

Liberdade sindical na prática:
lições a retirar

RELATÓRIO DO DIRECTOR-GERAL

Liberdade sindical na prática: lições a retirar

Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Princípios
e Direitos Fundamentais no Trabalho

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO
97.^a Sessão 2008

Relatório I (B)

ESCRITÓRIO DA OIT EM LISBOA

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2008

Publicado em 2008

As publicações do Bureau Internacional do Trabalho gozam da protecção dos direitos de autor em virtude do Protocolo 2 anexo à Convenção Universal sobre Direito de Autor. No entanto, breves extractos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que mencionada a fonte. Os pedidos para obtenção dos direitos de reprodução ou tradução devem ser dirigidos ao Serviço de Publicações da OIT (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, ou por email: pubdroit@ilo.org. Os pedidos de autorização serão sempre bem vindos.

As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados poderão reproduzir cópias de acordo com as licenças obtidas para esse efeito. Por favor consulte o sítio www.ifro.org para conhecer a entidade reguladora no seu país.

Liberdade Sindical na prática: lições a retirar

ISBN: 978-92-819481-4 (print); 978-92-2-821369-0 (web pdf)

Também disponível em Inglês: Freedom of association in practice: Lessons learned, Geneva, 2008,

Copyright © International Labour Organisation (ISBN 978-92-119481-1),

Francês: Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique (ISBN 978-92-2-219481-0),

Copyright © Organisation Internationale du Travail, Genève, 2005,

e Espanhol: La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas

(ISBN 978-92-2-319481-9), Copyright © Organización Internacional del Trabajo

A tradução desta obra para disponibilização na Internet, só foi possível com o financiamento do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS).

A edição em formato papel, só foi possível com o apoio financeiro da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) do MTSS e da Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, (D.G.E.R.T.) também do MTSS, em colaboração com o Escritório da OIT em Lisboa.

Depósito Legal: 278460/08

Tradução : Tradutec

Impressão: Palmigráfica – Artes Gráficas, Lda

As designações constantes das publicações da OIT, que estão em conformidade com as normas das Nações Unidas, bem como a forma sob a qual figuram nas obras, não reflectem necessariamente o ponto de vista da Organização Internacional do Trabalho ou da Organização Mundial da Saúde, 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 Viriato n.º 7, 7.º, 1050-233 LISBOA-PORTUGAL

Tel. +351 213 173 447, fax +351 213 140 149 ou directamente através da nossa página da internet

www.ilo.org/lisbon

Impresso em Portugal

Índice

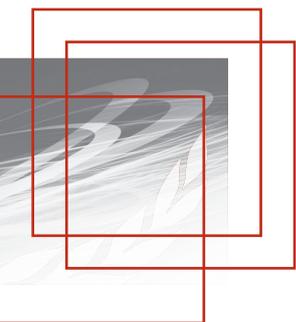
Sumário executivo	ix
Lista de abreviaturas	xv
Introdução	1
A Declaração de 1998	1
Evolução do contexto	2
Capítulo I. Condições favoráveis	5
Progressos nas ratificações	6
Comparação com outras Convenções fundamentais	8
Informação sobre a aplicação na prática dos princípios	8
Tendências do objecto das queixas	9
Democracia e liberdades civis	10
Liberdade sindical e garantia de representação	11
Protecção contra a discriminação anti-sindical e a ingerência	11
O direito de negociação colectiva	13
O conflito e a resolução de conflitos	16
A capacidade das administrações do trabalho	17
Capítulo II. Novos desenvolvimentos com incidência na negociação colectiva	21
A globalização	21
Mudanças estruturais no emprego	23
Níveis de negociação colectiva	25
Alargamento dos temas abordados no quadro da negociação colectiva	25
Diálogo bipartido e tripartido	28
Capítulo III. Instituições e iniciativas internacionais	31
Organizações internacionais de empregadores e de trabalhadores	31
Criação de uma Confederação Sindical Internacional (CSI)	31
Reforço da coordenação internacional entre os empregadores	32
Federações Sindicais Internacionais (FSI)	32
Acordos-quadro internacionais	34

Outras formas de promoção e implementação	38
Financiamento e contratos: criar incentivos positivos	38
Responsabilidade social das empresas: Promover uma cultura de empresa baseada no respeito da liberdade sindical e do direito de negociação colectiva	40
Os acordos comerciais e os direitos de organização e de negociação colectiva	42
Capítulo IV. Sectores de actividade e categorias de trabalhadores	45
Desenvolvimentos sectoriais	45
Emprego agrícola e rural	45
Serviços públicos	46
Serviços essenciais	48
Educação	48
Serviços de saúde	49
Petróleo e gás	50
Comércio retalhista	51
Transporte marítimo	51
Zonas francas de exportação	53
Desafios da economia informal	54
Problemas de organização dos trabalhadores e empregadores	55
Redes e organizações	56
O papel dos sindicatos	56
O papel das organizações de empregadores	57
A negociação colectiva na economia informal	58
O papel dos governos	58
Representação dos trabalhadores migrantes	59
Constrangimentos aos direitos sindicais	60
Aplicabilidade das normas laborais	61
Mudanças na abordagem dos sindicatos	62
Acções actualmente desenvolvidas pelas federações nacionais	63
Federações Sindicais Internacionais	64
Linhas de actuação para a defesa dos direitos sindicais	65
Capítulo V. Perspectiva global da cooperação técnica	67
Reforma da legislação laboral	67
Capacidade das administrações do trabalho	68
Reforço das organizações de empregadores e trabalhadores	69
Desenvolvimento do tripartismo e reforço das instituições	71
Prevenção e resolução de conflitos	72
Sensibilização e informação	73
Apoio dos doadores	75
Avaliação e lições a retirar	76
Capítulo VI. Olhando o futuro: um plano de acção para os próximos quatro anos	81

Anexos

I.	Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e respectivo Acompanhamento	85
II.	Disposições substantivas da Convenção (n.º87)	88
III.	Disposições substantivas da Convenção (n.º98)	90
IV.	Lista das ratificações das Convenções (n.º87) e (n.º87) e dos relatórios anuais apresentados no âmbito do acompanhamento da Declaração (em 1 de Janeiro de 2008).	91
V.	Resolução relativa à independência do movimento sindical, de 1952.	94
VI.	Resolução relativa aos direitos sindicais e sua relação com as liberdades civis, de 1970.	95
VII.	Lista dos projectos de cooperação técnica	98





Sumário executivo

O presente Relatório fornece uma panorâmica geral da aplicação e realização dos princípios e direitos universais relativos à liberdade sindical e negociação colectiva num ano em que se celebra o 10.º aniversário da adopção da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e respectivo Acompanhamento, bem como o 60.º aniversário da adopção da Convenção (n.º87) da OIT sobre a Liberdade Sindical e a Protecção do Direito Sindical, de 1948.

Todos os trabalhadores e empregadores têm o direito de constituírem organizações da sua escolha, assim como o de nelas se filiarem, com vista a promover e defender os seus interesses, e o direito de negociar colectivamente entre si. Devem poder fazê-lo livremente, sem a ingerência da outra parte ou do Estado. A liberdade sindical é um direito humano fundamental e, conjuntamente com o direito de negociação colectiva, constitui um dos valores fundamentais da OIT. Os direitos de organização e de negociação colectiva são direitos indispensáveis para promover a democracia, uma boa governação do mercado de trabalho e condições de trabalho dignas.

O presente Relatório, à semelhança dos dois Relatórios Globais anteriores sobre este tema, publicados em 2000 e 2004, baseia-se na premissa de que para atingir o objectivo da OIT de um trabalho digno para todos, homens e mulheres, em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade humana, só pode ser atingido se cada um puder dizer o que isto significa para si. A liberdade sindical e o direito de organização e de negociação colectiva são direitos humanos fundamentais, cujo exercício tem um impacto significativo no trabalho e nas condições de vida, bem como no desenvolvimento e progresso dos sistemas económicos e sociais.

Condições favoráveis

Um quadro legal que assegure a protecção e as garantias necessárias, instituições que facilitem a negociação colectiva e a resolução de eventuais conflitos, uma administração do trabalho eficiente, e organizações de empregadores e de trabalhadores fortes e eficazes são os principais elementos de um ambiente favorável à liberdade sindical e à negociação colectiva. É de salientar que o papel do Estado neste domínio é de fulcral importância.

Ratificação das Convenções

A ratificação das Convenções internacionais do trabalho (n.º87) e (n.º98) sobre liberdade sindical e negociação colectiva demonstra o empenho dos governos em respeitar os princípios e direitos nelas enunciados. Apesar dos progressos realizados, é necessário desenvolver mais esforços para se alcançar a sua ratificação universal. Até 31 de Dezembro de 2007, as Convenções (n.º87) e (n.º98) tinham sido ratificadas por 148 e 158 Estados-Membros respectivamente, de um total de 181 Estados-Membros da OIT. Não deixa de ser preocupante constatar que a Convenção (n.º87) é, das oito convenções fundamentais, a menos ratificada. O presente Relatório convida a reflectir sobre a maneira de remediar esta situação.

Respeito efectivo dos direitos

Embora a ratificação das duas Convenções seja importante, o verdadeiro desafio reside na sua aplicação efectiva. O trabalho de controlo da OIT revela a necessidade de redobrar esforços na promoção do respeito dos direitos e na implementação dos seus princípios, tanto nos países que as ratificaram como nos que não as ratificaram.

O presente Relatório identifica alguns progressos significativos. As queixas relativas à falta de liberdades civis diminuíram em comparação com os problemas decorrentes da não aplicação dos direitos e princípios em questão. A importância destes direitos parece ser cada vez mais reconhecida, mas o problema de os fazer respeitar na prática persiste.

Apesar desta tendência geral, existem casos graves e importantes relativos a despedimentos massivos, assédio, prisão e violência, incluindo o assassinato de sindicalistas. Os sindicatos e as organizações de empregadores continuam a deparar-se quotidianamente com obstáculos. Os problemas prendem-se com: restrições à constituição de organizações ou ao direito de nelas se filiarem; ingerência do Estado e de outras entidades no funcionamento das organizações de empregadores e de trabalhadores; restrições à negociação colectiva; discriminação de trabalhadores sindicalizados; e restrição indevida do direito de greve.

Nos últimos anos, os órgãos de controlo da OIT registaram um aumento do número de queixas relativas a actos de discriminação anti-sindical e de ingerência. Estas queixas referem-se a actos danosos (despedimentos, despromoções, transferências e não contratação) praticados contra sindicalistas ou trabalhadores sindicalizados.

A ingerência do Estado nas actividades sindicais é um problema recorrente. Menos visíveis, mas igualmente perniciosas, as restrições à liberdade sindical existem quando este direito não é reconhecido ou o seu exercício é desencorajado na prática por pressões e por ingerência nas actividades dos sindicatos. Os sistemas de registo ainda permitem às autoridades exercer neste domínio um poder discricionário. As restrições assumem frequentemente a forma de requisitos excessivos relativamente ao número de membros ou a autorizações prévias. Muitos países abandonaram a legislação ou a prática que garante a um só sindicato uma posição dominante ou de monopólio, embora ainda existam excepções importantes.

Vários países continuam a excluir categorias importantes de trabalhadores, por exemplo funcionários públicos, trabalhadores agrícolas, domésticos e marítimos, do direito de negociação colectiva. Registaram-se, porém, alguns progressos, nomeadamente no caso

dos funcionários públicos e dos trabalhadores rurais. Por vezes, o Estado intervém na negociação colectiva, subordinando as convenções colectivas à política económica nacional ou à aprovação das autoridades, ou introduzindo a arbitragem obrigatória para a resolução de conflitos, ou favorecendo ainda os contratos individuais de trabalho.

O papel do Estado

Para que a liberdade sindical e o direito de negociação colectiva possam ser exercidos é necessária uma legislação adequada e instituições eficazes, inclusive para a resolução de conflitos. É essencial haver vontade política para adoptar uma boa legislação neste domínio e fazê-la respeitar. O Estado deve ainda ter a capacidade administrativa e técnica necessária para garantir a aplicação destes princípios. Uma administração do trabalho forte e eficaz é importante para promover a negociação colectiva.

Os efeitos da globalização

A globalização intensificou a concorrência. As mudanças estruturais e tecnológicas colocam desafios sem precedentes às empresas e aos métodos tradicionais de representação e negociação dos trabalhadores e dos empregadores. Vários estudos mostram que o respeito pela liberdade sindical e pelo direito de negociação colectiva tem um impacto positivo na competitividade e no desempenho económico. As novas estratégias de negociação dão um maior destaque à eficiência e à produtividade. Exemplos recentes confirmam que a negociação colectiva pode ajudar a responder com sucesso aos novos desafios, por ser um instrumento com capacidade de adaptação às necessidades emergentes.

