proposta pelos sindicatos mais representativos, são por vezes suspeitos de falta de isenção por causa das suas ligações sindicais. Contudo, eles só desempenham algumas funções de inspecção e, em particular, não podem elaborar autos de infracção, relatórios oficiais ou injunções, que são uma prerrogativa da autoridade central. Algumas inspecções são efectuadas por funcionários do antigo Departamento de Receitas Tributárias Aduaneiras, que conservaram o estatuto e direitos de agentes da polícia, e a quem estão atribuídos poderes para realizarem inspecções de segurança no trabalho e imporem multas e coimas, em particular nos sectores da construção civil e dos transportes rodoviários. A revisão das condições de serviço, métodos de recrutamento, formação e funções dos funcionários da inspecção do trabalho foi recomendada por uma missão internacional tripartida realizada sob os auspícios da OIT em 2002. O objectivo de uma tal revisão seria aproximar os aspectos referidos do princípio de independência consagrado no Artigo 6º da Convenção Nº 81.

207. O Comité regista que os inspectores do trabalho estão sujeitos a condições de trabalho particularmente difíceis na maioria dos países em vias de desenvolvimento.

208. Os instrumentos não referem o nível de remuneração dos inspectores do trabalho. No entanto, tal matéria está implicitamente abrangida pelo princípio das condições de serviço nos termos em que este é formulado no Artigo 6º da Convenção Nº 81 e Artigo 8º da Convenção Nº 129. O Comité é de opinião que este princípio abrange as questões remuneratórias, perspectivas de carreira e respeito pelas suas funções por parte do Governo.

estabelecido ao abrigo do artigo 152º da Lei Nº 6/96 de 6 de Março de 1996. Na *Grécia*, nos termos da lei Nº 2639/98 e do Código da Administração Pública, adoptado através da Lei Nº 2683/99. No *Lesoto*, ao abrigo do artigo 12º da Ordem que promulga o Código do Trabalho; no *Libano*, ao abrigo do Decreto Nº 112 de 12 de Junho de 1959, os trabalhadores da inspecção do trabalho são considerados funcionários públicos e estão sujeitos às condições de serviço da administração pública; no *Mali*, nos termos dos artigos L.292º e subsequentes do Código do Trabalho; na *Nicarágua*, de acordo com a Lei sobre Administração Pública e Carreiras na Administração de 2003, e o regulamento que a implementa; na *Tunísia*, ao abrigo do Decreto Nº 891 de 30 de Maio 1990.

²⁷. Na *Filipinas* e em *Singapura*, por exemplo.

Auditoria Tripartida no Luxemburgo, 2002

A pedido do Ministro do Trabalho do Luxemburgo, foi realizada em 2002, com o apoio da OIT, uma auditoria tripartida à inspecção do trabalho. Inspirando-se nas recomendações da auditoria, o *Luxemburgo* reestruturou os seus serviços de inspecção do trabalho com base numa abordagem de "gestão-por-resultados". Mais concretamente, foram apresentados ao Parlamento em 2002 quatro projectos-lei. O primeiro diz respeito à reforma da inspecção do trabalho, o segundo tem como objectivo a criação de um comité tripartido permanente para o trabalho e emprego, bem como uma instância de mediação tripartida. O terceiro projecto-lei propõe alterações à lei sobre saúde e segurança no trabalho. Finalmente, o último projecto-lei tem como objectivo a ratificação de 21 Convenções da OIT nos domínios da segurança e saúde no trabalho.

Na sequência dos resultados positivos da auditoria, o Luxemburgo organizou uma conferência tripartida conjunta UE/OIT sobre inspecção do trabalho integrada durante a qual os participantes, provenientes de mais de 75 países, desenvolveram novos conceitos para um sistema integrado de inspecção do trabalho. As conclusões finais apelavam à criação de um serviço integrado da OIT para a inspecção do trabalho, que cobrisse a segurança e saúde no trabalho e as condições de trabalho, e à formulação de um novo projecto financiado pela UE tendo em vista o reforço dos serviços de inspecção do trabalho nos países em vias de desenvolvimento e com economias em processos de transição.

Desde a auditoria no Luxemburgo, em 2002, foram realizadas auditorias análogas na *Índia*, *Cazaquistão*, *Letónia* e *Tailândia*. Para 2006 está planeada uma auditoria no *Brasil*.

B. Remuneração

209. No seu último Estudo Geral sobre inspecção do trabalho, o Comité registou que os níveis por vezes muito baixos dos salários dos inspectores do trabalho, combinados com a ausência de perspectivas de carreira, podem levar alguns inspectores a mudarem-se da inspecção do trabalho para outros sectores da administração pública mais prestigiados ou para o sector privado.²⁸ O Comité verifica que, na maioria dos países em vias de desenvolvimento, a probabilidade dos inspectores do trabalho gozarem de condições de trabalho que os encorajem a permanecer nos serviços de inspecção não é maior do que há 20 anos atrás, em particular por causa dos efeitos dos ajustamentos estruturais. Embora o Comité esteja consciente das severas restrições orçamentais com que os governos frequentemente se confrontam, sente-se obrigado a sublinhar a importância que atribui ao tratamento dos inspectores do trabalho de um modo que reflecta a importância e especificidades das suas funções e que tenha em conta o seu mérito pessoal.

210. Na África, a maioria dos países vinculados pelas Convenções reportaram carências de recursos humanos e financeiros. O Governo do *Mali* indicou que o salário-base de um inspector é calculado usando a mesma tabela salarial que é utilizada para os outros funcionários públicos. No entanto, os bónus que podem receber são comparáveis aos que são pagos aos funcionários dos Ministérios das Finanças e Obras Públicas. O Governo nota que esta situação está a forçar os inspectores a realizarem trabalho não-oficial remunerado, a aceitarem gratificações e mesmo a perderem o sentido do seu dever e empenhamento e a perderem a independência e objectividade; o Governo planeia, por isso, atribuir-lhes uma bonificação adicional para que fiquem protegidos de qualquer influência externa imprópria. Não existem informações estatísticas adequadas sobre os níveis de remuneração dos inspectores e, também, sobre a aplicação prática da legislação que, de um modo

²⁸. Estudo Geral de 1985 sobre inspecção do trabalho, parágrafo 148.

geral, está em conformidade com os princípios das Convenções.²⁹ Num relatório sobre os resultados da assistência técnica prestada pela OIT entre 2001 e 2005, o Ministério do Trabalho da *Maurícia* revelou, entre outras melhorias, a definição de um estatuto melhorado para os funcionários da inspecção do trabalho e a criação de novos perfis profissionais correspondendo aos diferentes níveis remuneratórios.

211. Na América Latina, as condições de emprego dos funcionários das inspeções do trabalho caracterizam-se, de um modo geral, por níveis de remuneração inadequados.³⁰ Em consequência, os inspectores do trabalho buscam outras fontes de rendimento, tal como um segundo emprego que, a maior parte das vezes, é junto de um empregador do sector privado. O Comité considera que o facto de um inspector desempenhar concorrentemente mais de uma função, mesmo quando está impedido de lidar com casos que tenham directa ou indirectamente que ver com as suas actividades privadas, como sucede no *Uruguai*,³¹ interfere com o desempenho das suas funções inspectivas.³² Na *Bolívia*, de acordo com o Governo, os inspectores do trabalho não gozam, na prática, de condições de serviço que lhes garantam estabilidade de emprego e assegurem a independência exigida pela Convenção N° 81. Tal facto leva-os a complementarem os seus salários muito baixos com outros trabalhos que lhes permitam preencher as necessidades básicas das suas famílias.³³

212. A *República da Coreia* aprovou uma lei, que entrará em vigor em 2006, e que autoriza a criação de sindicatos na administração pública. A implementação desta lei deverá ajudar a melhorar as condições de serviço dos inspectores do trabalho.

213. Na Europa, o nível de remuneração dos inspectores do trabalho varia grandemente entre países. Os novos membros da União Europeia estão a fazer esforços consideráveis para equiparem as suas inspeções do trabalho com os recursos humanos necessários ao desempenho das respectivas funções e para darem aos inspectores as condições remuneratórias e de desenvolvimento profissional que permitirão mantê-los no sistema de inspecção. Na *Letónia*, a lei prevê que os inspectores recebam, para além do seu salário mensal, diversos subsídios, tais como subsídios de família, subsídios de deslocação, bónus especiais por trabalho extra ou para condições de trabalho particularmente árduas, sendo igualmente custeada a formação para desenvolvimento pessoal e existindo a possibilidade de licenças para estudar.³⁴

214. Quando os inspectores não recebem uma remuneração correspondente às suas responsabilidades, é a própria inspecção do trabalho que é desvalorizada. No desempenho das suas funções, os inspectores podem deparar-se com situações em que são tratados com falta de respeito, o que afecta a sua autoridade. Níveis de vida baixos podem igualmente

²⁹ Por exemplo, no *Benim*, artigo 35° do Decreto DC 85-375 de 11 de Setembro de 1985 sobre o estatuto particular do serviço de administração do trabalho.

³⁰ É o caso da *Bolívia*, onde o salário mensal de um inspector do trabalho equivale a cerca de US\$165; no *Brasil*, onde até os salários daqueles que desempenham funções de gestão são baixos; na *Guatemala*, onde as horas extraordinárias não são pagas; no *Paraguai*, onde os salários são descritos como insuficientes, rondando os US\$350, segundo a Confederação Latino-Americana de Inspectores do Trabalho.

³¹ Lei N° 16226 de 29 de Outubro de 1991 que revoga o artigo 495° da Lei N° 15809 de 10 de Novembro de 1987.

³² Report III (Part IA) of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, ILC, 90th Session, 2002, pp. 256-257.

³³ A Associação dos Inspectores do Trabalho Uruguaios (AITU) chamou a atenção para a discriminação em termos salariais entre os inspectores do trabalho e os funcionários de outros serviços de inspecção, tais como os inspectores dos serviços tributários; em sua opinião, este facto sublinha a debilidade do pessoal da inspecção do trabalho.

³⁴ Artigos 23° a 32° da Lei sobre a Administração Estatal de 7 de Setembro de 2000.

expor os funcionários dos serviços de inspecção à tentação de tratarem certos empregadores de modo complacente em troca de favores. Em diversas ocasiões, a atenção do Comité foi chamada para o tratamento desfavorável de inspectores do trabalho, especialmente em comparação com aquele que é concedido aos inspectores dos serviços tributários ou mesmo a funcionários temporários empregados como inspectores do trabalho.³⁵

215. Nalguns países, foram tomadas medidas para motivar ou proteger os inspectores. Na *Arábia Saudita*, por exemplo, a ao abrigo de uma recomendação do governo, as delegações da inspecção do trabalho mais eficazes recebem prémios e privilégios.

C. Perspectivas profissionais

216. Perspectivas de carreira que tenham em conta a antiguidade e o mérito pessoal são essenciais para atrair e, especialmente, para reter funcionários qualificados e motivados nos serviços de inspecção do trabalho. Este aspecto essencial de gestão de recursos humanos é amplamente reconhecido nos países industrializados e a estabilidade do quadro de pessoal e as suas perspectivas de promoção e desenvolvimento profissional estão, por isso, garantidas. Nos países em vias de desenvolvimento, as condições económicas e sociais gerais afectam particularmente todos os níveis de responsabilidade na administração do trabalho. Mesmo quando existem disposições legais garantindo possibilidades atraentes de desenvolvimento profissional, a sua aplicação na prática é frequentemente limitada.

217. O Comité não dispõe de informações muito consistentes acerca do modo como se processa, em todo o mundo, o desenvolvimento das carreiras dos inspectores do trabalho. Se é verdade que os instrumentos relevantes não contêm orientações específicas sobre essa matéria, também é certo que a complexidade das funções de inspecção do trabalho e o grau de responsabilidade que envolvem exigem incentivos, incluindo perspectivas atraentes de desenvolvimento profissional que sejam pelo menos tão favoráveis quanto as que existem para outros funcionários públicos no mesmo país que executam tarefas de complexidade comparável e com graus de responsabilidade análogos.

218. Nos países onde as condições de serviço dos inspectores do trabalho são muito precárias, atitudes de falta de confiança na sua integridade, mais do que qualquer preocupação em mantê-los no serviço, parecem estar subjacentes à política de gestão das suas carreiras. Por exemplo, nalguns países da América Latina, os inspectores são transferidos de posto com pré-avisos muito curtos e sem qualquer consideração dos efeitos negativos que tais transferências têm sobre as suas famílias e vida social.³⁶ Nalguns países, os inspectores beneficiam, apesar de tudo, de algumas garantias de estabilidade do seu emprego. Assim, no *Japão*, o despedimento de um inspector tem de ser autorizado pelo Conselho para os Despedimentos.³⁷ Em *El Salvador*, um inspector do trabalho só pode ser despedido por uma decisão judicial e após um processo em que tem de ser respeitado o princípio do contraditório,³⁸ embora a maioria dos inspectores do trabalho sejam recrutados com contratos a termo certo com a duração de um ano.

³⁵. Na *Argentina*.

³⁶. Em particular na *Costa Rica*.

³⁷. Artigo 97º, nº 5 da Lei sobre Normas do Trabalho, revista em 4 de Julho de 2003.

³⁸. Decreto Nº 459 de 8 de Março de 1990.

219. Na opinião do Comité, a autoridade competente a nível nacional deve assegurar-se de que os inspectores do trabalho são tratados com o respeito que é devido às suas responsabilidades diárias e à importância social das suas funções. Os inspectores do trabalho devem poder alimentar expectativas de desenvolvimento profissional que valorizem a antiguidade no cargo, o entusiasmo e empenhamento, e qualquer comportamento não-profissional da sua parte, dependendo da gravidade, deverá ser penalizado em conformidade com procedimentos formais que protejam os inspectores de decisões arbitrárias.

220. O Comité regista que os inspectores do trabalho na *Austrália* estão abrangidos por um acordo colectivo respeitante a todas as matérias relacionadas com o seu estatuto e condições de emprego, tal como sucede com os outros funcionários públicos no Ministério do Emprego e Relações Laborais. Esse acordo estabelece as regras para a fixação dos salários e os aumentos salariais, compensações pela utilização das viaturas pessoais em serviço e flexibilidade nos horários de trabalho. O acordo define ainda mecanismos para a utilização racional das respectivas competências, estabelece percentagens e o modo de pagamento dos benefícios monetários e outros, pensões, etc. Uma vez que o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal é considerado um direito, os funcionários públicos podem recorrer a diversos mecanismos flexíveis de trabalho e a uma ampla gama de possibilidades de licenças de serviço.

221. O reconhecimento, reforço e utilização racional das competências dos funcionários são conseguidos através de incentivos baseados no desempenho para equipas de funcionários ou funcionários individuais e através de oportunidades para o desenvolvimento profissional e das respectivas carreiras.

D. Segurança física dos inspectores do trabalho

222. Nalguns países, para além de níveis remuneratórios desadequados e condições de emprego insatisfatórias, também os problemas de segurança física podem afectar seriamente o trabalho dos serviços de inspecção. Infelizmente, não são raras as situações em que os inspectores são ameaçados, insultados e mesmo atacados fisicamente por empregadores que têm objecções à sua presença em certos locais de trabalho. Os relatórios de inspecção ou os meios de comunicação têm chamado a atenção para incidentes de gravidade variável. O Governo da *Colômbia* explicou que as visitas de inspecção às explorações agrícolas são raras por causa da incapacidade do Governo para garantir a segurança física dos inspectores nalgumas regiões que são, na prática, zonas de guerra. A violência contra os inspectores atingiu níveis extremos no *Brasil* e em *França* em 2004, quando inspectores do trabalho que visitavam explorações agrícolas foram mortos.³⁹

³⁹. No *Brasil*, uma associação de inspectores do trabalho, a AGITRA, alegou falta de empenhamento por parte do governo para garantir condições mínimas de segurança para os inspectores quando se encontram a desempenhar as suas funções; e queixou-se de interferências políticas. Em *França*, os inspectores do trabalho e supervisores reagiram a esta situação exigindo ao Governo que garantisse o respeito necessário pela sua profissão, para que os inspectores pudessem afirmar a sua autoridade aos olhos do público em geral e, em particular, dos empregadores, através de acções judiciais contra aqueles que insultassem ou difamassem inspectores do trabalho. No contexto da União Europeia, o Comité dos Altos Responsáveis das Inspeções do Trabalho (CARIT) analisou os incidentes relacionados com inspeções e os casos de violência contra inspectores do trabalho.

V. Obrigações dos inspectores do trabalho

223. Como modo de contrabalançar os importantes poderes que lhes são conferidos para o desempenho das suas funções, os inspectores têm de estar vinculados a obrigações que garantam que tais funções são exercidas com total independência, discrição e imparcialidade e que eles gozam da confiança tanto dos empregadores como trabalhadores. O Artigo 15º da Convenção Nº 81 e o Artigo 20º da Convenção Nº 129 estabelecem que, sob reserva das excepções que a legislação nacional possa prever, os inspectores do trabalho não poderão ter nenhum interesse directo ou indirecto nas empresas submetidas à sua fiscalização; serão obrigados, sob pena de sanções penais ou de medidas disciplinares adequadas, a guardar sigilo, mesmo depois de terem deixado o serviço, sobre os segredos de fabrico ou de comércio ou processos de exploração de que possam ter tido conhecimento no desempenho das suas funções; e deverão considerar como confidenciais todas as fontes de denúncia que lhes assinalem um defeito de instalação ou uma infracção às disposições legais e abster-se de revelar à entidade patronal ou ao seu representante que a visita de inspecção foi consequência de uma denúncia. Uma vez que estes princípios são formulados nos instrumentos em termos muito genéricos, cabe às autoridades nacionais competentes definir em termos específicos os conceitos de interesse, segredo e confidencialidade e, onde tal for apropriado, as circunstâncias excepcionais em que os inspectores do trabalho poderão ou deverão ser isentados das obrigações e proibições estabelecidas ou sob as quais elas poderão ser atenuadas a fim de garantir os objectivos das inspecções do trabalho.

224. Deve notar-se que, em muitos países, a legislação nacional retoma na sua totalidade as obrigações éticas consagradas nas duas Convenções.⁴⁰ Essas obrigações também podem ser definidas em regulamentos,⁴¹ bem como em códigos de conduta⁴² ou códigos deontológicos,⁴³ cujo alcance legal é incerto.

⁴⁰. Na *Bélgica* os artigos 12º e 13º da Lei de 16 de Novembro de 1972 sobre inspecção do trabalho; Decreto Real de 2 de Outubro de 1937; no *Brasil*, artigo 35º do Regulamento sobre Inspecção do Trabalho; na *Dinamarca*, artigo 3º da Lei Administração Pública sobre proibições e artigo 79º da Lei sobre o Ambiente de Trabalho; na *Finlândia*, artigos 5º, 6º e 7º da Lei Nº 131/1973 sobre a fiscalização da segurança e saúde no trabalho; no *Japão*, os artigos 103º e 104º da Lei da Administração Pública Nacional e o artigo 105º da Lei sobre Normas do Trabalho; no *Lesoto*, artigo 14, nº 3 do Código do Trabalho.

⁴¹. *Nicarágua*: as relações entre os inspectores do trabalho e as empresas que fiscalizam regem-se pelo Regulamento sobre inspectores do trabalho, Decreto Nº 13-97 de 27 de Fevereiro de 1997.

⁴². Por exemplo, na *Austrália*.

⁴³. Por exemplo, em *Malta*, o Código Deontológico para os funcionários públicos inclui todas as regras éticas definidas nas Convenções.

França: Preparação de um guia deontológico

Em França, a Missão de Apoio e Coordenação para os Serviços Descentralizados do Ministério do Trabalho (MICAPCOR), com o apoio técnico da OIT, iniciou a preparação de um guia deontológico para ser usado por todos os profissionais da inspecção do trabalho a todos os níveis de responsabilidade. A iniciativa destina-se a responder às preocupações manifestadas pelos inspec- tores locais e a ajudar a adaptar o melhor possível a conduta profissional dos inspectores do trabalho aos múltiplos desenvolvi- mentos no mundo do trabalho. Na opinião da MICAPCOR, os princípios de imparcialidade, não existência de nenhum interesse directo ou indirecto, discrição e confidencialidade, para serem aplicados em conformidade com a letra e o espírito das Conven- ções internacionais, exigem que sejam fornecidos a todos os profissionais dos serviços de inspecção esclarecimentos e exem- plos relevantes. Um grupo técnico composto por inspectores do trabalho experientes, incluindo representantes do Ministério do Trabalho, estruturas de inspecção do trabalho de âmbito regional, departamental e local de todos os sectores de actividade, está a preparar um guia que será o mais exaustivo possível. A participação de inspectores do trabalho e de controladores do trabalho de todas as gerações significa que o grupo de trabalho reflecte adequadamente a inspecção do trabalho a nível local. As con- clusões alcançadas relativamente a cada um dos temas examinados apresentam, conseqüentemente, a vantagem de tomarem em conta a diversidade de experiências encontradas em casos individuais e de, assim, proporcionarem aos inspectores menos experientes orientações para soluções que poderão ser aplicadas em diversas circunstâncias.

A. Proibição de qualquer interesse directo ou indirecto

225. Nos termos do Artigo 15º, alínea a) da Convenção Nº 81 e do Artigo 20º, alínea b) da Convenção Nº 129, os inspectores do trabalho não poderão ter nenhum interesse directo ou indirecto nas empresas submetidas à sua fiscalização. Este princípio está consagrado na legislação da maioria dos países e aplica-se aos inspectores, quer em razão do seu estatuto de funcionários públicos, ou ao abrigo de disposições específicas que determinam as funções dos inspectores do trabalho. No entanto, o Comité verificou que o conceito de “interesse directo ou indirecto” raramente é definido de modo suficientemente preciso de modo a permitir que se avalie o alcance exacto da proibição. Nalguns países, a proibição de ter algum interesse directo ou indirecto restringe-se a certas situações específicas que apenas em parte abrangem as circunstâncias em que os inspectores do trabalho podem ser influenciados por considerações de natureza pessoal no desempenho das suas funções relativamente a uma empresa. Na *Croácia*, por exemplo, um inspector do trabalho não está autorizado a realizar inspecções numa empresa em cuja gestão ele ou ela ou algum familiar próximo está envolvido ou tem qualquer tipo de interesse.⁴⁴

226. Em muitos países, a proibição de ter qualquer interesse directo ou indirecto destina-se a abranger vantagens que são essencialmente de natureza material e/ou pecuniária. Em muitos países, essa proibição aplica-se à oferta de presentes ou serviços pelos empregadores ou trabalhadores.⁴⁵

227. O Comité considera, a este respeito, que a expressão “nenhum interesse directo ou indirecto” deve ser entendida como abrangendo também quaisquer interesses pessoais de natureza psicológica, emocional, política ou outra por parte de um inspector que poderiam ser vistos, com um grau elevado de plausibilidade, como podendo comprometer

⁴⁴ Artigo 44º da Lei sobre inspecção do trabalho.

⁴⁵ Na *China*, os inspectores do trabalho e aqueles que lhes são próximos estão proibidos de usar a sua influência para obterem dinheiro, presentes ou serviços de empregadores ou trabalhadores sob a sua fiscalização. Na *Guatemala*, a aceitação pelos inspectores do trabalho de presentes de empregadores, trabalhadores ou sindicatos é passível de despedimento (artigo 281º, alínea k) do Código do Trabalho); no *México*, os inspectores do trabalho estão proibidos de receber presentes ou pagamentos dos trabalhadores, empregadores ou seus representantes.

a integridade da sua conduta profissional relativamente a certas empresas. A noção de interesse deve, por isso, ser definida na legislação nacional de modo não apenas a evitar situações onde existam conflitos claros de interesses, tal como a participação na gestão de uma empresa, quer directamente, quer através de um intermediário, a compra de acções ou outro envolvimento financeiro, ou um interesse na utilização de uma patente ou marca, mas também a permitir a identificação de quaisquer outras situações que possam, com elevado grau de plausibilidade, ser encaradas como podendo ter uma influência indevida no desempenho das funções do inspector.

228. Uma tal definição teria a vantagem de ser suficientemente precisa para servir de orientação aos inspectores do trabalho, por um lado, e à autoridade competente, por outro, em situações em que os interesses directos ou indirectos são proibidos, de modo a facilitar a aplicação de tal proibição e reforçar a integridade do sistema de inspecção. A falta de informações sobre o alcance prático da proibição aplicada aos inspectores de terem algum interesse em empresas sob a sua fiscalização parece reflectir deficiências na legislação relevante. Os governos de alguns países reportaram, ocasionalmente, a transferência de inspectores para evitar riscos de corrupção a que aqueles possam ter estado expostos. O Comité encoraja fortemente os governos a tomarem medidas para complementarem a legislação existente, de modo a garantirem aos empregadores e trabalhadores que qualquer infracção por um inspector ao trabalho à sua obrigação de não possuir quaisquer interesses directos ou indirectos pode ser objecto de procedimento judicial e de uma sanção.

B. Segredo profissional

229. No decurso das suas inspecções, os inspectores têm acesso a informações que os empregadores têm um interesse legítimo em manter confidenciais. Nos termos do Artigo 15º, alínea b) da Convenção N° 81 e do Artigo 20º, alínea b) da Convenção N° 129, os inspectores do trabalho serão obrigados, sob pena de sanções penais ou de medidas disciplinares adequadas, a guardar sigilo, mesmo depois de terem deixado o serviço, sobre os segredos de fabrico ou de comércio ou processo de exploração de que possam ter tido conhecimento no desempenho das suas funções.

230. Enquanto funcionários públicos, os inspectores estão normalmente vinculados a uma obrigação genérica de guardar segredo profissional em virtude das disposições que regem a administração pública e também, com muita frequência, das disposições específicas que se aplicam às funções de inspectores do trabalho.⁴⁶ A obrigação de guardar segredo profissional é estabelecida, em certos países, por um juramento que os inspectores têm de fazer antes de assumirem funções.⁴⁷

231. As excepções ao dever de guardar segredo profissional que estão previstas na legislação nacional de alguns países dizem respeito, essencialmente, a situações em que a notificação da polícia ou autoridades judiciais, entre outras, é necessária para proceder judicialmente em relação a uma infracção.

⁴⁶ Por exemplo: *Bahrein*, no artigo 151º da Lei do Trabalho para o sector privado de 1976; *Benim*, no artigo 268º do Código do trabalho; *Burkina Faso*, no artigo 219º do Código do Trabalho de 1992; *Camarões*, no artigo 106º do Código do Trabalho; *Luxemburgo*, no artigo 24º da Lei de 4 de Março de 1974; *Mali*, no artigo L293º do Código do Trabalho; *Marrocos*, no artigo 531º do Código do Trabalho; *Eslováquia*, no artigo 12º, n° 2 da Lei sobre a inspecção do trabalho.

⁴⁷ Por exemplo, na *Hungria*.

232. Uma vez que os interesses legítimos dos empregadores devem ser salvaguardados por protecções que são de natureza permanente, a obrigação de guardar segredo profissional mantém-se para os inspectores do trabalho mesmo depois de terem deixado o serviço. O Comité teve oportunidade de chamar a atenção de certos governos para a necessidade de alterarem a legislação dos seus países a este respeito.

233. O alcance da obrigação de guardar segredo profissional, tal como definida pela Convenções, difere de uns países para outros. Na *Bósnia e Herzegovina*, por exemplo, ela estende-se em geral aos dados e informações obtidos pelos inspectores no decurso do seu trabalho, e particular informações relacionadas com processos de fabrico e outras características específicas abrangidas pela lei. Em *França*, ela abrange os inspectores do trabalho, controladores do trabalho, médicos e engenheiros de segurança e aplica-se aos segredos de fabrico e, em termos genéricos, aos processos de trabalho.

234. A obrigação de guardar segredo profissional é frequentemente aplicada recorrendo a sanções.⁴⁸ No entanto, o Comité não dispõe de informações suficientes sobre a aplicação prática das disposições legais que estabelecem sanções para os inspectores que violem a obrigação de guardar segredo profissional.

C. Confidencialidade das fontes de denúncias

235. Nos termos do Artigo 15º, alínea c) da Convenção N° 81 e do Artigo 20º, alínea c) da Convenção N° 129, os inspectores do trabalho deverão considerar como confidenciais todas as fontes de denúncia que lhes assinalem um defeito de instalação ou uma infracção às disposições legais e abster-se de revelar à entidade patronal ou ao seu representante que a visita de inspecção foi consequência de uma denúncia.

236. O cumprimento desta obrigação é uma condição essencial da eficácia das inspecções do trabalho. Sem confidencialidade, os trabalhadores poderão hesitar em contactar a inspecção do trabalho por receio de represálias.

237. De acordo com as informações disponíveis, o cumprimento desta obrigação não levanta quaisquer dificuldades particulares. No entanto, as suas limitações revelam-se em situações específicas em que a investigação de casos individuais torna necessária a divulgação da identidade do autor da denúncia.⁴⁹ Em tais casos, admite-se que a necessidade de encetar acções eficazes para proteger a vítima tenha de prevalecer sobre a preocupação com a confidencialidade.

⁴⁸ Na *Guatemala*, por exemplo, os inspectores que violem a obrigação de guardarem segredo profissional podem ser sumariamente despedidos (artigo 281º, alínea k) do Código do Trabalho). O mesmo acontece nas *Honduras* (artigo 612º do Código do Trabalho).

⁴⁹ Esta situação foi referida, entre outros, pela *França* e *Nova Zelândia*.

Capítulo VI

Recursos das inspeções do trabalho

238. Para poder desempenhar eficazmente as suas funções, uma inspeção do trabalho não necessita apenas de um quadro de pessoal adequado, com condições apropriadas de recrutamento, formação e serviço; esses funcionários devem igualmente ser dotados dos recursos necessários para desempenharem as suas tarefas e garantirem que o seu papel e a importância do seu trabalho são adequadamente reconhecidos. Relativamente a esta questão, as Convenções sobre inspeção do trabalho estabelecem que cabe à autoridade competente tomar as medidas necessárias para que tal seja possível.

239. Nos termos do Artigo 11º da Convenção Nº 81 e do Artigo 15º da Convenção Nº 129, a autoridade competente tomará as medidas necessárias para fornecer aos inspectores do trabalho instalações locais adequadas às exigências de serviço e acessíveis aos interessados; facilidades de transporte necessárias ao exercício das suas funções no caso de não existirem ou serem deficientes os meios de transporte públicos; e a autoridade competente tomará as medidas necessárias para reembolsar os inspectores do trabalho de todos os gastos de deslocação e de quaisquer outras despesas necessárias ao exercício das suas funções. A Convenção Nº 129 acrescenta que as repartições locais de inspeção deverão ser dispostas de maneira adequada às necessidades do serviço, tanto quanto possível acessíveis a todos os interessados e situadas em lugares escolhidos em função da situação geográfica das empresas agrícolas e das facilidades de comunicação existentes. A Recomendação Nº 133 sugere, além disso, que os empregadores nas empresas agrícolas disponibilizem aos inspectores do trabalho as instalações necessárias, incluindo, nos casos em que for apropriado, uma sala para entrevista com pessoas trabalhando na empresa em questão.