Mudanças estruturais no emprego

Novos desafios surgem com as novas formas de trabalho e os novos tipos de relações de trabalho que, num mesmo sector, numa mesma indústria ou numa mesma empresa, dividem os trabalhadores em “trabalhadores do núcleo permanente” e “trabalhadores do núcleo de eventuais”. A precariedade resultante das relações atípicas de trabalho exige nomeadamente dos sindicatos abordagens novas e inovadoras para proteger os trabalhadores. As mudanças estruturais no emprego, resultantes nomeadamente de privatizações, novas tecnologias, externalização de serviços e

desenvolvimento das cadeias de produção, bem como os novos tipos de relações de trabalho influenciam o exercício dos princípios e direitos inerentes à liberdade sindical e de negociação colectiva.

Níveis de negociação colectiva

A negociação colectiva pode ter lugar a diferentes níveis consoante o país e o sector. Nalguns países existem sistemas de negociação a vários níveis (intersectorial, sectorial, empresa) que são coordenados entre si. A coordenação dos diferentes níveis de negociação é considerada indispensável para se obter os resultados macro e microeconómicos desejados. A decisão sobre o nível de negociação, à semelhança de outros aspectos das relações industriais, continuará a depender das especificidades nacionais, sectoriais e locais.

Conteúdos da negociação colectiva

A agenda da negociação colectiva não se limita a um determinado número de matérias. As questões discutidas em sede de negociação colectiva reflectem as mudanças do mercado de trabalho. Novas matérias são abordadas, como o teletrabalho, as relações de trabalho, a protecção dos dados pessoais, os mecanismos alternativos de resolução de conflitos, e a infecção VIH/sida. As condições que os sindicatos estão dispostos a aceitar, como contrapartida da promessa das entidades patronais de não deslocalizarem as suas empresas, tem vindo a assumir cada vez mais importância na negociação colectiva.

Outras formas de diálogo

Outras formas de diálogo, que geralmente complementam a negociação colectiva, têm vindo a surgir. Contudo a liberdade sindical é uma condição prévia indispensável a qualquer tipo de representação colectiva e a um genuíno empenhamento no diálogo bipartido ou tripartido.

Instituições e iniciativas a nível internacional

A integração crescente das economias e a interdependência cada vez maior dos Estados deram um novo impulso aos esforços internacionais. Um vasto conjunto de iniciativas têm sido desenvolvidas, que vão desde códigos de conduta e acordos-quadro internacionais

(AQI) adoptados pelas empresas a iniciativas bilaterais e multilaterais dos governos. Os actores a nível internacional, nomeadamente as organizações de empregadores e de trabalhadores, também têm tomado medidas para melhorar a sua eficácia. Em muitos casos, procuraram reforçar-se, através da fusão e da cooperação.

Nos últimos quatro anos, verificou-se uma tendência para o aumento do número de AQI, que se deverá manter. Até Dezembro de 2007, existiam 61 AQI abrangendo aproximadamente 5 milhões de trabalhadores. Nos últimos anos, as instituições que financiam o desenvolvimento (IFD), incluindo o Banco Mundial e os bancos regionais de desenvolvimento, têm prestado uma atenção crescente às normas do trabalho. As IFD exigem cada vez mais que os beneficiários dos empréstimos respeitem a legislação nacional e as normas internacionais do trabalho. Reconhecem assim que sem o respeito da liberdade sindical e da negociação colectiva não pode existir uma política económica sólida.

As iniciativas no domínio da responsabilidade social das empresas (RSE) podem promover o respeito das normas de trabalho. O desafio consiste em assegurar que são desenvolvidas com a colaboração de sindicatos representativos, e que incluem garantias de que a liberdade sindical e a negociação colectiva serão respeitadas.

Cada vez mais, os acordos de comércio livre bilaterais e multilaterais (ACL), bem como os acordos de integração económica regional, contêm disposições sociais e laborais que remetem para as normas internacionais do trabalho e incluem os princípios da liberdade sindical e da negociação colectiva.

A necessidade de combater a exclusão

Determinados sectores de actividade económica e categorias de trabalhadores e de empregadores são mais difíceis de organizar. Este facto pode dever-se à falta de legislação adequada ou a dificuldades práticas. Por exemplo, factores relacionados com a localização ou outras razões técnicas dificultam a organização dos trabalhadores agrícolas. No sector público, existem vários exemplos de restrições ao direito dos trabalhadores de se organizarem ou ao seu direito de negociação e acção colectiva. Isto acontece principalmente nos serviços considerados “essenciais”. Apesar dos vários progressos registados, os professores e os trabalhadores dos serviços de saúde continuam a encontrar obstáculos no exercício do direito de organização e de negociação colectiva. No entanto, foram alcançados progressos importantes nesses sectores

em muitos Estados-Membros, demonstrando que é possível progredir se houver vontade.

Apoiar a organização dos trabalhadores não sindicalizados

O bom funcionamento dos mercados de trabalho favorece a produtividade económica, a criação de rendimentos, a justiça social, a paz social e o desenvolvimento social e económico sustentável. Estes objectivos não podem ser atingidos se vastos segmentos de trabalhadores forem excluídos da protecção e dos direitos consignados na lei e na prática.

Os sindicatos procuram mobilizar os trabalhadores que não se encontram organizados, nomeadamente os trabalhadores das novas indústrias e sectores de actividade abrangidos por relações de trabalho atípicas, os que trabalham em zonas francas de exportação (ZFE) ou na economia informal, e os trabalhadores migrantes. Redobram-se esforços para sindicalizar as mulheres e os jovens. Para se fortalecerem e fazerem face aos desafios da globalização, os sindicatos estabelecem, cada vez mais, relações de colaboração com outros sindicatos ou fundem-se, a nível nacional e internacional. A globalização proporcionou-lhes a oportunidade de fazerem ouvir a sua voz além fronteiras, nas cadeias de produção, nos mercados internacionais e por um público mais vasto.

Em determinadas ZEF, os direitos de organização e de negociação colectiva existem na lei, mas não na prática. Apesar dos progressos recentemente alcançados nesta área, é evidente que é necessário reforçar a legislação do trabalho e promover uma verdadeira negociação colectiva para assegurar que os ainda limitados casos de sucesso se venham a tornar norma.

Nalguns países, a grande maioria dos trabalhadores concentra-se na economia informal e a informalidade que enfrentam consiste não só na falta de protecção legal, mas também de uma voz colectiva. Em geral, a taxa de sindicalização é baixa e a negociação colectiva é rara. É um facto que as normas do trabalho não são aplicadas na economia informal, o que está na origem em muitos casos de baixos salários, durações excessivas do trabalho, condições de trabalho perigosas e da exploração dos trabalhadores. Para que a liberdade sindical e a negociação colectiva se tornem realidade na economia informal é fundamental promover o estado de direito. Os governos têm um papel fulcral neste domínio.

A mobilidade crescente dos trabalhadores coloca desafios importantes aos sindicatos. Estes desafios

colocam-se em três frentes : na defesa do direito de organização e de negociação colectiva dos trabalhadores migrantes, incluindo os que estão em situação irregular; na sua organização; e na defesa do seu direito a condições de trabalho dignas. A legislação de alguns países ainda restringe os direitos sindicais dos trabalhadores migrantes. A filiação em sindicatos ou federações sindicais fortes, lado a lado com os trabalhadores nacionais, proporciona a esses trabalhadores a oportunidade de fazerem ouvir a sua voz na sociedade e no mundo do trabalho, o que lhes garante direitos iguais e permite combater o trabalho forçado e o tráfico de seres humanos.

O apoio técnico do BIT

O apoio técnico do BIT assume diversas formas: sensibilização, formação, consultoria e cooperação técnica para o desenvolvimento das instituições e o reforço das capacidades. Este apoio é prestado em seis grandes domínios: reforma da legislação do trabalho; reforço da capacidade das administrações do trabalho; reforço das organizações de empregadores e de trabalhadores; desenvolvimento do tripartismo e reforço das instituições; prevenção e resolução de conflitos; sensibilização e difusão de informação.

É essencial reforçar a capacidade dos mandantes da OIT para conferir efectividade aos princípios e direitos sobre liberdade sindical e negociação colectiva. A Declaração da OIT e os respectivos mecanismos de acompanhamento promocional visam ajudar tanto os países que ratificaram como os que não ratificaram as convenções pertinentes. Recentemente, houve um declínio nos financiamentos extra-orçamentais directamente relacionados com a cooperação técnica com vista a promover a liberdade sindical e a negociação colectiva. Para ajudar eficazmente os Estados-Membros, o BIT necessita de fundos, incluindo fundos extra-orçamentais, pelo que é de louvar os doadores que continuam a dar o seu apoio neste domínio.

Avaliação e lições a retirar

As avaliações do impacto e da sustentabilidade dos projectos sobre a liberdade sindical e negociação colectiva indicam que a cooperação técnica tem ajudado os governos, facilitando a elaboração e a adopção de legislação adequada, enquanto promove a participação dos parceiros tripartidos neste processo. Os projectos do BIT têm contribuído para a constituição e a melhoria das instituições de diálogo social. Foi ministrada formação e prestado apoio aos responsáveis pela resolução de conflitos de trabalho,

nomeadamente a agentes judiciários. O mais importante foi o facto de os projectos permitirem, directamente ou indirectamente, ministrar formação a um grande número de sindicalistas, informando-os sobre as novas leis do trabalho e transmitindo-lhes as técnicas básicas de negociação. Os projectos permitiram também ministrar formação a muitos empregadores sobre as mesmas matérias, tendo ainda contribuído para facilitar o debate tripartido sobre diversos temas.

Um plano de acção para os próximos quatro anos

O BIT continuará a analisar as razões da não ratificação das convenções e a tomar as medidas adequadas para ajudar os governos a superar os obstáculos com que se deparam neste domínio. De importância crucial é a assistência dada para reforçar as organizações de empregadores e de trabalhadores, bem como as instituições públicas competentes, de forma a permitir-lhes promover os direitos e os princípios em causa.

Em Novembro de 2008, o Conselho de Administração do BIT vai considerar a adopção de um plano de acção sobre liberdade sindical e negociação colectiva para os próximos quatro anos, tendo em conta a discussão da Conferência sobre o presente Relatório Global. Desde o primeiro Relatório Global sobre este tema, publicado em 2000, as principais tarefas tornaram-se claras: promover a ratificação e a aplicação efectiva das normas internacionais do trabalho relativas à liberdade sindical e direito de negociação colectiva; colocar à disposição dos mandantes serviços em áreas que os ajudem a dar efectividade a este princípio; e reforçar a base de conhecimento da

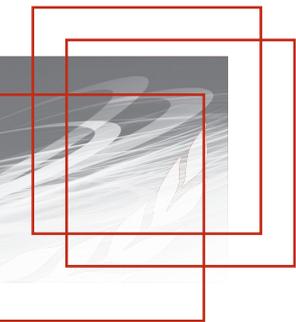
OIT para facilitar este trabalho e as suas actividades de sensibilização.

A promoção e a realização da liberdade sindical, bem como o reconhecimento efectivo do direito de organização, são o centro do mandato da OIT. Estas tarefas são simultaneamente desafios e oportunidades, por serem meios importantes de encontrar soluções para outros problemas do mundo do trabalho. São ainda essenciais para os direitos humanos, a democracia e o desenvolvimento social e económico dos países. Com o apoio e a participação dos seus mandantes, a OIT continuará a consolidar os progressos já realizados.

Lista de siglas, acrónimos e abreviaturas

ACL	Acordo de Comércio Livre
ACTRAV	<i>Bureau</i> para as Actividades dos Trabalhadores (BIT)
ACT/EMP	<i>Bureau</i> para as Actividades dos Empregadores (BIT)
AQG	Acordo-quadro Global
AQI	Acordo-quadro Internacional
ASEAN	Associação das Nações do Sudeste Asiático
BAD	Banco Asiático de Desenvolvimento
CEART	Comité Conjunto OIT/UNESCO de Peritos para a Aplicação das Recomendações relativas ao Pessoal Docente
CEE	Conselho de Empresa Europeu
CFA	Comité da Liberdade Sindical (Committee on Freedom of Association)
CISL	Confederação Internacional dos Sindicatos Livres
CMT	Confederação Mundial do Trabalho
CSI	Confederação Sindical Internacional (International Trade Union Confederation - ITUC)
CSC	Comissão Sindical Consultiva junto da OCDE)
DEG	Sociedade Alemã de Investimento e Desenvolvimento
DWCP	Programa Nacional para o Trabalho Digno
EBRD	Banco Europeu de Reconstrução e Desenvolvimento
FMO	Sociedade Financeira de Desenvolvimento Holandesa
FSI	Federação Sindical Internacional
IDE	Investimento Directo Estrangeiro
IFD	Instituição Financeira de Desenvolvimento
IILS	Instituto Internacional de Estudos Sociais
CSI	Confederação Sindical Internacional
MERCOSUL	Mercado Comum da América do Sul
NAALC	Acordo Norte-Americano de Cooperação no Trabalho
NAFTA	Acordo Norte-Americano de Comércio Livre
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
OEA	Organização de Estados Americanos
OIE	Organização Internacional de Empregadores
OMS	Organização Mundial de Saúde
PAMODEC	Programa de apoio à implementação da Declaração
PROMALCO	Promoção de Cooperação entre os Empregadores e os Trabalhadores
PSI	Public Services International (Federação Sindical Internacional dos Serviços Públicos)
RSE	Responsabilidade Social das Empresas
SFI	Sociedade Financeira Internacional
SLAREA	Reforço das Relações de Trabalho na África Oriental
EMN	Empresa Multinacional
SYNDICOOP	Iniciativa conjunta entre Sindicatos e Cooperativas para a Redução da Pobreza entre os Trabalhadores Desprotegidos da Economia Informal
TUAC	Comissão Sindical Consultiva (da OCDE)
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura
UNI	Rede Internacional de Sindicatos (Union Network International)
USAID	Agência Norte-Americana para o Desenvolvimento Internacional
USDOL	Departamento do Trabalho dos Estados Unidos
ZFE	Zonas Francas de Exportação





Introdução

1. O presente Relatório Global surge num momento importante. 2008 é o ano em que se celebra o 10.º aniversário da adopção da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e respectivo Acompanhamento, bem como o 60.º aniversário da adopção da Convenção (n.º87) da OIT sobre a Liberdade Sindical e Protecção do Direito Sindical, de 1948. Esta Convenção e a Convenção (n.º98) sobre o Direito de Organização e de Negociação Colectiva, de 1949, são os principais instrumentos internacionais neste domínio. A promoção destas Convenções a nível mundial e as deliberações dos órgãos de controlo da OIT sobre a sua aplicação influenciaram muitas legislações e práticas nacionais nas últimas seis décadas. A adopção da Declaração de 1998 reforçou a mobilização internacional no apoio à liberdade sindical e ao reconhecimento efectivo do direito de negociação colectiva, que têm estado no centro das preocupações de inúmeros Estados-Membros da OIT graças aos programas de cooperação técnica.

A Declaração de 1998

2. A Declaração da OIT de 1998 relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e respectivo Acompanhamento lembra que a OIT foi fundada na convicção de que a justiça social é essencial para assegurar uma paz universal e duradoura, e que o crescimento económico é essencial mas não suficiente para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza, confirmando a necessidade da OIT de promover a justiça social e instituições democráticas. Lembra ainda que a garantia dos princípios e direitos fundamentais no trabalho reveste-se de um significado especial, por possibilitar aos próprios interessados reivindicar livremente e com

oportunidades iguais a sua justa participação nas riquezas que ajudaram a criar, e realizar plenamente o seu potencial humano.

3. Em conformidade com a Declaração, todos os Membros da OIT, mesmo que não tenham ratificado as convenções internacionais do trabalho pertinentes, têm o dever, que resulta simplesmente de pertencerem à Organização, de respeitar, promover e realizar, de boa fé e de acordo com a Constituição da OIT, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objecto dessas convenções, a saber:

- (a) A liberdade de associação e o reconhecimento efectivo do direito de negociação colectiva;
- (b) A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- (c) A abolição efectiva do trabalho infantil;
- (d) A eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão.

4. Adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho, o órgão máximo da OIT, a Declaração é universal e aplica-se por igual a todos os Membros da Organização, estabelecendo a obrigação da Organização e da comunidade internacional de assistir os Estados-Membros, incluindo os que ainda não se encontrem em condições de ratificar todas as convenções fundamentais, nos seus esforços para respeitar, promover e realizar os princípios e direitos fundamentais no trabalho.

Evolução do contexto

5. Este é o terceiro Relatório Global dedicado aos princípios e direitos de liberdade sindical e ao reconhecimento efectivo do direito de negociação colectiva. O primeiro, intitulado *Your voice at work*, foi publicado em 2000, e o segundo, *Organizing for social justice*, foi apresentado à Conferência em 2004.

6. *Your voice at work* abordou a representação colectiva num mundo do trabalho em mudança e identificou grupos excluídos ou vulneráveis, como os trabalhadores agrícolas, os trabalhadores do sector público, as pessoas que trabalham nas zonas francas de exportação (ZFE), os trabalhadores do serviço doméstico e os trabalhadores migrantes. Apresentou informação e lições retiradas do trabalho dos órgãos de controlo da OIT, incluindo os êxitos alcançados na Polónia, Indonésia e África do Sul.

7. O segundo Relatório Global sobre o tema, *Organizing for social justice*, identificou três etapas interrelacionadas do processo de realização progressiva dos direitos de organização e de negociação colectiva: a ratificação das normas internacionais do trabalho; a criação do quadro legal e administrativo necessário para a aplicação efectiva desses direitos; e o reforço das capacidades dos parceiros sociais, nomeadamente através da cooperação técnica e do aconselhamento sobre as políticas, para garantir que esses direitos são efectivamente respeitados.

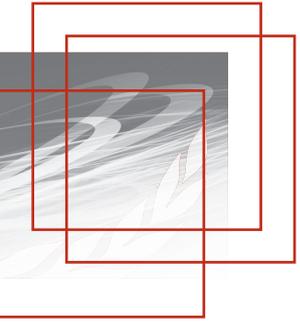
8. Visando fornecer um retrato dinâmico das tendências globais no domínio dos direitos de organização e de negociação colectiva, o presente Relatório Global apresenta uma análise aprofundada destas áreas. O Capítulo I aborda as condições favoráveis ao exercício desses direitos. Reconhecendo a importância da ratificação das Convenções (n.º87) e (n.º98), que são as duas convenções fundamentais neste domínio, ainda que a ratificação por si só não constitua uma garantia da sua aplicação

efectiva, o capítulo faz o ponto da situação sobre a ratificação e a implementação destes instrumentos, sublinhando alguns exemplos de progressos alcançados, mas também de insucessos persistentes.

9. O Capítulo II fornece uma panorâmica geral dos novos desenvolvimentos nos domínios da liberdade sindical e da negociação colectiva, destacando algumas tendências e aspectos da negociação colectiva. O Capítulo III aborda os novos desenvolvimentos relativos às organizações internacionais de empregadores e de trabalhadores, bem como algumas iniciativas, nomeadamente no domínio da responsabilidade social das empresas (RSE) e dos acordos-quadro internacionais (AQI). Apresenta também uma análise dos acordos de comércio livre (ACL) e de outras iniciativas intergovernamentais que fazem referência aos direitos de organização e de negociação colectiva. O Capítulo IV fornece uma perspectiva sectorial do exercício dos direitos de organização e de negociação colectiva e aborda a situação dos trabalhadores migrantes e dos trabalhadores da economia informal, dois grupos que já tinham sido assinalados nos anteriores Relatórios Globais e nos debates que a Conferência lhes dedicou. O Capítulo V descreve algumas actividades do BIT que visam directa ou indirectamente promover esses princípios e direitos nos Estados-Membros. O objectivo é avaliar essas actividades para delas retirar ensinamentos.

10. O Capítulo VI apresenta os elementos de um plano de acção para a liberdade sindical e a negociação colectiva para os próximos quatro anos.





Capítulo I

Condições favoráveis

11. A liberdade sindical e o direito de negociação colectiva são direitos fundamentais, consagrados na Constituição da OIT e na Declaração de Filadélfia anexa àquela constituição. Os valores fundamentais que lhes subjazem foram reiterados pela comunidade internacional, nomeadamente na Cimeira Mundial para o Desenvolvimento Social, realizada em Copenhaga, em 1995, e na Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998. Estes direitos permitem promover e assegurar condições de trabalho dignas.

12. Organizações de empregadores e de trabalhadores fortes e independentes, bem como o reconhecimento efectivo do seu direito de negociação colectiva são ferramentas essenciais para a governação do mercado de trabalho. A negociação colectiva é uma forma de alcançar soluções vantajosas e produtivas para situações que, de outra forma, poderiam resultar em conflitos entre trabalhadores e empregadores, permitindo estabelecer relações de confiança e conciliar e satisfazer os diferentes interesses das duas partes. A negociação colectiva desempenha este papel ao promover uma participação pacífica, inclusiva e democrática das organizações representativas dos trabalhadores e dos empregadores.

13. A importância que a negociação colectiva continua a ter no século XXI deve-se ao facto de constituir, para as organizações de empregadores e de trabalhadores, um poderoso instrumento de diálogo que lhes permite conciliar interesses económicos e sociais. A negociação colectiva dá aos mais fracos a possibilidade de se fazerem ouvir e reduz a pobreza e a desigualdade social. Estes resultados podem ser obtidos se for adaptada às necessidades das partes e se promover acordos voluntários que concorram para o bem-estar dos indivíduos e das empresas.

14. O reconhecimento do direito de negociação colectiva é fundamental para garantir a representação dos interesses colectivos. Esse reconhecimento baseia-se na liberdade sindical e dá sentido à representação colectiva. A negociação colectiva pode ter um papel importante na melhoria do desempenho das empresas, na gestão da mudança e no desenvolvimento de relações industriais harmoniosas.

15. Na medida em que permite aos trabalhadores e empregadores chegar a acordo sobre questões relativas ao mundo do trabalho, a negociação colectiva é indissociável da liberdade sindical. O direito dos trabalhadores e dos empregadores de constituírem organizações independentes é uma condição prévia à negociação colectiva e ao diálogo social. No entanto, milhões de pessoas no mundo não têm a possibilidade de exercer estes direitos fundamentais e, mesmo onde são reconhecidos, ainda pode ser difícil fazê-los aplicar. Nalguns países, determinadas categorias de trabalhadores estão privadas do direito de liberdade sindical e as organizações de empregadores e de trabalhadores são ilegalmente suspensas ou a sua gestão interna sujeita a ingerências. Em casos extremos, os sindicalistas são ameaçados, detidos ou mesmo assassinados.

16. O exercício dos direitos de liberdade sindical e de negociação colectiva requer a criação de condições favoráveis. Um quadro legal que preveja as protecções e garantias necessárias, instituições que facilitem a negociação colectiva e a resolução de eventuais conflitos, uma administração do trabalho eficiente e, sobretudo, organizações de empregadores e de trabalhadores fortes e eficazes são os principais elementos de um ambiente favorável à liberdade sindical e à negociação colectiva. O papel do Estado neste domínio é de fulcral importância.¹

1. As secções deste capítulo explicam a acção dos poderes públicos com base nas informações obtidas pelo BIT através dos seus processos formais, em conformidade com as disposições do anexo à Declaração da OIT de 1998 que, no parágrafo III.B (1), descreve as informações recolhidas e verificadas segundo os processos estabelecidos, o resultado do acompanhamento anual e os relatórios elaborados de acordo com o artigo 22.º da Constituição.

Caixa 1 .1
Ratificação das Convenções fundamentais da OIT n.º87 e n.º98 desde 2003

<i>Ratificações em 2003</i>	<i>Convenção n.º87:</i>	<i>Zimbabué</i>
	<i>Convenção n.º98:</i>	<i>Arménia e Nova Zelândia</i>
<i>Ratificações em 2005</i>	<i>Convenção n.º87:</i>	<i>República da Maurícia e Uganda</i>
<i>Ratificações em 2006</i>	<i>Convenção n.º87:</i>	<i>Arménia, Salvador, Montenegro e Vanuatu</i>
	<i>Convenção n.º98:</i>	<i>El Salvador, Montenegro e Vanuatu</i>
<i>Ratificações em 2007</i>	<i>Convenção n.º98:</i>	<i>Kuwait</i>

Progressos nas ratificações

17. Quando um Estado ratifica uma convenção, compromete-se a respeitar as suas disposições na lei e na prática nacionais. As Convenções fundamentais (n.º87) e (n.º98) sobre liberdade sindical e negociação colectiva têm vindo a ser objecto de novas ratificações nos últimos anos (vide Quadro 1.1 e Figura 1.1).

18. Até 31 de Dezembro de 2007, de um total de 181 Estados-Membros da OIT², 148 Estados (82% dos Estados-Membros) haviam ratificado a Convenção (n.º87), e 158 Estados (87% dos Estados-Membros) a Convenção n.º98.

19. Segundo o Relatório Global Organizing for social justice, em 2004, um pouco menos de metade dos Estados-Membros da OIT da região Ásia-Pacífico tinha ratificado a Convenção (n.º87) e um pouco mais de metade desses países tinha ratificado a Convenção (n.º98). Em contrapartida, as percentagens de ratificação atingiam entre 85% e 98% em África e nas Américas, e 100% na Europa. A informação mais recente confirma estas tendências (vide Quadro 1.1). Importa salientar que alguns Estados-Membros recentes da OIT da região Ásia-Pacífico ainda não ratificaram estas duas convenções.