I. Recursos orçamentais das inspeções do trabalho

240. Os governos fornecem poucas informações sobre o modo como são determinados os recursos orçamentais das inspeções do trabalho. Contudo, o Comité pensa que, na maioria dos países, o orçamento da inspeção do trabalho está incluído no orçamento geral do departamento ministerial responsável pelas questões laborais, assuntos sociais e matérias conexas.¹ A atribuição de recursos financeiros para o funcionamento das inspeções do trabalho nem sempre é determinada de uma forma precisa e definitiva para cada ano fiscal. Na *África do Sul*, essas dotações são revistas e reajustadas na medida em que isso se revele necessário e dentro dos limites dos recursos disponíveis. Em demasiados países, a inspeção do trabalho não recebe uma dotação orçamental específica, o que torna precário o financiamento dos serviços de inspeção.²

¹ *Argélia, Austrália, Áustria, Botswana, Etiópia, Gabão, Mali, Mongólia, Nicarágua, Papua Nova Guiné, Peru, Filipinas, África do Sul, Trindade e Tobago e Tunísia.* As administrações do trabalho na maioria dos países africanos anglófonos não recebem mais de 1 por cento do orçamento nacional (nalguns casos, o valor é de 0,1 por cento). As inspeções do trabalho, por sua vez, recebem apenas uma fracção desses recursos (W. von Richthofen: *Inspeção do Trabalho – Um guia da profissão*, OIT/IGT e Coimbra Editora, 2006).

² Em *Moçambique*, onde não existe uma parcela do orçamento geral para a administração do trabalho que seja especificamente atribuída à inspeção do trabalho, as delegações provinciais não dispõem de transporte ou de quaisquer outras instalações ou equipamentos para as deslocações dos inspectores do trabalho relacionadas com as suas actividades. Na *Papua Nova Guiné*, a

241. Nalguns países, os montantes recebidos sob a forma de multas e coimas impostas por infracções às disposições legais cuja fiscalização e aplicação são da responsabilidade da inspecção do trabalho são total ou parcialmente incluídos no orçamento da administração do trabalho. É o caso, por exemplo, da *Argentina*, onde os montantes recebidos são usados para melhorar os serviços da administração do trabalho;³ do *Mali*, onde 60 por cento vão para o departamento que gere a receita pública e 40 por cento para os serviços de administração do trabalho;⁴ e da *Arábia Saudita*, onde são transferidos para o Fundo de Seguro Social dos Empregados, sendo colocados numa conta especial que se destina a financiar projectos de melhoria das condições de vida e trabalho.⁵

242. No *Chile* e em *Cuba*, os recursos atribuídos à inspecção do trabalho são independentes das dotações do ministério do trabalho; o seu montante é determinado na base dos planos anuais de inspecção.

243. Em *França*, a autoridade central indicou que a inspecção do trabalho está, em termos genéricos, adequadamente equipada e que os serviços estão em condições de responder às necessidades. A prioridade é atribuída à melhoria das condições de trabalho dos inspectores e do acesso por parte do público. Isto reflecte-se num melhor controlo sobre os custos de funcionamento e o planeamento para vários anos da manutenção e renovação dos veículos e equipamentos.

II. Condições de trabalho dos inspectores do trabalho

A. Instalações

244. Muitos governos consideram que os inspectores do trabalho nos seus países dispõem de instalações adequadamente equipadas para o desempenho das suas funções.⁶ O Comité faz notar, no entanto, que isso nem sempre sucede. No *Benim*, por exemplo, e de acordo com os relatórios de actividades de algumas direcções-gerais, a inspecção do trabalho não dispõe de instalações adequadas e as suas actividades são afectadas pelo facto de ter de partilhar espaços com outras estruturas descentralizadas. Essa é a situação que se verifica na maioria dos países da África sub-sahariana,⁷ como no *Mali*, onde o Governo referiu a deterioração das instalações, a carência de espaços e o arejamento deficiente; na *Mauritânia*, onde o Governo e os serviços de inspecção do trabalho regionais referiram instalações decrépitas e com uma manutenção deficiente, ausência de água e energia eléctrica e mesmo

inspecção do trabalho tem falta de pessoal, materiais, equipamentos e meios de transporte. No *Ruanda*, de acordo com o Governo, os recursos humanos, logísticos e materiais atribuídos à inspecção do trabalho não têm qualquer relação com as necessidades.

³ Artigo 13º do Apêndice II da Lei nº 25212 de 23 de Outubro de 1999 que ratifica o Pacto Laboral Federal

⁴ Artigo A.296(2) da Ordem Nº 1566/MEFPT-SG de 7 de Outubro de 1996 sobre os métodos de aplicação de certas disposições do Código do Trabalho.

⁵ Artigo 207º, nº 2 do Código do Trabalho.

⁶ *Barbados, Burundi, Camarões, China (Região Administrativa Especial de Hong Kong), Letónia, Gabão, Moçambique*. O Governo da *Dinamarca* indicou que os inspectores dispõem cada qual de 30 metros quadrados de espaço com iluminação natural, um computador e mobiliário de escritório adequado; cada delegação nacional inclui um espaço para receber o público e várias salas para reuniões.

⁷ Na *Costa do Marfim*, em particular no que se refere às instalações usadas pelos inspectores do trabalho que fiscalizam as empresas agrícolas; no *Gana*, onde em 2003 o Governo sublinhou a necessidade da renovação das instalações a fim de assegurar a segurança dos visitantes.

dos recursos financeiros necessários para pagar as rendas.⁸ Nalguns países, a carência de recursos é tão grave que os inspectores não podem desempenhar a maior parte das suas tarefas por falta de material para escrever.⁹

245. Na América Latina, as dificuldades financeiras que afectam as inspeções do trabalho são frequentemente referidas pelas organizações de trabalhadores ou associações de inspectores do trabalho. A ausência de papel e de outros materiais de escritório foi referida por uma confederação sindical no Uruguai¹⁰ e uma associação profissional de inspectores do trabalho da *Costa Rica*.¹¹ Na *Costa Rica*¹² foram referidas instalações desadequadas, enquanto no Brasil,¹³ Guatemala¹⁴ e Peru¹⁵ foram indicados equipamento informático, telefones, mesas e cadeiras em número insuficiente.

246. Na *Argélia*, a disponibilização de instalações é da responsabilidade dos serviços de inspecção regionais, a quem cabe a tarefa de avaliar as necessidades e distribuir os recursos disponíveis de uma forma racional.¹⁶ A maioria das instalações dos serviços de inspecção situa-se em estruturas independentes; em cada delegação existem equipamento informático e meios modernos de comunicação; as instalações são renovadas todos os anos, em função dos recursos atribuídos. Na *Jamahiriyá Árabe Líbia*, são disponibilizados telemóveis aos inspectores do trabalho de cada província.

247. As inspeções do trabalho necessitam de equipamento adequado (que tem de ser guardado e devidamente mantido) para poderem recolher amostras e fazerem medições nas empresas. Para realizarem análises que exigem processos ou métodos técnicos especiais, precisam de ter acesso aos serviços de laboratórios regionais ou nacionais especializados. O Comité dispõe de informações limitadas acerca dos meios técnicos postos à disposição das inspeções do trabalho. As indicações são de que, nos países industrializados, a situação está a evoluir com o desenvolvimento de novas tecnologias e actividades económicas. Contudo, foram registadas algumas deficiências no *Luxemburgo* durante uma auditoria tripartida da inspecção do trabalho levada a cabo com a assistência técnica da OIT.¹⁷ Segundo informações veiculadas num relatório de actividade da inspecção médica da *Bélgica* em 1999, os funcionários dispõem de instrumentos para fazerem medições no ambiente de trabalho, tais como termómetros, higrómetros, fotómetros, sonómetros e dosímetros, bem como equipamento de protecção individual adequado. Os funcionários da inspecção do trabalho utilizam os serviços do laboratório de toxicologia industrial para analisarem amostras, medirem níveis de substâncias químicas na atmosfera dos locais de trabalho e identificarem substâncias perigosas, bem como para realizarem análises sofisticadas.

⁸ Uma vez que não existe um orçamento para o efeito, os serviços de inspecção dependem do apoio financeiro dos municípios ou *wilaya*.

⁹ Por exemplo, na *República Centro-Africana*, *Guiné* e *Mali*. A União Geral dos Trabalhadores dos *Camarões* fez referência, em 2004, à ausência de equipamento informático, mobiliário, materiais de escritório e água potável nalgumas delegações.

¹⁰ A Assembleia Intersindical – Convenção Nacional dos Trabalhadores (PIT-CNT).

¹¹ A Associação Nacional de Inspectores do Trabalho (ANIT).

¹² Pela Confederação dos Trabalhadores *Rerum Novarum* e a Associação dos Funcionários do Ministério do Trabalho e Segurança Social (AFUMITRA).

¹³ Pela Associação de Inspectores de Trabalho de Minas Gerais (AAFIT/MG).

¹⁴ Pela Federação Nacional de Sindicatos de Funcionários Públicos (FENASTEG).

¹⁵ Pelo sindicato de inspectores do trabalho do Ministério do Trabalho e Promoção do Emprego (SIT).

¹⁶ Decreto N° 90-209 de 14 de Julho de 1990 sobre a organização e funcionamento da inspecção do trabalho.

¹⁷ ILO: *Audit du système d'inspection du travail du Grand-Duché de Luxembourg*, 2002, p. 45.

248. A autoridade central de inspecção do trabalho na *Bulgária* e o Governo da *República da Moldávia* levantaram a questão da ausência de recursos para disponibilizar o equipamento necessário à realização de determinadas inspecções técnicas.

B. Transportes e reembolso das despesas de deslocação

249. Os deveres dos inspectores do trabalho exigem uma mobilidade considerável. Os estabelecimentos, empresas e locais de trabalho sujeitos a inspecções do trabalho situam-se em áreas que podem ter milhares de quilómetros quadrados. Esta é a razão pela qual os instrumentos estabelecem que a autoridade competente tomará as medidas necessárias para fornecer aos inspectores do trabalho as facilidades de transporte necessárias ao exercício das suas funções no caso de não existirem ou serem deficientes os meios de transporte.

250. O Comité regista que, em muitos países, os inspectores do trabalho podem usar meios de transporte que lhes estão especialmente atribuídos, ou podem recorrer a transportes públicos ou táxis. Além disso, a autoridade competente toma as medidas necessárias para pagar um subsídio de deslocação para viagens relacionadas com as tarefas a desempenhar ou, em alternativa, reembolsar prontamente as despesas de alojamento e alimentação dos inspectores.¹⁸

251. Em *França*, os inspectores partilham uma frota de veículos que são usados por todos os serviços da administração do trabalho descentralizadas. Em caso de necessidade, são compensados pela utilização das suas viaturas pessoais para viagens relacionadas com as suas actividades sob a forma de um subsídio de deslocação fixo, que é regularmente actualizado. Na *Região Administrativa Especial de Hong Kong, China*, os relatórios anuais dos serviços de inspecção revelam que são disponibilizados aos inspectores meios adequados para cobrirem uma área relativamente pequena. Na *Argélia*, a inspecção do trabalho dispõe de uma frota de 71 veículos. No *Japão*, os custos das deslocações dos inspectores do trabalho no desempenho das suas funções são pagos do mesmo modo que os de quaisquer outros funcionários públicos.

252. Nos países em vias de desenvolvimento, um obstáculo de monta que impede os inspectores do trabalho de desempenharem adequadamente as suas funções são os meios de transporte deficientes¹⁹ ou inexistentes.²⁰ Quando existem veículos, a sua utilização é muitas vezes inviabilizada pela ausência de recursos para pagar o combustível²¹ ou a manutenção.²² O acesso aos locais de trabalho que devem ser inspeccionados poderia ser

¹⁸ *El Salvador, Honduras, Letónia, República da Moldávia, Espanha.*

¹⁹ O Governo do *Burundi* indicou que existe apenas um veículo para toda a Direcção-Geral do Trabalho e Formação Profissional do ministério, que pode ser usado ocasionalmente para inspecções. Nas *Ilhas Salomão*, a frota de veículos dos serviços de inspecção é constituída por um único veículo. O Governo do *Peru* informou que a inspecção do trabalho dispõe apenas de um veículo para a totalidade do território nacional.

²⁰ Na *Mauritânia*, segundo as informações incluídas nos relatórios periódicos da inspecção do trabalho, não existem meios de transporte para as deslocações dos inspectores no exercício das suas funções.

²¹ No *Benim*, por exemplo; no *Níger* e *Uruguai*, de acordo com a Associação de Inspectores do Trabalho.

²² No *Gana*, por exemplo, de acordo com o relatório anual do Departamento de Inspecção de Fábricas de 2000. No *Burkina Faso*, de acordo com o relatório trimestral de actividades (segundo trimestre) de um serviço de inspecção regional, o único veículo disponível era uma bicicleta. A ausência de meios de transporte parece ser um aspecto crítico em *Moçambique*, onde as inspecções apenas são realizadas em áreas próximas das capitais provinciais. Um relatório de actividades dos serviços de

facilitado pela existência de meios de transporte com uma relação custo-qualidade adequada, tais como transportes públicos, motorizadas e bicicletas, como tem sido implementado nalguns países.

253. Para obstar à inexistência de meios de transporte, a maioria dos países adoptou disposições legais que prevêm o reembolso das despesas de deslocação dos inspectores no desempenho das suas funções.²³ O Comité considera que a possibilidade de obter apoio por parte dos empregadores com essa finalidade²⁴ pode prejudicar a imparcialidade e autoridade que são necessárias nas relações dos inspectores com os empregadores e trabalhadores, ao criar um risco de dependência dos empregadores. O Comité regista com interesse a proibição expressa de tal prática na *Colômbia*.²⁵

254. Diversas organizações sindicais no *Brasil*,²⁶ *Costa Rica*,²⁷ *Guatemala*,²⁸ *Paraguai*,²⁹ *Peru*, *Uruguai*,³⁰ *República Centro-Africana*,³¹ *Chade*³² e *Sri Lanka*³³ alegaram o não-cumprimento das disposições sobre o reembolso das despesas de deslocação ou procedimentos excessivamente complicados para obter os mesmos. Segundo as informações disponíveis, não existem na prática, nalguns países, mecanismos para o reembolso das despesas feitas pelos inspectores.³⁴

255. No sector agrícola, a disponibilidade de meios de transporte é essencial para os inspectores poderem desempenhar as suas funções. Contudo, de acordo com as informações disponíveis, existe uma carência crónica de tais meios em muitos países.³⁵

inspecção de *São Tomé e Príncipe* sugere o recurso à cooperação internacional para a obtenção de meios que possam ser usados na manutenção da frota de veículos.

²³ *Barbados, Benim, Bolívia, El Salvador, Honduras, Letónia, República da Moldávia*, por exemplo.

²⁴ Como sucede no *Peru*.

²⁵ Circular de 8 de Agosto de 2000 do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

²⁶ A Associação de Inspectores do Trabalho de Minas Gerais (AAFIT/MG) descreveu os subsídios pagos aos inspectores para deslocações a grandes distâncias como inadequados, enquanto a Associação Gaúcha de Inspectores do Trabalho (AGITRA) denunciou a obrigação que existe, na prática, dos inspectores do trabalho pagarem do seu próprio bolso as despesas feitas no desempenho de certas actividades, depois de terem sido congelados os subsídios que lhes eram devidos.

²⁷ A Associação Nacional de Inspectores do Trabalho denunciou os obstáculos que impedem o pagamento de subsídios de deslocação e o não-reembolso das despesas feitas pelos inspectores.

²⁸ A Federação Nacional de Sindicatos de Funcionários do Estado (FENASTEG).

²⁹ A Confederação Latino-Americana de Inspectores do Trabalho (CIIT) num comentário relativo às deficiências dos sistemas de inspecção na região.

³⁰ A Associação de Inspectores do Trabalho do Uruguai e o Sindicato dos Inspectores do Trabalho do Peru (SIT) criticaram, em particular, os atrasos no reembolso das despesas de deslocação.

³¹ A Confederação Cristã dos Trabalhadores Centro-Africanos (CCTC) referiu a não-implementação de medidas aprovadas em 1990 para reembolsar as despesas de deslocação dos inspectores do trabalho.

³² Confederação dos Sindicatos do Chade (CST).

³³ O sindicato Lanka Jathika considera que o montante do subsídio de deslocação não é adequado.

³⁴ Por exemplo, no *Gabão, Mali e Moçambique*. Na *Bolívia*, não parecem existir quaisquer disposições legais que garantam o reembolso das despesas dos inspectores.

³⁵ Na *Costa do Marfim*, por exemplo, onde uma percentagem muito significativa da força de trabalho está empregada em plantações industriais, os serviços de inspecção têm poucas oportunidades para realizar visitas.

Capítulo VII

Métodos gerais de inspecção: visitas de inspecção

256. Nos termos do Artigo 16º da Convenção N° 81 e do Artigo 21º da Convenção N° 129, os estabelecimentos deverão ser inspeccionados tão frequente e meticulosamente quanto necessário para assegurar a aplicação efectiva das disposições legais em questão. O modo como esta disposição é aplicada na prática constitui o teste fundamental de qualquer sistema de inspecção do trabalho. As informações enviadas à OIT, incluindo os relatórios de alguns países industrializados, continuam a apontar dificuldades que impedem as inspecções do trabalho de conseguirem uma cobertura satisfatória dos locais de trabalho sujeitos a fiscalização pelos serviços de inspecção; nalguns países, não é invulgar existirem locais de trabalho que nunca foram objecto de nenhuma visita.

257. Em França, decorre dos relatórios anuais da autoridade central de inspecção do trabalho que o número crescente de empresas e locais de trabalho é acompanhado por um decréscimo constante na percentagem daqueles que são fiscalizados pelos serviços de inspecção. Os rácios de inspecção têm em conta critérios tais como o número de trabalhadores ou o nível de risco da actividade ou ambiente de trabalho, de modo a garantir que as empresas e locais de trabalho considerados de risco mais elevado são inspeccionados com a maior frequência possível. Contudo, o intervalo entre visitas programadas ainda varia entre um e 20 anos, consoante o tipo de local de trabalho.¹ Em países com economias menos avançadas, a situação é crítica, com algumas delegações locais a serem forçadas a limitar as inspecções aos locais de trabalho que podem ser alcançados a pé.

258. Para que os inspectores do trabalho possam realizar inspecções tão frequente e meticulosamente como é prescrito nos instrumentos, necessitam de liberdade de movimentos e de meios logísticos adequados. Precisam também de dispor das informações necessárias sobre as empresas e actividades sujeitas a inspecção, de modo a poderem concentrar as suas intervenções em prioridades que são definidas com base em critérios objectivos, tais como níveis de risco para o trabalho, categorias de homens e mulheres trabalhadores empregados (jovens, migrantes) e a presença de uma organização sindical. Nas empresas agrícolas, em particular nos países em vias de desenvolvimento, as inspecções constituem a única oportunidade de que os inspectores dispõem para verificarem o cumprimento das disposições legais sobre condições de trabalho dos trabalhadores e suas famílias e para prestarem assistência, quando lhes foram atribuídos poderes nesse sentido, ao abrigo do Artigo 6º, n° 2 da Convenção N° 129.

I. Tipos de visitas de inspecção

259. Em países onde existem meios de transporte adequados para o efeito, as inspecções de rotina dos locais de trabalho são geralmente planeadas numa base anual, de acordo com prioridades seleccionadas. As inspecções são levadas a cabo sem prejuízo de quaisquer outras inspecções motivadas por relatórios ou denúncias ou para dar seguimento

¹ Nos *Países Baixos*, de acordo com um comentário enviado pela Confederação Neerlandesa de Sindicatos, existem tão poucos inspectores que os maus empregadores sabem que a probabilidade de serem inspeccionados é, na melhor das hipóteses, de uma vez em cada 20 anos.

a injunções. Em resposta a problemas correntes ou sectoriais, também são organizadas campanhas de inspecção com enfoque numa questão específica. Em diversos países, por exemplo, foram atribuídos recursos especiais para a realização de campanhas contra o trabalho infantil.² No sector hoteleiro e da restauração,³ as inspecções às condições de trabalho (horários de trabalho, salários, equipamentos de segurança) e condições de vida (alojamento, abastecimento de água e instalações sanitárias) são geralmente intensificadas no pico da época turística. Os sectores dos transportes⁴ e da construção civil⁵ podem ser objecto de campanhas de inspecção em resposta a taxas de acidentes invulgarmente elevadas ou na sequência de incidentes graves. Nos países industrializados, os acidentes de trabalho graves desencadearam uma resposta forte e coordenada dos serviços de inspecção com vista a evitar perigos nas actividades em questão.

260. Poucos foram os governos que referiram campanhas de inspecção especificamente orientadas para as empresas agrícolas. No *Brasil*, por exemplo, tais campanhas são lançadas no âmbito de implementação da política destinada a combater o trabalho forçado. Nalguns países economicamente avançados, o sistema de inspecção do trabalho inclui nas suas campanhas actividades de educação e consciencialização para os agricultores, os seus trabalhadores e respectivas famílias, com um enfoque especial nos riscos profissionais mais graves.⁶

II. Princípio das visitas não anunciadas

261. O Artigo 12º da Convenção Nº 81 e o Artigo 16º da Convenção Nº 129 destinam-se a garantir que os inspectores podem realizar inspecções a qualquer hora do dia ou da noite, sem aviso prévio, com a liberdade necessária para uma inspecção eficaz sem interromper a laboração mais do que seja necessário.

262. Nos termos do Artigo 12º, nº 1 da Convenção Nº 81 e do Artigo 16º, nº 1 da Convenção Nº 129, os inspectores do trabalho, munidos de qualquer meio de identificação justificativo das suas funções serão autorizados: (a) a entrar livremente, sem aviso prévio, a qualquer hora do dia ou da noite, em todos os estabelecimentos sujeitos à fiscalização, e (b) a entrar, de dia, em todos os locais sempre que possa haver um motivo razoável para supor que estejam sujeitos à fiscalização da inspecção. O Artigo 16º, nº 2 da Convenção Nº 129 acrescenta que os inspectores não podem penetrar na habitação privada do explorador de uma empresa agrícola, a não ser que tenham obtido o seu consentimento ou que estejam munidos de uma autorização especial passada pela autoridade competente.

263. As visitas não anunciadas permitem aos inspectores penetrarem nas instalações a inspecionar sem aviso prévio ao empregador ou ao seu ou sua representante, especialmente em casos em que exista a suspeita de que o empregador poderá tentar ocultar uma infracção,

² Em particular no *Brasil*, *Paquistão* e *Turquia*.

³ Na *Bélgica*, *França* e *Luxemburgo*, por exemplo.

⁴ No *Luxemburgo* e noutros países europeus, a cooperação entre diferentes agências governamentais levou a que fossem impostas sanções no sector dos transportes rodoviários por numerosas infracções às disposições legais sobre horários de trabalho, férias e feriados.

⁵ Em *França*, as campanhas de inspecção concentram-se frequentemente nas questões de segurança e saúde nas obras públicas e nos estaleiros de construção.

⁶ Em *França*, *Finlândia* e *Países Baixos*, por exemplo.

alterando as condições de trabalho habituais, impedindo uma testemunha de estar presente ou inviabilizando a realização da inspecção. A realização regular de visitas não anunciadas é especialmente útil uma vez que permite aos inspectores observarem a confidencialidade exigida pelo Artigo 15º, alínea c) da Convenção Nº 81 e pelo Artigo 20º, alínea c) da Convenção Nº 129 no que se refere ao motivo da inspecção se a mesma for realizada em consequência de uma denúncia.

264. Na maioria dos países, a legislação e regulamentos nacionais autorizam os inspectores do trabalho a visitarem os locais de trabalho e empresas com a finalidade de inspecionarem as condições do trabalho. Nalguns países, apenas os locais de trabalho que estão formalmente sujeitos a inspecções podem ser visitados.⁷ No entanto, isto não significa necessariamente que todas as outras instalações estejam isentas. Em países onde não é o estatuto dos estabelecimentos que determina se estão sujeitos a inspecções, mas a existência de emprego remunerado, todos os locais podem ser sujeitos a inspecções. É o que se passa, por exemplo, na *Bélgica*, ao abrigo de uma definição muito abrangente da expressão “local de trabalho”.⁸ Em muitos países, os inspectores do trabalho também estão autorizados a entrar em instalações que não locais de trabalho sujeitos a inspecções, quando tiverem motivos para acreditar que nelas é realizado trabalho remunerado abrangido pelo seu mandato.⁹ No caso de uma residência privada, o consentimento do empregador, ocupante ou autoridade judicial,¹⁰ consoante o caso, é geralmente necessário.¹¹ Tendo em conta a definição muito abrangente de instalações sujeitas a inspecções, o Comité sublinha que os inspectores do trabalho têm de observar o mais estrito respeito pela privacidade das pessoas. É necessário reconhecer também que muitas disposições nacionais que autorizam as visitas aos locais de trabalho excluem da protecção pelos inspectores do trabalho as inúmeras pessoas que realizam trabalhos domésticos, ou que são trabalhadores no domicílio, a maioria das quais são mulheres.

III. Livre acesso dos inspectores aos locais de trabalho

A Iniciativa das inspecções

265. As informações recebidas indicam que o princípio do livre acesso por parte dos inspectores a locais de trabalho sujeitos a inspecções é aplicado na grande maioria dos países.¹² Esse princípio é alargado à propriedade privada, na medida em que tal se revelar necessário, na *Eslováquia*;¹³ e, nos *Camarões*, a qualquer enfermaria, cantina, instalação

⁷ Por exemplo, *Angola, Bolívia, Camarões, Chile, Eritreia, Guatemala, Guiné, Honduras, Mongólia, Nicarágua* e as *Filipinas*.

⁸ Artigos 2º, nº 7 e 3º, nº 1 do Decreto de 20 de Fevereiro de 1998 sobre a fiscalização da legislação relativa à política de emprego.

⁹ *Benim, Costa do Marfim, Fiji, Malawi e Papua Nova Guiné*, por exemplo.

¹⁰ Na *Bélgica* e na *Nova Zelândia*, por exemplo. Estando o princípio da inviolabilidade dos lares garantido por lei na maioria dos países, e sendo o mesmo fiscalizado e aplicado pelas autoridades judiciais, o livre acesso de inspectores a residências privadas está geralmente sujeito à legislação relevante.

¹¹ Por exemplo, em *França, Malawi, Marrocos, México, Tunísia e República Bolivariana da Venezuela*.

¹² Por exemplo, no *Benim, Bolívia, Camarões, Costa do Marfim, República Dominicana, El Salvador, Gabão, Guiné, Malawi, Marrocos, Níger, Ruanda, Eslováquia, África do Sul e Tunísia*.

¹³ Ao abrigo do artigo 1º, nº 13º, nº 2, alínea a) da Lei Nº 95/2000 de 8 de Fevereiro de 2000 sobre inspecção do trabalho.

sanitária e de abastecimento de água de uma empresa que se destine a ser usada pelos trabalhadores.¹⁴ O Comité observa, no entanto, que nalguns países se mantêm restrições à livre iniciativa dos inspectores neste domínio, com repercussões negativas que foram reportadas por organizações sindicais. A restrição mais comum diz respeito à exigência de uma autorização formal emitida por uma autoridade superior¹⁵ ou outra autoridade competente.¹⁶ Nalguns casos, os locais de trabalho não podem de todo ser inspecionados sem uma ordem de uma tal autoridade.¹⁷

266. Num país,¹⁸ os inspectores estão proibidos de visitarem o mesmo local de trabalho mais de uma vez por ano; noutro, as inspecções foram proibidas durante três anos e apenas reintroduzidas após uma mudança de governo.¹⁹ O Comité considera que as diferentes restrições introduzidas na lei ou colocadas na prática ao direito dos inspectores de acederem aos locais de trabalho são um obstáculo à prossecução dos objectivos fixados nos instrumentos. Assim, o Comité regista e lamenta que tais restrições não estejam em conformidade com as Convenções e apela aos governos dos países em questão que tomem as medidas necessárias para as eliminar na legislação e na prática.

267. O facto de os instrumentos estabelecerem que os inspectores devem ser autorizados a entrar livremente, sem aviso prévio, nos locais de trabalho, não significa que, onde o inspector considerar útil ou necessário, o empregador ou seu ou sua representante não possam ser informados do momento e objectivo da inspecção. A prática de combinar visitas não-anunciadas com visitas programadas tem a vantagem de garantir que empregadores e trabalhadores estão constantemente conscientes de que uma inspecção pode ocorrer a qualquer momento. Além disso, esta possibilidade está prevista na legislação da maioria dos países.²⁰ Na *Papua Nova Guiné*, por exemplo, a legislação deixa explicitamente ao critério dos inspectores do trabalho anunciar ou não as visitas aos empregadores.²¹ Por razões já

¹⁴ Artigo 108º, nº 1, alínea a) do Código do Trabalho.

¹⁵ Nas *Honduras*, nos termos do artigo 2º do Decreto Nº 39-1982, o direito a entrar num local de trabalho está sujeito à autorização do empregador ou, nos casos em que este recusar, uma autorização escrita de um funcionário autorizado; na *República Checa*, nos termos do artigo 12º da Lei de Controlo Estatal, o inspector tem de apresentar ao empregador uma autorização escrita.

¹⁶ Na *Bélgica*, por exemplo, ao abrigo do artigo 3º, nº 1 do Decreto de 20 de Fevereiro de 1998 sobre a fiscalização da legislação relativa à política de emprego, as inspecções devem ser autorizadas por um juiz de um tribunal de polícia.

¹⁷ Na *República da Coreia*, ao abrigo do artigo 105º, nº 1, 3 e 4 da Lei sobre Normas de Trabalho e do Decreto que o Aplica, os inspectores do trabalho devem possuir uma ordem para cada visita. O Governo declarou, no entanto, que na qualidade de agentes da política judiciária. No *México*, nos termos do artigo 17º do Regulamento Geral de 29 de Junho de 1998 sobre inspecções e a aplicação de penas por infracções à legislação laboral, os inspectores devem apresentar ao empregador ou seu representante o original da ordem escrita de inspecção assinada por um funcionário devidamente autorizado.

¹⁸ No *Vietname*, onde o local e momento da inspecção são estritamente definidos pela autoridade superior competente (artigos 3º e 7º do Decreto Nº 61/1998/ND-CP de 15 de Agosto de 1998 e a Directiva Nº 22/2001/CT.TTg de 11 de Setembro de 2001 para a sua implementação).

¹⁹ Na *República Democrática do Congo*, as inspecções foram proibidas pela autoridade central em 1994 e apenas retomadas em 1997.