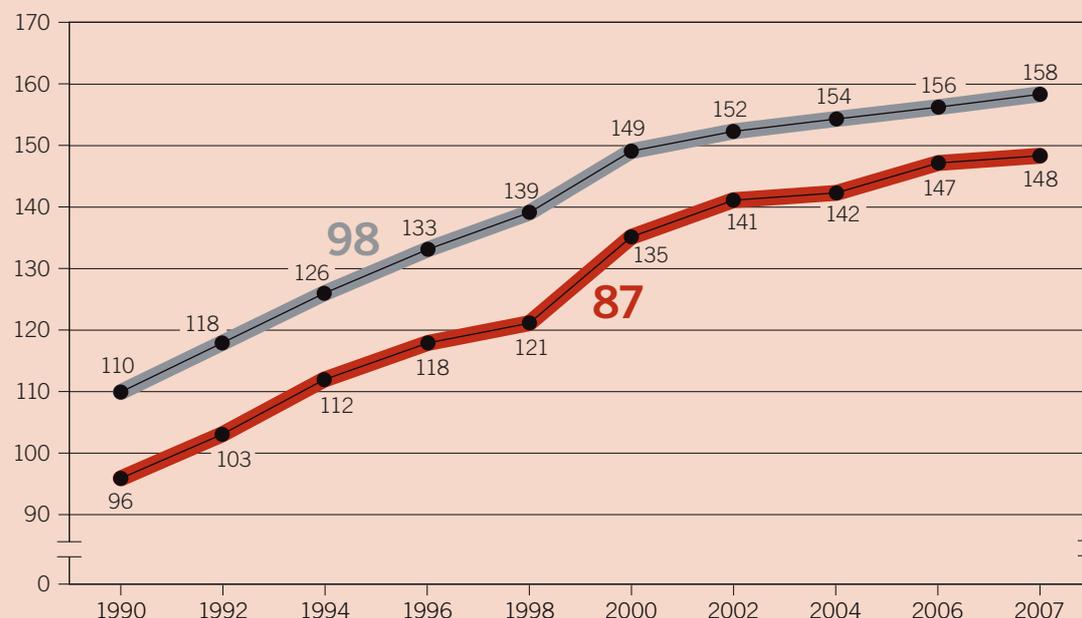
20. Outra questão que tem sido frequentemente colocada prende-se com a proporção da população activa mundial ou com a percentagem da população mundial ainda não abrangida por estas duas

convenções. Alguns países da maior importância industrial e grandes países muito populosos figuram entre os que ainda não ratificaram estas convenções. Uma grande parte dos empregadores e trabalhadores do mundo não beneficia, pois, da protecção destes instrumentos de direito internacional. Cerca de metade da população activa total dos Estados-Membros da OIT vive em cinco países que ainda não ratificaram a Convenção (n.º87) (Brasil, China, Índia, República Islâmica do Irão e Estados Unidos). Nos últimos quatro anos, estes países não tomaram quaisquer medidas significativas no sentido da ratificação.

21. Os governos de alguns países fizeram saber que tencionam ratificar as duas convenções e que estão a tomar as medidas necessárias para o efeito. Outros referem dificuldades em harmonizar a legislação ou as práticas nacionais com o conteúdo das referidas convenções. Muitos destes países têm solicitado a colaboração do BIT na redacção de nova legislação e na criação das instituições necessárias.³

1. As secções deste capítulo explicam a acção dos poderes públicos com base nas informações obtidas pelo BIT através dos seus processos formais, em conformidade com as disposições do anexo à Declaração da OIT de 1998 que, no parágrafo III.B (1), descreve as informações recolhidas e verificadas segundo os processos estabelecidos, o resultado do acompanhamento anual e os relatórios elaborados de acordo com o artigo 22.º da Constituição.
2. Países que ainda não tinham ratificado a Convenção (n.º87) no final de 2007: Afeganistão, Arábia Saudita, Barém, Brasil, Estado do Brunei Darussalam, Catar, China, República da Coreia, Emirados Árabes Unidos, Estados Unidos, Guiné-Bissau, Índia, República Islâmica do Irão, Iraque, Jordânia, República Popular Democrática do Laos, Líbano, Malásia, Ilhas Marshall, Marrocos, Nepal, Nova Zelândia, Omã, Quênia, Ilhas Salomão, Samoa, Singapura, Somália, Sudão, Tailândia, Timor-Leste, Usbequistão e Vietname. Países que ainda não tinham ratificado a Convenção n.º98 no final de 2007: Afeganistão, Arábia Saudita, Barém, Estado do Brunei Darussalam, Canadá, Catar, China, República da Coreia, Emirados Árabes Unidos, Estados Unidos, Índia, República Islâmica do Irão, República Popular Democrática do Laos, Ilhas Marshall, México, Mianmar, Omã, Ilhas Salomão, Samoa, Somália, Tailândia, Timor-Leste e Vietname.
3. Informação sobre a colaboração do BIT consta do Capítulo V.

Figura 1.1. Número de ratificações das Convenções n.º87 e n.º98, 1990-2007



Quadro 1.1. Número de Estados-Membros que ratificaram a Convenção (n.º87) e/ou a Convenção (n.º98) desde 1950

Região	1950	1970	1995	2000	2003	2007	
						Número	Porcentagem ³
África							
Convenção n.º87	0	23	32	42	46	48	91
Convenção n.º98	0	30	40	51	51	52	98
Américas							
Convenção n.º87	1	18	28	30	32	33	94
Convenção n.º98	0	18	26	30	30	32	91
Ásia e Pacífico¹							
Convenção n.º87	0	5	8	12	13	14	45
Convenção n.º98	0	7	12	15	16	17	55
Europa e Ásia Central²							
Convenção n.º87	7	26	43	48	48	50	98
Convenção n.º98	2	27	45	48	50	51	100
Estado Árabes da Ásia Ocidental							
Convenção n.º87	0	2	3	3	3	3	27
Convenção n.º98	0	4	5	5	5	6	55
Número de Estados-Membros	62	121	173	175	177	181	

¹ Excluindo Membros dos Estados Árabes. ² Inclui o Azerbaijão, Israel, Cazaquistão, Quirguizistão, Tadjiquistão, Turquemenistão e Usbequistão.

³ Porcentagem de Estados-Membros da região que ratificaram as Convenções.

Quadro 1.2. Ratificações das Convenções fundamentais

	Novas ratificações desde o início da campanha em 1995	Total de ratificações em 31 de Dezembro de 2007
Convenção n.º29	35	172
Convenção n.º87	34	148
Convenção n.º98	32	158
Convenção n.º100	37	164
Convenção n.º105	55	170
Convenção n.º111	45	166
Convenção n.º138	103	150
Convenção n.º182	165	165
Total	506	1.293

Comparação com outras Convenções fundamentais

22. Em Maio de 1995, após a Cimeira Mundial para o Desenvolvimento Social, realizada em Copenhaga, foi lançada uma campanha destinada a promover a ratificação das Convenções fundamentais, nomeadamente da Convenção (n.º87) e da Convenção (n.º98). A referida campanha tinha por objectivo a ratificação universal de todas as Convenções fundamentais. O Quadro 1.2 apresenta os resultados desta campanha no final de 2007.

23. A ratificação universal das oito Convenções fundamentais pelos 181 Estados-Membros equivaleria a um total de 1448 ratificações. Actualmente, o número de ratificações situa-se em 1293 (89,3% do total). As ratificações ocorridas após o lançamento da campanha – ou as confirmações de compromissos anteriores – ascenderam a 506 para todas as oito Convenções fundamentais. A Convenção (n.º87) reuniu 34 novas ratificações e a Convenção (n.º98), 32. Relativamente às outras seis Convenções fundamentais, estas duas Convenções receberam o menor número de novas ratificações.

24. Para cada uma das Convenções seria necessário para alcançar a ratificação universal um total de 181 ratificações, correspondente ao número total de Estados-Membros da OIT à data da elaboração do presente Relatório, em Dezembro de 2007. As Convenções (n.º87) e (n.º98), até essa data, reuniram respectivamente 148 e 158 ratificações. Apesar do progresso registado, as Convenções (n.º87) e (n.º98) foram menos ratificadas do que as Convenções fundamentais sobre trabalho forçado ou discriminação, ou que a Convenção (n.º182) relativa à Interdição das Piores Formas de Trabalho das Crianças, de

1999. A Convenção (n.º98) foi, até 1995, de todas as Convenções fundamentais, a que tinha reunido o menor número de ratificações, com a excepção da Convenção (n.º138) relativa à Idade Mínima de Admissão ao Emprego, de 1973, que tinha tido uma baixa taxa de ratificação até 1995, mas que rapidamente ganhou a aceitação de mais Estados-Membros depois do lançamento da campanha de ratificação.

25. Dada a sua natureza fundamental, é preocupante constatar que a Convenção (n.º87) é, das oito Convenções fundamentais, a que actualmente apresenta a mais baixa taxa de ratificações, e que vários dos maiores Estados, onde vive uma grande percentagem da população activa mundial, não a tenham ratificado. Entre estes figuram quatro Estados de maior importância industrial, que são membros permanentes do Conselho de Administração do BIT.

Informação sobre a aplicação na prática dos princípios

26. A ratificação de Convenções não significa que os direitos e princípios nelas previstos sejam integralmente aplicados. Os princípios relativos à liberdade sindical e à negociação colectiva estão de tal forma ligados à função e à missão fundamental da OIT que o seu respeito e aplicação em todos os Estados-Membros, independentemente de terem ou não ratificado as Convenções pertinentes, estão sujeitos aos processos de controlo do Comité da Liberdade Sindical (CFA). A secção seguinte apresenta informação sobre a aplicação dos direitos de liberdade sindical e negociação colectiva nos últimos quatro anos, recolhida no âmbito do trabalho de controlo da OIT.

I. CONDIÇÕES FAVORÁVEIS

27. Entre 2004 e 2007, a Comissão de aplicação das normas da Conferência examinou 35 casos individuais relativos à Convenção (n.º87) e 16 casos relativos à Convenção (n.º98). As conclusões sobre seis destes casos mereceram especial destaque nos seguintes relatórios da Comissão: Myanmar em 2004 e 2005 e Bielorrússia em 2005 e 2007, por violação da Convenção (n.º87); Bangladeche em 2006, por violação da Convenção (n.º98); e Bielorrússia em 2006, por violação das Convenções (n.º87 e n.º98).

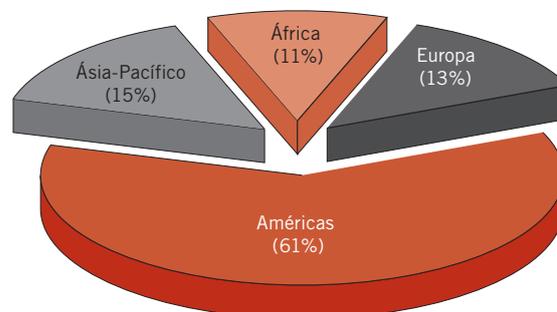
28. Entre Março de 2004 e Junho de 2007, o CFA adoptou 366 relatórios individuais sobre casos relativos a 82 países. A maioria dos relatórios referia-se à região das Américas (204 para a América Latina e 18 para a América do Norte). A segunda região em termos de número de relatórios adoptados foi a Ásia, com 56 relatórios, quatro dos quais referentes aos Estados Árabes (três para o Iraque, um para o Barém). Quarenta e oito relatórios referiam-se a países europeus, 28 dos quais respeitavam a países da Europa Central e de Leste. A situação relativamente a África manteve-se sem alterações significativas, com 40 relatórios (vide Figura 1.2).

Tendências do objecto das queixas

29. Os dois relatórios globais anteriores apresentaram estatísticas sobre as queixas examinadas pelo CFA, com base no seu objecto. O Quadro 1.3 apresenta as percentagens por região das alegadas violações referidas nas queixas apresentadas ao CFA, segundo a violação invocada. O quadro reflecte, assim, a percepção das organizações relativamente às violações dos direitos de liberdade sindical e negociação colectiva nos respectivos países, e não as conclusões do CFA depois de examinadas as queixas. Contudo, importa precisar que, na maioria dos casos apresentados ao CFA, as organizações de empregadores e de trabalhadores souberam fundamentar as suas alegações.

30. Os dados mais recentes parecem confirmar a tendência para a diminuição do número de queixas por atentados às liberdades civis referida no relatório *Organizing for social justice*, de 2004. As queixas sobre violação de liberdades civis apresentadas ao CFA entre 1995 e 2000 representaram um terço das reclamações, mas essa proporção diminuiu progressivamente, 10% entre 2000 e 2003 e 13% entre 2004 e 2007. Por outro lado, as queixas mais numerosas, tanto a nível mundial como a nível regional, referem-se a actos de discriminação anti-sindical. O número de queixas de discriminação anti-sindical aumentou 23% entre 1995 e 2000 e 26% entre 2000 e 2007. Verificou-se também um aumento das queixas de ingerência por parte do empregador nas actividades

Gráfico 1.2. Queixas examinadas pelo CFA de Março de 2004 a Junho de 2007, por região



sindicais, 4% entre 1995 e 2000, 6% entre 2000 e 2003 e 8% entre 2004 e 2007. O número de violações alegadas do direito de negociação colectiva aumentou 11% entre 1995 e 2000 e 19% entre 2000 e 2003, tendo diminuído 15% entre 2004 e 2007. Registou-se ainda um ligeiro aumento das queixas de ingerência dos governos nas actividades dos sindicatos, 8% entre 1995 e 2000, 9% entre 2000 e 2003 e 11% entre 2004 e 2007 (vide Figura 1.3).

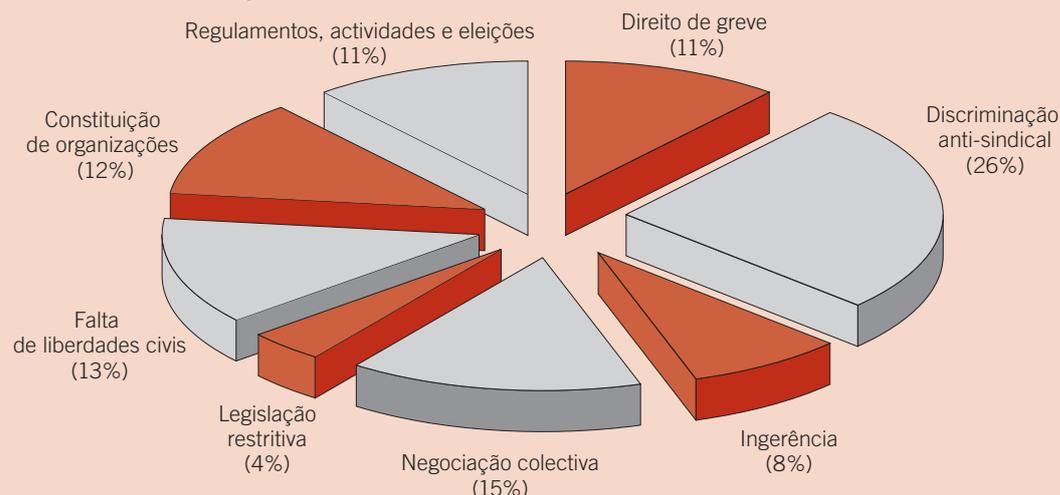
31. Estas tendências podem indicar que, apesar da implementação gradual dos quadros institucionais necessários ao exercício do direito de liberdade sindical, os problemas de aplicação persistem na prática.

32. Entre 2004 e 2007, verificou-se um aumento acentuado do número de queixas apresentadas ao CFA. Entre Março de 2004 e Junho de 2007, o CFA adoptou 366 relatórios de casos, o que representa um aumento de 34% comparativamente aos 273 relatórios do período entre 2000 e 2003. Este aumento de queixas parece reflectir, por um lado, o desejo das organizações de empregadores e de trabalhadores de darem voz às suas preocupações (um direito recentemente adquirido nalguns casos) e, por outro, os novos desafios e realidades decorrentes da globalização. Este aumento explica-se também por um melhor conhecimento do mecanismo de apreciação de queixas.

33. No mesmo período, foram apresentadas ao CFA quatro queixas de organizações de empregadores; duas referentes à Europa e duas às Américas. Estas queixas denunciavam a ingerência do Estado nas actividades das organizações de empregadores (Albânia); a recusa do governo de deduzir do rendimento colectável as cotizações dos empregadores para as suas associações (República da Moldávia); a ingerência, decorrente da lei, impedindo as partes de determinarem livremente o nível de negociação (Peru); a detenção de um presidente de uma organização de empregadores e as dificuldades enfrentadas

Quadro 1.3. Objecto das queixas examinadas pelo CFA entre Março de 2004 e Junho de 2007 (expresso em percentagem do total de queixas)

	Falta de liberdades civis	Legislação restritiva	Regulamentos, eleições e actividades	Constituição de organizações	Direito de greve	Discriminação anti-sindical	Ingerência	Negociação colectiva
Mundo (533 queixas)	13	4	11	12	11	26	8	15
África (83 queixas)	17	6	6	11	14	29	5	12
Américas (292 queixas)	12	2	9	9	11	29	9	19
Ásia e Pacífico (109 queixas)	18	9	7	11	13	27	7	8
Europa (49 queixas)	6	6	16	16	13	16	11	16

Figura 1.3. Queixas examinadas pelo Comité da Liberdade Sindical entre Março de 2004 e Junho de 2007 (todas as regiões)

pelos empregadores em matéria de participação na negociação colectiva, bem como a sua exclusão das estruturas de diálogo social, do tripartismo e de consultas (República Bolivariana da Venezuela).

Democracia e liberdades civis

34. O exercício da liberdade sindical e do direito de negociação colectiva é indissociável da defesa das liberdades civis fundamentais, nomeadamente,

do direito à liberdade e à segurança da pessoa, à liberdade de opinião e de expressão, à liberdade de reunião, do direito a um julgamento justo por um tribunal independente e imparcial, e do direito à protecção da propriedade das organizações de empregadores e de trabalhadores.⁴ Embora o número de queixas de violação destes direitos fundamentais tenha diminuído nos últimos anos, continuam a verificar-se sérias violações das liberdades civis em diferentes partes do mundo.

4. Resolução relativa aos direitos dos sindicatos e respectiva relação com as liberdades civis, CIT, 54ª Sessão, Genebra, 1970, em anexo.

35. De 2004 a Junho de 2007, o CFA examinou queixas por alegada violação das liberdades civis, nomeadamente no Camboja, China, Colômbia, República da Coreia, Jibuti, Eritreia, Filipinas, Guatemala, Haiti, Indonésia, República Islâmica do Irão, Mianmar, Nepal, República Bolivariana da Venezuela e Zimbabué. Alguns casos referiam-se a violações graves das liberdades civis, nomeadamente assassinatos, raptos, desaparecimentos, ameaças, prisões e detenções de dirigentes sindicais e de trabalhadores sindicalizados, bem como a outros actos, como assédio e intimidação anti-sindical, e violação da liberdade de reunião e de expressão. A lentidão na administração da justiça, que contribui por vezes para um clima de impunidade, violência e insegurança, e a inexistência de garantias de um julgamento equitativo estão estreitamente relacionadas com as referidas violações.

Liberdade sindical e garantia de representação

36. Hoje em dia, a proibição total de qualquer tipo de organização de trabalhadores e empregadores é rara. Alguns progressos foram alcançados no que respeita à eliminação de restrições em benefício de formas emergentes de representação dos trabalhadores, nomeadamente nalguns países membros do Conselho de Cooperação do Golfo.

37. Um tipo recorrente de negação do direito de organização é a obrigação imposta pelos governos aos trabalhadores de se filiarem numa única organização, através da proibição ou da eliminação de todas as outras. Nos últimos 15 anos, o progresso mais significativo neste domínio foi o fim dos monopólios sindicais controlados pelo Estado em grande parte do mundo. A Etiópia, Mauritânia, República da Moldávia e a República Unida da Tanzânia entraram recentemente na lista dos países que alteraram as respectivas legislações de forma a permitir o pluralismo sindical. A Nigéria também revogou as disposições legais que obrigavam todos os sindicatos registados a filiarem-se numa organização de trabalho central. No Barém, onde a existência de sindicatos no sector privado foi autorizada em 2002, um projecto de revisão da Lei relativa aos Sindicatos – actualmente em discussão no Parlamento – visa permitir aos trabalhadores constituir mais de um sindicato por empresa. Também no Kuwait e no Líbano estão a ser analisadas alterações legislativas relativas ao monopólio sindical. No entanto, situações de monopólio de Estado ainda existem nalguns países onde o poder político é exercido por um partido único e onde existe uma ligação orgânica ou reconhecida

entre os que detêm o poder político e os actores do mundo do trabalho por aqueles designados.

38. Existem restrições menos visíveis, mas igualmente prejudiciais à liberdade sindical, quando este direito é negado ou desencorajado na prática devido a pressões, actos danosos e ingerência dos empregadores e do Estado nas actividades dos sindicatos. Para combater estes abusos é necessário prever uma protecção eficaz contra os actos de discriminação anti-sindical e de ingerência. As restrições anteriormente referidas existem em sistemas de registo que permitem às autoridades abusar do seu poder na concessão de autorizações relativas à constituição e ao funcionamento das organizações de trabalhadores e de empregadores. Para garantir uma verdadeira liberdade sindical, após a abolição dos modelos de sindicato único, é essencial criar mecanismos que permitam total liberdade de registo das organizações de empregadores e de trabalhadores. Tais problemas poderão subsistir nomeadamente nos países em transição de um sistema estatal de monopólio sindical.

39. O caso da Bielorrússia é bem ilustrativo de como uma situação de discriminação anti-sindical e de ingerência generalizada pode conduzir a um monopólio de facto a favor da estrutura sindical dominante, apesar do reconhecimento formal na legislação do direito de constituir mais do que uma organização (vide Caixa 1.2).

40. Regra geral, a constituição de organizações de empregadores e de trabalhadores continua a enfrentar obstáculos. As restrições assumem frequentemente a forma de exigências excessivas em relação ao número de membros ou de autorizações prévias. Verificaram-se progressos em países de todas as regiões relativamente à garantia do direito dos trabalhadores e empregadores constituírem organizações. Por exemplo, as disposições que fixavam parâmetros excessivamente elevados para a constituição de organizações de empregadores e de trabalhadores foram revogadas no Peru, em Portugal e no Uganda. Também acabou por ser efectuado o registo das organizações de empregadores na República da Bósnia e Herzegovina e na antiga República jugoslava da Macedónia, após a análise pelo CFA das reclamações apresentadas.

Protecção contra a discriminação anti-sindical e a ingerência

41. É essencial que sindicatos e organizações de empregadores possam desenvolver as suas actividades em total independência e liberdade, o que implica que não haja ingerência quer das autoridades

Caixa 1 .2**Bielorrússia: o debate contínuo sobre os direitos**

Em Novembro de 2003, na sequência de uma queixa apresentada nos termos do artigo 26.º da Constituição da OIT, o Conselho de Administração designou uma Comissão de Inquérito para examinar as queixas que denunciavam restrições ao direito dos trabalhadores constituírem organizações da sua escolha e a ingerência do Estado nas actividades sindicais na Bielorrússia. A Comissão de Inquérito formulou, em 2004, 12 recomendações relativas ao cumprimento das Convenções (n.º87) e (n.º98). Em 2005 e 2006, a Comissão de Aplicação das Normas da Conferência, num parágrafo especial do seu relatório, convidou o governo a tomar as medidas concretas necessárias para a implementação das referidas recomendações. Na sessão de Novembro de 2006, o Conselho de Administração encorajou o governo a continuar a colaborar com o Bureau.

Entre Novembro de 2006 e Março de 2007, tiveram lugar várias reuniões entre missões de alto nível do governo da Bielorrússia e o BIT. O BIT participou num seminário dirigido a juízes e procuradores da República da Bielorrússia, realizado em Minsk, em Janeiro de 2007. A Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações (sessão de Novembro–Dezembro de 2006) e o CFA (sessão de Março de 2007) registaram com interesse que algumas recomendações da Comissão de Inquérito tinham sido implementadas, mas manifestaram profundas preocupações em relação a diversas questões, nomeadamente ao registo dos sindicatos e ao novo projecto-lei em discussão no país. O CFA referiu que, se fossem aplicadas nas circunstâncias actuais certas disposições desse projecto-lei, verificar-se-ia um quase monopólio de facto da representação dos trabalhadores.

Na sessão de Março de 2007, o Conselho de Administração, referindo que o diálogo se mantinha, convidou o governo da Bielorrússia a colaborar plenamente com o BIT relativamente à implementação de todas as recomendações da Comissão de Inquérito e decidiu acompanhar de perto a evolução da situação.

Na sessão de Junho de 2007, a Comissão de Aplicação das Normas da Conferência considerou que as medidas tomadas não resolviam as questões de fundo. A Comissão registou, nomeadamente, preocupações em relação ao projecto-lei sobre os sindicatos e instou o governo a continuar a reunir-se com todos os parceiros sociais do país e a colaborar com o BIT, com vista a proceder às alterações legislativas indispensáveis para harmonizar a legislação e a prática com a Convenção (n.º87) e as recomendações da Comissão de Inquérito.