²⁰ Por exemplo: *Angola* (artigo 25º, nº 2, alínea a) do Decreto Nº 9/95 que promulga o regulamento sobre inspecção do trabalho); *Bolívia* (artigo 17º, nº 1 da Resolução Nº 340/87 de 26 de Novembro de 1987 do Ministério do Trabalho e Desenvolvimento do Trabalho que promulga o regulamento sobre inspecção do trabalho); *República Dominicana* (artigo 433 do Código do Trabalho); *El Salvador* (artigo 38º do Decreto Nº 682 de 19 de Abril de 1996, relativo à organização e funções do sector laboral e de segurança social); *Etiópia* (artigo 178º da Proclamação sobre o Trabalho Nº 377/2003); *Finlândia* (artigo 3º, nº 2 da Lei Nº 131/1973 sobre a fiscalização da segurança e saúde no trabalho e os recursos em questões de segurança e saúde no trabalho); *Malawi* (artigo 9º, nº 1, alínea a) da Lei do Emprego de 14 de Maio de 2000); *Níger* (artigo 257º, alínea a) do Código do Trabalho); *Ruanda* (artigo 163, alínea a) do Código do Trabalho); *Tunísia* (artigo 174º, nº 2 do Código do Trabalho); e *República Bolivariana da Venezuela* (artigo 590º da Lei Orgânica do Trabalho).

²¹ Nos termos do artigo 23º, nº 1, alínea a) da Lei sobre Relações Laborais, 1962, os inspectores podem entrar “tendo ou não

referidas pelo Comité, no entanto, a mera existência de disposições legais relevantes não garante a sua implementação prática em muitos países em vias de desenvolvimento, onde as inspecções do trabalho funcionam em grande medida, se não mesmo exclusivamente, de modo reactivo.

B. Agendamento das inspecções

268. Ambas as Convenções estipulam que devem ser conferidos aos inspectores poderes para entrarem a qualquer hora do dia ou da noite em qualquer local de trabalho sujeito a inspecções, e apenas de dia em quaisquer instalações relativamente às quais existam motivos razoáveis para pensar que deveriam estar sujeitas a inspecções do trabalho. Nem todas as legislações e regulamentos estabelecem uma distinção entre estes dois tipos de local de trabalho para efeitos da determinação do momento em que pode ser realizada uma inspecção.²² No caso de intervenções com finalidades específicas, é frequente serem feitas excepções à regra geral. Na *Espanha*, por exemplo, durante uma campanha contra a economia subterrânea e o emprego irregular ou clandestino, os inspectores foram autorizados a visitar durante a noite ou durante o dia qualquer local de trabalho que não tivesse sido declarado formalmente como tal, embora existisse uma disposição legal restringindo as suas prerrogativas de inspecção a locais de trabalho que estivessem sujeitos a inspecções do trabalho.²³

269. O princípio da autorização legal de visitas durante a noite ou dia, ou mesmo em qualquer altura, está previsto em muitos países.²⁴ Contudo, o alcance desta prerrogativa é limitado pela legislação e pela prática, que variam de um país para outro. A restrição mais comum diz respeito ao agendamento permitido para as inspecções. Nalguns países, os inspectores apenas podem aceder a um local de trabalho sujeito a inspecções durante o horário de trabalho;²⁵ noutros, a legislação faz referência à realização das inspecções num “horário razoável”, sem definir o termo.²⁶ Nalguns países, os inspectores do trabalho não podem aceder a um local de trabalho durante a noite salvo se estiver a ser realizado trabalho nesse local,²⁷ enquanto num número muito limitado de países não é especificado o momento em que podem decorrer as visitas de inspecção.²⁸

270. As condições para o exercício do direito de livre acesso aos locais de trabalho estabelecidas nas Convenções No 81 e 129 destinam-se a permitir aos inspectores realizarem inspecções quando tal for necessário e possível, para aplicarem as disposições legais relacionadas com as condições de trabalho. A protecção dos trabalhadores e os requisitos técnicos das inspecções devem ser os critérios essenciais para determinar o momento de realização das visitas, por

avisado qualquer pessoa”.

²² Por exemplo, na *Argélia*, *República Dominicana*, *Fiji* e *África do Sul*, as inspecções são autorizadas do mesmo modo para todos os locais de trabalho que estão sob a alçada dos inspectores do trabalho.

²³ Artigo 7º, nº 1. alínea 1) do Decreto Real Nº 138/2000 e artigo 5º da Lei Nº 42/97 sobre inspecção do trabalho e segurança social.

²⁴ *Argélia*, *Angola*, *Benim*, *Bolívia*, *Chile*, *Camarões*, *Costa do Marfim*, *Gabão*, *Honduras*, *Malawi*, *Marrocos*, *Nicarágua*, *Peru*, *Eslováquia*, *Tunísia* e a *República Bolivariana da Venezuela*, por exemplo.

²⁵ Por exemplo, *El Salvador*, *Eritreia*, *Etiópia*, *Honduras*, *México*, *Papua Nova Guiné*, *Ruanda* e *Arábia Saudita*.

²⁶ *Fiji*, *Índia*, *Nova Zelândia*, *Papua Nova Guiné*, *África do Sul*, entre outros.

²⁷ Por exemplo, na *Costa Rica* (artigo 89º da Lei Orgânica de 18 de Fevereiro de 1963 do Ministério do Trabalho e Segurança Social), *Guatemala* (artigo 281º, alínea a) do Código do Trabalho) e *Filipinas* (artigo 128º, alínea a) do Código do Trabalho).

²⁸ Por exemplo, na *China*, *República Dominicana* e *Mongólia*.

exemplo com o objectivo de verificar a existência de infracções como condições abusivas de trabalho nocturno em locais de trabalho que oficialmente funcionam em horário diurno, ou para realizar inspecções técnicas que exijam a paragem de máquinas ou processos de produção. A decisão sobre o momento em que será razoável realizar uma visita deve caber aos inspectores – obviamente que as inspecções só devem ser realizadas à noite ou fora do horário de trabalho quando tal for necessário. A Recomendação N° 133 inclui uma disposição que estabelece que a actividade dos inspectores do trabalho durante a noite deve limitar-se às matérias que não possam ser efectivamente controladas durante o dia (Parágrafo 9).

271. Na *Finlândia*, a legislação estabelece que as visitas de inspecção e investigação devem ser realizadas de modo a cumprirem os objectivos da fiscalização da segurança e saúde no trabalho, sem interferirem desnecessariamente com o funcionamento dos locais de trabalho.²⁹ Nos casos em que a legislação não é suficientemente explícita, circulares ou instruções administrativas relevantes podem especificar o seu alcance. Caso seja necessário, deverão ser adoptadas disposições legislativas alargando o direito de acesso dos inspectores a locais de trabalho na medida prevista nas Convenções e a sua implementação apoiada por meios materiais e logísticos adequados.

C. Notificação da presença nos locais de trabalho

272 Ao abrigo do Artigo 12º, n° 2 da Convenção N° 81 e do Artigo 16º, n° 3 da Convenção N° 129, os inspectores do trabalho deverão informar da sua presença a entidade patronal quando em visita de inspecção, a não ser que tal aviso possa, no seu entender, prejudicar a eficácia da fiscalização. Esta disposição está reflectida na legislação de muitos países.³⁰ Excepto nos países onde, ao contrário do que estabelecem as disposições dos instrumentos, os empregadores devem ser previamente informados sobre as visitas de inspecção que, desse modo, apenas podem ser realizadas com o seu consentimento e na sua presença.³¹ Tal parece ser aplicado, na prática, em grande medida, mesmo quando não existem disposições legais nesse sentido.³² Noutros países, os inspectores devem notificar os trabalhadores ou os seus representantes da sua presença, tal como está previsto no Artigo 16º, n° 3 da Convenção N° 129.³³ Na *África do Sul*, os inspectores parecem ter inteira liberdade para decidirem se notificam ou não o empregador ou representante sindical da sua presença.³⁴

²⁹ Artigo 4º, n° 3 da Lei N° 131/1973 sobre a fiscalização da segurança e saúde no trabalho e recursos em questões de segurança e saúde no trabalho.

³⁰ *Benim* (artigo 275º do Código do Trabalho); *Bolívia* (artigo 17º, n° 1 da Resolução N° 340/87 do Ministério do Trabalho e Desenvolvimento do Trabalho que promulga um regulamento sobre a inspecção do trabalho); *Camarões* (artigo 109º, n° 1 do Código do Trabalho); *Costa do Marfim* (artigo 91º, n° 5 do Código do Trabalho); *Etiópia* (artigo 181º, n° 4 da Proclamação sobre o Trabalho N° 377/2003); *Fiji* (artigo 9º, alínea b) da Portaria sobre Emprego de 15 de Maio de 1965); *Gabão* (artigo 237º do Código do Trabalho); *Guiné* (artigo 360º, alínea a) do Código do Trabalho); *Malawi* (artigo 9º, n° 1, alínea d), sub-alínea iii) da Lei do Trabalho de 14 de Maio de 2000), *Ruanda* (artigo 166º do Código do Trabalho); *Tunísia* (artigo 174 do Código do Trabalho), por exemplo.

³¹ Por exemplo, em *El Salvador*, *Honduras*, *República da Coreia*, *México*, *Nicarágua*, *Peru* e *República Bolivariana da Venezuela*.

³² Em *França*, por exemplo, o Governo declarou que a prática habitual dos inspectores consiste em não notificarem os empregadores e que uma visita apenas é marcada se a presença do empregador for indispensável para a eficácia da investigação.

³³ *Finlândia* (artigo 3º, n° 2 da Lei N° 131/1973 sobre a fiscalização da segurança e saúde no trabalho e recursos em questões de segurança e saúde no trabalho).

³⁴ Artigo 65º, n° 4 da Lei sobre Condições Básicas de Emprego, N° 75 de 1997.

D. Assistência aos inspectores do trabalho

273. Ao desempenharem as suas tarefas de inspecção, os inspectores do trabalho podem ser confrontados com a oposição dos empregadores ou dos seus representantes. Sobre esta questão, os instrumentos estipulam a existência de sanções adequadas e a sua aplicação efectiva (Artigo 18º da Convenção Nº 81 e Artigo 24º da Convenção Nº 129). Muitos países adoptaram disposições legais nesse sentido, que prevêm a intervenção de agentes policiais³⁵ ou mesmo das forças armadas³⁶ para apoiar os inspectores do trabalho. O Comité recebeu poucas informações sobre a aplicação prática dessas disposições. No entanto, chama a atenção para o facto das agressões verbais e comportamentos insultuosos dirigidos contra os inspectores do trabalho serem referidos com frequência em relatórios de actividade, alguns dos quais incluem estatísticas sobre os procedimentos judiciais accionados.³⁷

IV. Métodos de inspecção

274. Uma vez nas instalações que devem ser inspeccionadas, os inspectores do trabalho estão autorizados, ao abrigo do Artigo 12º, nº 1, alínea c) da Convenção Nº 81 e Artigo 16º, nº 1, alínea c) da Convenção Nº 129 a proceder a todos os exames, fiscalizações ou inquéritos julgados necessários para se certificarem de que as disposições legais são efectivamente observadas. As prerrogativas que lhes assistem, a este respeito, incluem a realização de entrevistas, verificação de documentos e recolha de amostras de produtos, materiais e substâncias.

A. Entrevistas

275. Nos termos do Artigo 12º, nº 1, alínea c), sub-alínea i) da Convenção Nº 81 e do Artigo 16º, nº 1, alínea c), sub-alínea i) da Convenção Nº 129, os inspectores do trabalho serão autorizados a interrogar, quer a sós, quer na presença de testemunhas, o patrão ou o pessoal da empresa acerca de tudo o que se relacione com a aplicação das disposições legais. A Convenção Nº 129 estabelece, além disso, que os inspectores serão autorizados a entrevistar qualquer outra pessoa que se encontre na exploração. Na maioria dos países, a legislação confere aos inspectores tais poderes, alargando-os de modo a incluir entrevistas

³⁵ Na *Bolívia*, ao abrigo dos artigos 7º e 12º da Resolução Nº 340/87 de 26 de Novembro de 1987 do Ministério do Trabalho e Desenvolvimento do Trabalho que promulga um regulamento sobre inspecção do trabalho, o apoio de agentes policiais deve ser imediatamente concedido aos inspectores, mesmo em casos em que exista apenas uma suspeita de obstrução. O mesmo se aplica na *Costa Rica* (artigo 89º da Lei Nº 1860 de 18 de Fevereiro de 1963 que promulga a Lei Orgânica do Ministério do Trabalho e Segurança Social), nas *Fiji* (artigo 73º, nº 1 da Lei sobre Fábricas de 1 de Fevereiro de 1972 e artigo 43º, nº 3 da Lei sobre Saúde e Segurança no Trabalho, Nº 4 de 28 de Junho de 1996), *Guatemala*, na eventualidade de resistência injustificada (artigo 281º, alínea c) do Decreto Nº 330 de 29 de Abril de 1961). No *Peru*, a autoridade administrativa do trabalho pode solicitar uma autorização judicial para ter acesso a um local de trabalho, ao abrigo do artigo 2º da Lei Nº 28292 de 20 de Julho de 2004 que altera a Lei Geral sobre inspecção do trabalho e protecção dos trabalhadores. A legislação prevê, em termos mais genéricos, que os inspectores do trabalho poderão solicitar a presença de forças policiais na eventualidade de uma obstrução voluntária ao desempenho das suas funções na *China (Região Administrativa Especial de Macau)* (artigo 22º do Decreto-Lei Nº 60/89 que promulga o regulamento sobre inspecção do trabalho); *República Dominicana* (artigo 434º do Código do Trabalho); *Omã* (artigo 9º do Código do Trabalho); *Tunísia* (artigo 174º, nº 4 do Código do Trabalho); *Uruguai* (artigo 21º do Decreto Nº 680/977 de 6 de Dezembro de 1977); *República Bolivariana da Venezuela* (artigo 256º, alínea Y) do Decreto Nº 3235 de 20 de Janeiro de 1999 que regulamenta a Lei Orgânica do Trabalho).

³⁶ *Mauritânia* (artigo 375º do Código do Trabalho), *Senegal* (artigo 196º do Código do Trabalho).

³⁷ A *França*, em particular.

com qualquer pessoa cujo testemunho possa ser útil para as finalidades da inspeção.³⁸ O Comitê sublinha que para garantir que as declarações sejam o mais espontâneas e fiáveis possível, é essencial que os inspectores do trabalho avaliem a situação e decidam por si mesmos sobre se deverão realizar entrevistas confidenciais quando tal for exigido pela natureza das matérias a abordar. Deste modo, os inspectores poderão evitar embaraçar o empregador ou o seu ou sua representante diante dos trabalhadores ou, pelo contrário, expor os trabalhadores ao risco de sofrerem represálias. Além disso, ao autorizar os inspectores a conduzirem as entrevistas do modo que considerarem mais apropriado elimina a necessidade de convocar as partes às instalações dos serviços de inspeção.

B. Verificação de documentos

276. Na maioria dos países, a legislação reconhece o direito dos inspectores, ao abrigo do Artigo 12º, nº 1, alínea c), sub-alínea ii) da Convenção Nº 81 e do Artigo 16º, nº 1, alínea c), sub-alínea ii) da Convenção Nº 129 a pedirem todos os livros, registos e documentos exigidos pela legislação do trabalho, a fim de verificarem a sua conformidade com as disposições legais e de os copiar ou extrair quaisquer apontamentos. O Comitê regista que muitos países incluíram disposições legais para esse efeito na respectiva legislação.³⁹ As informações disponíveis permitem concluir que essas competências parecem ser exercidas, na prática, pelos inspectores nalguns países que não aprovaram disposições legais sobre esta matéria.

C. Imposição da afixação de documentos

277. Nos termos do Artigo 12º, nº 1, alínea c), sub-alínea iii) da Convenção Nº 81, os inspectores serão autorizados a exigir a afixação de mapas nos casos em que a lei assim o determinar. Em muitos países, a legislação estabelece a obrigação do empregador afixar em local adequado documentos tais como o regulamento interno, horários de trabalho, folhas de instruções sobre segurança relacionadas com equipamentos perigosos ou informações genéricas de segurança.⁴⁰ O Comitê gostaria de sublinhar a importância de garantir o cumprimento desta obrigação, que se destina a garantir que tanto os empregadores como os trabalhadores são informados claramente acerca dos respectivos direitos e deveres e encorajados a respeitá-los. Nos casos em que uma proporção significativa da força de trabalho não fala a língua nacional, é desejável que sejam usados meios de comunicação adequados que lhes permitam entender a informação que deve estar afixada por lei. É o caso, por exemplo, da *Arábia Saudita* e de outros países que recebem mão-de-obra estrangeira. Ilustrações simplificadas e intuitivas de instruções de segurança e saúde poderão ser necessárias em actividades onde existem níveis elevados de iliteracia entre os trabalhadores. O Comitê recebeu apenas informações de alguns países relativas aos procedimentos judiciais que foram iniciados contra empregadores por não terem cumprido as disposições relevantes nesta matéria.⁴¹

³⁸ Por exemplo, *Argélia, Angola, Benim, Chile, China, Costa do Marfim, Eritreia, Etiópia, Honduras, Malawi, África do Sul, Tunísia e República Bolivariana da Venezuela.*

³⁹ Por exemplo, *Angola, Austrália, Bélgica, Benim, Bolívia, Camarões, China, República Dominicana, El Salvador, Eritreia, Etiópia, Madagascar, Marrocos e Ruanda.*

⁴⁰ Por exemplo, *Benim, Bélgica, Camarões, China, República Dominicana, El Salvador, Eritreia, Gabão, Guatemala, Malawi, Marrocos, Níger, Ruanda, Tunísia e a República Bolivariana da Venezuela.*

⁴¹ *França, Portugal, Arábia Saudita e Espanha.*

D. Inspecção dos materiais e substâncias usados

278. Nos termos do Artigo 12º, nº 1, alínea c), sub-alínea iv) da Convenção Nº 81 e do Artigo 16º, nº 1, alínea c), sub-alínea iii) da Convenção Nº 129, os inspectores serão autorizados a recolher e levar para análise, amostras de matérias e substâncias utilizadas ou manipuladas, desde que de tal facto seja dado conhecimento à entidade patronal ou ao seu representante. Estas disposições destinam-se a garantir a protecção da saúde e segurança dos trabalhadores, e nalguns casos das suas famílias, na utilização e manuseamento de determinados materiais e substâncias.⁴² Para tal, os inspectores devem poder verificar se as condições em que tais materiais ou substâncias se encontram nos locais de trabalho estão em conformidade com as disposições legais, e se são usados ou manipulados de acordo com os regulamentos em vigor, e realizar, ou solicitar a um organismo competente que realize, análises exigindo equipamentos ou tecnologia especiais.⁴³ As informações disponíveis sugerem a existência, em muitos países, de legislação que autoriza os inspectores a recolherem amostras.⁴⁴

Auto-avaliação de riscos pelas empresas

Em diversos países industrializados onde os requisitos relacionados com as inspecções de segurança e saúde no trabalho são cada vez mais exigentes, foram atribuídas maiores responsabilidades às empresas consideradas de alto risco, sob a supervisão das inspecções do trabalho. A auto-avaliação de risco por parte das empresas significa que as responsabilidades são partilhadas entre o empregador, os trabalhadores e os comités de segurança e saúde no trabalho. A vantagem consiste no facto de todas as partes interessadas na empresa colaborarem activamente na implementação das disposições legais relevantes. Este tipo de sistema pode ser introduzido, caso seja necessário de um modo gradual, nos países e situações em que as circunstâncias económicas e sociais o permitam. Funcionários públicos especialmente treinados e nomeados devem, no entanto, continuar a ser responsáveis pela inspecção das condições de trabalho, em particular aquelas que dizem respeito à segurança e saúde, devendo dispor das competências necessárias para o fazerem. Ao desenvolverem as suas funções de disponibilização de conselhos e informações técnicas aos empregadores e trabalhadores a par das suas funções de inspecção, os serviços de inspecção deverão contribuir para a introdução gradual de uma distribuição mais equilibrada dos papéis nesta área.

⁴² Nas *Fiji*, os inspectores do trabalho estão ainda autorizados a recolher amostras da água e alimentos fornecidos aos trabalhadores ao abrigo do artigo 9º, nº 1, alínea b) da Portaria sobre Emprego.

⁴³ Na *Arábia Saudita*, as análises são realizadas por laboratórios do Estado. O Governo da *França* declarou que, embora os inspectores estejam autorizados a recolher amostras, raramente o fazem, uma vez que a administração do trabalho não está equipada para realizar análises. Contudo, a prática usual consiste em emitir uma ordem dirigida ao empregador e exigindo a realização de testes pelos organismos autorizados.

⁴⁴ *África do Sul* (artigo 1º, alínea f) do Lei sobre Segurança e Saúde no Trabalho, Nº 85 de 1993); *Benim* (artigo 274º do Código do Trabalho); *Camarões* (artigo 108º, nº 1, alínea c) do Código do Trabalho); *Costa do Marfim* (artigo 91º, nº 5, alínea iv) do Código do Trabalho); *Dinamarca* (artigo 76º, nº 5 da Lei sobre o Ambiente de Trabalho, 1999); *Finlândia* (artigo 4º, nº 4 da Lei sobre a fiscalização da segurança e saúde no trabalho e recursos em questões de segurança e saúde no trabalho, Nº 131/1973); *Guatemala* (artigo 281º, alínea f) do Código do Trabalho); *Madagáscar* (artigo 238º do Código do Trabalho); *Malawi* (artigo 9º, nº 1, alínea d), sub-alínea iv) da Lei do Emprego de 14 de Maio de 2000).

Capítulo VIII

Procedimentos judiciais e sanções por infracções à legislação

279. Para garantir a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e protecção dos trabalhadores, as Convenções estabelecem, entre outras medidas, que o sistema de inspecção do trabalho deverá fornecer informações e conselhos técnicos aos patrões e aos trabalhadores (Artigo 3º, nº 1, alínea b) da Convenção Nº 81 e Artigo 6º, nº 1, alínea b) da Convenção Nº 129). Embora esse aconselhamento e essas informações sirvam para encorajar o cumprimento das obrigações legais, devem ser acompanhados, ainda assim, de um mecanismo de execução forçada que permita que sejam iniciados procedimentos judiciais contra aqueles que forem responsáveis pela prática de infracções reportadas pelos inspectores do trabalho.

280. A credibilidade de qualquer serviço de inspecção depende, em grande medida, da sua capacidade para aconselhar os empregadores e trabalhadores sobre os modos mais eficazes de cumprir as disposições legais cuja fiscalização está sob a sua alçada; no entanto, essa credibilidade depende igualmente da existência e implementação de um mecanismo de execução forçada que seja suficientemente dissuasor. No caso das inspecções do trabalho, as funções de fiscalização e aplicação das disposições legais e de aconselhamento são, na prática, inseparáveis.

I. Alcance do princípio de um procedimento judicial imediato

281. Por conseguinte, e nos termos do Artigo 17º, nº 1 da Convenção Nº 81 e do Artigo 22º, nº 1 da Convenção Nº 129, as pessoas que infringirem ou não observarem as disposições legais cuja execução incumbe aos inspectores do trabalho ficarão sujeitas a procedimento legal imediato, sem prévia participação. Contudo, a legislação ou regulamentos nacionais podem prever excepções para os casos em que deva ser dado aviso prévio para que seja regularizada uma situação ou que sejam tomadas medidas preventivas.

282. As infracções podem resultar duma incapacidade para entender os termos ou alcance das leis ou regulamentos aplicáveis. Por conseguinte, os inspectores do trabalho devem, em quaisquer circunstâncias, poder optar por não impor sanções como forma de fazer cumprir disposições legais. Assim, o Artigo 17º, nº 2 da Convenção Nº 81 e o Artigo 22º, nº 2 da Convenção Nº 129 estabelecem que é deixado ao critério dos inspectores do trabalho fazer advertências ou dar conselhos em lugar de intentar ou recomendar quaisquer procedimentos. Este poder discricionário implica que os funcionários do serviço de inspecção tenham a capacidade necessária para ajuizar e distinguir entre situações de incumprimento intencional grave ou repetido, negligência culposa ou má-fé flagrante, que exigem a aplicação de uma sanção, e infracções involuntárias ou leves, que podem originar uma mera advertência.

283. Os inspectores competentes e experientes estão conscientes do valor do aconselhamento e das advertências como incentivos para uma aplicação adequada das

exigências legais. De um modo geral, é suficiente uma visita de seguimento depois de conceder ao empregador um período de tempo para eliminar as irregularidades detectadas. Deste modo, na maioria dos países, os inspectores do trabalho preferem, na prática – excepto nos casos de incumprimento intencional ou grave, negligência culposa ou má-fé flagrante – recorrer ao aconselhamento e à persuasão antes de intentarem ou recomendarem um procedimento judicial. Esta via é geralmente adoptada apenas nos casos em que os empregadores não se mostram colaborantes, especialmente quando o incumprimento das disposições legais expõe os trabalhadores a riscos para a sua segurança e saúde.¹

284. O incumprimento das disposições legais relativas às condições de trabalho tem um impacto directo ou indirecto sobre a saúde dos trabalhadores e suas famílias, bem como sobre a sua segurança e a do ambiente de trabalho. Nalgumas profissões, como o transporte rodoviário ou as profissões médicas, o incumprimento das disposições sobre horários de trabalho não só afecta os trabalhadores em questão, como pode também ter repercussões sobre a saúde ou vida de muitas outras pessoas. Os inspectores devem, por isso, ser capazes de lidar com as situações de incumprimento com a severidade adequada.

285. A legislação de alguns países estabelece expressamente que fica ao critério dos inspectores optar por informar, aconselhar ou fazer advertências em vez de intentar uma acção judicial.² Noutros países,³ não se exclui que os inspectores possam ter esse poder discricionário na prática, mesmo na ausência de uma disposição legal que o afirme expressamente. Nalguns países, a regra é a emissão prévia de uma injunção. Na *Jordânia*, por exemplo, os inspectores estão obrigados a apresentar uma injunção aos empregadores em todos os casos.⁴

286. No entanto, é importante garantir que este poder dos inspectores do trabalho de evitar a aplicação de sanções não é usado com finalidades que não aquelas a que se destina, como tem sido sugerido por algumas organizações sindicais. Na *Roménia*, por exemplo, uma confederação sindical considera que os inspectores se limitam a produzir meras notificações sem qualquer efeito, mesmo nos casos de reincidência, embora a legislação preveja uma série de sanções que podem ir de uma multa ou coima ao encerramento do local de trabalho.⁵

287. No *Brasil*, um protocolo de entendimento entre os serviços de inspecção e o empregador foi introduzido para os casos de incumprimento que não constituem um perigo grave ou

¹ No *Gabão*, por exemplo, ao abrigo do artigo 225º do Código do Trabalho, antes de ser elaborado um registo sobre uma situação de incumprimento das disposições genéricas sobre segurança e saúde no trabalho, o empregador deve ser advertido de que deverá tomar medidas com vista a remediar a situação dentro de um prazo que é fixado pelo inspector, à luz das circunstâncias e do volume de trabalho necessário para o fazer.

² Nas *Comores*, por exemplo, e de acordo com o artigo 163º do Código do Trabalho, fica ao critério dos inspectores do trabalho fazer advertências, emitir injunções ou aconselhar em vez de intentar ou recomendar uma acção judicial; na *Guiné* onde, ao abrigo do artigo 363º do Código do Trabalho, os inspectores podem dar conselhos ou produzir advertências, se considerarem que tal é apropriado, antes de elaborarem um registo de incumprimento; e no *Qatar* onde, nos termos do artigo 140º do Código do Trabalho, os inspectores podem optar entre: (1) dar conselhos sobre o modo de remediar a situação detectada; (2) produzir advertências e emitir injunções para que os empregadores eliminem a infracção detectada; e (3) produzir relatórios sobre as situações de incumprimento e remetê-los ao Ministério para que sejam tomadas as medidas apropriadas.

³ Por exemplo, na *China*, onde o Código do Trabalho estabelece unicamente que as situações de incumprimento serão objecto de procedimento em conformidade com a lei.

⁴ Ao abrigo do artigo 9º do Código do Trabalho, o inspector emite uma injunção com vista à adopção das medidas necessárias para remediar a situação detectada dentro de sete dias.

⁵ Bloco Sindical Nacional.

iminente para a saúde e segurança. O inspector é responsável por garantir que o empregador resolve o problema da infracção detectada dentro do prazo estabelecido, não sendo o caso remetido para a procuradoria-geral a fim de ser intentado um procedimento judicial, salvo se se tratar de um caso de reincidência.⁶ Contudo, uma organização sindical⁷ lamenta aquilo que considera ser uma tendência dos serviços de inspecção de se concentrarem nas negociações em detrimento da sua função primordial de fiscalização e punição das infracções.

II. Início do procedimento judicial

288. Nalguns casos, os procedimentos judiciais são a única via para impor o cumprimento da lei. A publicidade que daí decorre pode ter um efeito dissuasor adicional. O Governo do Brasil indicou que a publicação, pelo secretariado da inspecção do trabalho, dos nomes dos empregadores que são infractores reincidentes na área do trabalho forçado permitiu às instituições públicas restringirem o seu acesso ao crédito, subsídios e benefícios sociais.

289. Todos os países possuem disposições na sua legislação sobre inspecção do trabalho relativas ao envolvimento dos inspectores do trabalho no sistema sancionatório das infracções cometidas em relação às condições de trabalho e protecção dos trabalhadores.⁸ As Convenções estabelecem que é deixado ao critério dos inspectores do trabalho fazer advertências ou dar conselhos em lugar de intentar ou recomendar quaisquer procedimentos (Artigo 17º, nº 2 da Convenção Nº 81 e Artigo 22º, nº 2 da Convenção Nº 129). A Convenção Nº 129 estabelece além disso, no Artigo 23º, que se os próprios inspectores do trabalho não estiverem habilitados a intentar processos, terão o direito de apresentar directamente à autoridade investida do poder de os intentar relatórios sobre as infracções às disposições legais.

290. É o caso da *Eslováquia*, onde são atribuídos aos inspectores do trabalho poderes para apresentarem aos seus superiores hierárquicos propostas no sentido de serem aplicadas sanções ou intentadas acções judiciais.⁹ Na Federação Russa, são conferidos poderes aos inspectores do trabalho para instaurarem procedimentos administrativos contra pessoas culpadas de infringirem legislação federal laboral e sobre segurança e saúde no trabalho. No entanto, os inspectores devem remeter às autoridades competentes os casos em que

⁶ Nos termos da Instrução Regulamentar Intersectorial Nº 13 de 6 de Julho de 1999.

⁷ Associação de Inspectores de Trabalho de Minas Gerais (AAFIT/MG)

⁸ *África do Sul* (artigo 69º da lei sobre Condições Básicas de Emprego, Nº 95 de 1995). No *Cambodja*, ao abrigo do artigo 347º do Código do Trabalho, são conferidos poderes aos inspectores para apresentarem observações e comentários aos empregadores, emitirem injunções com prazos por eles fixados, registarem situações de incumprimento nos registos das inspecções e imporem sanções financeiras pelo incumprimento do código do trabalho e dos instrumentos legais que o regulamentam. No *Vietname*, nos termos do artigo 22º do Decreto Governamental Nº 38/CP de 25 de Junho de 1996 sobre as penas para infracções administrativas no domínio da legislação laboral, os inspectores podem impor multas ou coimas. O direito dos inspectores imporem multas ou coimas também é reconhecido na *Mongólia*, nos termos do artigo 16º, nº 1 da lei sobre a inspecção estatal. Na *Federação Russa*, a Ordem Governamental Nº 78 de 28 de Janeiro de 2000 confere aos inspectores do trabalho do Estado poderes para iniciarem procedimentos administrativos contra pessoas culpadas de infringirem a legislação federal laboral e sobre segurança e saúde no trabalho. Os inspectores dispõem igualmente de poderes para remeterem para os órgãos judiciais documentos fornecendo uma descrição detalhada das infracções à legislação laboral com o objectivo de serem intentadas acções judiciais contra os infractores.

⁹ Nos termos do artigo 1º, nº 13(3) da Lei de 8 de Fevereiro de 2000 sobre inspecção do trabalho, os inspectores estão autorizados a apresentar propostas para que sejam aplicadas sanções por violação de obrigações ou incumprimento de medidas impostas pela inspecção do trabalho, ou recomendações para que sejam revogados alvarás de funcionamento ou sejam impostas sanções disciplinares aos empregadores.

forem recomendadas acções judiciais.¹⁰ A legislação de diversos países africanos confere poderes aos inspectores do trabalho para intentarem acções judiciais directamente contra pessoas culpadas de infringirem a legislação laboral.¹¹ Noutros países, eles gozam das prerrogativas de agentes da polícia judiciária¹² e têm poderes para impor sanções.¹³ Nas *Fiji*, uma pessoa considerada culpada de uma infracção pode optar entre pagar uma multa ou coima fixada pelo inspector ou enfrentar um procedimento judicial.¹⁴

III. Sanções

291. Nos termos do Artigo 18º da Convenção N° 81 e do Artigo 24º da Convenção N° 129, serão previstas pela legislação nacional e efectivamente aplicadas sanções adequadas às violações das disposições legais cuja aplicação está submetida à fiscalização dos inspectores do trabalho, e bem assim às obstruções feitas aos inspectores do trabalho no exercício das suas funções.

A. Sanções adequadas previstas na legislação ou regulamentos nacionais

292. Para a credibilidade e eficácia dos sistemas de protecção dos trabalhadores é essencial que as infracções sejam identificadas pela legislação nacional e que os procedimentos instituídos ou recomendados pelos inspectores do trabalho contra empregadores responsáveis pela prática de infracções tenham uma natureza suficientemente dissuasora e tornem os empregadores em geral conscientes dos riscos que correm se não cumprirem as suas obrigações. Para serem credíveis, é importante que as sanções sejam definidas de modo proporcional à natureza e gravidade das infracções cometidas.

293. A legislação da maioria dos países define sanções em caso de infracção das disposições legais cuja fiscalização e aplicação compete aos inspectores do trabalho. A maioria das legislações estabelece multas ou coimas e penas de prisão.

294. As sanções por obstrução aos inspectores do trabalho no exercício das suas funções são também comuns, e existem na maioria dos países sob a forma de multas ou coimas.¹⁵

¹⁰ Ordem Governamental N° 78 de 28 de Janeiro de 2000 da *Federação Russa*.

¹¹ No *Benim* (artigo 271º do Código do Trabalho); no *Mali* (artigo L.295º do Código do Trabalho); no *Senegal* (artigo L.194º do Código do Trabalho); nos *Camarões* (artigo 109º no Código do Trabalho)

¹² Em particular no *Japão* (artigo 102º da Lei sobre Normas de Trabalho, N° 49 de 1947); e no *Qatar* (artigo 137º do Código do Trabalho).

¹³ No *Burundi* (artigo 299º do Código do Trabalho); no *Cambodja* (artigo 347º do Código do Trabalho); nas *Fiji* (artigo 73º, n° 2 da Lei das Fábricas). No *Cazaquistão*, os inspectores do trabalho podem impor sanções administrativas (artigo 550º do Código das Infracções Administrativas de 2001); no *Mali*, em matérias da jurisdição dos tribunais de polícia (artigo L.296º, alínea f) do Código do Trabalho); na *Mongólia* (artigo 16º, n° 1 da lei sobre os serviços de inspecção do Estado). Na *República da Moldávia*, os inspectores do trabalho têm o direito de impor, de acordo com os procedimentos definidos na lei, sanções administrativas, incluindo multas e coimas, por infracção às disposições legislativas e de outros instrumentos relacionadas com as condições de trabalho e a protecção dos trabalhadores no exercício da sua profissão (artigo 4º, n° 2, alínea b) da Lei sobre inspecção do trabalho). No *Vietname*, em caso de infracções que não sejam de natureza penal, os inspectores do trabalho têm poderes para produzir advertências ou impor coimas (artigo 22º do Decreto Governamental N° 38/CP de 25 de Junho de 1996 sobre a penalização de infracções administrativas no domínio da legislação laboral).

¹⁴ Nos termos do artigo 48º, n° 1 da Lei sobre Saúde e Segurança no Trabalho, n° 4 de 1996.

¹⁵ *Arábia Saudita* (artigo 192º do Código do Trabalho); *Argentina* (artigo 8º do Apêndice II da Lei N° 25,212 de 1999 que

Também estão previstas penas de prisão para esta infracção no *Benim*,¹⁶ *Singapura*¹⁷ e *Polónia*, onde qualquer pessoa que impeça ou obstrua as tarefas de um inspector do trabalho fica sujeita a uma pena de prisão superior a três anos.¹⁸ No *Vietname*, o Código do Trabalho estabelece sanções administrativas ou penais consoante a gravidade da infracção, não apenas por obstrução a um inspector do trabalho, mas também por corrupção de um inspector ou represálias contra um inspector.¹⁹ O Comité regista que a obstrução às actividades de um inspector do trabalho parece estar geralmente associada a sanções mais graves do que as infracções relacionadas com as condições de trabalho e protecção dos trabalhadores.

295. O Comité recorda ainda que, para que as sanções tenham um efeito dissuasor, o montante das multas e coimas deverá ser regularmente ajustado de modo a ter em conta a inflação. Seria lamentável a todos os títulos se os empregadores preferissem pagar as multas e coimas, por estas constituírem uma alternativa menos dispendiosa à tomada das medidas necessárias para cumprirem as disposições legais relativas às condições de trabalho. Diversas organizações sindicais manifestaram preocupações a este respeito.²⁰

296. O Comité registou a existência de disposições nesse sentido no *Lesoto*.²¹ Nos países que adoptaram tais medidas, observou-se uma melhoria no que diz respeito à aplicação das disposições legais relativas a certas condições de trabalho. Segundo o Governo da *Arábia Saudita*, houve um decréscimo significativo no número de infracções relacionadas com o pagamento de salários, o que se deveu em parte à revisão das circulares sobre as sanções penais.

297. Em alguns países, o montante das sanções está relacionado com o salário mínimo. Na *Guatemala*, por exemplo, os inspectores têm poderes para impor sanções que podem ir de dois a 12 salários mínimos, consoante a gravidade da infracção.²² No *Cambodja*, a multa ou coima é um múltiplo do salário diário de referência;²³ o mesmo se aplica ao

ratifica o Pacto Laboral Federal sobre o sistema geral de sanções por infracções à legislação laboral); *Emiratos Árabes Unidos* (artigo 181, nº 2 da Lei Federal Nº 8 de 1980 sobre a regulamentação das relações laborais); *Eslováquia* (artigo 1º, nº 17, alíneas a) e c) da Lei Nº 95/2000 sobre inspecção do trabalho); *Turquia* (artigo 107º da Lei do Trabalho de 22 de Maio de 2003). Na *Tunísia*, ao abrigo do artigo 240º do Código do Trabalho, qualquer pessoa que obstrua um inspector do trabalho no exercício das suas funções ficará sujeita a multa ou coima, sem prejuízo da aplicação das disposições do código penal aplicáveis aos insultos proferidos contra um funcionário público no exercício das suas funções.

¹⁶ Nos termos do artigo 305º do Código do Trabalho, qualquer pessoa que obstrua ou procure obstruir os inspectores e monitores do trabalho no desempenho das suas funções ou no exercício das suas competências, ficará sujeita a multa ou a uma pena de prisão que pode ir de dois meses a um ano, ou a ambas as sanções.

¹⁷ Nos termos do artigo 107º da Lei do Emprego, Capítulo 91, Lei 17 de 1968, qualquer empregador que prejudique ou obstrua um funcionário dos serviços de inspecção no exercício das suas competências é culpado de uma infracção e fica sujeito a uma multa ou a uma pena de prisão que pode ir até seis meses, ou a ambas as sanções.

¹⁸ Artigo 225º, nº 2 do Código Penal.

¹⁹ Artigo 193 do Código do Trabalho de 1994.

²⁰ Na *Índia*, o Centro Indiano de Sindicatos (CITU) lamentou a natureza irrisória das sanções fixadas no artigo 95º da Lei das Fábricas, 1948, artigo 14º da Lei sobre o Trabalhadores Portuários (Segurança, Saúde e Bem-Estar), 1986 e artigo 15º da Lei do Ambiente (Protecção).

²¹ Nos termos do artigo 240º, nº 2 da Ordem sobre o Código do Trabalho, o Ministério do Trabalho e Emprego, após consulta ao Comité Consultivo Nacional para as Questões Laborais, pode ajustar as sanções, caso seja considerado necessário, pelo menos em cada dois anos.

²² Ao abrigo do Decreto Nº 18-2001.

²³ Artigo 360º do Código do Trabalho.

*Cazaquistão*²⁴ e à *República Bolivariana da Venezuela*.²⁵

298. Num país, a autoridade central de inspecção sugeriu a introdução de um método de fixação das multas e coimas baseado no arresto dos lucros derivados do incumprimento das disposições legais.²⁶

299. Em diversos países são aplicados outros métodos de determinação do montante das multas ou coimas, com o objectivo de garantir que ela tem o necessário efeito dissuasor. Tais métodos baseiam-se em critérios como a reincidência,²⁷ volume de negócios, número de trabalhadores afectados pela infracção,²⁸ ou natureza e consequências da infracção. Na *Bélgica*, por exemplo, a infracção a certas disposições acarreta uma multa ou coima que é multiplicada pelo número de trabalhadores empregados na empresa.²⁹

300. As legislações nacionais prevêm uma série de sanções administrativas bem como penas de prisão.³⁰ Na *China*, por exemplo, a legislação prevê a revogação do alvará de funcionamento do empregador por infracção às disposições legais sobre o emprego de adolescentes em trabalhos perigosos;³¹ na *Jordânia*, as empresas são encerradas no caso de não cumprirem uma injunção emitida por um inspector do trabalho até serem tomadas medidas para remediar a situação detectada ou existir uma decisão de um tribunal.³²

301. Em diversos países, a sanção por incumprimento de disposições relacionadas com a segurança e saúde no trabalho é o encerramento do estabelecimento, a suspensão do seu funcionamento ou a revogação do alvará do empregador.³³ Na *Bulgária*, seja por iniciativa própria ou por proposta de organizações sindicais, a Inspecção-Geral do Trabalho pode ordenar a suspensão das actividades de um estabelecimento na eventualidade de um incumprimento repetido da obrigação de celebrar um contrato de trabalho por escrito.³⁴

302. A repetição de uma infracção é geralmente considerada uma circunstância agravante. E pode acarretar uma duplicação ou mesmo triplicação do montante da multa ou coima ou da duração da pena de prisão.³⁵

²⁴ Código das Infracções Administrativas de 2001.

²⁵ Título XI da Lei Orgânica do Trabalho.

²⁶ Relatório anual da autoridade central de inspecção do trabalho da *Croácia*.

²⁷ Por exemplo, nas *Fiji* (artigo 72, nº 1 da Lei sobre Saúde e Segurança no Trabalho, Nº 4 de 1996); na *Mongólia* (artigo 141º da Lei do Trabalho da Mongólia).

²⁸ Por exemplo, na *África do Sul* (Esquema 2 da Lei sobre Condições Básicas de Emprego, Nº 75 de 1997); no *Benim* (artigo 307º do Código do Trabalho); nos *Camarões* (artigo 172º do Código do Trabalho); na *China* (artigo 25º do Regulamento sobre inspecções do trabalho, Ordem Nº 423 de 1 de Novembro de 2004 do Conselho de Estado da República Popular da China), no *Qatar* (artigo 143 do Código do Trabalho).

²⁹ Artigo 82º da Lei de 4 de Agosto de 1996 sobre o bem-estar dos trabalhadores no exercício da sua profissão.

³⁰ Na *Argentina*, em caso de reincidência, o estabelecimento pode ser encerrado até um máximo de dez dias, mantendo os trabalhadores o direito à remuneração e, no caso de serviços públicos essenciais, sendo garantidos serviços mínimos (artigo 5º, nº 5 do Apêndice II da Lei Nº 25,212 que ratifica o Pacto Laboral Federal).

³¹ Artigo 94º da Lei do Trabalho.

³² Artigo 9º, nº 2 do Código do Trabalho.

³³ *Gabão* (artigo 229º do Código do Trabalho); *Honduras* (artigo 226º do Código da Saúde), por exemplo.

³⁴ Artigo 404º, nº 2 do Código do Trabalho.

³⁵ *Tunísia* (artigo 237º do Código do Trabalho); *Cambodja* (artigo 383º, nº 3 do Código do Trabalho). Nas *Comores*, nos termos do artigo 232 do Código do Trabalho, se uma infracção for repetida duas vezes, o empregador fica sujeito a pena de prisão no

B. Sanções efectivamente aplicadas

303. As sanções não devem apenas ser prescritas para punir infracções às disposições legais sobre condições de trabalho e a protecção dos trabalhadores, como sucede na maioria dos países; elas devem também, de acordo com os instrumentos, ser efectivamente aplicadas. As informações disponíveis sugerem, no entanto, que as sanções raramente são impostas e que um procedimento efectivo de execução forçada é geralmente iniciado apenas quando as infracções resultam em danos graves para a saúde ou segurança. De um modo geral, os relatórios anuais das inspecções do trabalho que contêm informações sobre os resultados dos procedimentos iniciados por incumprimento da lei referem que os procedimentos judiciais dizem respeito, essencialmente, a infracções às disposições legais sobre emprego ilegal, não-pagamento das contribuições sociais e, mais raramente, condições de trabalho. O Comité considera, a este respeito, que para o sistema de inspecção ser consistente com os seus objectivos, é essencial que as sanções impostas a pessoas responsáveis por qualquer tipo de infracções sejam efectivamente aplicadas, em conformidade com a Convenções.

304. As informações disponíveis permitem concluir que o efeito punitivo das medidas de controlo adoptadas pelos inspectores do trabalho depende de diversos factores. Na *Alemanha*, um grande número de procedimentos beneficiam de uma análise judicial, a que se recorre em todos os casos, mas que pode ser morosa. Nalguns países, a prioridade é claramente atribuída às injunções e ao pagamento pontual de indemnizações aos trabalhadores afectados pela infracção. O Governo da *Nova Zelândia*, por exemplo, em resposta a uma organização sindical³⁶ que manifestou preocupação pelo número reduzido de sanções impostas e a ausência de clareza sobre os procedimentos relevantes, declarou que a instauração de um processo em tribunal não era considerada necessária excepto no caso de infracções graves. Diversas organizações sindicais da América Latina que se queixaram da ineficiência, falta de transparência e natureza pouco expedita do sistema de punição das infracções às leis e regulamentos sobre protecção no trabalho, atribuem estes problemas em parte à falta de empenhamento político das autoridades, exacerbada por uma cooperação deficiente entre os ministérios do trabalho e o sistema de justiça.³⁷ Em *Madagáscar*, embora o novo Código do Trabalho estabeleça que qualquer relatório de infracção redigido por um inspector do trabalho deve ser remetido directamente para um tribunal no espaço de um mês,³⁸ na prática devem ser tomadas medidas a fim de consciencializar os magistrados judiciais e os organismos responsáveis pela execução das penas para o facto de as sanções deverem ser suficientemente severas e aplicadas de forma pronta e eficaz. No *Ruanda*, para garantir que os tribunais apoiam a inspecção do trabalho, o Código do Trabalho consagra a obrigação da procuradoria-geral informar os inspectores do trabalho acerca das consequências dos seus relatórios de inspecção.³⁹ Na *Guatemala*, os inspectores podem actualmente obter dos tribunais um mandado de execução para aplicarem uma decisão que imponha uma sanção administrativa.⁴⁰

caso de violação das disposições legais sobre a notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e daquelas que dizem respeito à liberdade de nomeação dos delegados dos trabalhadores e à sua liberdade para desempenharem as respectivas funções.

³⁶ O Conselho Neo-Zelandês de Sindicatos (NZCTU).

³⁷ Em particular, a AGITRA no *Brasil* e a ASEPA na *Costa Rica*.

³⁸ O artigo 239, n.º 4 e 5 do Código do Trabalho também fixa um período de seis dias para os inspectores do trabalho enviarem o relatório original sobre a infracção às autoridades judiciais. Uma vez expirado esse prazo, tal envio deixa de ser possível.

³⁹ Artigo 5º, alínea a) do Código do Trabalho.

⁴⁰ Nos termos do artigo 15º do Decreto N.º 18-2001, uma decisão de um inspector do trabalho constitui um instrumento com força executiva.

305. Em muitos países africanos, o nível das sanções impostas e a dificuldade em executá-las parecem ter um impacto considerável sobre a motivação dos inspectores do trabalho para punirem infracções das disposições legais sobre condições de trabalho e a protecção dos trabalhadores no exercício das suas funções.

306. Os relatórios anuais das inspecções do trabalho enviados à OIT raramente incluem informações ou estatísticas sobre as disposições legais cuja violação resultou na aplicação de sanções. Contudo, tais informações são essenciais para uma avaliação da situação geral e para o planeamento das futuras actividades de inspecção, bem como para a disponibilização de informações e conselhos técnicos dirigidos às áreas e actividades mais críticas.

Capítulo IX

Relatórios sobre as actividades das inspecções do trabalho

307. Os instrumentos prevêm dois tipos de relatórios sobre as actividades das inspecções do trabalho: relatórios periódicos a serem submetidos pelos inspectores do trabalho ou delegações locais de inspecção à autoridade central de inspecção, e um relatório geral anual publicado pela autoridade central de inspecção acerca do trabalho dos serviços de inspecção que estão sob a sua alçada.

I. Relatórios dos inspectores do trabalho sobre as suas actividades

A. Objectivos básicos

308. O Artigo 19º da Convenção Nº 81 e o Artigo 25º da Convenção Nº 129 estabelecem os requisitos genéricos para a elaboração e apresentação de relatórios periódicos à autoridade central de inspecção. Para terem em conta as necessidades específicas de cada país, os instrumentos estabelecem que os relatórios se referirão a assuntos determinados, periodicamente, pela autoridade central.

309. Embora a forma, teor e frequência dos relatórios periódicos dos inspectores ou delegações locais de inspecção sejam, em certa medida, deixados ao critério da autoridade central de inspecção, os mesmos devem fornecer a esta autoridade, em tempo útil, informações sobre matérias que deverão ser incluídas de uma forma consolidada no seu relatório anual: estatísticas dos estabelecimentos sujeitos à fiscalização da inspecção e número de trabalhadores empregados nesses estabelecimentos; estatísticas das visitas de inspecção; estatísticas das infracções cometidas e das sanções impostas; estatísticas dos acidentes de trabalho e das suas causas; estatísticas das doenças profissionais e das suas causas (alíneas c) a g) do Artigo 21º da Convenção Nº 81 e Artigo 27º da Convenção Nº 129). Esta é a informação básica mínima necessária para uma avaliação do funcionamento das inspecções do trabalho e para uma avaliação a nível internacional pelos organismos de fiscalização da OIT.

310. Embora os instrumentos não estabeleçam uma obrigação expressa por parte dos inspectores de elaborarem relatórios de cada uma das suas actividades de inspecção, tal está implícito na suas disposições, uma vez que os relatórios periódicos só podem ser elaborados se cada inspector tiver conservado um registo regular das inspecções que efectuou e dos respectivos resultados. Uma vez que não cabe à autoridade central de inspecção examinar cada relatório de inspecção, mas garantir que o sistema, na sua totalidade, funciona de forma eficaz, é através dos relatórios periódicos apresentados por cada delegação local de inspecção que a autoridade central se pode manter devidamente informada.

311. A informação disponível mostra que a maioria dos países tem, na sua legislação, disposições que estabelecem a obrigação da apresentação de relatórios periódicos sobre as actividades de inspecção.

312. O Comité regista que, num número crescente de países, as novas tecnologias de informação e comunicação tornam possível aos inspectores do trabalho reportar sistematicamente cada uma das suas actividades, bem como preparar relatórios consolidados cobrindo períodos definidos pela autoridade central. Este facto facilita consideravelmente, nalguns países, a elaboração e publicação do relatório anual. Nos países onde essas tecnologias não estão disponíveis, a obrigação dos inspectores apresentarem um relatório sobre cada inspecção à autoridade central não se justifica necessariamente. Pode mesmo constituir uma sobrecarga de trabalho sem qualquer finalidade prática, se a informação disponibilizada não puder ser usada por ausência de recursos humanos e materiais. Contudo, o facto de uma autoridade de inspecção de nível superior a nível local ou regional analisar os relatórios de inspecção dos inspectores sob o seu controlo directo pode permitir que sejam adoptadas medidas que melhorem a eficiência das actividades de inspecção. O Comité não dispõe de informações suficientes para avaliar em que medida os inspectores nalguns países são obrigados, na prática, a apresentar relatórios à autoridade superior, aos representantes dos empregadores ou trabalhadores.

B. Práticas nacionais

313. Ao abrigo do Artigo 19º da Convenção Nº 81 e do Artigo 25º da Convenção Nº 129, é a autoridade central de inspecção que determina a frequência dos relatórios periódicos. Os instrumentos especificam, no entanto, que tais relatórios deverão ser submetidos pelo menos uma vez por ano. Consoante os países, a obrigação de apresentar relatórios periódicos recai sobre os inspectores,¹ delegações locais² ou serviços de inspecção regionais.³ Os relatórios podem ser apresentados mensalmente,⁴ trimestralmente,⁵ bianualmente⁶ ou anualmente.⁷ Na *Bulgária* e na *Nova Zelândia*, os serviços de inspecção regionais estão obrigados a apresentar relatórios sobre as actividades das suas delegações todos os meses, trimestres e no final de cada ano. No *Peru*, a frequência mensal normal dos relatórios pode ser alterada a pedido do superior hierárquico ou invocando circunstâncias especiais.⁸

314. A legislação de diversos países estabelece especificamente que os relatórios periódicos devem abranger as actividades de inspecção ou os resultados de tais actividades,⁹ ou incluir uma avaliação de tais actividades durante o período que é objecto de reporte.¹⁰ Na *Bulgária*, exige-se que os relatórios incluam uma análise da situação no que se refere às lesões profissionais, aplicação das leis e regulamentos sobre segurança e

¹ *Brasil, Gabão, República da Coreia, Malawi, Maurícia, Mauritânia, Peru, Suriname, Tunísia*, por exemplo.

² *Argélia, Chipre, Etiópia, Jordânia, Ruanda*, por exemplo.

³ *Bulgária, China (Região Administrativa Especial de Macau), Cuba, Mali, Espanha*, por exemplo.

⁴ *Chipre, El Salvador, Jordânia, Maurícia, Peru, Espanha*, por exemplo.

⁵ *Cuba, Gabão, Malawi, Mali, Tunísia*, por exemplo.

⁶ *China (Região Administrativa Especial de Macau)*, por exemplo.

⁷ *Ruanda*, por exemplo.

⁸ Artigo 18º do Decreto Presidencial Nº 020-2001-TR que promulga a Lei Geral sobre inspecção do trabalho e a defesa do trabalhador.

⁹ *Brasil* (artigo 18º (XXI) do Decreto Nº 4522 de 27 de Dezembro de 2002 que promulga regulamentos sobre a inspecção do trabalho); *El Salvador* (artigo 38, alínea d) do decreto Nº 682 de 19 de Abril de 1996); *República da Coreia* (artigo 19º do Regulamento sobre as obrigações dos inspectores do trabalho); *Mauritânia* (artigo 369º do Código do Trabalho).

¹⁰ *Argélia* (artigos 13º e 15º do Decreto Nº 90-209 de 14 de Julho de 1990 sobre a organização e funcionamento da Inspeção-Geral do Trabalho).

saúde no trabalho, e relações laborais.¹¹ Na *Etiópia*, os relatórios periódicos devem conter igualmente informações sobre o impacto dos acidentes de trabalho em termos de custos humanos, materiais e financeiros. Na *República da Coreia*, relatórios anuais específicos sobre a situação da segurança e saúde no trabalho são igualmente exigidos aos inspectores do trabalho.¹² Na Tunísia, os relatórios periódicos de actividade dos inspectores do trabalho devem mencionar os acidentes de trabalho graves e as suas causas, os motivos dos conflitos laborais colectivos e individuais e quaisquer informações que permitam uma recuperação económica regional ou geral, o desenvolvimento de relações sociais no trabalho e melhorias no nível de vida.¹³ Noutros países, como o Malawi, é a autoridade central de inspecção do trabalho que decide quais as matérias a incluir nos relatórios periódicos.¹⁴

315. O Comité regista que, na maioria dos países, as actividades de inspecção relacionadas com a segurança e saúde no trabalho constituem um tema prioritário nos relatórios periódicos dos inspectores. As estatísticas que são mais frequentemente incluídas em tais relatórios são o número de inspecções realizadas e de locais de trabalho visitados. Embora as estatísticas sobre o número de locais de trabalhos susceptíveis de serem inspeccionados sejam essenciais para se avaliar em que medida existe uma resposta adequada às necessidades, elas apenas raramente são exigidas pela autoridade central. Vale a pena referir que a autoridade departamental está obrigada a incluir tais estatísticas nos seus relatórios trimestrais na China (Região Administrativa Especial de Macau).¹⁵ Também é digno de nota o facto de, no Peru, existir uma disposição que explicitamente convida os inspectores a identificarem deficiências na legislação.¹⁶

316. As informações sobre cada aspecto das actividades dos inspectores devem ser apresentadas de forma consolidada nos relatórios periódicos enviados à autoridade central. Este aspecto é essencial para que esta possa fiscalizar o trabalho dos serviços de inspecção do trabalho a nível local, avaliar o desempenho de cada inspector, identificar as dificuldades encontradas e, se for caso disso, atribuir incentivos, aplicar medidas disciplinares ou dar apoio. Além disso, a autoridade central necessita de receber todas as informações dos serviços locais de inspecção do trabalho em tempo útil, de modo a poder preparar os relatórios anuais que permitem que o sistema de inspecção do trabalho seja avaliado.

317. O Comité não dispõe de informações suficientes sobre a forma em que os relatórios periódicos são elaborados, ou sobre o modo como as informações neles incluídas são usadas. A este respeito, o Comité sublinha a importância de tais relatórios serem elaborados de acordo com instruções precisas quanto à natureza, tipo e grau de detalhe das informações exigidas, incluindo informação e dados desagregados por género, uma vez que tal é essencial para que as mesmas possam ser utilizadas de modo eficaz. Aos inspectores deverá ser recordada ocasionalmente a finalidade com que são compiladas as estatísticas exigidas, como incentivo para que as apresentem de modo adequado, incluindo em resposta a pedidos de outros organismos da administração do trabalho ou departamentos ministeriais. Isto aplica-se a qualquer documento elaborado pelos inspectores, quer se trate do resultado

¹¹ Artigo 14º, nº (3)(6) do Regulamento da Agência Executiva da Inspeção-Geral do Trabalho.

¹² Artigo 26º do Regulamento sobre as obrigações dos inspectores do trabalho.

¹³ Artigo 180º do Código do Trabalho.

¹⁴ Artigo 16º da Lei do Emprego.

¹⁵ Artigo 25º, nº 2 do Decreto-Lei Nº 60/89/M de 18 de Setembro de 1989.

¹⁶ Artigo 9º, alínea e) do Decreto-Lei Nº 910 de 16 de Março de 2001 que promulga a Lei Geral sobre inspecção do trabalho e a defesa do trabalhador.

das suas inspeções ou da disponibilização de informações ou conselhos técnicos, ou de um registo das suas interações com entidades públicas ou privadas no decurso das suas actividades inspectivas. A padronização dos documentos e conceitos da inspeção do trabalho contribui para a poupança de dinheiros públicos, especialmente se a mesma for realizada em consulta com os outros organismos públicos ou privados interessados. Uma tal padronização só será possível se existir uma consistência a nível nacional nos termos, definições e critérios utilizados para a apresentação e classificação dos documentos de inspeção do trabalho utilizados.

318. Formulários padronizados para a notificação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, concebidos em consulta com as instituições seguradoras ou de segurança social, por um lado, e os organismos estatísticos, por outro, podem servir de base para um trabalho de identificação e prevenção dos riscos profissionais e de cooperação com vista à redução da sua incidência. Se os formulários para reportar infracções forem concebidos em cooperação com as autoridades judiciais, contribuem para um melhor entendimento por parte dos tribunais dos procedimentos instituídos ou recomendados pelos inspectores contra pessoas acusadas de infringir disposições legais relacionadas com as condições de trabalho e a protecção dos trabalhadores, e originam uma maior consistência nas decisões relativas a casos e circunstâncias semelhantes.

319. Relativamente a esta questão, o Comité gostaria de chamar a atenção dos Membros para a existência de normas internacionais de classificação relativas a determinadas estatísticas sobre diferentes aspectos do trabalho, que poderiam constituir um quadro valioso para a preparação por parte da autoridade central de documentos de inspeção do trabalho.

II. Relatórios anuais da autoridade central de inspeção

A. Objectivos básicos

320. Ao abrigo do Artigo 20º da Convenção Nº 81, a autoridade central publicará um relatório anual de carácter geral sobre os trabalhos dos serviços de inspeção colocados sob a sua fiscalização. Esses relatórios serão publicados num período que não deverá ultrapassar os doze meses após o ano a que dizem respeito, sendo enviadas ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho cópias desses relatórios dentro de um período de tempo razoável após a sua publicação, mas que, em todo o caso, não deverá ultrapassar três meses. O Artigo 21º indica os assuntos que deverão ser incluídos nos relatórios, enquanto o Parágrafo nº 9 da Recomendação Nº 81 descreve em pormenor o modo como a informação deve ser apresentada. Os Artigos 26º e 27º da Convenção Nº 129 e o Parágrafo nº 13 da Recomendação Nº 113 incluem disposições equivalentes sobre os relatórios anuais sobre o trabalho dos serviços de inspeção do trabalho agrícola. Nos termos do Artigo nº 26, nº 1 da Convenção Nº 129, o relatório anual sobre a actividade dos serviços de inspeção na agricultura pode ser publicado, quer sob a forma de um relatório separado, quer como parte do seu relatório anual geral. Esta disposição vai ao encontro da preocupação manifestada por alguns governos de que a publicação de relatórios distintos para cada um dos sectores abrangidos pelos instrumentos ratificados poderia representar custos e constrangimentos adicionais. A publicação de relatórios separados pode no entanto ser apropriada em países

onde os sistemas de inspecção reportam a autoridades centrais distintas consoante o sector em questão.