Em Junho de 2007, a pedido da Comissão da Conferência, uma missão do BIT deslocou-se a Minsk, onde participou em debates sobre o projecto-lei sobre os sindicatos. O BIT concluiu que essa legislação, tal como estava redigida, não iria resolver as questões de fundo, mas que, pelo contrário, suscitaria outros problemas importantes e controversos, que inevitavelmente exigiriam tempo para serem examinados e resolvidos.

Em Novembro do mesmo ano, o Conselho de Administração saudou a declaração do governo de que era sua intenção conseguir um acordo entre todas as partes sobre a legislação relativa aos sindicatos e decidiu continuar a acompanhar a situação.

governamentais nas actividades destas organizações, quer das organizações de empregadores na constituição e nas actividades dos sindicatos e vice versa. Nos últimos anos, os órgãos de controlo da OIT observaram um aumento do número de queixas relativas a actos de discriminação anti-sindical e de ingerência. Estas queixas referem-se a actos prejudiciais (despedimentos, despromoções, transferências e recusas em contratar) cometidos principalmente pelos empregadores, incluindo o Estado na sua qualidade de empregador, contra sindicalistas ou trabalhadores sindicalizados, porque decidiram constituir um sindicato, filiar-se num sindicato ou participar em actividades sindicais. Os alegados actos de ingerência representam mais de metade do total de queixas se incluirmos as alegações relativas à ingerência do Es-

tado nas actividades sindicais, por exemplo, através de legislação restritiva.

42. As queixas relativas a discriminação anti-sindical e a actos de ingerência revelam a necessidade de se estabelecerem sanções e vias de recurso suficientemente dissuasoras de tais actos. Os processos de resolução de conflitos devem ser expeditos, pouco onerosos e imparciais. Relativamente à necessidade de instituir vias de recurso adequadas, os órgãos de controlo da OIT já por diversas vezes salientaram que a legislação não oferece protecção suficiente contra os actos de discriminação anti-sindical se, na prática, o empregador pode despedir um trabalhador quando a verdadeira razão para tal é a sua filiação num sindicato ou a participação em actividades sindicais, ainda que pague a indemnização prevista por lei para os casos de despedimento injustificado. Se a

Caixa 1 .3 Protecção contra a discriminação anti-sindical: que medidas são suficientemente dissuasivas?

Um caso recente, referente à Suíça, apresentado ao CFA, demonstra os problemas que, por vezes, se colocam quando se procura determinar que medidas contra a discriminação anti-sindical são suficientemente dissuasivas. O CFA verificou que a legislação suíça garantia melhor protecção (reintegração) aos trabalhadores vítimas de despedimento em situações de violação do princípio da igualdade de género do que aos trabalhadores despedidos por motivos anti-sindicais, porque a Lei sobre Igualdade de Género tem por objectivo promover o princípio constitucional da igualdade entre mulheres e homens, enquanto a protecção contra a discriminação anti-sindical se rege pelo Código das Obrigações, que regula os direitos e obrigações das partes num contrato de trabalho (livremente celebrado). Num relatório intercalar, o CFA referiu que, em determinados cantões suíços, o pagamento de uma indemnização mínima em caso de despedimento por motivos anti-sindicais, que ronda em média três meses de salário e que não pode ultrapassar seis meses de salário, não tem o efeito dissuasor pretendido. O Comité convidou, por conseguinte, o governo a tomar medidas para garantir a mesma protecção aos representantes sindicais, que são alvo de discriminação anti-sindical, que aos trabalhadores vítimas de despedimento em violação do princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens, nomeadamente a possibilidade de reintegração, e encorajou a realização de discussões tripartidas sobre esta matéria, em particular sobre a situação verificada em determinados cantões relativamente à indemnização paga em caso de despedimento por razões anti-sindicais.

reintegração não for possível, o governo deverá assegurar que o trabalhador em causa receba uma indemnização adequada, que deverá constituir uma sanção suficientemente dissuasiva dos despedimentos por razões anti-sindicais. Levantaram-se questões a este respeito em alguns países, nomeadamente no Camboja, Hong Kong (China) e Suíça (vide Caixa 1.3).

43. Relativamente à existência de processos suficientemente rápidos e imparciais, o problema mais grave prende-se com os atrasos na administração da justiça, uma vez que estes constituem uma negação de justiça, logo, uma negação dos direitos sindicais das pessoas em causa. Tem-se também verificado que as regulamentações que proíbem os actos de discriminação anti-sindical são inadequadas quando não acompanhadas de procedimentos que garantam uma protecção efectiva.

44. Nos últimos anos, vários países tomaram medidas para estabelecer ou reforçar mecanismos de apreciação das queixas dos trabalhadores relativas a discriminação anti-sindical. A Arménia, a República Checa, as Fiji, a Indonésia, o Uruguai e o Iémen adoptaram nova legislação ou estabeleceram novos mecanismos e processos, nos últimos quatro anos, para proibir a discriminação anti-sindical e a ingerência, e estabeleceram novas sanções dissuasoras ou novas vias de recurso.

O direito de negociação colectiva

45. Nalguns casos, como, por exemplo, em Cabo Verde e Hong Kong, China, constatou-se a falta de medidas que promovessem mecanismos de negociação. Certos governos privilegiam uma interpretação demasiado restritiva dos termos “condições nacionais” e “se necessário”, que constam do Artigo 4.º da Convenção (n.º 98), o que suscita preocupações aos órgãos de controlo relativamente às medidas que visam desencorajar negociações livres e voluntárias, através da criação de obstáculos a essas negociações ou da sua proibição expressa. No caso da Austrália, a Comissão de Peritos manifestou a sua preocupação com as disposições da Lei das Relações de Trabalho, de 1996, alterada em 2005, nomeadamente no que se refere à primazia dada aos contratos individuais de trabalho sobre as convenções colectivas, aos obstáculos à negociação a um nível mais elevado do que o do local de trabalho e à proibição expressa de negociar sobre um grande número de matérias que são normalmente discutidas numa negociação colectiva livre e voluntária. Os dados fornecidos pelo Bureau de Estatística Australiano indicam uma descida da taxa de sindicalização, de 45,6% em Agosto de 1986 para 20,3% em Agosto de 2006.

46. A experiência da Nova Zelândia poderá ajudar a esclarecer a causa de tal decréscimo da taxa de sindicalização. Neste país, também se verificou uma queda acentuada na sindicalização durante a década de noventa, com a adopção da Lei dos Contratos de Trabalho que favorecia os contratos individuais de

Caixa 1 .4**República da Coreia: progressos alcançados e desafios que persistem**

O caso da República da Coreia apresentado ao Comité da Liberdade Sindical (CFA) é um dos mais antigos, remontando a Março de 1992. Desde essa data já se verificaram progressos significativos no que concerne ao reconhecimento dos direitos sindicais na legislação e na prática, nomeadamente: o reconhecimento de vários sindicatos a nível nacional, que permitiu a legalização da Confederação Coreana de Sindicatos, em 1999; a promulgação da Lei relativa aos Sindicatos dos Professores, que permitiu a legalização do Sindicato dos Professores e Trabalhadores da Educação da Coreia (CHUNKYOJO), em 1999; e a adopção da Lei relativa à Constituição e Funcionamento dos Sindicatos dos Funcionários Públicos, que reconheceu o direito de liberdade sindical dos funcionários públicos.

Além da necessidade de concluir o trabalho em curso relativo às alterações legislativas, o desafio mais importante parece ser o estabelecimento efectivo, na prática, de um quadro de relações industriais harmoniosas. Com efeito, as relações industriais, tradicionalmente conflituosas, e o conseqüente ambiente de criminalização das actividades sindicais criam um clima pouco propício à resolução dos problemas legislativos entre outros.

A República da Coreia tornou-se membro da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) em 1996. Nessa altura, o Conselho da OCDE incumbiu o seu Comité do Emprego, Trabalho e Assuntos Sociais (Comité ELSA) de acompanhar regularmente os progressos alcançados pela Coreia na reforma do direito do trabalho e na melhoria das relações industriais. Este acompanhamento foi efectuado com base, nomeadamente, nas informações facultadas pelo CFA. Em 2006, o Conselho da OCDE decidiu pôr fim ao referido mandato de acompanhamento e convidou o governo da Coreia a fornecer informações sobre os novos desenvolvimentos na Primavera de 2010.

Recentemente, a ratificação das Convenções n.os 87 e 98 tem sido objecto de discussões, mas ainda não foi estabelecido um calendário.

trabalho em detrimento da negociação colectiva. A sindicalização tem vindo a conhecer um crescimento lento, mas constante, desde a adopção da Lei das Relações Laborais (ERA), de 2000, que visa uma maior igualdade na negociação.⁵

47. Registaram-se igualmente progressos noutras países. Os órgãos de controlo verificaram que, na província canadiana de Ontário, na sequência de esforços desenvolvidos para promover convenções colectivas, vantajosas para as duas partes, entre os sindicatos do sector educativo e as administrações escolares, todas as 122 negociações realizadas entre os conselhos de educação das escolas públicas e o respectivo pessoal docente resultaram em acordos para vigorar por quatro anos, facto inédito na história do sector educativo. Nas Fiji, as alterações legislativas revogaram as exigências de representação, demasiado elevadas, necessárias para a participação em negociações colectivas, estabelecendo a obrigação de negociar, independentemente do sindicato representar ou não a maioria dos trabalhadores de um estabelecimento. Os órgãos de controlo da OIT registaram evoluções positivas no Equador e na Alemanha relativamente ao direito de negociação colectiva dos

docentes da função pública. No Uruguai, foram especialmente constituídos 3 organismos para assegurar as negociações colectivas, inclusive no sector público e no sector rural, e 20 comissões salariais. Em 19 destas comissões foram alcançados acordos.

48. Vários países continuam a excluir categorias importantes de trabalhadores, como os funcionários públicos e os trabalhadores agrícolas, do serviço doméstico e marítimos, do direito à negociação colectiva. No entanto, registaram-se progressos na lei e na prática, nomeadamente no caso dos funcionários públicos e dos trabalhadores rurais. Alguns exemplos são apresentados no Capítulo III.

49. Continua a verificar-se a ingerência do Estado no processo de negociação, por exemplo, subordinando as convenções colectivas à política económica do governo ou à aprovação das autoridades, impondo o nível a que devem ter lugar as negociações, a arbitragem obrigatória para a resolução dos conflitos colectivos, ou favorecendo os contratos individuais de trabalho ou os acordos com os trabalhadores não sindicalizados em detrimento das convenções colectivas. Alguns progressos foram, contudo, alcançados na eliminação de restrições à negociação colectiva.

5. Ver B. Foster e I. McAndrew: «Growth and innovation through good faith collective bargaining: An introduction to the Conference Collection», em *New Zealand Journal of Industrial Relations*, vol. 28, núm. 2, 2003, pág. 118.

Caixa 1.5 Novos desenvolvimentos no Canadá

As convenções colectivas têm um papel importante no Canadá, sendo a sua aplicação assegurada quer pelo governo federal quer pelo governo provincial. A legislação federal aplica-se a cerca de 10% da população activa, enquanto que a legislação de trabalho das províncias abrange os restantes 90%. Em 2005, mais de 4,1 milhões de trabalhadores sindicalizados e 310.000 trabalhadores não sindicalizados beneficiavam de uma protecção alargada no quadro de convenções colectivas. No total, mais de 32% dos trabalhadores canadianos estavam abrangidos por essas convenções.¹ Os trabalhadores do sector público são quatro vezes mais susceptíveis de estarem filiados num sindicato ou de beneficiar de uma protecção mais alargada do que os trabalhadores do sector privado. A taxa de cobertura das convenções colectivas é mais elevada no caso dos trabalhadores permanentes com idades compreendidas entre 45 e 54 e dos que têm habilitações superiores.

Uma evolução importante na jurisprudência

A jurisprudência canadiana sobre negociação colectiva sofreu uma evolução importante em 2007 na sequência da decisão do Supremo Tribunal do Canadá num processo relativo aos serviços de saúde (Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. v. British Columbia (2007 SCC 27)).

A decisão resultou da invocação de inconstitucionalidade da Lei de Melhoria dos Serviços de Saúde e Sociais (Health and Social Services Delivery Improvement Act) apresentada por parte dos sindicatos e dos trabalhadores sindicalizados. A referida lei fora adoptada rapidamente pelo órgão legislativo da Colúmbia Britânica, em 2002, para fazer face a dificuldades com que se debatia o sistema de saúde da província. Esta lei concedia aos empregadores do sector da saúde uma maior flexibilidade na organização das suas relações com os trabalhadores e revogava importantes disposições de convenções colectivas em vigor, inviabilizando também de facto negociações colectivas construtivas sobre uma série de questões específicas. Por outro lado, o seu artigo 10.º revogava qualquer disposição das convenções colectivas, celebradas ou a celebrar, que não estivessem em conformidade com a nova lei.