321. Como foi anteriormente referido, são os relatórios periódicos de actividade enviados pelos inspectores ou delegações locais sob a sua alçada que fornecem as informações necessárias à autoridade central sobre tendências na cobertura e os resultados das actividades dos serviços de inspecção, bem como sobre a situação em termos de segurança e saúde no trabalho nos sectores abrangidos (alíneas c) a g) do Artigo 21º da Convenção N° 81 e Artigo 27º da Convenção N° 129). Para dar uma visão de conjunto do trabalho da inspecção do trabalho, a autoridade central consolida no seu relatório anual toda a informação relevante recebida, complementando-a com uma lista das leis e regulamentos dependendo da competência da inspecção do trabalho e uma descrição do pessoal da inspecção do trabalho (alíneas a) e b) do Artigo 21º da Convenção N° 81 e do Artigo 27º da Convenção N° 129).

322. Tal como fez em anteriores estudos gerais sobre as inspecções do trabalho, o Comité sublinha a necessidade de garantir que o relatório anual da autoridade central de inspecção seja publicado dentro dos limites temporais estabelecidos pelas Convenções e aborde com o maior detalhe possível as matérias nele incluídas. O Comité faz notar, contudo, que para evitar relatórios anuais excessivamente extensos, a informação sobre leis e regulamentos pode confinar-se às alterações legislativas ocorridas desde a publicação do último relatório anual. Seria, no entanto, desejável ter periodicamente uma lista recapitulando todas as leis e regulamentos relevantes.

323. Uma vez que as disposições legais referidas nas Convenções também incluem acordos colectivos e decisões arbitrais fiscalizados e aplicados pelas inspecções do trabalho, o Comité chama a atenção dos governos dos países onde as condições de trabalho são essencialmente regidas por acordos colectivos para a necessidade de actualizar as informações relevantes nos sucessivos relatórios anuais.

324. No que se refere às informações exigidas ao abrigo das alíneas b) a g) do Artigo 21º da Convenção N° 81 e do Artigo 27º da Convenção N° 129, a Recomendação N° 81 fornece indicações úteis sobre o modo como as mesmas devem ser apresentadas (Parágrafo 9). O Comité convida os governos a garantirem que a autoridade central de inspecção utiliza essas indicações como modelo para apresentar a informação nos seus relatórios anuais.

325. O Comité tem mais algumas observações a fazer sobre esta matéria. As estatísticas sobre o pessoal da inspecção do trabalho (alínea b)) devem ser desagregadas para permitirem determinar em que medida o quadro de pessoal corresponde aos critérios para calcular o número de inspectores em conformidade com o Artigo 10º da Convenção N° 81 e o Artigo N° 14º da Convenção N° 129. Um quadro indicando as diferentes categorias de inspectores e o respectivo número, bem como a sua distribuição geográfica e, quando tal for apropriado, a sua área de especialização por ramo de actividade ou objecto de inspecção poderia facilmente ser actualizado todos os anos. O Comité gostaria também de ver incluídas informações específicas acerca do número de mulheres-inspectoras nomeadas e das diferentes tarefas que lhes foram atribuídas.

326. No que se refere às estatísticas sobre o número de locais de trabalho sujeitos à fiscalização das inspecções e o número de trabalhadores aí empregados (alínea c)), são essenciais para a avaliação dos recursos de que as inspecções do trabalho necessitam.

Sem tais dados, é impossível avaliar o nível de cobertura pelos serviços de inspeção relativamente ao número de locais de trabalho sujeitos a fiscalização. Por isso, é necessário um esforço particular para criar e actualizar um registo de locais de trabalho e empresas sujeitos a fiscalização, que indique o número e categorias de trabalhadores de ambos os sexos que estão neles empregados.

327. O nível de detalhe das estatísticas sobre visitas de inspeção (alínea d)), infracções cometidas e sanções impostas (alínea e)), acidentes de trabalho (alínea f)) e doenças profissionais (alínea g)) depende fortemente da situação económica de cada país e dos recursos disponibilizados às respectivas inspecções do trabalho. Nos raros países onde a autoridade central de inspeção não tem sob a sua alçada a segurança e/ou saúde no trabalho, a autoridade central deve tomar medidas no sentido de garantir a existência de mecanismos adequados para a comunicação das informações relevantes com vista à sua inclusão no relatório anual.

328. Na opinião do Comité, seria desejável incluir informações sobre outras matérias como aquelas que são indicadas no Parágrafo nº 13 da Recomendação Nº 133 (estatísticas sobre disputas laborais na agricultura; identificação de problemas relacionados com a aplicação das disposições legais, e progressos alcançados na sua resolução; e sugestões para melhorar as condições de vida e trabalho na agricultura). As informações sobre outros aspectos das actividades das inspecções do trabalho não abrangidos pelos instrumentos podem ajudar a autoridade central de inspeção, as autoridades públicas em geral, os parceiros sociais e, a nível internacional, os organismos de fiscalização da OIT, a avaliar em que medida cada país persegue os objectivos da inspeção do trabalho tal como estão consagrados nos instrumentos. Por conseguinte, as dotações orçamentais poderão ter de ser ajustadas de modo a ser dada prioridade à inspeção do trabalho destinada a fiscalizar e aplicar as disposições legais sobre condições de trabalho e a protecção dos trabalhadores. Os parceiros sociais têm um papel a desempenhar para garantir que a vontade política se reflecte na legislação e na prática; a sua actuação pode ter lugar tanto a nível nacional como internacional, através da comunicação dos seus pontos de vista aos organismos de fiscalização da OIT.

B. Práticas nacionais

329. A avaliar pelo número de relatórios de inspeção anuais recebidos pela OIT e respectivo conteúdo, a maioria dos países vinculados às Convenções Nº 81 e 129 defrontam-se com dificuldades persistentes no cumprimento da obrigação consagrada nesses instrumentos da autoridade central de inspeção publicar e comunicar tais relatórios à OIT. A existência de legislação nacional com o mesmo objectivo não é, em si mesma, suficiente para ultrapassar tais dificuldades.

330. Como foi referido no anterior estudo geral sobre o assunto, o Comité continua a verificar que os relatórios anuais sobre inspeção do trabalho na agricultura são extremamente raros. Os relatórios enviados por alguns países que dispõem de um sistema comum de inspeção do trabalho abrangido por ambos os instrumentos não distinguem as actividades realizadas no sector agrícola ou os seus resultados, o que torna difícil avaliar a aplicação da Convenção Nº 129. O comité sublinha, mais uma vez, que a elaboração de um relatório anual não constitui um fim em si mesmo, antes pretende ser um meio de fornecer

às autoridades nacionais uma visão de conjunto adequada das actividades do sistema de inspecção do trabalho, de modo a que estas possam tomar medidas para melhorá-lo, se tal se revelar necessário.

331. A publicação do relatório anual destina-se a garantir a transparência necessária no que se refere aos recursos, actividades, dificuldades e resultados da inspecção do trabalho. A publicação do relatório dá aos parceiros sociais e aos organismos públicos e privados interessados, incluindo as organizações não-governamentais, uma oportunidade para conhecerem melhor a actividade e os objectivos da inspecção do trabalho, bem como os problemas que enfrenta, permitindo-lhes igualmente contribuir com os seus pontos de vista sobre o modo como pode ser melhorada.

332. A comunicação regular dos relatórios anuais à OIT permite aos organismos de fiscalização da Organização avaliar o desempenho e as dificuldades surgidas na criação e implementação dos sistemas de inspecção do trabalho, e apoiar os esforços dos governos no sentido de alcançarem os objectivos definidos nos instrumentos e noutras normas internacionais sobre o trabalho sobre as condições de trabalho e a protecção dos trabalhadores no exercício da sua profissão.

333. As autoridades centrais de inspecção devem, por isso, empenhar-se no cumprimento da sua obrigação de disponibilizarem um relatório anual que tenha em conta os seus objectivos, especificamente para cada sector abrangido.

334. Os governos de diversos países não vinculados às Convenções sobre inspecção do trabalho forneceram informações indicando que preparam relatórios anuais sobre inspecção do trabalho.¹⁷ Embora o teor dos relatórios varie entre países, é colocada, de um modo geral, uma ênfase especial nas questões de segurança e saúde no trabalho, assim como nos conflitos laborais colectivos. Os Governos da *China* e do *Chile* indicaram que tais relatórios são publicados.

(a) *Publicação e comunicação à OIT dos relatórios anuais de inspecção*

335. Apenas alguns dos relatórios anuais enviados à OIT parecem ter sido publicados. O Comité regista que os relatórios anuais são publicados nalguns países, incluindo a *Austrália*, *Bélgica*, *Bulgária*, *Dinamarca*, *Estónia*, *França*, *Alemanha*, *Letónia*, *Noruega*, *Portugal* e *Espanha*. Nalguns países, os relatórios são publicados e colocados na Internet.¹⁸ O Governo da *República da Coreia* envia regularmente um relatório anual à OIT sob a forma de um CD-ROM. Em diversos países, o relatório anual é por vezes publicado e por vezes enviado à Repartição Internacional do Trabalho numa forma que deixa algumas dúvidas sobre se era intenção das autoridades distribuí-lo amplamente. O Comité chama frequentemente a atenção dos governos em questão para a necessidade de garantir que o relatório seja publicado regularmente. O Governo da *Finlândia* indicou que os relatórios da inspecção do trabalho não são preparados com regularidade, uma vez que existe um atraso considerável na obtenção de estatísticas definitivas sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais. O Comité tem pedido com frequência aos governos de muitos países que tomem medidas para garantir que as autoridades centrais de inspecção cumprem a sua obrigação de

¹⁷ *Chile, China, Eritreia, Etiópia, Fiji, México, Mongólia, Nicarágua, Papua Nova Guiné, Eslováquia, África do Sul.*

¹⁸ Por exemplo, na *Austrália, Brasil, França, Reino Unido.*

publicar um relatório anual sobre as actividades de inspecção. O Comité registou que alguns dos documentos enviados ao abrigo dos Artigos 20º e 21º da Convenção Nº 81 e, por vezes, ao abrigo dos Artigos 26º e 27º da Convenção Nº 129 consistem unicamente em quadros estatísticos abrangendo períodos diversos e matérias que não são suficientemente específicas, o que torna difícil avaliar adequadamente a aplicação dos instrumentos.

336. É de lamentar que, nalguns países, não sejam elaborados relatórios há muitos anos. A razão que é invocada com maior frequência pelos governos em questão é a ausência de recursos suficientes. Alguns governos manifestam a esperança de que tais dificuldades possam ser ultrapassadas com assistência técnica da OIT e assistência financeira ao abrigo da cooperação internacional.

337. O Comité regista também que há diversos anos que os relatórios anuais sobre inspecção são transmitidos à OIT a intervalos muito variáveis e que, nalguns casos, excedem largamente aqueles que são fixados pelo Artigo 20º da Convenção Nº 81 e o Artigo 26º da Convenção Nº 129.

(b) *Conteúdo dos relatórios anuais*

338. O Comité regista que o teor dos relatórios anuais enviados à Repartição Internacional do Trabalho varia entre países. A maioria dos países industrializados e alguns países com economias em processo de transição da Europa Central e Oriental incluem nos seus relatórios as informações exigidas pelas Convenções Nº 81 e 129. O Comité registou com satisfação os relatórios anuais detalhados e exaustivos recentemente enviados pela *Bulgária* e *Letónia*, que dizem respeito às actividades das respectivas inspecções do trabalho em locais de trabalho industriais e comerciais e que contêm uma avaliação da eficiência do sistema de inspecção do trabalho e uma análise das dificuldades encontradas, assim como sugestões sobre o modo de as ultrapassar. A *Suazilândia* também enviou estatísticas muito pormenorizadas no relatório anual do Ministério do Trabalho. Em *Espanha*, *Polónia* e *Portugal*, os esforços no sentido de produzir relatórios anuais de inspecção com o maior nível de detalhe possível sobre recursos, actividades, resultados e perspectivas da inspecção do trabalho na agricultura reflectem a vontade das autoridades competentes de melhorar as condições de trabalho e vida dos trabalhadores agrícolas e das suas famílias.

339. Quanto mais informações um relatório contém sobre a cobertura e as actividades práticas da inspecção do trabalho, mais próximo estará do cumprimento dos objectivos que lhe estão associados. As informações prescritas pelas alíneas a) a g) do Artigo 21º da convenção Nº 81 e do Artigo 27º da Convenção Nº 129 representam requisitos mínimos. O Comité nota, no entanto, que a maioria dos relatórios anuais de inspecção recebidos pela OIT são omissos em diversas matérias. Uma análise dos diversos documentos enviados por alguns governos em vez do relatório anual exigido pelos instrumentos revela a prioridade atribuída a alguns aspectos da inspecção do trabalho e a desvalorização de outros, o que reflecte as dificuldades que alguns países têm em encarar a função de inspecção do trabalho da forma holística necessária.¹⁹

340. As informações sobre as leis e os regulamentos relevantes para o trabalho dos serviços de inspecção (alínea a)) são geralmente comunicadas à OIT nos relatórios elaborados ao

¹⁹ Relativamente a este aspecto, o Programa *SafeWork – InFocus* da OIT está actualmente a desenvolver uma ferramenta para a Internet que irá facilitar a recolha e disseminação de dados relevantes.

abrigo do artigo 22º da Constituição da OIT sobre a aplicação de uma das Convenções sobre inspecção do trabalho. No entanto, tal não elimina a necessidade de as publicar num relatório anual, a fim de as colocar à disposição de empregadores, trabalhadores e suas organizações, bem como de outras partes interessadas. O mesmo se aplica às informações sobre o pessoal das inspecções do trabalho.

341. O Comité regista que a maioria dos relatórios anuais de inspecção, bem como as diferentes compilações de estatísticas enviadas à OIT ao abrigo das Convenções N° 81 e 129, não incluem lamentavelmente estatísticas sobre o número de locais de trabalho e empresas sujeitos a fiscalização nem sobre o número de trabalhadores aí empregados (alínea c)). Tal facto torna impossível qualquer tentativa para avaliar em que medida o volume das actividades de inspecção se adequa às necessidades.

342. As estatísticas sobre visitas de inspecção (alínea d)) são incluídas na maioria dos relatórios anuais recebidos pela Repartição Internacional do Trabalho. Quando tais estatísticas indicam o objectivo e número de visitas por local de trabalho ou empresa, o número e categorias das pessoas empregadas, e quando são desagregadas por género ou área geográfica, elas constituem ferramentas valiosas para uma avaliação da gama de actividades realizadas pelos sistemas de inspecção, desde que possam ser examinadas à luz de outros dados essenciais como aqueles que dizem respeito ao número total de locais de trabalho e empresas sujeitos a fiscalização.

343. As estatísticas anuais sobre infracções cometidas e sanções impostas (alínea e)) reflectem o impacto das actividades de inspecção e do funcionamento do sistema de inspecção do trabalho, tanto no seu aspecto preventivo como punitivo. A evolução dessas estatísticas ao longo do período de referência constitui um indicador útil para a autoridade central de controlo, nomeadamente para a elaboração de programas de acção. Essa utilidade é particularmente notória se as estatísticas forem desagregadas de acordo com uma classificação das infracções por natureza e gravidade, e correlacionadas com a natureza e grau das sanções impostas (tal como penas de prisão, multas e coimas, proibição de funcionamento ou suspensão da licença de funcionamento ou alvará). O Comité regista com interesse que está a ser incluído nos relatórios anuais de alguns países um volume crescente de informações pormenorizadas sobre estas matérias.²⁰ Ainda assim, o Comité regista que diversos países incluem apenas estatísticas vagas sobre infracções e sanções ou omitem-nas por completo.

344. Noutros países, as informações fornecidas sobre infracções e sanções não referem as condições de trabalho e a protecção dos trabalhadores, incluindo salários e o princípio da remuneração igual para trabalho igual, tal como se prescreve nas Convenções N° 81 e 129, antes se concentram noutras questões – na maior parte dos casos, no emprego ilegal ou nos conflitos laborais colectivos. A este respeito, deve-se assinalar que as estatísticas se concentram frequentemente na prevenção e punição da evasão às contribuições para a segurança social e/ou migração irregular. Tais estatísticas não são directamente relevantes para se avaliar em que medida os instrumentos internacionais e a legislação nacional sobre as condições de trabalho e a protecção dos trabalhadores no exercício da sua profissão são aplicados. Além disso, essas estatísticas são uma indicação de que a inspecção do trabalho no país em questão não está primordialmente empenhada no papel que deveria ser o seu,

²⁰ Por exemplo, na *Bélgica, França, Letónia, Polónia, Portugal e Espanha*.

nos termos dos instrumentos referidos. O Comité recorda regularmente aos governos em questão as suas obrigações neste domínio.

345. O objectivo das estatísticas sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais alíneas f) e g)) é reflectirem a situação geral no que diz respeito à segurança e saúde no trabalho, com vista à sua melhoria. Para que as estatísticas relevantes possam ser incluídas no relatório anual de inspecção, é importante garantir que a inspecção do trabalho é informada das ocorrências de acidentes de trabalho e doenças profissionais, tal como se estabelece no Artigo 14º da Convenção Nº 81 e no Artigo 19º da Convenção Nº 129. Tem-se verificado que, embora as estatísticas sobre acidentes de trabalho estejam disponíveis em muitos países, o mesmo não se passa com as doenças profissionais. Muitos governos, incluindo os dos países mais desenvolvidos, referiram a existência de obstáculos que impedem a recolha de tais estatísticas.

Capítulo X

Perspectivas de ratificação

346. A Convenção N° 81 continua a ser uma das Convenções da OIT com maior número de ratificações. O ritmo de ratificação deste instrumento mantém-se, como o mostram as sete ratificações que recebeu nos passados três anos, colocando o número total de ratificações em 135.

347. Entre os países que não ratificaram qualquer dos instrumentos relativos à inspecção do trabalho, as *Fiji* planeiam ratificar a Convenção N° 81 em 2006, mas não têm intenção de ratificar a Convenção N° 129, uma vez que a legislação nacional não está em conformidade com os Artigos 17° e 18° deste instrumento.

348. Nalguns países, desenvolvimentos legislativos recentes parecem favorecer um reexame da perspectiva de ratificar as Convenções. É o caso, nomeadamente, da *China*, onde a possibilidade de ratificar as Convenções N° 81 e 129 está a ser considerada; esse processo deverá ser facilitado pela entrada em vigor de regulamentos sobre a inspecção do trabalho. Em *Trindade e Tobago*, onde diversas disposições de ambas as Convenções foram integradas na nova legislação sobre segurança e saúde no trabalho, o “*ILO 144 Tripartite Committee*” (Comité Tripartido OIT 144) recomendou, em Junho de 2004, a ratificação da Convenção N° 81, que está agora a ser considerada. O relatório da *República Checa* indica que as disposições da Convenção N° 81 e de outras Convenções da OIT foram tomadas em consideração no processo de elaboração de legislação recente sobre inspecção do trabalho.¹

349. Diversos relatórios indicam que certos aspectos das legislações ou políticas nacionais são encarados como obstáculos à ratificação e aplicação das Convenções N° 81 e 129. Segundo o Governo do *Canadá*, a ratificação da Convenção N° 81 não pode ser encarada, tendo em conta determinadas disposições relativas aos poderes dos inspectores (Artigo 12°, n° 1) e à publicação do relatório anual (Artigos 20° e 21°). Determinadas exigências a nível provincial impedem igualmente a ratificação da Convenção N° 129. O Governo do *México* não tem planos para ratificar qualquer dos instrumentos, tendo em conta que existem diversas áreas onde há divergências entre os instrumentos e a legislação nacional. O Governo do *Chile* não tenciona, de momento, iniciar um processo com vista à ratificação dos instrumentos; e seria favorável à ratificação de uma Convenção única aplicável a todos os ramos de actividade económica, se tal fosse possível. Consequentemente, segue a elaboração de uma única Convenção e o fim das Convenções com uma cobertura parcial de determinados sectores.

350. O *Botswana*, *Nicarágua*, *Nigéria* e *África do Sul* não tencionam ratificar qualquer dos instrumentos. O Governo da *Nicarágua* fez notar, a este respeito, que se a ratificação fosse considerada, seriam necessárias assistência técnica e cooperação técnica por parte da OIT.

¹ A Confederação Sindical Checa-Monrovia (CMKOS) indicou que no decurso do processo de preparação e aprovação desta nova legislação, repetiu o pedido (que vem fazendo desde 1990) ao Governo para que ratifique a Convenção N° 81.

351. Também foram fornecidas informações sobre perspectivas de ratificação por países que apenas ratificaram a Convenção N° 81. O Governo da *Tunísia* tenciona considerar a possibilidade de ratificar a Convenção N° 129 e o Protocolo à Convenção N° 81. No *Chipre*, e tendo em conta que as directivas da UE sobre segurança e saúde no trabalho foram transpostas para a legislação nacional, o Governo afirma estar em condições de considerar a ratificação da Convenção N° 129. Segundo o Governo do *Sri Lanka*, não existe qualquer obstáculo à ratificação do Protocolo, que é actualmente esperada. Quanto à Convenção N° 129, a sua ratificação será considerada em data posterior, quando o sistema de inspecção cumprir plenamente as exigências estabelecidas na Convenção.

352. Nalguns países, todavia, determinadas disposições da Convenção N° 129 e do Protocolo parecem colocar dificuldades no que se refere à sua aplicação. No *Japão*, embora a maioria das disposições estejam implementadas pela legislação nacional, a Convenção N° 129 não pode ser ratificada por causa das divergências entre as leis nacionais e o instrumento no que se refere aos poderes conferidos aos inspectores do trabalho. Quanto à ratificação do Protocolo, ela exigiria uma revisão em profundidade do actual sistema de inspecção no que se refere à aplicação de diversas disposições da Convenção N° 81 ao sector dos serviços não-comerciais. O Governo da *Suíça* indicou que os obstáculos referidos durante os trabalhos preparatórios relacionados com a Convenção N° 129² e o Protocolo continuavam a existir. O Governo da *Nova Zelândia* considera que os requisitos estabelecidos no instrumento relativos à apresentação do relatório de actividades do serviço de inspecção do trabalho colocam dificuldades em termos da sua aplicação, uma vez que as estatísticas sobre empresas agrícolas não são necessariamente diferenciadas das estatísticas gerais sobre todos os outros sectores abrangidos tais como a indústria, comércio, minas, transportes e actividades não-comerciais. No entanto, está a ser considerada a ratificação do Protocolo. O Governo do *Libano* indicou que a ratificação da Convenção N° 129 não pode ser considerada, uma vez que a inspecção do trabalho apenas tem competências para abranger as actividades que estão cobertas pelo Código do Trabalho, o que exclui as actividades agrícolas. Quanto à possibilidade de ratificação do Protocolo, ela será analisada à luz da resposta dada pela OIT aos pedidos de esclarecimento apresentados e relativos às categorias sujeitas às disposições do instrumento. O Governo da *Jordânia* também indicou que a Convenção N° 129 não foi ratificada pelo facto de os trabalhadores agrícolas não estarem abrangidos pelas disposições que constam da legislação.

353. O Governo da *Maurícia* indicou que a inspecção do trabalho já tem competências no que se refere aos organismos para-estatais, autoridades locais e actividades não-comerciais no sector privado, mas o facto da administração do Estado, forças armadas, polícia e serviços prisionais não estarem sob a sua alçada não facilita a ratificação do Protocolo. Em relação a este aspecto, o Comité chama a atenção para a possibilidade conferida pelo Artigo 2° do Protocolo de serem excluídas do seu âmbito de aplicação determinadas categorias do sector não-comercial. No que se refere à Convenção N° 129, o Governo indica que a legislação e prática nacionais estão em conformidade com a maioria dos seus requisitos.

² O Governo da *Suíça* considerara que os objectivos do instrumento internacional proposto já tinham sido alcançados ou estavam em vias de ser alcançados através de disposições legislativas e de um sistema bem delineado de formação e serviços de extensão agrícola. As autoridades sugeriram que as normas internacionais não abrangessem empresas que empregassem membros da família, uma vez que as normas deveriam estabelecer que o sistema de inspecção do trabalho na agricultura só devia abranger empresas agrícolas que empregassem a título permanente trabalhadores assalariados ou aprendizes que não fossem membros da família do operador.

354. Diversos países indicaram que a ratificação da Convenção N° 129 não avançou pela impossibilidade de estabelecerem um sistema de inspecção especificamente para a agricultura, ou pelo facto de possuírem um sistema de inspecção nacional único abrangendo todas as áreas de actividade. A *Áustria*, por exemplo, está a pensar considerar a possibilidade de ratificar a Convenção N° 129, mas está preocupada com o facto de a ausência de uma autoridade central para a agricultura e silvicultura poder impedir a ratificação. Além disso, o facto de a inspecção do trabalho relacionado com os funcionários das administrações locais e provinciais ser realizada separadamente pelas nove províncias e não pelos serviços de inspecção do trabalho federais poderá constituir um obstáculo à ratificação do Protocolo. O Governo da *República da Coreia* não tenciona ratificar a Convenção N° 129, uma vez que, possuindo um sistema de inspecção do trabalho que abrange todos os estabelecimentos e locais de trabalho comerciais, não existe um sistema distinto para a agricultura, um sector onde a maioria dos trabalhadores exercem a actividade por conta própria. As autoridades coreanas também não planeiam ratificar o Protocolo. Na *Bielorússia*, o departamento de inspecção do trabalho e organismos especializados fiscalizam o cumprimento das obrigações constantes da legislação laboral e relativas à protecção dos trabalhadores, incluindo na agricultura. Por conseguinte, a criação de uma inspecção do trabalho especializada para a agricultura e a ratificação da Convenção N° 129 não constam dos planos das autoridades.

355. O Governo de *Cuba* declarou que o sistema de inspecção do trabalho abrange todos os sectores de actividade no país e que, por essa razão, a ratificação de outros instrumentos para além da Convenção N° 81 não é necessária.

356. A este respeito, o Comité remete para o Capítulo IV deste Estudo Geral, onde se sublinha que ao abrigo do Artigo 7º, nº 3, alínea a) da Convenção N° 129, a inspecção do trabalho na agricultura pode ser efectuada por um órgão único de inspecção do trabalho competente para todos os ramos da actividade económica.

357. Outros países consideram que a Convenção N° 129 não se adequa às características nacionais da actividade agrícola. O Governo do *Gabão*, por exemplo, considera que a ratificação da Convenção N° 129 não seria apropriada, uma vez que a agricultura se encontra ainda num estado embrionário; no entanto, a Convenção N° 81 é aplicada no sector agrícola tal como no resto da economia. O Governo considera apresentar o Protocolo ao Parlamento. Segundo o Governo da *Indonésia*, a ratificação da Convenção N° 129 não seria apropriada, uma vez que a actividade agrícola é exercida sobretudo no sector informal da economia. Os *Camarões* não estão a pensar ratificar a Convenção N° 129 ou o Protocolo, embora alguns aspectos destes instrumentos tenham sido já implementados na legislação nacional.

358. Nalguns países, considera-se que existem obstáculos económicos que impedem a ratificação da Convenção N° 129 e do Protocolo. É o caso do *Mali*, que considera que as empresas agrícolas não estão suficientemente estruturadas para poderem ser sujeitas a inspecções, que exigiriam estruturas de inspecção do trabalho especializadas que o país não está actualmente em condições de criar por falta de recursos.³ O Governo do *Panamá* indicou que não dispõe dos recursos humanos e materiais necessários para aplicar a Convenção N° 129. Embora a ratificação do Protocolo também não esteja a ser considerada, tal seria possível se algumas das exclusões do seu âmbito de aplicação que estão previstas fossem

³ A União Geral dos Trabalhadores do Mali (UGT) considera que todos os instrumentos sobre inspecção do trabalho deveriam ser ratificados, em particular para proteger certos trabalhadores como a polícia e os serviços de defesa civil, que estão filiados na sua organização, embora estejam sujeitos a restrições que decorrem da natureza especial de tais organismos.

consideradas. O Governo do *Ruanda* não tenciona ratificar a Convenção N° 129 uma vez que não está em condições de a aplicar, tendo em conta as suas limitações em termos de recursos materiais, financeiros e humanos, e que o levaram a optar por um sistema de inspeção do trabalho abrangendo todos os ramos da actividade económica. Também a ratificação do Protocolo não está prevista para um futuro próximo, dados os limites que existem à possibilidade de excluir determinados domínios do seu âmbito de aplicação. O Governo do *Vietname* indicou que o principal obstáculo à ratificação da Convenção N° 129 num futuro próximo é o número de inspectores do trabalho, que é insuficiente para realizar inspecções do trabalho na agricultura.

359. Finalmente, diversos governos indicaram não tencionarem ratificar, quer a Convenção N° 129, quer o Protocolo. Esses governos incluem os da *Lituânia* e *Qatar*. Este último, no entanto, considera que o Ministério dos Assuntos Municipais e Agricultura poderá usar as disposições da Convenção N° 129 como fonte de inspiração. O Governo do *Suriname* indicou que deverão realizar-se reuniões tripartidas sobre a Convenção N° 129 e o Protocolo antes da questão da sua ratificação ser submetida às autoridades competentes, acrescentando que não tem intenção, de momento, de ratificar o Protocolo. O Governo do *Reino Unido* considera que a ratificação da Convenção N° 129 exigiria a alteração da legislação em vigor. Tendo em conta que as disposições legais existentes proporcionam uma protecção adequada aos trabalhadores, não vê necessidade em alterar a legislação. No entanto, o Governo está actualmente a rever a sua posição relativamente ao Protocolo. O Governo da *Austrália* planeia dar prioridade à ratificação da Convenção N° 182 e de diversas outras Convenções sobre segurança e saúde no trabalho. No futuro, e quando tal for considerado apropriado, será considerada a questão da ratificação da Convenção N° 129.

360. Dos 133 países vinculados à Convenção N° 81, apenas dez ratificaram o Protocolo que alarga o âmbito de aplicação da Convenção N° 81 às actividades no sector dos serviços não-comerciais. Certos países que ratificaram ambas as Convenções forneceram também informações úteis acerca das perspectivas de ratificação do Protocolo. O Governo da *Costa Rica* indicou que aguarda uma decisão favorável da Assembleia Legislativa, à qual o instrumento foi submetido tendo a vista a respectiva ratificação.

361. Os Governos de *El Salvador* e do *Zimbabué* estão a considerar ratificar o Protocolo. O Governo da *Colômbia* indicou não existirem obstáculos à sua ratificação. Na *Estónia*, onde as Convenções N° 81 e 129 foram ratificadas em Fevereiro de 2005, o Conselho Nacional da OIT considerou, em Março de 2005, que o país ainda não estava preparado para ratificar o Protocolo. No entanto, os Ministérios dos assuntos Sociais, Defesa, Justiça e Assuntos Internos estão actualmente a procurar formas de pôr em prática certas disposições do Protocolo.

362. Os governos de alguns países referiram a existência de dificuldades técnicas que obstavam à ratificação do Protocolo. Na *Alemanha*, o principal obstáculo reside na ausência no Protocolo de disposições para a exclusão de comunidades religiosas abrangidas pela legislação nacional aplicável às organizações religiosas. Em *Portugal*, os princípios do Protocolo foram, em grande medida, integrados na legislação nacional. A Inspeção-Geral do Trabalho (IGT) tem competências para promover e controlar o cumprimento da legislação relativa às condições de trabalho e protecção dos trabalhadores em todos os sectores de actividade. No entanto, a IGT só tem funções no domínio da segurança e saúde

nos serviços e instituições da administração pública, sendo que a fiscalização e aplicação das disposições legais relativas a outras condições de trabalho é da responsabilidade da inspecção-geral da administração pública. Além disso, e uma vez que o Protocolo não permite excluir as instalações nucleares e empresas sediadas no exterior (*offshore enterprises*), as autoridades portuguesas não encaram a sua ratificação.⁴

⁴ As organizações de empregadores e trabalhadores têm pontos de vista diferentes sobre esta matéria. A Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP) é favorável à ratificação do Protocolo, considerando que os princípios fundamentais desse instrumento já estão consagrados na legislação nacional. A União Geral de Trabalhadores (UGT) também defende a ratificação, com vista a uma cobertura inclusiva, progressiva e harmoniosa por parte da Inspeção-Geral do Trabalho dos sectores não abrangidos pela Convenção N° 81.

Observações finais

363. A importância da inspeção do trabalho foi desde sempre reconhecida pela OIT. A questão esteve sempre entre as prioridades da Organização, desde que esta foi fundada, há mais de 80 anos. Se, em anos recentes, tem existido um reconhecimento crescente do papel cada vez mais importante da inspeção do trabalho na economia globalizada dos nossos dias, tem havido, por outro lado, um reconhecimento insuficiente da complexidade crescente da actividade de inspeção do trabalho e dos problemas que os serviços de inspeção enfrentam ao tentarem responder de forma eficaz às exigências cada vez maiores que lhes são colocadas.

364. Existe agora uma melhor compreensão das transformações fundamentais no mundo do trabalho, que irão continuar. Essas transformações incluem a fragmentação do mundo do trabalho; o crescimento rápido do número de trabalhadores estrangeiros e migrantes; o aumento da desregulamentação e das privatizações; novas formas de subcontratação e de contratação no exterior (*outsourcing*); o crescimento dos acordos e relações de trabalho atípicos; a participação cada vez maior das mulheres no mercado de trabalho, e a consciência crescente da necessidade de eliminar a discriminação salarial e nas condições de trabalho baseadas no género e, para além disso, da necessidade de eliminar todas as formas de discriminação que não baseadas no género; os desenvolvimentos tecnológicos rápidos e complexos; e preocupações quanto à insegurança no emprego e níveis crescentes de tensão psicológica (*stress*) no trabalho. Todos estes factores, combinados com outros, tiveram um impacto considerável sobre o conceito tradicional de protecção do trabalho.

365. Neste quadro, não há dúvidas que existe a necessidade de uma protecção crescente dos trabalhadores. Isto, por sua vez, exige um reconhecimento específico das responsabilidades mais complexas das inspecções do trabalho, do seu mandato e prioridades e a necessidade de identificar o âmbito das necessidades dos trabalhadores. É também essencial que as inspecções do trabalho sejam instituições fortes, informadas, imparciais, dotadas de uma organização, gestão e dos recursos adequados, capazes de se adaptarem às mudanças e de desempenharem as suas funções.

366. Como o Comité já tinha referido no seu Estudo Geral de 1985, o número elevado de ratificações da Convenção N° 81 traduz o reconhecimento pelos Estados membros do papel importante desempenhado pelas inspecções do trabalho como garantes do cumprimento da legislação laboral e da protecção dos trabalhadores. Contudo, e ao mesmo tempo, apenas 43 dos 135 Estados que são partes da Convenção N° 81 ratificaram igualmente a Convenção N° 129, e apenas dez o fizeram relativamente ao Protocolo de 1995. Esta diferença, que também já fora sublinhada em 1985, entre a aceitação muito generalizada das obrigações que dizem respeito à indústria e ao comércio, e uma relutância considerável em alargá-las à agricultura, mesmo nos casos em que a agricultura constitui um sector importante da economia, e que se deve em parte a obstáculos administrativos, técnicos e económicos referidos por alguns governos, confirmou-se, ou mesmo acentuou-se. O Comité espera, por isso, que este estudo ajude a esclarecer as exigências associadas ao instrumento em questão e permita a muitos países eliminarem aquilo que vêem como obstáculos à ratificação da Convenção N° 129.

367. O Comité é de opinião que as Convenções N° 81 e 129, enquanto Convenções prioritárias, deverão ser objecto de uma campanha promocional no seio da OIT. Uma tal campanha poderá sublinhar a contribuição essencial dada por um sistema de inspecção do trabalho, a funcionar em conformidade com a Convenção N° 129, para a promoção do trabalho digno na agricultura.

368. A análise da legislação e prática nacionais revelam que as funções atribuídas às inspecções do trabalho são, de um modo geral, aquelas que estão previstas nos instrumentos, e que garantem essencialmente a fiscalização e aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à protecção dos trabalhadores no exercício da sua profissão. Contudo, o modo como essas funções são desempenhadas varia grandemente entre os países. As diferenças residem no tempo dedicado às diversas funções inspectivas, incluindo a prevenção e o controlo e as inspecções por iniciativa dos próprios serviços de inspecção, por um lado, e aquele que é dedicado às inspecções que são realizadas em resposta a queixas, às funções relacionadas com a segurança e saúde no trabalho e àquelas que estão relacionadas com o cumprimento de outras condições de emprego, por outro lado. Nalguns países, a prioridade é atribuída pelos governos ao combate ao trabalho clandestino ou emprego ilegal, o que está crescentemente associado à fiscalização e aplicação da legislação sobre imigração. No entanto, estas actividades não devem assumir uma importância tal que desviem as instituições da função primordial de uma inspecção do trabalho que é a de proteger todos os trabalhadores sem distinção. Noutros países, as inspecções do trabalho podem ser utilizadas para fiscalizar os sindicatos e as organizações de empregadores, o que pode interferir com o exercício da liberdade de associação e negociação colectiva. Além disso, são ainda atribuídas com demasiada frequência aos inspectores do trabalho tarefas adicionais exteriores às suas funções primordiais de fiscalização, informação e aconselhamento previstas nos instrumentos, e tais tarefas interferem com o desempenho eficaz das suas funções principais. Como foi referido anteriormente neste estudo, embora as actividades promocionais destinadas a aumentar a consciência para a importância das condições de trabalho e da inspecção do trabalho sejam relevantes, elas não devem ter prioridade sobre as funções principais atribuídas aos inspectores, para as quais devem ser disponibilizados, antes de tudo, os recursos existentes.

369. As Convenções estabelecem princípios genéricos e um quadro essencial e universal para a definição do estatuto, estruturas e funções das inspecções do trabalho. Em cada país, cabe à autoridade competente, em consulta com os parceiros sociais, definir as necessidades e determinar as prioridades e os principais domínios de actuação dos serviços de inspecção, tendo em conta as circunstâncias nacionais e os princípios e direitos fundamentais no trabalho consagrados na Declaração da OIT. Os serviços de inspecção do trabalho precisam depois de ser dotados dos recursos materiais e humanos necessários para garantir o seu funcionamento eficaz e, no mínimo, a inspecção completa e com uma frequência suficiente dos locais de trabalho sob a sua alçada.

370. Em muitos países em vias de desenvolvimento, bem como nalguns países industrializados, é por demais evidente que os recursos atribuídos à inspecção do trabalho são insuficientes para garantir o desempenho adequado das suas funções inspectivas. As restrições orçamentais resultam em quadros de pessoal insuficientes, funcionários com formação deficiente e condições de emprego que não dão uma garantia plena de independência e integridade. O recrutamento, formação e retenção na profissão de funcionários competentes e motivados pressupõe níveis de dotação orçamental que, com

demasiada frequência, não existem. Também a insuficiência de recursos materiais coloca sérios entraves ao impacto das actividades dos serviços de inspecção. Em muitos países em vias de desenvolvimento, a influência das inspecções do trabalho está confinada às actividades formais nos meios urbanos; pelo contrário, os trabalhadores na agricultura e no sector informal da economia, que têm uma maior necessidade de protecção, permanecem fora da alçada dos serviços de inspecção. A ausência de recursos também afecta a capacidade dos serviços de inspecção responderem ao reconhecimento e consciência crescentes da existência de outros perigos nos locais de trabalho, incluindo a tensão psicológica (*stress*), assédio sexual e condutas agressivas ou violentas em relação aos trabalhadores.

371. O Comité sublinha que a natureza prioritária da inspecção do trabalho deve reflectir-se no nível de recursos disponibilizados. Os governos, bem como as instituições financeiras internacionais, devem reconhecer o contributo vital que serviços de inspecção do trabalho eficientes podem dar ao desenvolvimento e coesão sociais. Os governos devem também disponibilizar recursos ou garantias financeiras para a aquisição de equipamento que permita fortalecer as inspecções do trabalho em todos os sectores de actividade.

372. Finalmente, o Comité reconheceu o contributo significativo que a inspecção do trabalho, nos termos das Convenções N° 81 e 129, tem de dar para que sejam alcançados os objectivos da Agenda para um Trabalho Digno da OIT. Neste Estudo Geral, o Comité chamou a atenção para questões importantes específicas, tais como o VIH/SIDA nos locais de trabalho, o princípio do salário igual para trabalho igual, a luta contra todas as formas de discriminação e o trabalho infantil, onde as inspecções do trabalho são uma parte indispensável das estratégias nacionais. O Comité gostaria de pensar que o seu próprio trabalho de fiscalização da aplicação destas Convenções pode ajudar a Repartição Internacional do Trabalho a identificar problemas que exijam acções a nível nacional; e na monitorização dos progressos alcançados e compilação de boas práticas.

373. Na análise que fez dos relatórios, o Comité tomou consciência da relevância prática das inspecções do trabalho, especialmente nos países em vias de desenvolvimento. É evidente que os termos em que são formulados os instrumentos da OIT sobre estas matérias se inspiram nas experiências retiradas do sector formal da economia. Contudo, em muitos países do mundo, as relações laborais formais aplicam-se apenas a uma pequena minoria da população; e o mandato das inspecções de trabalho pura e simplesmente não abrange o vasto sector da economia informal, onde as condições de trabalho são geralmente piores. Neste quadro, o Comité regista que, para além do Artigo 5º, n° 1 da Convenção N° 129, também o Artigo 7º da Convenção N° 150 encoraja a extensão das funções do sistema da administração do trabalho às categorias de trabalhadores que, aos olhos da lei, não são “assalariados”. O Comité apela, por isso, a que seja analisado o modo como os serviços de inspecção do trabalho se poderão desenvolver a este respeito. O Artigo 5º alíneas a) e b) da Convenção N° 81 e os Artigos 12 e 13 da Convenção N° 129, sobre os quais foram fornecidas poucas informações nos relatórios, sublinham o interesse que existe em alargar as actividades das inspecções do trabalho, em particular nos países onde os recursos são muito escassos, através da cooperação com os empregadores e trabalhadores e instituições públicas e privadas.

374. Em conclusão, o sistema de inspecção do trabalho tem potencial para desempenhar um papel ainda mais relevante do que até agora na protecção dos homens e mulheres trabalhadores em todos os sectores e a todos os níveis; para garantir o cumprimento, a nível

nacional, da legislação laboral de cada país; e, em última análise, para auxiliar e fortalecer o sistema de fiscalização internacional. Além disso, um sistema eficaz de inspecção do trabalho a nível nacional, implementado por inspectores com formação profissional e os recursos adequados e que tenham as qualificações apropriadas e sejam independentes de influências externas impróprias, constitui um benefício tanto para empregadores como trabalhadores. Inspecções do trabalho fortes e eficazes não só conferem uma melhor protecção no trabalho, como asseguram uma prevenção mais adequada e uma maior produtividade, para benefício de todos.

Anexo I

Texto dos instrumentos

Convenção nº 81

Convenção sobre a inspecção do trabalho na indústria e no comércio

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,
Convocada, em Genebra, pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional
do Trabalho, tendo-se reunido em 19 de Junho de 1947, na sua 30.^a sessão,

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

Depois de ter decidido que essas disposições tomariam a forma de uma convenção
internacional adopta, aos onze de Julho de mil novecentos e quarenta e sete, a convenção
abaixo transcrita, que será denominada Convenção sobre a inspecção do trabalho, 1947.

PARTE I. INSPECÇÃO DO TRABALHO NA INDÚSTRIA

Artigo 1.º

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

Artigo 2.º

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

2. A legislação nacional poderá isentar as empresas mineiras e de transportes ou parte
dessas empresas da aplicação da presente Convenção.

Artigo 3.º

1. O sistema de inspecção de trabalho terá por objectivos:

- a) Assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à
protecção dos trabalhadores no exercício da sua profissão, tais como as relativas à
duração do trabalho, salários, segurança, higiene, bem-estar, emprego de menores
e outras matérias conexas, na medida em que os inspectores de trabalho estejam
encarregados de assegurar a aplicação das disposições referidas;
- b) Fornecer informações e conselhos técnicos aos patrões e aos trabalhadores sobre a
maneira mais eficaz de observar as disposições legais;
- c) Chamar a atenção da autoridade competente para as deficiências ou abusos que não
estejam especialmente previstos nas disposições em vigor.

2. No caso de serem confiadas outras funções aos inspectores de trabalho, estas não

deverão constituir obstáculo ao exercício das funções principais dos inspectores, nem causar qualquer prejuízo à autoridade ou imparcialidade necessárias nas suas relações com os patrões e trabalhadores.

Artigo 4.º

1. A inspecção do trabalho ficará sob a fiscalização e o controlo de uma autoridade central, na medida em que isso não seja incompatível com a prática administrativa do Estado Membro.

2. No caso de se tratar de um Estado Federal, a expressão “autoridade central” poderá significar quer a autoridade federal, quer uma autoridade central de uma entidade constitutiva da Federação.

Artigo 5.º

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

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

Artigo 6.º

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

Artigo 7.º

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

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

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

Artigo 8.º

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

Artigo 9.º

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

Artigo 10.º

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

- a) A importância das funções a exercer pelos inspectores, designadamente:
 - i) O número, natureza, importância e situação dos estabelecimentos sujeitos à fiscalização da inspecção;
 - ii) O número e diversidade de categorias dos trabalhadores empregados nessas empresas;
 - iii) O número e complexidade das disposições legais cuja aplicação deverá ser assegurada;
- b) Os meios materiais de execução postos à disposição dos inspectores;
- c) As condições práticas em que se deverão realizar as visitas de inspecção para que estas sejam eficazes.

Artigo 11.º

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

- a) Instalações locais adequadas às exigências de serviço e acessíveis aos interessados;
- b) Facilidades de transporte necessárias ao exercício das suas funções, no caso de não existirem ou serem deficientes os meios de transporte públicos.

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

Artigo 12.º

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

- a) A entrar livremente, sem aviso prévio, a qualquer hora do dia ou da noite, em todos os estabelecimentos sujeitos à fiscalização da inspecção;
- b) A entrar, de dia, em todos os locais sempre que possa haver um motivo razoável para supor que estejam sujeitos à fiscalização da inspecção;
- c) A proceder a todos os exames, fiscalizações ou inquéritos julgados necessários para se certificarem de que as disposições legais são efectivamente observadas, e designadamente:
 - i) Interrogar, quer a sós, quer na presença de testemunhas, o patrão ou o pessoal da empresa acerca de tudo o que se relacione com a aplicação das disposições legais;
 - ii) Pedir todos os livros, registos e documentos exigidos pela legislação do trabalho, a fim de verificarem a sua conformidade com as disposições legais e de os copiar ou extrair quaisquer apontamentos;
 - iii) Exigir a afixação de mapas nos casos em que a lei assim o determinar;
 - iv) Recolher e levar para análise amostras de matérias e substâncias utilizadas ou manipuladas desde que de tal facto seja dado conhecimento à entidade patronal ou ao seu representante.

2) Quando em vista de inspecção, deverá o inspector informar da sua presença a entidade patronal ou o seu representante, a não ser que tal aviso possa, no seu entender, prejudicar a eficácia da fiscalização.

Artigo 13.º

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

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

- a) Que sejam feitas nas instalações, dentro de um prazo determinado, as modificações necessárias para assegurar a aplicação estrita das disposições legais respeitantes à saúde e segurança dos trabalhadores;
- b) Que sejam tomadas medidas imediatamente executórias nos casos de perigo iminente para a saúde e segurança dos trabalhadores.

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

Artigo 14.º

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

Artigo 15.º

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

- a) Não poderão ter nenhum interesse directo ou indirecto nas empresas submetidas à sua fiscalização;
- b) Serão obrigados, sob pena de sanções penais ou de medidas disciplinares adequadas, a guardar sigilo, mesmo depois de terem deixado o serviço, sobre os segredos de fabrico ou de comércio ou processos de exploração de que possam ter tido conhecimento no desempenho das suas funções;
- c) Deverão considerar como confidenciais todas as fontes de denúncia que lhes assinalem um defeito de instalação ou uma infracção às disposições legais e abster-se de revelar à entidade patronal ou ao seu representante que a visita de inspecção foi consequência de uma denúncia.

Artigo 16.º

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

Artigo 17.º

1. As pessoas que violarem ou não observarem as disposições legais cuja execução incumbe aos inspectores do trabalho ficarão sujeitas a procedimento legal imediato, sem prévia participação.

No entanto, a legislação nacional poderá prever excepções para os casos em que deva ser dado aviso prévio para que seja remediada uma situação ou que sejam tomadas medidas preventivas.

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

Artigo 18.º

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

Artigo 19.º

1. Os inspectores do trabalho ou as delegações locais de inspecção, conforme os casos, serão obrigados a submeter à autoridade central da inspecção relatórios periódicos de carácter geral relativos aos resultados das suas actividades.

2. Estes relatórios serão feitos segundo indicação da autoridade central e referir-se-ão a assuntos determinados, periodicamente, por essa autoridade; ser-lhe-ão submetidos sempre que ela assim o determine, mas, em todo o caso, pelo menos um vez por ano.

Artigo 20.º

1. A autoridade central da inspecção publicará um relatório anual de carácter geral sobre os trabalhos dos serviços de inspecção colocados sob a sua fiscalização.

2. Estes relatórios serão publicados num período que não deverá ultrapassar os doze meses após o ano a que dizem respeito.

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

Artigo 21.º

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

- a) Leis e regulamentos dependendo da competência da inspecção do trabalho;
- b) Pessoal da inspecção do trabalho;
- c) Estatísticas dos estabelecimentos sujeitos à fiscalização da inspecção e número de trabalhadores empregados nesses estabelecimentos;
- d) Estatísticas das visitas de inspecção;
- e) Estatísticas das infracções cometidas e das sanções impostas;
- f) Estatísticas dos acidentes de trabalho;
- g) Estatísticas das doenças profissionais;

assim como quaisquer outros assuntos relacionados com estas matérias, desde que estejam sob a fiscalização e sejam da competência dessa autoridade central.

PARTE II. INSPECÇÃO DO TRABALHO NO COMÉRCIO*Artigo 22.º*

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

Artigo 23.º

O sistema de inspecção do trabalho nos estabelecimentos comerciais aplica-se aos estabelecimentos em que os inspectores do trabalho estejam encarregados de assegurar

a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à protecção dos trabalhadores no exercício da sua profissão.

Artigo 24.º

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

PARTE III. DISPOSIÇÕES DIVERSAS

Artigo 25.º

1. Qualquer Estado Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar a presente Convenção poderá, por meio de uma declaração que acompanhe a sua ratificação, excluir a parte II da aceitação da presente Convenção.

2. Qualquer Estado Membro que fizer tal declaração poderá anulá-la em qualquer altura por meio de uma nova declaração.

3. Todo o Estado Membro para o qual esteja em vigor uma declaração feita nos termos do parágrafo 1 deste artigo deverá indicar no seu relatório anual sobre a aplicação da presente Convenção a sua legislação e práticas administrativas respeitantes às disposições da parte II da presente Convenção, precisando as medidas que tenham sido tomadas ou propostas para tornar aplicáveis essas disposições.

Artigo 26.º

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

Artigo 27.º

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

Artigo 28.º

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

Artigo 29.º

1. Quando o território de um Estado Membro compreender vastas regiões onde, devido à fraca densidade da população ou ao seu estado de desenvolvimento, a autoridade competente julgar ser impraticável a aplicação das disposições da presente Convenção, poderá a referida autoridade isentar essas regiões da aplicação da Convenção, quer de uma maneira geral, quer por meio de excepções que julgar adequadas em relação a certos estabelecimentos ou a determinados trabalhos.

2. Todo o Estado Membro deverá indicar no seu primeiro relatório anual sobre a aplicação da presente Convenção, nos termos do artigo 22.º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, as regiões em relação às quais se propõe recorrer às disposições do presente artigo e, bem assim, as razões justificativas do facto. Por conseguinte, nenhum Estado Membro poderá recorrer às disposições do presente artigo, salvo no que diz respeito às regiões que tiver assim indicado.

3. Todo o Estado Membro que tenha feito uso das disposições do presente artigo deverá indicar, em ulteriores relatórios anuais, as regiões em relação às quais renuncia ao direito de recorrer às disposições aludidas.

Artigo 30.º

1. No que respeita aos territórios mencionados no artigo 35.º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, nos termos em que foi modificado pelo instrumento de alteração à Constituição da Organização Internacional do Trabalho, 1946, com exclusão dos territórios visados pelos parágrafos 4 e 5 do referido artigo, todo o Estado Membro que ratifique a presente Convenção deverá enviar ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho, no mais curto prazo possível após a ratificação, uma declaração em que dê a conhecer:

- a) Os territórios a que se compromete aplicar na íntegra as disposições da Convenção;
- b) Os territórios a que se compromete aplicar as disposições da Convenção com modificações e em que consistem tais modificações;
- c) Os territórios onde a Convenção é inaplicável e, nesse caso, as razões da sua inaplicabilidade;
- d) Os territórios para os quais reserva uma ulterior decisão.

2. Os compromissos mencionados nas alíneas a) e b) do parágrafo 1 do presente artigo serão considerados partes integrantes da ratificação e produzirão idênticos efeitos.

3. Todo o Estado Membro poderá renunciar por uma nova declaração a todas ou parte das reservas contidas na sua declaração anterior nos termos das alíneas b) e c) do parágrafo 1 do presente artigo.

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

Artigo 31.º

1. Quando as questões tratadas pela presente Convenção entrarem no quadro da competência própria das autoridades de um território não metropolitano, o Estado Membro responsável pelas relações internacionais deste território, poderá de acordo com o Governo do referido território, enviar ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho, em nome desse território, uma declaração de aceitação das obrigações decorrentes da presente Convenção.

2. Poderá ser enviada ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho uma declaração de aceitação das obrigações da presente Convenção:

- a) Por dois ou mais Estados Membros da Organização para um território que esteja sob a sua autoridade conjunta;

b) Por qualquer autoridade internacional responsável pela administração de um território, nos termos das disposições da Carta das Nações Unidas ou de qualquer outra disposição em vigor, no que respeita a esse território.

3. As declarações enviadas ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho, de acordo com as disposições dos parágrafos precedentes do presente artigo, deverão indicar se as disposições da Convenção serão aplicadas ao território com ou sem modificação; quando a declaração indicar que as disposições da Convenção serão aplicadas sob reserva de modificações, terá de especificar em que consistem as referidas modificações.

4. O Estado ou Estados Membros ou a autoridade internacional interessada poderão renunciar inteira ou parcialmente, por meio de uma declinação ulterior, ao direito de invocar uma modificação indicada numa declaração anterior.

5. O Estado ou Estados Membros ou a autoridade internacional interessados poderão, nos períodos durante os quais a Convenção pode ser denunciada, segundo o disposto no artigo 34.º, enviar ao director-geral uma nova declaração que modifique, na íntegra, os termos de qualquer declaração anterior e que dê a conhecer a situação no que respeita à aplicação desta Convenção.

PARTE IV. DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 32.º

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

Artigo 33.º

1. A presente Convenção apenas obrigará os Estados Membros cujas ratificações tenham sido registadas pelo director-geral.

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

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

Artigo 34.º

1. Qualquer Estado Membro que tenha ratificado a presente Convenção pode denunciá-la no fim do prazo de dez anos, após a data da sua inicial entrada em vigor, por acto comunicado ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registado. A denúncia só produzirá efeitos depois de um ano do seu registo.

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

Artigo 35.º

1. O director-geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho do registo de todas as ratificações, declarações e

denúncias que lhe sejam comunicadas pelos Estados Membros da Organização.

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

Artigo 36.º

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

Artigo 37.º

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

Artigo 38.º

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

- a) A ratificação, por um dos Estados Membros, da nova Convenção resultante da revisão pressupõe de pleno direito, não obstante o artigo 34.º acima, a denúncia imediata da presente Convenção, sob reserva de que a nova Convenção resultante da revisão tenha entrado em vigor;
- b) A partir da data da entrada em vigor da nova Convenção a presente Convenção deixará de estar aberta à ratificação dos Estados Membros.

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

Artigo 39.º

Fazem igualmente fé os textos francês e inglês da Convenção

Protocolo

Protocolo de 1995 relativo à convenção 81 sobre a inspeção do trabalho, 1947

A Conferencia Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada para Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida em 6 junho 1995 na sua 82ª sessão;
Considerando que as disposições da convenção sobre a inspeção do trabalho, 1947, apenas se aplicam aos estabelecimentos industriais e aos estabelecimentos comerciais;
Considerando que as disposições da convenção sobre a inspeção do trabalho (agricultura), 1969, apenas se aplicam às empresas agrícolas, comerciais e não comerciais;
Considerando que as disposições da convenção sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores, 1981, aplica-se a todos os ramos de actividade económica, compreendendo a função pública;
Tendo em consideração todos os riscos aos quais os trabalhadores do sector de serviços não comerciais podem estar expostos, e a necessidade de assegurar que este sector está submetido ao mesmo sistema de inspeção do trabalho ou a um sistema tão eficaz e imparcial quanto o previsto pela convenção sobre a inspeção do trabalho, 1947;
Após ter decidido adoptar diversas proposta relativas às actividades no sector de serviços não comerciais, questão que constitui o sexto ponto da ordem do dia da sessão;
Após ter decidido que essas propostas tomariam a forma de um protocolo relativo à convenção sobre a inspeção do trabalho, 1947,
Adopta em 22 de junho de mil novecentos e noventa e cinco, este protocolo que será denominado “Protocolo de 1995 relativo à convenção sobre a inspeção do trabalho, 1947”.

PARTE I - CAMPO DE APLICAÇÃO, DEFINIÇÃO E APLICAÇÃO

Artigo 1.º

1. Todo o Estado-Membro que ratifique o presente protocolo compromete-se a estender a aplicação das disposições da convenção sobre a inspeção do trabalho, 1947 (a seguir designada como a convenção), às actividades do sector de serviços não comerciais.⁵ Tradução não oficial. O presente protocolo não foi ratificado por Portugal.

2. A expressão às actividades do sector de serviços não comerciais designa as actividades de todas as categorias de estabelecimentos que não são consideradas como industriais ou comerciais para os fins de aplicação da convenção.

3. O protocolo aplica-se a todos os estabelecimentos que não estejam já abrangidos pela convenção.

Artigo 2.º

1. O Estado-Membro que ratifique o presente protocolo pode, através de uma declaração anexa ao seu instrumento de ratificação, excluir total ou parcialmente de seu campo de aplicação as categorias de serviços seguintes:

- a) As administrações nacionais (federais) essenciais;
- b) As forças armadas, quer se trate de pessoal militar ou de pessoal civil;
- c) A polícia e outros serviços de segurança pública;
- d) Os serviço prisionais, quer se trate de pessoal prisional ou de detidos quando trabalhem;

se a aplicação da convenção relevar de problemas particulares de natureza substancial.

2. Antes de se fazer prevalecer da possibilidade prevista no parágrafo 1, o Membro deverá consultar as organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores, ou, na ausência de tais organizações, os representantes dos empregadores e dos trabalhadores interessados.

3. Todo o Estado-Membro que tenha feito a declaração referida no parágrafo 1 deverá indicar, no relatório sobre a aplicação da convenção apresentado por força do artigo 22.º da Constituição da OIT seguinte à ratificação do presente protocolo, as razões da exclusão, e, na medida do possível, prever outros mecanismos de inspecção para as categorias de serviços excluídas.

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

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

Artigo 3.º

1. As disposições do presente protocolo devem ser aplicadas por via de legislação ou por outros meios conformes à prática nacional.

2. As medidas tomadas para tornar eficaz o presente protocolo devem ser elaboradas em consulta com as organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores ou, na ausência de tais organizações, os representantes dos empregadores e dos trabalhadores interessados.

PARTE II. - DISPOSIÇÕES PARTICULARES

Artigo 4.º

1. O Estado-Membro pode prever disposições particulares para a inspecção dos estabelecimentos das administrações nacionais (federais) essenciais, das forças armadas, da polícia e de outros serviços de segurança pública e de serviços prisionais a fim de regulamentar as prerrogativas dos inspectores do trabalho tal como elas são previstas no artigo 12.º da convenção, no que diz respeito:

- b) o acesso apenas aos inspectores devidamente autorizados pelos serviços de segurança;
- c) a inspecção mediante aviso prévio;
- d) o direito de pedir a comunicação de documentos confidenciais;
- e) o direito de levar documentos confidenciais;
- f) o levantamento e a análise de amostras de materiais e de substâncias.

2. O Estado-Membro pode também tomar disposições particulares quanto à inspecção dos estabelecimentos das forças armadas, assim como da polícia e de outros serviços de segurança pública a fim de que as prerrogativas dos inspectores do trabalho possam ser objecto de uma ou mais limitações seguintes:

- a) restrição das inspecções durante as manobras ou exercícios;
- b) restrição ou interdição de inspecções de unidades que se encontrem na frente ou em serviço activo;
- c) restrição ou interdição de inspecções durante os períodos de tensão declarados;

d) limitação à inspeção de transportes de explosivos e de armamento para fins militares.

3. O Estado-Membro pode, por outro lado, tomar as disposições particulares quanto à inspeção dos estabelecimentos dos serviços prisionais a fim de permitir a restrição das inspeções durante os períodos de tensão declarados.

4. Antes de se fazer prevalecer de uma ou mais disposições particulares previstas nos parágrafos 1, 2 e 3, o Estado-Membro deverá consultar as organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores, ou, na ausência de tais organizações, os representantes dos empregadores e dos trabalhadores interessados.