O Supremo Tribunal do Canadá declarou inconstitucionais alguns artigos da nova lei, por violarem o direito à liberdade sindical consagrado no artigo 2 d) da Carta Canadiana dos Direitos e Liberdades. O Tribunal considerou que esta Carta protege o direito dos trabalhadores sindicalizados de participarem em negociações colectivas sobre temas relativos ao local de trabalho, sem a ingerência injustificada do Estado. Ao fazê-lo, o Tribunal referiu-se especificamente à Convenção (n.º87), bem como às Convenções Internacionais sobre Direitos Cívicos e Políticos e sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais, salientando que a “interpretação destas convenções, no Canadá e noutros países, permite não só confirmar a existência do direito de negociação colectiva no direito internacional, mas também indica que tal direito deverá ser reconhecido no contexto canadiano”.

A decisão do Supremo Tribunal do Canadá, que reconhece que a liberdade sindical consagrada no artigo no 2 d) da Carta Canadiana dos Direitos e Liberdades inclui o direito de negociação colectiva, é de importância capital para as relações industriais neste país. Embora não se aplique às empresas privadas, esta lei deve ser respeitada pelos governos provinciais e federal que empregam milhões de pessoas em todo o país.

¹ <http://www.statcan.ca/english/studies/75-001/comm/fact-2.htm>. Quadro 2 – Médias anuais 2005.

Por exemplo, Singapura revogou a obrigação de fazer aprovar pelo governo o conteúdo das convenções e, na Argentina, foram eliminadas restrições relativas ao âmbito de aplicação das convenções colectivas. A validade de uma convenção colectiva já não está subordinada aos “interesses económicos nacionais” no Egipto ou na República Unida da Tanzânia. O Brasil e a Turquia também revogaram as disposições que estabeleciam a arbitragem obrigatória para a resolução dos conflitos colectivos. O Zimbabué adoptou uma legislação que limita a

arbitragem obrigatória aos casos em que esta se justifica nos termos da Convenção (n.º98).

O conflito e a resolução de conflitos

50. Conflitos que resultam em greves, paragens de trabalho, greves de zelo ou outras acções colectivas são correntes tanto no sector público como no sector privado. Uma das principais forças dos sindicatos reside na sua capacidade de mobilizar os trabalhadores para a greve. O exercício do direito de greve varia de país

Caixa 1.6 Menos acções colectivas

Segundo o Inquérito sobre o Diálogo Social promovido pelo BIT em 2006¹ e conforme confirmado pelos dados estatísticos disponíveis, verifica-se uma tendência geral para a diminuição das acções colectivas. Estudos do BIT também indicam que os conflitos colectivos se resolvem actualmente de forma mais rápida e eficaz; esta tendência, que se observa em todas as regiões, é mais marcada na Europa. A negociação colectiva contribuiu para este resultado positivo. Com efeito, as convenções colectivas promovem um ambiente de confiança mútua e de paz social. Mas são também um importante instrumento normativo para a resolução de conflitos (nomeadamente por conterem regras estabelecidas por acordo para os resolver através, por exemplo, de conciliação, mediação ou arbitragem). É também de assinalar que, com base nos resultados de negociações recentes, determinados parceiros sociais procuram resolver os problemas por si, sem a intervenção do governo².

¹ Este inquérito foi realizado em 2006 com a participação de mandantes tripartidos da OIT de mais de 40 países, no âmbito de um estudo sobre a evolução dos sistemas de relações industriais desde o início da década de 90, com especial ênfase na negociação colectiva. ² Por exemplo, o acordo sobre os transportes rodoviários, na Finlândia (2006); o acordo de parceria na indústria do papel, no RU (2007); e o acordo de cooperação no sector químico, na Bulgária (2007).

Fonte: GB.300/ESP/1, parágrafos 58 e 59.

para país e de sector para sector. O recurso aos serviços de terceiros é utilizado para a resolução de conflitos, através da arbitragem, mediação ou conciliação, com a finalidade de evitar as paragens de trabalho.

51. Apesar de ser reconhecido em instrumentos internacionais, o direito de greve é, muitas vezes, indevidamente restringido na legislação e na prática, em muitos Estados-Membros da OIT, em particular em alguns serviços públicos. Nalguns países, as greves são correntes, independentemente de serem ou não reconhecidas oficialmente, enquanto que noutros são menos comuns. As razões das acções colectivas variam de sector para sector. Estudos recentes indicam que os a remuneração e a segurança do emprego continuam a constituir as principais causas dos conflitos colectivos, nas quais se incluem os despedimentos e perdas de emprego resultantes do encerramento de fábricas ou da reestruturação de empresas. Outras greves, qualificadas genericamente de “políticas”, são motivadas por políticas do governo, gerais ou específicas, por exemplo em matéria de segurança social, reforma da legislação do trabalho, privatizações e reestruturações.

52. Embora existam outras formas de resolver os conflitos, o recurso aos mecanismos de diálogo pode falhar se existirem profundas divergências de pontos de vista, problemas de comunicação ou falta de vontade de uma ou da outra parte. Reduzir os conflitos tanto quanto possível é um objectivo importante da

teoria e das estruturas das relações de trabalho. Negociações colectivas bem sucedidas e outras formas de diálogo entre os trabalhadores e empregadores podem contribuir para evitar conflitos.

53. Sistemas de relações industriais bem desenvolvidos fornecem, às duas partes, mecanismos para expressarem as suas posições, bem como serviços de conciliação, mediação e arbitragem. Por exemplo, mecanismos de negociação colectiva eficazes contribuíram para evitar paragens de trabalho, entre 1998 e 2005, no sector da educação, na África do Sul.⁶

54. O direito de greve continua a estar por vezes sujeito a importantes restrições: proibição expressa; requisitos legais prévios que, na prática, impedem o seu exercício; restrições em serviços que não são essenciais no sentido estrito do termo, ou impostas a funcionários públicos que não exercem funções de autoridade pública; imposição de arbitragem a pedido das autoridades públicas ou de uma só das partes, impedindo assim qualquer possibilidade de recurso a acções colectivas; restrições relativas a greves de solidariedade ou a greves convocadas por federações ou confederações.

55. Continuam a existir divergências importantes quanto ao âmbito e limites das greves. Contudo, evoluções recentes da legislação e da prática contribuíram, em muitos países, para um maior reconhecimento e extensão deste direito. Na Albânia, a

6. Ver Departamento de Educación de la República de Sudáfrica: *Personal docente para el futuro: remediar la escasez de personal docente para alcanzar el Objetivo de Educación para Todos*, copatrocinado por la OIT, 2005.

Caixa 1.7

Processos de resolução de conflitos negociados pela Federação de Empregadores do Ceilão que abrange 23 plantações no Sri Lanka e vários sindicatos do sector das plantações

Em conformidade com a convenção colectiva, o empregador deve reunir-se semanalmente com o Comité Sindical das Plantações para responder às reclamações recebidas. Um representante sindical pode também apresentar directamente assuntos urgentes ao responsável, que deve manter um registo detalhado das reclamações. Logo que um conflito seja submetido, a resposta deverá ser rápida. Se a resposta não for aceitável ou se não for dada qualquer resposta, o representante sindical do distrito pode apresentar o assunto à direcção local da empresa para obter uma resposta no prazo de 14 dias. Se não for dada qualquer resposta, a convenção colectiva prevê a possibilidade de dirigir a queixa à direcção central da empresa.

Se esta última não der resposta no prazo de 7 dias, o sindicato pode requerer, junto do Comissário do Trabalho, que o conflito seja submetido à arbitragem voluntária, em conformidade com as disposições da convenção colectiva. A convenção colectiva prevê que um árbitro seja nomeado pelo empregador, outro pelo sindicato e que ambas as partes nomeiem conjuntamente um terceiro árbitro, que assumirá as funções de presidente. A decisão arbitral é vinculativa e qualquer incumprimento pelas partes será considerado como transgressão. Se o conflito não puder ser resolvido através da arbitragem voluntária, o Comissário do Trabalho deve recomendar a arbitragem obrigatória. Caso uma das partes não fique satisfeita com a decisão resultante da arbitragem obrigatória, pode recorrer ao “High Court”.

O Comissário do Trabalho pode também convocar as partes para uma tentativa de conciliação. Se as partes chegarem a acordo, este é reduzido a escrito e assinado por todos os intervenientes, que ficam reciprocamente vinculados às obrigações dele constantes. Qualquer incumprimento do referido acordo constituirá uma contravenção, e o Comissário do Trabalho pode processar o infractor em conformidade com a Lei sobre Conflitos Colectivos.

Fonte: A. Navamukundan: Wage determination and grievance procedures in the private sector in Malaysia, Sri Lanka and South Korea, disponível em <http://www.gurn.info/topic/wages/index.html#CB>, em 4 de Abril de 2007.

proibição expressa do direito de greve foi revogada pela revisão do Código do Trabalho de 2003. O governo do Chipre revogou a legislação que remetia para o Conselho de Ministros a decisão de proibir greves nos serviços considerados essenciais. Na Libéria, a comissão judiciária e a comissão do trabalho do Senado conseguiram a revogação da legislação que proibia as greves. A Letónia alterou a Lei da Greve, reduzindo o quórum necessário para deliberar sobre o recurso à greve, eliminado assim requisitos prévios que indevidamente criavam obstáculos ao exercício do direito. Na República Checa, a Lei da Negociação Colectiva foi alterada para suprimir a obrigação de indicar os nomes dos trabalhadores que participariam na greve e garantir que, nas votações de acções colectivas, apenas seriam tomados em conta os votos lançados. Na Nigéria, foram revogadas as disposições que sujeitavam a retenção na fonte das cotizações sindicais à inclusão de cláusulas nas convenções colectivas de “proibição de greve” e de “proibição de *lockout*”.

56. A Croácia aprovou alterações à Lei do Trabalho que autorizam as greves de solidariedade, contanto que as greves iniciais a que respeitem sejam legais ou

convocadas por federações ou confederações. Na Nicarágua, foram aprovadas alterações legislativas com vista a permitir às confederações organizar acções colectivas.

57. No Peru, uma nova lei suprimiu a arbitragem obrigatória e revogou as disposições que proibiam as greves nos “serviços públicos essenciais”. No Mali, está em curso um processo de revisão da legislação com vista a revogar as disposições que permitem ao Ministério do Trabalho impor a arbitragem para pôr fim a greves nos casos em que o conflito “possa comprometer o funcionamento normal da economia nacional ou envolver um sector vital”.

A capacidade das administrações do trabalho

58. Os governos têm um papel fundamental na protecção da liberdade sindical e na criação de condições favoráveis à negociação colectiva. É indispensável que resolvam as carências e os problemas identificados nos processos formais da OIT, de forma a garantir o respeito desses direitos. A vontade política é essencial para a aprovação e aplicação de legislação adequada, sendo também indispensável para a

Caixa 1.8
A OIE e o CFA

Há vários anos que a Organização Internacional de Empregadores (OIE) expõe a sua posição e as suas actividades relativamente à Declaração da OIT de 1998 e respectivo Acompanhamento numa comunicação que é reproduzida na Análise dos Relatórios Anuais apresentada ao Conselho de Administração do BIT, anualmente, no mês de Março. Os seguintes excertos referem-se às iniciativas da OIE no âmbito da liberdade sindical e do reconhecimento efectivo do direito de negociação colectiva:

“O nosso principal compromisso em relação à liberdade sindical continua a ser o Comité da Liberdade Sindical (CFA). A OIE trabalha em estreita colaboração com os membros empregadores do CFA para garantir que o trabalho do Comité continue a ser relevante para os empregadores”.

“A OIE teve uma participação activa na elaboração do documento do BIT intitulado “As organizações patronais e os mecanismos de controlo da OIT”, publicado em 2006, que visa fornecer aos empregadores informações práticas sobre a forma como o CFA pode servir os seus interesses. No âmbito das actividades de acompanhamento, a OIE participou activamente num seminário sub-regional realizado no Panamá, no início de 2006. Também a Federação Empresarial da Ucrânia organizou um seminário sobre liberdade sindical em colaboração com o Centro de Formação Internacional da OIT em Turim, o Departamento de Normas da BIT e a OIE.

Fonte: Declaração da OIE reproduzida no documento GB.298/3, Mar. 2007.