Artigo 5.º

O Estado-Membro pode tomar disposições particulares quanto à inspeção de estabelecimentos de serviços de luta contra o incêndio e doutros serviços de socorro a fim de permitir a restrição de inspeções durante as operações de luta contra o incêndio, as operações de socorro ou outras operações de urgência. Em casos semelhantes, a inspeção do trabalho deverá passar em revista essas operações periodicamente e após todo o incidente sério.

Artigo 6.º

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

PARTE III. - DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 7.º

1. O Estado-Membro pode ratificar o presente protocolo ao mesmo tempo que ratifica a convenção, ou a todo o momento após a ratificação desta, comunicando a sua ratificação formal do protocolo ao director-geral do Repartição Internacional do Trabalho para fins de registo.

2. O protocolo entrará em vigor doze meses após as ratificações de dois Estados-Membros serem registadas pelo director-geral. De seguida, este protocolo entrará em vigor para cada Estado-Membro doze meses após a data em que a sua ratificação seja registada pelo director-geral. A contar desse momento, o Estado-Membro interessado estará vinculado pela convenção tal como ela é completada pelos artigos 1º a 6º do presente protocolo.

Artigo 8.º

1. O Estado-Membro que tenha ratificado o presente protocolo pode denunciá-lo no termo de um período de 10 anos após a data da sua entrada em vigor inicial, por um acto comunicado ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registado. A denúncia apenas produzirá efeito um ano após ter sido registada.

2. Todo o Estado-Membro que tenha ratificado o presente protocolo e que, no prazo de um ano após expirar o período de 10 anos mencionado no parágrafo precedente, não faça uso da faculdade de denuncia prevista pelo presente artigo, estará vinculado por um novo período de 10 anos e, em seguida, poderá denunciar o presente protocolo no termo de cada período de 10 anos nas condições previstas no presente artigo.

Artigo 9.º

1. O director-geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará todos os Estados-Membros da Organização Internacional do Trabalho do registo de todas as ratificações e das denúncias do presente protocolo.

2. Ao notificar aos Estados-Membros da Organização o registo da segunda ratificação do presente protocolo, o director-geral chamará a atenção dos Estados-Membros da Organização sobre a data na qual o presente protocolo entrara em vigor.

3. O director-geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas, para fins de registo, conforme o artigo 102.º da Carta das Nações Unidas as informações completas sobre todas as ratificações e denúncias do presente protocolo.

Artigo 10.º

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

Recomendação nº 81

Recomendação sobre a inspecção do trabalho

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

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

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

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

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

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

I. ACÇÕES PREVENTIVAS DA INSPECÇÃO DO TRABALHO

1. Quem quer que se proponha abrir um estabelecimento industrial ou comercial ou assumir a sucessão de um tal estabelecimento, ou começar a desenvolver nesse estabelecimento uma actividade que a autoridade competente tenha declarado sujeita à aplicação das disposições legais, deverá notificar, com antecedência, o serviço competente de inspecção do trabalho, seja directamente, seja por intermédio de outra autoridade designada.

2. Os Estados Membros deveriam estabelecer disposições segundo as quais os projectos relativos a novos estabelecimentos, a instalações ou a novos processos de fabrico pudessem ser submetidos, para parecer, ao serviço competente de inspecção do trabalho, a fim de saber: se os ditos projectos tornariam difícil ou impossível a aplicação da legislação nacional relativa à saúde e à segurança dos trabalhadores; se seriam de natureza a constituir um perigo para a saúde e a segurança dos trabalhadores.

3. Sob reserva de qualquer recurso que pudesse ser previsto pela legislação nacional, a implantação de todos os projectos de novos estabelecimentos, de novas instalações ou de novos processos de produção, considerados pela legislação nacional como sendo perigosos ou insalubres, deveria ser condicionada pela execução de todas as modificações ordenadas pelo referido serviço no interesse da saúde e da segurança dos trabalhadores.

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

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

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

5. Representantes dos trabalhadores e da direcção, e mais particularmente os membros de comités de segurança ou de órgãos similares, no caso de existirem esses comités ou esses órgãos, deveriam ser autorizados a colaborar directamente com os funcionários dos serviços de inspecção do trabalho dentro dos limites fixados pela autoridade competente, aquando de investigações e, nomeadamente, na ocasião de inquéritos sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais.

6. A promoção da colaboração entre os funcionários dos serviços de inspecção e as organizações de empregadores e de trabalhadores deveria ser incentivada com a organização de conferências, comissões mistas ou outros organismos similares, no âmbito dos quais representantes serviços de inspecção do trabalho pudessem discutir, com os representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores, questões relativas à aplicação da legislação do trabalho, bem como da saúde e segurança dos trabalhadores.

7. Deveriam ser tomadas medidas apropriadas para que fossem dadas instruções a empregadores e trabalhadores sobre legislação do trabalho, sobre questões de saúde e segurança e pudessem receber orientações nesta área, nomeadamente através de:

- a) conferências, programas radiofónicos, cartazes, folhetos e filmes explicativos que resumam as disposições legais e proponham métodos de aplicação dessas disposições e das medidas preventivas contra acidentes do trabalho e doenças profissionais;
- b) exposições sobre saúde e segurança;
- c) cursos de saúde e de segurança industriais em escolas técnicas.

III. CONFLITOS DE TRABALHO

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

IV. RELATÓRIOS ANUAIS SOBRE A INSPECÇÃO

9. Os relatórios publicados anualmente sobre as actividades dos serviços de inspecção deveriam, na medida do possível, prestar as informações detalhadas seguintes:

- a) lista das leis e regulamentos dos quais não foi feita menção nos relatórios anteriores e relativos às actividades dos serviços de inspecção;
- b) esclarecimentos sobre os serviços de inspecção do trabalho, indicando principalmente:
 - i) o número total dos inspectores;
 - ii) o número de inspectores das diferentes categorias;
 - iii) o número de inspectoras;
 - iv) esclarecimentos sobre a distribuição geográfica dos serviços de inspecção;
- c) estatísticas dos estabelecimentos sujeitos ao controlo da inspecção e do número das pessoas empregadas nesses estabelecimentos, indicando principalmente:
 - i) número de estabelecimentos sujeitos ao controlo da inspecção;
 - ii) número médio das pessoas empregadas nesses estabelecimentos durante o ano;

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

Recomendação nº 82

Recomendação relativa à inspecção do trabalho nas empresas de minas e transportes

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

Após ter decidido adoptar diversas propostas relativas à organização da inspecção do trabalho nas empresas mineiras e de transporte, 4ª questão do ponto da ordem de trabalhos da sessão;

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

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

Considerando que a convenção sobre a inspecção do trabalho, 1947, prevê a organização de serviços de inspecção do trabalho e autoriza a isenção, pela legislação nacional, das empresas mineiras e de transporte da aplicação da referida convenção;

Considerando que é no entanto essencial tomar medidas adequadas relativas às empresas mineiras e de transporte para que cumpram eficazmente as disposições legais relativas às condições do trabalho e a protecção dos trabalhadores no exercício da sua profissão, a Conferência recomenda aos Estados Membros que apliquem as disposições seguintes tão cedo quanto as condições nacionais o permitirem e de apresentar ao Bureau Internacional do Trabalho, em conformidade com que decidirá o Conselho de Administração, dos relatórios que expõem as medidas tomadas para o pôr em aplicação:

Cada Estado Membro da Organização Internacional do Trabalho deveria submeter as empresas mineiras e de transporte, tal como são definidas pela autoridade competente, aos serviços de inspecção do trabalho adequados para assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições do trabalho e a protecção dos trabalhadores no exercício da sua profissão.

Recomendação nº 129

Relativa à inspecção do trabalho na agricultura

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

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

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

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

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

Após ter decidido que essas propostas tomariam a forma de uma convenção internacional; adopta, neste dia 25 de Junho de 1969, a seguinte convenção, que será denominada «Convenção sobre a Inspecção do Trabalho (Agricultura), de 1969»:

Artigo 1

1 - Para os fins da presente Convenção, a expressão «empresa agrícola» designa as empresas ou partes de empresa cujo fim seja o cultivo, a criação de animais, a silvicultura, a horticultura, a transformação primária de produtos agrícolas pelo explorador ou quaisquer outras formas de actividade agrícola.

2 - Quando necessário, a autoridade competente determinará, após consulta às organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores interessadas, se as houver, a linha de demarcação entre a agricultura, por um lado, e a indústria e o comércio, por outro, de modo que nenhuma empresa agrícola fique excluída do sistema nacional de inspecção do trabalho.

3 - Em todos os casos em que existam dúvidas sobre se a Convenção se aplica a uma empresa ou a parte de uma empresa, a questão será resolvida pela autoridade competente.

Artigo 2

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

Artigo 3

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

Artigo 4

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

Artigo 5

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

- a) Rendeiros que não empreguem mão-de-obra externa, meeiros e categorias análogas de trabalhadores agrícolas;
- b) Pessoas associadas à gestão de uma empresa colectiva, tais como os membros de uma cooperativa;
- c) Membros da família do explorador, tal como forem definidos pela legislação nacional.

2 - Qualquer Membro que tiver ratificado a presente Convenção poderá posteriormente comunicar ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho uma declaração pela qual se compromete a alargar o seu sistema de inspecção do trabalho na agricultura a uma ou mais categorias de pessoas enumeradas no parágrafo precedente que não tenham já sido mencionadas numa declaração anterior.

3 - Qualquer Membro que tiver ratificado a presente Convenção deverá indicar nos relatórios que será obrigado a apresentar em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho em que medida deu ou tenciona dar cumprimento às disposições da Convenção relativamente às categorias de pessoas enumeradas no parágrafo 1 acima referido que não tenham sido abrangidas por essas declarações.

Artigo 6

1 - O sistema de inspecção do trabalho na agricultura ficará encarregado:

- a) De assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à protecção dos trabalhadores no exercício da sua profissão, tais como as disposições respeitantes à duração do trabalho, aos salários, ao descanso semanal e às férias e feriados, à higiene e ao bem-estar, ao trabalho das mulheres, das crianças e dos adolescentes e a outras questões conexas, na medida em que os inspectores do trabalho estiverem encarregados de assegurar a aplicação destas disposições;
- b) De fornecer informações e conselhos técnicos aos empregadores e aos trabalhadores sobre os meios mais eficazes de observarem as disposições legais;
- c) De chamar a atenção da autoridade competente para os defeitos ou para os abusos que não estiverem especificamente abrangidos pelas disposições legais existentes e de lhe apresentar propostas sobre o aperfeiçoamento da legislação.

2 - A legislação nacional pode confiar aos inspectores do trabalho na agricultura funções de assistência ou de controle que incidam sobre a aplicação de disposições legais relativas às condições de vida dos trabalhadores e suas famílias.

3 - Se forem confiadas outras funções aos inspectores do trabalho na agricultura, estas não devem obstar ao exercício das suas funções principais nem prejudicar de qualquer maneira a autoridade nas suas relações com os empregadores e os trabalhadores.

Artigo 7

1 - Na medida em que isso for compatível com a prática administrativa do Membro, a inspecção do trabalho na agricultura será colocada sob a vigilância e controle de um órgão central.

2 - Se se tratar de um Estado federal, a expressão «órgão central» pode designar um órgão central estabelecido quer a nível federal, quer a nível de uma entidade constituinte federada.

3 - A inspecção do trabalho na agricultura poderá ser efectuada, por exemplo:

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

Artigo 8

1 - O pessoal da inspecção do trabalho na agricultura deve compor-se de funcionários públicos cujo estatuto e condições de serviço lhes assegurem a estabilidade no seu emprego e os tornem independentes de qualquer mudança de governo e de qualquer influência exterior.

2 - Quando tal for conforme com a legislação ou a prática nacionais, os Membros terão a faculdade de incluir no seu sistema de inspecção do trabalho na agricultura agentes ou representantes das organizações profissionais, cuja acção completaria a dos funcionários públicos; esses agentes ou representantes devem beneficiar de garantias quanto à estabilidade das suas funções e estar ao abrigo de qualquer influência exterior.

Artigo 9

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

2 - Os meios de verificar essa aptidão devem ser determinados pela autoridade competente.

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

Artigo 10

As mulheres, tal como os homens, podem ser designadas como membros do pessoal dos serviços de inspecção do trabalho na agricultura; se necessário, poderão atribuir-se tarefas especiais, respectivamente, aos inspectores ou às inspectoras.

Artigo 11

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

Artigo 12

1 - A autoridade competente deve tomar as medidas apropriadas para favorecer uma cooperação efectiva entre os serviços de inspecção do trabalho na agricultura e os serviços governamentais ou instituições públicas ou agregadas por lei que possam ser chamados a exercer actividades análogas.

2 - Se as circunstâncias o exigirem, a autoridade competente pode confiar, a título auxiliar, certas funções de inspecção, a nível regional ou local, a serviços governamentais apropriados ou a instituições públicas, ou associar às ditas funções esses serviços ou instituições, desde que a aplicação dos princípios previstos pela presente Convenção não seja por isso afectada.

Artigo 13

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

Artigo 14

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

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

Artigo 15

1 - A autoridade competente deve tomar as medidas necessárias a fim de pôr à disposição dos inspectores do trabalho na agricultura:

- a) Repartições locais de inspecção dispostas de maneira adequada às necessidades do serviço, tanto quanto possível acessíveis a todos os interessados, e situadas em lugares escolhidos em função da situação geográfica das empresas agrícolas e das facilidades de comunicação existentes;
- b) As facilidades de transporte necessárias para o exercício das suas funções, quando não existirem meios de transporte público apropriados.

2 - A autoridade competente deve tomar as medidas necessárias para o reembolso aos inspectores do trabalho na agricultura de todas as despesas de deslocação e de todas as despesas acessórias para o exercício das suas funções.

Artigo 16

1 - Os inspectores do trabalho na agricultura, munidos de credenciais comprovativas das suas funções, devem ser autorizados:

- a) A penetrar livremente, sem aviso prévio, a qualquer hora do dia e da noite, nos locais de trabalho sujeitos ao controle da inspecção;

- b) A penetrar de dia em todos os locais relativamente aos quais haja motivos razoáveis para se supor sujeitos à alçada da inspecção;
 - c) A proceder a todos os exames, controles ou inquéritos considerados necessários para se assegurarem de que as disposições legais são efectivamente observadas e, especialmente:
 - i) A interrogar, quer a sós quer perante testemunhas, o empregador, o pessoal da empresa ou qualquer outra pessoa que se encontre na exploração sobre todas as questões relativas à aplicação das disposições legais;
 - ii) A pedir, por formas que poderiam ser definidas pela legislação nacional, a apresentação de todos os livros, registos e outros documentos cuja manutenção seja prescrita pela legislação relativa às condições de trabalho e de vida, a fim de verificar a sua conformidade com as disposições legais e de os copiar ou de elaborar resumo deles;
 - iii) A retirar e a levar, para fins de análise, amostras dos produtos, matérias e substâncias utilizados ou manipulados, desde que o empregador ou o seu representante sejam avisados de que foram retirados e levados com esse fim produtos, matérias ou substâncias.
- 2 - Os inspectores não podem penetrar, em virtude das alíneas a) ou
- b) do parágrafo anterior, na habitação privada do explorador de uma empresa agrícola, a não ser que tenham obtido o seu consentimento ou que estejam munidos de uma autorização especial passada pela autoridade competente.
- 3 - Os inspectores devem, quando de uma visita de inspecção, informar da sua presença o empregador ou o seu representante, assim como os trabalhadores ou os seus representantes, a não ser que considerem que esse aviso possa prejudicar a eficácia do controle.

Artigo 17

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

Artigo 18

1 - Os inspectores do trabalho na agricultura devem ser autorizados a tomar medidas destinadas a eliminar os defeitos verificados numa instalação, num arranjo ou em métodos de trabalho das empresas agrícolas, incluindo a utilização de substâncias perigosas, relativamente aos quais possam ter um motivo razoável para os considerar como ameaça para a saúde e segurança.

2 - Para ficarem habilitados a tomar essas medidas, os inspectores terão o direito, sob reserva de todos os recursos judiciais ou administrativos que possam ser previstos pela legislação nacional, de ordenar ou mandar:

- a) Que se efectuem nas instalações, nos locais, nos utensílios, no equipamento ou nos aparelhos, num prazo determinado, as modificações que forem necessárias para assegurar a aplicação rigorosa das disposições legais relativas à saúde e à segurança;
- b) Que se tomem medidas imediatamente executórias, que poderão ir até à suspensão do trabalho, nos casos de perigo iminente para a saúde e a segurança.

3 - Se o processo descrito no parágrafo 2 acima não for compatível com a prática

administrativa e judicial do Membro, os inspectores terão o direito de apelar para a autoridade competente para que esta formule prescrições ou mande tomar medidas imediatamente executórias.

4 - Os defeitos verificados pelo inspector ao visitar uma empresa, assim como as medidas ordenadas em virtude do parágrafo 2 ou solicitadas em virtude do parágrafo 3, devem ser imediatamente dados a conhecer ao empregador e aos representantes dos trabalhadores.

Artigo 19

1 - A inspecção do trabalho na agricultura deve ser informada dos acidentes de trabalho e dos casos de doença profissional que ocorrerem no sector agrícola, nos casos e da maneira que forem prescritos pela legislação nacional.

2 - Tanto quanto possível, os inspectores do trabalho devem ser associados a todos os inquéritos, no próprio local, que incidam sobre as causas dos acidentes de trabalho ou das doenças profissionais mais graves, especialmente quando se trate de acidentes ou doenças mortais ou que façam um certo número de vítimas.

Artigo 20

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

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

Artigo 21

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

Artigo 22

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

2 - Deixa-se ao critério dos inspectores do trabalho fazerem advertências ou darem conselhos em vez de intentarem ou recomendarem processos.

Artigo 23

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

Artigo 24

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

Artigo 25

1 - Os inspectores do trabalho ou as repartições locais de inspecção, conforme os casos, ficarão obrigados a apresentar à autoridade central de inspecção relatórios periódicos sobre os resultados das suas actividades na agricultura.

2 - Esses relatórios serão estabelecidos da maneira prescrita pela autoridade central de inspecção e versarão sobre os assuntos indicados periodicamente por essa autoridade; serão apresentados pelo menos com tanta frequência quanto a prescrita por essa autoridade e, em qualquer caso, pelo menos uma vez por ano.

Artigo 26

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

2 - Esses relatórios anuais serão publicados num prazo razoável, que em nenhum caso ultrapassará doze meses a partir do fim do ano aos quais respeitarem.

3 - Serão enviadas cópias dos relatórios anuais ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho num prazo de três meses após a sua publicação.

Artigo 27

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

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

Artigo 28

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

Artigo 29

1 - A presente Convenção obrigará apenas os Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tiver sido registada pelo director-geral.

2 - Entrará em vigor doze meses após o registo, pelo director-geral, da ratificação de dois Membros.

3 - Em seguida, esta Convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses após a data em que tiver sido registada a sua ratificação.

Artigo 30

1 - Qualquer Membro que tiver ratificado a presente Convenção pode denunciá-la decorrido um período de dez anos após a data da entrada em vigor inicial da Convenção, mediante comunicação enviada ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registada. A denúncia só produzirá efeito um ano depois de registada.

2 - Qualquer Membro que tiver ratificado a presente Convenção e que, no prazo de um ano a contar da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo anterior, não usar da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo ficará obrigado por um novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção no termo de cada período de dez anos, nas condições previstas neste artigo.

Artigo 31

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

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

Artigo 32

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

Artigo 33

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

Artigo 34

1 - No caso de a Conferência adoptar uma nova convenção que reveja total ou parcialmente a presente Convenção, e a não ser que a nova convenção disponha de outro modo:

- a) A ratificação por um Membro da nova convenção que efectuar a revisão pressupõe de pleno direito, não obstante o disposto no artigo 30, a denúncia imediata da presente Convenção, desde que a nova convenção que efectuar a revisão tenha entrado em vigor;
- b) A partir da data da entrada em vigor da nova convenção que efectuar a revisão, a presente Convenção deixará de estar aberta à ratificação dos Membros.

2 - A presente Convenção permanecerá em todo o caso em vigor na sua forma e conteúdo para os Membros que a tiverem ratificado e que não ratificarem a convenção que efectuar a revisão.

Artigo 35

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

Recomendação nº 133

Recomendação relativa à inspecção do trabalho na agricultura

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

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

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

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

1. Se as condições nacionais o permitirem, a competência da inspecção do trabalho na agricultura deveria ser estendida de modo a incluir a colaboração com os serviços técnicos competentes, com vista a ajudar o produtor agrícola, qualquer que seja seu estatuto, a melhorar sua exploração e a elevar o nível das condições de vida e de trabalho das pessoas ali empregadas.

2. Salvo o disposto no artigo 6º, parágrafo 3, da Convenção de 1969, sobre a inspecção do trabalho (agricultura), a inspecção do trabalho na agricultura pode também ser envolvida na aplicação das disposições legais que tratam de questões como:

- a) formação profissional dos trabalhadores;
- b) serviços sociais na agricultura;
- c) cooperativas;
- d) frequência da escolaridade obrigatória

3. (1) Normalmente as funções dos inspectores do trabalho na agricultura não deveriam normalmente incluir a função de actuarem como conciliadores ou árbitros em conflitos do trabalho.

(2) Quando não houver, no sector agrícola, órgãos especiais encarregados da conciliação, os inspectores do trabalho na agricultura poderiam ser convocados, a título precário, a assumir essas funções.

(3) No caso contemplado no sub parágrafo anterior, nº 2 acima, a autoridade competente deve tomar medidas adequadas à legislação nacional e compatível com os recursos da administração do trabalho no país, para aliviar progressivamente os inspectores do trabalho das funções aí tratadas, de modo a que possam dedicar-se mais às questões da inspecção propriamente dita, nas empresas.

4. Os inspectores do trabalho na agricultura devem familiarizar-se com as condições de vida e de trabalho nesse sector de actividade; devem também possuir conhecimentos dos aspectos económicos e técnicos do trabalho na agricultura.

5. Os candidatos a cargos superiores da inspecção do trabalho na agricultura devem possuir qualificações profissionais ou académicas apropriadas ou possuir uma experiência profunda adquirida na administração do trabalho.

6. Os candidatos a outros cargos da inspecção do trabalho na agricultura (inspectores adjuntos, fiscais, etc.) devem, se o nível de escolaridade no país o permitir, ter concluído o ciclo médio de instrução geral, completada, se possível, com uma adequada formação

profissional ou possuir boa experiência da administração do trabalho ou em assuntos relacionados com o trabalho.

7. Nos países onde o ensino estiver insuficientemente desenvolvido, as pessoas nomeadas como inspectores do trabalho na agricultura devem ter, pelo menos, experiência prática na agricultura ou manifestar interesse e ter as aptidões para esse género de inspecção; devem receber formação adequada no posto de trabalho, logo que possível.

8. A autoridade central da inspecção do trabalho deve dar instruções aos inspectores do trabalho na agricultura, a fim de poderem desempenhar suas tarefas uniformemente, em todo o país.

9. As fiscalizações nocturnas só devem ser efectuadas sobre questões que não possam ser objecto de verificação diurna.

10. O recurso, na agricultura, a comités de saúde e de segurança, que compreendem representantes de empregadores e de trabalhadores, poderia ser uma das formas de colaboração entre funcionários do serviço de inspecção do trabalho na agricultura e empregadores e trabalhadores, ou suas organizações, se as houver.

11. A extensão dos serviços de inspecção do trabalho na agricultura – contemplada no artigo 17.º da Convenção de 1969, sobre a inspecção do trabalho (agricultura) – à fiscalização preventiva de novas instalações, de novas substâncias e de novos processos de manipulação ou de transformação dos produtos susceptíveis de constituir uma ameaça à saúde ou à segurança, deve implicar a consulta prévia da inspecção do trabalho sobre:

- a) o início da operação dessas instalações, da utilização dessas substâncias e da execução desses processos;
- b) os projectos de toda instalação onde se fizesse uso de máquinas perigosas ou de processos de trabalho insalubres ou perigosos.

12. Os empregadores deveriam pôr à disposição dos inspectores do trabalho na agricultura os dispositivos necessários, inclusive, se for o caso, um local onde possam receber os trabalhadores da empresa.

13. Os relatórios anuais publicados pela autoridade central de inspecção, além dos assuntos indicados no artigo 27.º da Convenção de 1969, sobre a inspecção do trabalho (agricultura), deveriam tratar dos assuntos seguintes, contanto que dependam dessa autoridade:

- a) estatísticas dos conflitos de trabalho na agricultura;
- b) exposição dos problemas resultantes da aplicação das disposições legais e dos progressos realizados com vista a sua solução;
- c) sugestões com vista à melhoria das condições de vida e de trabalho na agricultura.

14. (1) Os Estados Membros devem promover uma acção educativa contínua, destinada a informar as partes interessadas, por todos os meios apropriados, sobre as disposições legais e a necessidade de sua rigorosa aplicação, assim como dos perigos que ameaçam a saúde ou a vida das pessoas empregadas nas empresas agrícolas e dos meios mais apropriados para os evitar.

(2) Essa acção educativa poderia incluir, de acordo com as condições nacionais:

- a) a utilização dos serviços de animadores ou de monitores rurais;
- b) a distribuição de cartazes, brochuras, periódicos e jornais;
- c) a organização de sessões de cinema e programas radiofónicos e de televisão;
- d) a organização de exposições e de demonstrações concernentes à saúde e à segurança;
- e) a inclusão de questões de saúde e de segurança, bem como, também, de outras questões apropriadas, nos programas de ensino das escolas rurais e das escolas agrícolas;
- f) a organização de conferências destinadas às pessoas que trabalham na agricultura

e são afectadas pela introdução de novos métodos de trabalho ou pela utilização de novas matérias e substâncias;

- g) a participação dos inspectores do trabalho na agricultura nos programas de educação do trabalhador;
- h) a organização de cursos, de debates e de seminários, assim como de competições com atribuição de prémios.

Anexo II

Estado das ratificações

Convenção (nº 81) sobre a inspecção do trabalho, 1947

Data da entrada em vigor: 07.04.1950 (133 ratificações)

| País | Data de ratificação | País | Data de ratificação |
|--|---------------------|--|---------------------|
| Albânia | 18.08.2004 | Argentina | 17.02.1955 |
| Alemanha | 14.06.1955 | Arménia | 17.12.2004 |
| Angola | 04.06.1976 | Arzebeijão | 09.08.2000 |
| | | <i>(ratificou o Protocolo de 1995)</i> | |
| Antígua e Barbuda | 02.02.1983 | Austrália | 24.06.1975 |
| <i>(com excepção da parte II)</i> | | <i>(com excepção da parte II)</i> | |
| Arábia Saudita | 15.06.1978 | Áustria | 20.04.1949 |
| Argélia | 19.10.1962 | Bahamas | 25.05.1976 |
| Bahrain | 11.06.1981 | Bolívia | 15.11.1973 |
| Bangladesh | 22.06.1972 | Bósnia Herzegovina | 02.06.1993 |
| Barbados | 08.05.1967 | Brasil | 11.10.1989 |
| <i>(com excepção da parte II)</i> | | | |
| Bélgica | 05.04.1957 | Bulgária | 29.12.1949 |
| Belize | 15.12.1983 | Burkina Faso | 21.05.1974 |
| Benim | 11.06.2001 | Burundi | 30.07.1971 |
| Bielorrússia | 25.09.1995 | Camarões | 03.09.1962 |
| | | <i>(com excepção da parte II)</i> | |
| Cabo Verde | 16.10.1979 | Congo | 26.11.1999 |
| Cazaquistão | 06.07.2001 | Costa do Marfim | 05.06.1987 |
| Chade | 30.11.1965 | Costa Rica | 02.06.1960 |
| Chipre | 23.09.1960 | Croácia | 08.10.1991 |
| <i>(ratificou o Protocolo de 1995)</i> | | | |
| Colômbia (| 13.11.1967 | Cuba | 07.09.1954 |
| <i>com excepção da parte II)</i> | | | |
| Comores | 23.10.1978 | Dinamarca | 06.08.1958 |
| Djibuti | 03.08.1978 | Dominica | 28.02.1983 |
| Egipto | 11.10.1956 | Eslovénia | 29.05.1992 |
| El Salvador | 15.06.1995 | Espanha | 30.05.1960 |
| Emiratos Árabes Unidos | 27.05.1982 | Ex República Jugoslava da Macedónia | 17.11.1991 |
| Equador | 26.08.1975 | Federação Russa | 02.07.1998 |
| | | <i>(ratificou o Protocolo de 1995)</i> | |
| Finlândia | 20.01.1950 | França | 16.12.1950 |
| <i>(ratificou o Protocolo de 1995)</i> | | | |
| Gabão | 17.07.1972 | Guatemala | 13.02.1952 |
| Gana | 02.07.1959 | Guiana | 08.06.1966 |
| | | <i>(com excepção da parte II)</i> | |
| | | <i>(ratificou o Protocolo de 1995)</i> | |
| Granada (com excepção da parte II) | 09.07.1979 | Guiné | 26.03.1959 |
| Grécia | 16.06.1955 | Guiné-Bissau | 21.02.1977 |
| Haití | 31.03.1952 | Hungria | 04.01.1994 |
| Honduras | 06.05.1983 | Iémen | 29.07.1976 |

| País | Data de ratificação | País | Data de ratificação |
|--|---------------------|---|---------------------|
| Ilhas Salomão | 06.08.1985 | Irlanda <i>(ratificou o Protocolo de 1995)</i> | 16.06.1951 |
| Índia (com exceção da parte II) | 07.04.1949 | Israel | 07.06.1955 |
| Indonésia | 29.01.2004 | Itália | 22.10.1952 |
| Iraque | 13.01.1951 | Jamaica <i>(com exceção da parte II)</i> | 26.12.1962 |
| Japão | 20.10.1953 | Jordânia | 27.03.1969 |
| Kuwait | 23.11.1964 | Lesoto | 14.06.2001 |
| Letónia | 25.07.1994 | Letónia | 25.07.1994 |
| Líbano | 26.07.1962 | Líbano | 26.07.1962 |
| Libéria | 25.03.2003 | Libéria | 25.03.2003 |
| Líbia, Jamahira Árabe | 27.05.1971 | Líbia, Jamahira Árabe | 27.05.1971 |
| Lituânia | 26.09.1994 | Lituânia | 26.09.1994 |
| Luxemburgo | 03.03.1958 | Luxemburgo | 03.03.1958 |
| Madagáscar | 21.12.1971 | Marrocos | 14.03.1958 |
| Malásia | 01.07.1963 | Maurícias | 02.12.1969 |
| Malawi | 22.03.1965 | Mauritânia | 08.11.1963 |
| Mali | 02.03.1964 | Moçambique | 06.06.1977 |
| Malta <i>(com exceção da parte II)</i> | 04.01.1965 | Níger | 09.01.1979 |
| Nigéria <i>(com exceção da parte II)</i> | 17.10.1960 | Nova Zelândia <i>(com exceção da parte II)</i> | 30.11.1959 |
| Noruega <i>(ratificou o Protocolo de 1995)</i> | 05.01.1949 | Países Baixos | 15.09.1951 |
| Panamá | 03.06.1958 | Peru | 01.02.1960 |
| Paquistão | 10.10.1953 | Polónia | 02.06.1995 |
| Paraguai | 28.08.1967 | Portugal | 12.02.1962 |
| Qatar | 18.08.1976 | Quirguistão | 26.07.2000 |
| Quénia | 13.01.1964 | Reino Unido <i>(com exceção da parte II)</i> | 28.06.1949 |
| República Árabe Síria | 26.07.1960 | República Democrática do Congo | 19.04.1968 |
| República Centro-africana | 09.06.1964 | República Dominicana | 22.09.1953 |
| República da Coreia | 09.12.1992 | Roménia | 06.06.1973 |
| República da Moldova <i>(ratificou o Protocolo de 1995)</i> | 12.08.1996 | Ruanda | 02.12.1980 |
| São Tomé e Príncipe | 01.06.1982 | Sri Lanka | 03.04.1956 |
| São Vicente e Granadinos | 21.10.1998 | Suazilândia | 05.06.1981 |
| Senegal | 22.10.1962 | Sudão | 22.10.1970 |
| Serra Leoa <i>(com exceção da parte II)</i> | 13.06.1961 | Suécia <i>(ratificou o Protocolo de 1995)</i> | 25.11.1949 |
| Sérvia e Montenegro | 24.11.2000 | Suíça | 13.07.1949 |
| Singapura | 25.10.1965 | Suriname | 15.06.1976 |
| Tanzânia – Tanganica <i>(com exceção da parte II)</i> <i>(ratificou o Protocolo de 1995)</i> | 30.01.1962 | Turquia | 05.03.1951 |
| Tunísia | 15.05.1957 | Ucrânia | 10.11.2004 |
| Uganda <i>(com exceção da parte II)</i> | 04.06.1963 | Uruguai | 28.06.1973 |
| Venezuela | 21.07.1967 | Vietname | 03.10.1994 |
| Zimbabwe | 16.09.1993 | | |

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

Data de entrada em vigor: 09.06.1998 (10 ratificações)

| País | Data de ratificação | País | Data de ratificação |
|-----------------|--------------------------------|----------------------|--------------------------------|
| Arzebeijão | 09.08.2000 | Chipre | 21.01.2000 |
| Federação Russa | 02.07.1998 | Finlândia | 09.06.1997 |
| Guiana | 15.04.1998 | Irlanda | 09.06.1998 |
| Noruega | 11.06.1999 | República da Moldova | 28.04.2000 |
| Suécia | 09.06.1997 | Tanzânia - Tanganica | 15.03.1999 |

Convenção (nº 129) sobre a inspecção do trabalho (agricultura), 1969

Data de entrada em vigor: 19.01.1972 (42 ratificações)

| País | Data de ratificação | País | Data de ratificação |
|---|---------------------|-------------------------------------|---------------------|
| Alemanha | 26.09.1973 | Argentina | 20.06.1985 |
| Arzebeijão | 09.08.2000 | Bélgica | 08.09.1997 |
| Bolívia | 31.01.1977 | Bósnia Herzegovina | 02.06.1993 |
| Burkina Faso | 21.05.1974 | Cazaquistão | 06.07.2001 |
| Colômbia | 16.11.1976 | Costa do Marfim | 05.06.1987 |
| Costa Rica | 16.03.1972 | Croácia | 08.10.1991 |
| Dinamarca | 30.11.1972 | Egipto | 20.06.2003 |
| El Salvador | 15.06.1995 | Eslovénia | 29.05.1992 |
| Espanha | 05.05.1971 | Ex República Jugoslava da Macedónia | 17.11.1991 |
| Finlândia | 03.09.1974 | França | 28.12.1972 |
| Guatemala | 20.05.1984 | Guiana | 19.01.1971 |
| Hungria | 04.01.1994 | Itália | 23.06.1981 |
| Letónia (Aceitou o artigo 5, parágrafo 1 b)) | 25.07.1994 | Madagáscar | 21.12.1971 |
| Malawi | 20.07.1971 | Malta | 09.06.1988 |
| Marrocos | 11.05.1979 | Noruega | 14.04.1971 |
| Países Baixos | 29.06.1973 | Polónia | 02.06.1995 |
| Portugal | 24.02.1983 | Quénia | 09.04.1979 |
| República Árabe Síria | 18.04.1972 | República da Moldova | 09.12.1997 |
| Roménia | 28.10.1975 | Sérvia e Montenegro | 24.11.2000 |
| Suécia | 14.05.1970 | Ucrânia | 10.11.2004 |
| Uruguai | 28.06.1973 | Zimbabwe | 16.09.1993 |

Anexo III

Relatórios em dívida e recebidos

| Membros | Convenções | | Protocolo à convenção nº 81 | Recomendações | | |
|--------------------|-------------------|-------------------|-----------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | nº 81 | nº 129 | | nº 81 | nº 82 | nº 133 |
| Afeganistão | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| África do Sul | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Albânia | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Alemanha | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | <i>Recebido</i> | <i>Recebido</i> | <i>Recebido</i> | <i>Recebido</i> |
| Angola | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Antígua e Barbuda | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Arábia Saudita | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Argélia | <i>Ratificado</i> | Recebido | ... | ... | Recebido | Recebido |
| Argentina | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Arménia | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Arzebeijão | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... |
| Austrália | <i>Ratificado</i> | Recebido | <i>Recebido</i> | Recebido | Recebido | Recebido |
| Áustria | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Bahamas | <i>Ratificado</i> | ... | <i>Recebido</i> | ... | ... | ... |
| Bahrein | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Bangladesh | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Barbados | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Bélgica | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Belize | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Benim | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Bielorrússia | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Bolívia | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Bósnia Herzegovina | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... |
| Botsuana | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Brasil | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Bulgária | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Burkina Faso | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... |
| Burundi | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Cabo Verde | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Camarões | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Camboja | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Canadá | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Cazaquistão | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... |
| Chade | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | ... | Recebido | Recebido |
| Chile | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| China | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Chipre | <i>Ratificado</i> | Recebido | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido |
| Colômbia | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Comores | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |

| Membros | Convenções | | Protocolo à convenção nº 81 | Recomendações | | |
|--|-------------------|-------------------|-----------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | nº 81 | nº 129 | | nº 81 | nº 82 | nº 133 |
| Congo | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Costa do Marfim | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... |
| Costa Rica | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Croácia | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Cuba | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Dinamarca | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Djibuti | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Dominica | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Egipto | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| El Salvador | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Emiratos Árabes Unidos | <i>Ratificado</i> | Recebido | ... | ... | ... | ... |
| Equador | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Eritreia | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Eslováquia | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Eslovénia | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Espanha | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Estados Unidos da América | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Estónia | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Etiópia | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Ex República Jugoslava da Macedónia | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... |
| Federação Russa | <i>Ratificado</i> | ... | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... |
| Fidji | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Filipinas | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Finlândia | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido |
| França | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Gabão | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | ... | Recebido | Recebido |
| Gâmbia | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Gana | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Geórgia | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Granada | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Grécia | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Guatemala | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Guiana | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... |
| Guiné | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Guiné Equatorial | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Guiné-Bissau | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Haiti | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Honduras | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Hungria | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Iémen | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Ilhas Salomão | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Índia | <i>Ratificado</i> | ... | ... | Recebido | Recebido | ... |
| Indonésia | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |

| Membros | Convenções | | Protocolo à convenção nº 81 | Recomendações | | |
|-----------------------|-------------------|-------------------|-----------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | nº 81 | nº 129 | | nº 81 | nº 82 | nº 133 |
| Iraque | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Irlanda | <i>Ratificado</i> | ... | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... |
| Islândia | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Israel | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Itália | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Jamaica | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | Recebido | ... |
| Japão | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Jordânia | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Kiribati | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Kuwait | <i>Ratificado</i> | ... | ... | Recebido | ... | Recebido |
| Lesoto | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Letónia | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... |
| Líbano | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Libéria | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Líbia, Jamahira Árabe | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Lituânia | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Luxemburgo | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Madagáscar | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Malásia | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Malawi | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Mali | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Malta | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... |
| Marrocos | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Maurícias | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Mauritânia | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| México | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Moçambique | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Mongólia | Recebido | Recebido | ... | ... | ... | ... |
| Myanmar | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Namíbia | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Nepal | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Nicarágua | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Níger | <i>Ratificado</i> | Recebido | ... | ... | ... | ... |
| Nigéria | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | ... | Recebido | Recebido |
| Noruega | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido |
| Nova Zelândia | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Oman | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Países Baixos | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Panamá | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Papua-Nova-Guiné | Recebido | ... | Recebido | ... | ... | ... |
| Paquistão | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Paraguai | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Peru | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Polónia | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |

| Membros | Convenções | | Protocolo à convenção nº 81 | Recomendações | | |
|---------------------------------------|-------------------|-------------------|-----------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | nº 81 | nº 129 | | nº 81 | nº 82 | nº 133 |
| Portugal | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Qatar | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Quênia | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Quirguistão | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Reino Unido | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| República Árabe da Síria | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| República Centro-africana | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| República Checa | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| República da Coreia | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| República da Moldova | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido |
| República Democrática de Timor Leste | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| República Democrática do Congo | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| República Democrática Popular do Laos | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| República Dominicana | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| República Islâmica do Irão | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Roménia | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Ruanda | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Santa Lúcia | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| São Marino | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| São Tomé e Príncipe | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| São Vicente e Granadinos | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| São-Kitts-e-Nevis | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Senegal | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Serra Leoa | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Sérvia e Montenegro | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Seychelles | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Singapura | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Somália | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Sri Lanka | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | ... | Recebido | Recebido |
| Suazilândia | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Sudão | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Suécia | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido |
| Suíça | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Suriname | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Tailândia | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Tajiquistão | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Tanzânia – Tanganica | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Togo | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Trinidad-e-Tobago | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Tunísia | Ratificado | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Turquemenistão | ... | ... | ... | ... | ... | ... |

| Membros | Convenções | | Protocolo à convenção nº 81 | Recomendações | | |
|----------------|-------------------|-------------------|--|----------------------|-----------------|-----------------|
| | nº 81 | nº 129 | | nº 81 | nº 82 | nº 133 |
| Turquia | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Ucrânia | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Uganda | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Uruguai | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | ... | Recebido | Recebido | Recebido |
| Uzbequistão | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Vanuatu | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Venezuela | <i>Ratificado</i> | ... | ... | ... | ... | ... |
| Vietname | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |
| Zâmbia | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Zimbabwe | <i>Ratificado</i> | <i>Ratificado</i> | Recebido | Recebido | Recebido | Recebido |

Anexo IV

Legislações nacionais citadas no estudo

África do Sul

- Lei nº. 75, de 1997, sobre as condições básicas de emprego, alterada pela lei nº.11, de 2002.
- Lei nº. 85, de 1993, sobre a segurança e a saúde no trabalho, com as alterações introduzidas.

Angola

- Decreto nº 9/95 do Conselho de Ministros, de 21 de Abril de 1995, que aprova o diploma orgânico e o regulamento interno da inspecção-geral do trabalho.

Arábia Saudita

- Decreto real nº. M/21, de 15 de Novembro de 1969, que aprova o Código do Trabalho.
- Decisão do Conselho de Ministros nº. 877, de 21 Dhul Qida de 1389.
- Decreto nº. 18-2001.

Argélia

- Decreto executivo nº. 90-209, de 14 de Julho de 1990, sobre a organização e funcionamento da inspecção do trabalho.
- Decreto nº. 91-44, de 16 Fevereiro 1991, que aprova o estatuto especial dos inspectores de trabalho.

Argentina

- Lei nº. 25.212 de 1999 que ratifica o Pacto Federal do Trabalho.

Austrália

Legislação federal

- Lei nº. 30, de 1991, sobre a Segurança e Saúde no Trabalho.
- Acordo do departamento de emprego e relações de trabalho, 2002-2004.

Legislação dos Estados

Queensland

- Lei, de 1995, sobre a Segurança e Saúde no Trabalho.

Austrália Ocidental

- Lei, de 1984, sobre a Igualdade de Oportunidades.

Território do Norte

- Lei contra a Discriminação.

Áustria

- Lei Federal sobre a Agricultura.
- Regulamento da administração pública de 1979.
- Portaria BGBL n.º. 670/1990.

Bahrein

- Decreto-lei n.º. 23, de 16 de Junho de 1976, que promulga a Lei do Trabalho para o Sector Privado.
- Decreto-lei que promulga a Lei n.º. 24, de 1976, sobre a Segurança Social.

Bélgica

- Decreto, de 20 de Fevereiro 1998, sobre o controlo da legislação sobre a política de emprego.
- Decreto Real, de 20 de Setembro de 1963, sobre a formação profissional dos funcionários do Ministério dos Assuntos Sociais.
- Lei, de 4 de Agosto de 1996, sobre o Bem-estar dos Trabalhadores durante a prestação de trabalho.

Benim

- Lei n.º. 98-004, de 27 de Janeiro de 1998, que aprova o Código do Trabalho.
- Decreto n.º. 85-375, de 11 de Setembro de 1985, que aprova o estatuto especial do pessoal da administração do trabalho e da mão de obra.
- Portaria n.º. 008 do Ministro da Administração Pública, do Trabalho, e da Reforma Administrativa.

Bolívia

- Decreto presidencial, de 26 de Maio de 1939: que aprova o Código do Trabalho.
- Resolução ministerial n.º. 340/87, que aprova o Regulamento da inspeção do trabalho.
- Decreto-lei n.º. 16998, de 2 de Agosto de 1979, Lei Geral de Higiene, Segurança e Bem-estar no trabalho.
- Lei n.º. 1715, de 19 de Outubro de 1996, sobre o Serviço Nacional da Reforma Agrária.

Bósnia Herzegovina

- Lei sobre a Administração do Estado.
- Lei, de 4 Julho de 2001, sobre a Inspeção do Trabalho.

Brasil

- Lei n.º. 8112, de 11 de Novembro de 1990.

- Lei nº. 10593, de 6 Dezembro de 2002.
- Decreto nº. 4552, de 27 Dezembro de 2002, que aprova o regulamento da inspeção do trabalho.
- Instrução normativa intersectorial nº. 13, de 6 de Julho 1999.

Bulgária

- Código do Trabalho.
- Lei nº. 21, de 1977, sobre a Segurança, a Saúde e o Bem-estar no Trabalho.
- Decreto nº. 92, de 26 de Maio de 2000, que aprova o Regulamento da Agencia para a Inspeção-Geral do Trabalho.

Burkina Faso

- Lei nº. 33-2004/AN, de 14 Setembro de 2004, que aprova o Código do Trabalho.

Burundi

- Decreto-lei nº. 1/037, de 7 Julho de 1993, que altera o Código do Trabalho.

Camarões

- Lei nº. 92/007, de 14 Agosto 1992, que aprova o Código do Trabalho
- Ordem nº. 133/CAB/PR, de 2 de Junho de 1977.

Camboja

- Lei de 10 de Janeiro de 1997, que aprova o Código do Trabalho.

Cazaquistão

- Código das infracções administrativas de 2001.

Chade

- Lei nº. 38/PR/96, de 11 de Dezembro de 1996, que aprova o Código do Trabalho

Chile

- Decreto nº. 2, de 30 de Maio de 1967, que promulga a Lei Orgânica da Direcção do Trabalho.

China

- Código do Trabalho, de 5 de Julho de 1994.
- Ordem nº. 423 do Conselho de Estado da República Popular da China, de 1 de Novembro de 2004, sobre o regulamento da inspeção do trabalho.

- Portaria sobre saúde e segurança.
- Regulamento n.º 3 relativo às fábricas e empresas.

Chipre

- Lei, de 1953, sobre a Notificação de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais.
- Portaria, de 1953, sobre a Notificação de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais.

Colômbia

- Lei n.º 584, de 2000, que revoga e altera algumas disposições do Código de Trabalho.
- Circular do Ministro do Trabalho e da Segurança Social, de 8 de Agosto de 2000.

Comores

- Lei n.º 84-018 /PR, que aprova o Código do Trabalho.

Congo

- Lei n.º 6/96, de 6 de Março de 1996.

Coreia (República da)

- Lei n.º 5309, de 13 de Março de 1997, sobre as Normas do Trabalho.

Costa do Marfim

- Lei n.º 95-15, de 12 Janeiro de 1995, que aprova o Código do Trabalho.
- Decreto n.º 2000/872, de 20 Dezembro de 2000, sobre a orgânica do Ministério do Trabalho, da Administração Pública e da Reforma Administrativa.

Costa Rica

- Lei n.º 1860, de 18 de Fevereiro de 1963, que aprova a Lei Orgânica do Ministério do Trabalho e da Segurança Social.
- Decreto n.º 28578-MTSS, que aprova o regulamento da organização dos serviços da inspecção do trabalho.

Croácia

- Lei, de 28 de Junho de 1996, sobre a Segurança no Trabalho.

Cuba

- Lei n.º 49, de 28 de Dezembro de 1984, que promulga o Código do Trabalho.
- Lei n.º 24 relativa à Segurança Social.
- Lei n.º 13 sobre a Protecção e Higiene no Trabalho.

Dinamarca

- Lei de 1999, sobre o Ambiente de Trabajo.
- Notificação nº. 867, de 11 de Outubro de 1994.

Egipto

- Lei nº. 12, de 2003, que aprova o Código do Trabalho.

El Salvador

- Decreto nº. 682, de 19 de Abril de 1996, da Assembleia Legislativa, que aprova a Lei de Organização e Funções do Sector do Trabalho e Bem-estar Social.
- Decreto nº. 459, de 8 de Março de 1990.

Emiratos Árabes Unidos

- Lei Federal nº. 8, de 1980, que regulamenta as relações laborais.

Equador

- Código do Trabalho de 1997.

Eslováquia

- Lei, de 8 de Fevereiro de 2000, sobre a Inspecção do Trabalho.

Eslovénia

- Lei, de 1999, sobre a Saúde e a Segurança no Trabalho.
- Ordem Ur.I.RS, nº. 3/02 sobre a segurança e a saúde nos estaleiros temporários ou móveis.
- Lei, de 20 de Junho de 1994, sobre a Inspecção do Trabalho.

Espanha

- Lei nº. 42/97, sobre a Inspecção do Trabalho e Segurança Social.
- Real decreto nº. 138/2000, que aprova o Regulamento de organização e funcionamento da inspecção do trabalho e segurança social.

Estónia

- Lei, de 16 de Junho de 1999, sobre a Saúde e a Segurança no Trabalho.

Etiópia

- Proclamação do trabalho nº. 377/2003.

Fiji

- Lei nº. 4, de 28 de Junho de 1996, sobre a Saúde e a Segurança no Trabalho.
- Lei, de 1 de Fevereiro de 1972, sobre as Fábricas.
- Portaria, de 15 de Maio de 1965, sobre o emprego.

Filipinas

- Código do Trabalho, decreto presidencial nº. 442, de 1.º de Maio de 1974, com alterações.

Finlândia

- Lei nº.131/1973, sobre o Controlo da Segurança e Saúde no Trabalho.

Gabão

- Lei nº. 3/94, de 21 de Novembro de 1994, que aprova o Código do Trabalho.
- Decreto nº. 599/PR, de 17 de Junho 1981, que regulamenta o Código da Segurança Social.

Gana

- Lei do Trabalho (nº. 651), de 2003.

Grécia

- Lei nº. 2683/99, que aprova o Código dos Funcionários Públicos.
- Lei nº. 2639, de 1 de Setembro de 1998, sobre a Regularização das Relações de Trabalho, a Criação da Inspeção do Trabalho e outras disposições.

Guatemala

- Código do Trabalho de 1995.
- Decreto nº. 18-2001 sobre alterações ao Código do Trabalho.
- Decreto nº. 330, de 29 de Abril de 1961.
- Regulamento geral, de 28 de Dezembro de 1957, sobre a Higiene e a Segurança no Trabalho.

Guiné

- Portaria nº. 003/PRG/SGG, de 28 de Janeiro de 1988, que aprova o Código do Trabalho.

Haiti

- Decreto de 24 de Fevereiro de 1984, que actualiza o Código do Trabalho de 12 de Setembro de 1961.

Honduras

- Decreto nº. 189, de 15 de Julho de 1959, que promulga o Código do Trabalho.
- Decreto nº. 39, que estabelece as atribuições dos inspectores de segurança e saúde no trabalho.

Hungria

- Lei nº. XCIII, de 5 de Outubro de 1993, sobre a Segurança e Saúde no Trabalho.

Iémen

- Decreto presidencial nº. 5, de 1995, que promulga o Código do Trabalho.

Índia

- Lei, de 1948, sobre Fábricas.
- Lei sobre a Protecção do Meio Ambiente, de 1986.
- Lei nº. 54, de 1986, sobre a Segurança, a Saúde, e o Bem-estar dos Trabalhadores Portuários.
- Regulamento, de 1990, de aplicação da Lei sobre as Fábricas, da Lei sobre as Plantações e da Lei sobre a Segurança, a Saúde e o Bem-estar dos Trabalhadores Portuários.
- Regulamento, de 1957, sobre as minas de carvão
- Regulamento, de 1961, sobre as minas de metais ferrosos.
- Regulamento, de 1984, sobre os poços de petróleo.

Indonésia

- Lei nº. 3, de 1951, sobre a Inspecção do Trabalho.

Itália

- Lei nº.146, de 1990.

Japão

- Lei do Trabalho (nº. 49), de 7 de Abril de 1947, com as alterações introduzidas pela lei nº. 104, de 2003.
- Lei nº. 57, de 8 de Junho de 1972, sobre a Segurança e Saúde no Trabalho.
- Portaria nº. 32, de 1972, sobre a Segurança e Saúde no Trabalho.

Jordânia

- Lei nº. 8, de 1996, que aprova o Código do Trabalho.
- Regulamento nº. 56, de 1996, sobre a inspecção do trabalho.

Lesoto

- Decreto nº. 24, de 1992, que aprova o Código do Trabalho.

Letónia

- Lei, de 13 de Dezembro de 2001, sobre a Inspeção Estatal do Trabalho.
- Regulamento n.º 53, de 14 de Março de 1995, que aprova o estatuto da inspeção estatal do trabalho.
- Lei, de 7 de Setembro de 2000, sobre os Funcionários Públicos.

Líbano

- Decreto presidencial n.º 3273, de 26 de Junho de 2000, sobre a inspeção do trabalho.
- Decreto-lei n.º 112/59, de 12 de Junho de 1959.

Luxemburgo

- Lei, de 14 Dezembro de 2001, sobre os Serviços de Saúde no Trabalho.
- Lei, de 4 de Abril de 1974, sobre a Reorganização da Inspeção do Trabalho e das Minas.

Macau (Região Administrativa Especial de)

- Decreto-lei n.º 60/89/M que regulamenta a actividade do Departamento de Inspeção do Trabalho da Direcção de Serviços do Trabalho e Emprego.

Madagáscar

- Lei n.º 2003-044, de 28 de Julho de 2004, que aprova o Código do Trabalho.

Malásia

- Lei do Trabalho, de 1955, com as alterações até 14 de Maio de 2000.

Malawi

- Lei n.º 21, de 1997, sobre a Segurança e Saúde no Trabalho.

Mali

- Lei n.º 92-020, de 23 de Setembro de 1992, que aprova o Código do Trabalho.
- Decreto n.º 96-178/P-RM, de 13 de Junho de 1996, sobre medidas práticas para a aplicação de certas disposições do Código do Trabalho.
- Portaria n.º 96-1566/MEFPT-SG, de 7 de Outubro de 1996, sobre a aplicação de várias disposições do Código do Trabalho.
- Lei n.º 99-041, de 12 de Agosto de 1999, que aprova o Código de Segurança Social.

Marrocos

- Dahir n.º 1-03-194, de 11 de Setembro de 2003, que promulga a lei n.º 65-99, que aprova o Código do Trabalho.

Maurícias

- Lei nº. 34, de 1988, sobre a Segurança, a Saúde e o Bem-estar no Trabalho.

Mauritânia

- Lei nº. 2004-017, de 6 de Julho de 2004, que aprova o Código do Trabalho.

México

- Lei Federal do Trabalho, de 1 de Abril de 1970, com as alterações até 1 de Outubro de 1995.
- Regulamento geral para a inspecção e aplicação de sanções por violação da legislação laboral, de 29 de Junho de 1998.

Moçambique

- Lei do Trabalho (nº. 8/98), de 20 de Julho de 1998.

Moldova (República da)

- Lei nº. 140-XV, de 10 de Maio de 2001, sobre a Inspecção do Trabalho.
- Lei nº. 25-XII, de 2 de Julho de 1991, sobre a Protecção no Trabalho.
- Regulamento nº. 706, de 5 de Junho de 2002, sobre o procedimento de investigação do acidentes de trabalho.

Mongólia

- Lei do Trabalho, de 14 de Maio de 1999.
- Lei sobre a Inspecção Estatal do Trabalho.
- Ordem do Ministro do Trabalho (nº. 17/90), de 14 de Fevereiro de 1990.
- Decreto nº. 32/89, que reorganiza a inspecção do trabalho e fixa as regras para o seu funcionamento.

Nicarágua

- Lei sobre a Função Pública e a Carreira Administrativa, de 11 de Dezembro de 2003.
- Regulamento de aplicação da lei sobre a Função Pública e a Carreira Administrativa, de 5 de Agosto de 2004.
- Decreto nº. 13-97, de 20 de Fevereiro de 1997, que regulamenta a actividade dos inspectores do trabalho.

Níger

- Portaria nº. 96-39, de 29 de Junho de 1996, que aprova o Código do Trabalho.

Nigéria

- Lei do Trabalho n.º 21, de 1974, com as alterações até 31 de Dezembro de 1989.
- Lei n.º 16 sobre as Fábricas, de 1987.

Noruega

- Real decreto de 21 de Março de 1986.

Nova Zelândia

- Lei n.º 96, de 1992, sobre a Segurança e Saúde no Trabalho.
- Regulamento, de 1995, sobre a Saúde e a Segurança no Trabalho.
- Lei, de 1996, sobre as Substâncias Perigosas e Novos Organismos.
- Lei, de 19 de Dezembro de 1958, sobre as Condições de Trabalho dos Trabalhadores Agrícolas.

Oman

- Decreto Real n.º 35/2003, de 26 de Abril de 2003, que aprova o Código do Trabalho.

Países Baixos

- Lei, de 1998, sobre as Condições de Trabalho.

Papua Nova Guiné

- Lei, de 1962, sobre as Relações de Trabalho.

Paraguai

- Decreto n.º 3286, de 4 de Março de 1964, sobre a orgânica da Direcção do Trabalho dependente do Ministério da Justiça e do Trabalho.

Peru

- Decreto legislativo n.º 910, de 16 Março de 2001, que promulga a Lei Geral da Inspeção do Trabalho e Defesa do Trabalhador.

Polónia

- Lei, de 4 de Março de 1994, sobre o Fundo Social.
- Lei, de 6 de Junho de 1997, que promulga o Código Penal.

Portugal

- Decreto-lei n.º 102, de 2 de Junho de 2000, que aprova o Estatuto da Inspeção Geral do Trabalho.

Qatar

- Lei nº.14, de 2004, que aprova o Código do Trabalho.
- Lei sobre o Controlo Estatal da Segurança no Trabalho.

Quénia

- Lei do Trabalho (nº.,2/1976).

Reino Unido

- Regulamento, de 1995, sobre os relatórios das lesões, doenças profissionais e acidentes de trabalho perigosos.

República Dominicana

- Lei nº. 16-92 que aprova o Código do Trabalho.
- Resolução do Secretário de Estado do Trabalho nº. 42/94, de 28 de Outubro de 1994.

Roménia

- Lei nº. 188/1999, que aprova o Estatuto dos Funcionários Públicos.
- Lei nº. 108, de 16 de Junho de 1999, sobre a Criação e Organização da Inspecção do Trabalho.

Ruanda

- Lei nº. 51/2001, que aprova o Código do Trabalho.
- Lei nº. 06/2003, de 22 de Março de 2003, que altera o decreto-lei, de 22 Agosto de 1974, sobre a Organização da Segurança Social.

Rússia (Federação Russa)

- Lei Federal, de 30 de Dezembro de 2001, que aprova o Código do Trabalho.
- Lei Federal, de 17 de Julho de 1999, sobre os Fundamentos da Segurança e Saúde no Trabalho.
- Decreto Governamental nº. 78, de 28 de Janeiro de 2000, sobre a inspecção federal do trabalho.
- Portaria nº. 1035, de 9 Setembro de 1999.

Senegal

- Lei nº. 97-17, de 1 de Dezembro de 1997, que aprova o Código do Trabalho.

Singapura

- Lei do Trabalho, de 1968, com alterações.
- Lei, de 1973, sobre as Fábricas.

Suécia

- Lei n.º 1160, de 1977, sobre Ambiente de Trabalho, com as alterações até 1 de Janeiro de 2001.

Suíça

- Lei Federal, de 13 Março de 1964, sobre o trabalho na indústria, no artesanato e no comércio, alterada pela Lei Federal de 24 Março de 2000.
- Portaria n.º 1, de 10 de Maio de 2000, sobre a lei do trabalho.
- Lei Federal, de 20 de Março de 1981, sobre o Seguro de Acidentes de trabalho, com as suas alterações.

Tunísia

- Lei n.º 66-27, de 30 Abril de 1966, que aprova o Código do Trabalho, com a alteração de 15 de Julho de 1996.
- Decreto n.º 891, de 30 de Maio de 1990, alterado pelo decreto n.º 95, de 20 de Janeiro de 1997.

Turquia

- Lei do Trabalho n.º 4857, de 22 de Junho de 2003.

Uruguai

- Decreto n.º 680/977, de 6 de Dezembro de 1977, relativo às Convenções Internacionais do Trabalho n.ºs. 81 e 129.
- Lei n.º 14785, de 9 de Maio de 1978, que regulamenta o trabalho dos trabalhadores rurais.
- Lei n.º 16226, de 29 de Outubro de 1991.

Venezuela

- Lei Orgânica do Trabalho, com a alteração de 19 de Junho de 1997.
- Decreto n.º 3235, de 20 de Janeiro de 1999, que regulamenta a Lei Orgânica do Trabalho.

Vietname

- Lei, de 1994, que aprova o Código do Trabalho com as alterações de 2002.
- Decreto Governamental n.º 38/CP, de 25 de Junho de 1996, sobre as sanções administrativas por infracções à legislação laboral.
- Decreto Governamental n.º 61/1998/ND-CP, de 15 de Agosto de 1998, sobre a inspecção das empresas.
- Directiva n.º 22/2001/CT.TTg, de 11 de Setembro de 2001, sobre a reorganização da inspecção e o controlo das empresas.
- Decreto n.º 1118, de 10 de Setembro de 2003.

Zimbabwe

- Lei de 1996, sobre as Fábricas e as Empresas.
- Lei núm.17, de 2002, que altera a Lei das Relações Laborais