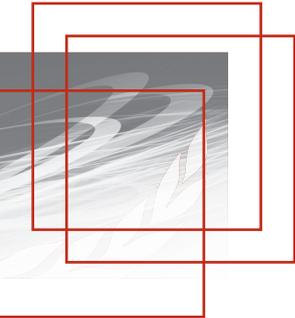
ratificação e implementação das convenções n.os 87 e 98. Todavia, os governos devem dispor igualmente da capacidade administrativa e técnica necessária para defender estes princípios. Em muitos países, as administrações do trabalho não conseguem influenciar as políticas económicas e sociais susceptíveis de terem um impacto directo nos quadros da negociação colectiva. Administrações do trabalho fortes e eficazes são fundamentais para promover a negociação colectiva.

59. O papel dos governos não termina com a formulação de legislação, embora esta continue a ser a sua maior preocupação, na medida em que o quadro legal tende a mudar com o tempo. Por exemplo, a Lei dos Sindicatos adoptada pelo Japão, em 1949, já foi sujeita a 28 revisões. Os governos podem ainda criar condições favoráveis à negociação colectiva através da adopção de medidas que a promovam, bem como de políticas e estruturas que a facilitem e apoiem, as quais deveriam incluir instituições e mecanismos eficazes para prevenir e resolver conflitos de trabalho. Serviços de informação, como bases de dados públicas sobre todas as convenções celebradas, podem também ser úteis.

60. Neste capítulo foram descritos diversos elementos essenciais para criar e manter condições conducentes à promoção da liberdade sindical e à negociação colectiva. Uma legislação adequada e quadros administrativos que permitam aplicar a lei

e favoreçam o livre exercício destes direitos e princípios são particularmente importantes. Apesar da existência de alguns sinais encorajadores de progresso, o capítulo também salienta áreas que requerem uma atenção acrescida. No capítulo seguinte abordam-se algumas questões do contexto geral que têm impacto no exercício destes princípios e direitos.





Capítulo II

Novos desenvolvimentos com incidência na negociação colectiva

61. Para poder traçar um retrato mais dinâmico da liberdade sindical e da negociação colectiva, o presente Relatório deve olhar para além dos mecanismos formais e avaliar o contexto em que estes direitos são exercidos. O presente capítulo fornece uma panorâmica das principais tendências e dos novos desenvolvimentos neste domínio. Aborda as vantagens da liberdade sindical e da negociação colectiva na actual economia globalizada, actualizando alguns argumentos já referidos no último Relatório Global sobre este tema, e dá conta dos problemas que algumas formas de emprego colocam à negociação colectiva. Também apresenta alguns dados sobre os níveis a que se processam as negociações e os temas que abordam, analisando ainda o papel complementar que podem ter outras formas de diálogo social.

A globalização

62. A globalização provocou transformações profundas no mundo do trabalho. Implicou mudanças estruturais e tecnológicas e intensificou a concorrência mundial. Os seus efeitos continuam a fazer-se sentir nos processos e nos conteúdos da negociação colectiva e nas relações de força entre os diversos actores. Os sistemas de negociação colectiva enfrentam novas dificuldades, apesar de ser inteiramente reconhecida a sua importância como forma de cooperação entre os trabalhadores e os empregadores tendo em vista a prosperidade económica e a segurança do emprego.

63. A liberalização comercial e financeira conduziu a uma maior concorrência directa entre bens e serviços produzidos nos diversos países em condições de trabalho diferentes. Uma redução significativa dos custos

de transporte e comunicações, associada a uma mais fácil circulação de capitais e mercadorias, aumentou as oportunidades de negócio, mas também intensificou as pressões da concorrência sobre as empresas. As novas estratégias de negociação atribuem uma grande importância à eficiência e à produtividade. Por outro lado, os empregadores e os trabalhadores vêem-se confrontados com incertezas crescentes. A negociação colectiva é a ferramenta indicada para responder a tais preocupações porque pode ser aplicada em diferentes situações e em conjunturas económicas variáveis.

64. A liberdade sindical e a negociação colectiva têm estado em foco no debate sobre a relação entre as normas do trabalho e a globalização. Os efeitos da liberalização e da intensificação do comércio internacional, do investimento directo estrangeiro (IDE) e de outros aspectos da globalização sobre o respeito da liberdade sindical e da negociação colectiva e, inversamente, os efeitos que um maior respeito desses direitos pode ter sobre o desempenho económico, a competitividade e o crescimento têm sido objecto de vários estudos e debates.

65. A liberdade sindical e o direito de negociação colectiva podem ser classificados como “direitos cívicos”, por serem parte integrante das liberdades civis e da democracia. Estudos empíricos também revelam que existe uma relação estreita entre a democracia e o respeito destes direitos.¹ Negar estes direitos é negar os direitos democráticos. Se é essencial defender a liberdade sindical e o direito de negociação colectiva com base em princípios éticos, é igualmente importante reflectir sobre as causas e as consequências do respeito desses direitos. Este ponto é bem colocado de uma maneira geral, no que se refere aos direitos humanos, por Amartya Sen, galardoado com o Prémio Nobel da Economia em 1998.²

1. M. Rodwan Abouhard e D. Cingranelli: *Human rights and structural adjustment* (Cambridge, Cambridge University Press, 2007).
2. A. Sen: “Legal rights and moral rights: Old questions and new problems”, in *Ratio Juris* 9(2), 1996, pp. 153–167.

66. Os debates sobre a relação entre liberdade sindical, negociação colectiva e globalização tem tido tendência a centrar-se nas repercussões desses direitos nos custos do trabalho. Outras repercussões, apesar de menos estudadas, não são, porém, menos reais. Nestas incluem-se, nomeadamente, a estabilidade social e a melhoria do desempenho económico. Já foi referido que o reforço da liberdade sindical e do direito de negociação colectiva pode agravar os custos do trabalho (salários e encargos extra-salariais), mas que pode também contribuir para um aumento da produtividade. Este e outros aspectos, como os efeitos da negociação colectiva no emprego, no crescimento e na redução da pobreza, necessitam de estudos mais aprofundados.

67. Os efeitos do exercício destes direitos, excluindo os que se prendem com os custos do trabalho, podem assumir uma importância considerável na promoção da competitividade a nível mundial, ainda que sejam mais difíceis de avaliar. O reforço da democracia, da liberdade sindical e do direito de negociação colectiva pode contribuir para uma maior estabilidade económica e social, propícia à melhoria da competitividade global e do desempenho económico. Um importante estudo transnacional³, realizado há dez anos, já apresentava evidências empíricas de que as democracias têm, a longo prazo, taxas de crescimento mais previsíveis; promovem uma maior estabilidade em termos de desempenho económico; e conseguem lidar mais eficazmente com os impactos adversos do que os regimes autoritários.

68. Nesta ordem de ideias, se num determinado país analisarmos a correlação entre, por um lado, os indicadores qualitativos da democracia, da liberdade sindical e do direito de negociação colectiva e, por outro, os índices de risco de crédito, verificamos que democracias fortes, liberdade sindical e negociação colectiva estão associadas a um menor risco de crédito, podendo também contribuir para um melhor

desempenho económico e uma maior competitividade.⁴ Joseph Stiglitz, também distinguido com o Prémio Nobel da Economia, defende o impacto positivo da liberdade sindical e do direito de negociação colectiva: “Processos abertos, transparentes e participativos são elementos importantes das transformações necessárias ao desenvolvimento – importantes para o desenvolvimento económico sustentável e o desenvolvimento social, que deveria ser considerado como um fim em si mesmo e como um meio de acelerar o crescimento económico.”⁵

69. Graças à sua contribuição para a estabilidade política e social, a liberdade sindical e a negociação colectiva podem atrair mais investimento directo estrangeiro (IDE) e contribuir para o aumento das exportações. Estudos sobre os efeitos da liberdade sindical, do direito de negociação colectiva e da democracia sobre o IDE revelam que o reforço destes direitos está associado a um maior IDE.⁶ Estes resultados foram confirmados num estudo que abrangeu a América Latina e as Caraíbas⁷ e ainda noutro que avaliou uma amostra maior de países.⁸ No que se refere ao impacto do reforço destes direitos sobre os salários, os efeitos microeconómicos podem ser compensados pelos efeitos macroeconómicos na medida em que salários mais elevados estimulam a procura global (o chamado “crescimento induzido pelos salários”), contribuindo assim para o crescimento económico e a criação de um maior número de postos de trabalho no sector formal.

70. Foram realizados vários estudos sobre as repercussões no comércio.⁹ Um estudo recente avalia os efeitos da liberdade sindical, do direito de negociação colectiva e da democracia sobre as exportações, usando diferentes classificações dos sectores em função da intensidade da mão-de-obra.¹⁰ O referido estudo inclui dados sobre 162 países e utiliza um conjunto de indicadores relativos à liberdade sindical, ao

3. D. Rodrik: Democracy and economic performance (Harvard University, 1997) pp. 2–3.

4. D. Kucera: The effects of core worker rights on labour costs and foreign direct investment: Evaluating the “conventional wisdom”, Documento de discussão DP/130/200, Instituto Internacional de Estudos Sociais, Documento de trabalho nº. 130, 2001.

5. J. Stiglitz: “Participation and development: Perspectives from the comprehensive development paradigm”, in *Review of development economics*, Vol. 6, n.º 1, 2002, pp. 163–182. Os “processos” que Stiglitz refere são muito semelhantes à definição que Portes dá dos “direitos cívicos”. Estes incluem o reforço da sociedade civil, nomeadamente dos sindicatos. Stiglitz define o “desenvolvimento social” como “a capacidade de uma sociedade resolver pacificamente os conflitos e amigavelmente encontrar soluções para as causas de preocupação comuns quando há divergência de interesses”.

6. M. Busse: “Do transnational corporations care about labor standards?”, in *Journal of Developing Areas* Vol. 36, n.º 2, 2003, pp. 39–58; e M. Busse: “Transnational corporations and repression of political rights and civil liberties: An empirical analysis”, in *Kyklos*, Vol. 57, n.º 1, 2004, pp. 45–65.

7. C. Daude, J. Mazza and A. Morrison: Core labor standards and foreign direct investment in Latin America and the Caribbean: Does lax enforcement of labor standards attract investors?, Documento do Banco Interamericano de Desenvolvimento, 2003.

8. D. Kucera: “Core labour standards and foreign direct investment”, in D. Brown e R. Stern (eds): *The WTO and labor and employment* (Cheltenham, Edward Elgar, 2007).

9. Ver estudios exhaustivos sobre el tema en D. Brown: «International Trade and Core Labour Standards: A Survey of the Recent Literature», en *Labour Market and Social Policy – Occasional Papers* núm. 43, OCDE, 2000, y en W. Sengenberger: *Globalization and Social Progress: The Role and Impact of International Labour Standards*, Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2005.

10. D. Kucera, y R. Sarna: «Trade Union Rights, Democracy, and Exports: A Gravity Model Approach», en *Review of International Economics*, vol. 14, núm. 5, 2006, págs. 859 a 882.

direito de negociação colectiva e à democracia. Os autores verificaram que existe uma relação estreita entre o reforço da liberdade sindical e do direito de negociação colectiva e o aumento das exportações de produtos manufacturados, e entre uma democracia mais sólida e o aumento das exportações totais, das exportações de produtos manufacturados e das exportações de produtos manufacturados de mão-de-obra intensiva.

71. Em resumo, os estudos referidos não mostram qualquer evidência sólida de que a liberdade sindical e o direito de negociação colectiva são prejudiciais à competitividade global de um país. Com efeito, as evidências, de uma forma geral, tendem a indicar o contrário.

Mudanças estruturais no emprego

72. As mudanças estruturais no emprego, em particular as resultantes da privatização e reestruturação das empresas, do uso novas tecnologias, da externalização de serviços e do desenvolvimento de cadeias de produção, bem como dos novos tipos de relações de trabalho, são factores importantes do contexto que afectam o exercício dos princípios e direitos de liberdade sindical e negociação colectiva.

73. A privatização e a desregulamentação ocorreram principalmente nos sectores das telecomunicações, transportes e serviços financeiros. Privatizações importantes tiveram igualmente lugar nas empresas de serviços públicos, na saúde e na educação. Estão também em curso importantes desregulamentações nos serviços postais. Até há bem pouco tempo, em muitos países, o Estado era o único empregador dos trabalhadores dos serviços públicos, mas o papel do sector privado no fornecimento de serviços públicos tem vindo a assumir uma importância cada vez maior.¹¹ Em regra, registou-se uma redução dos postos de trabalho em todos os sectores como consequência da privatização e desregulamentação dos serviços. Na América do Sul, algumas empresas do sector dos hidrocarbonetos começaram recentemente a ser reintegradas no sector público. O impacto desta evolução sobre as relações de trabalho e a representação dos trabalhadores não foi ainda analisado.

74. Em muitos países, a proporção de trabalhadores cujas condições de trabalho ou remuneração estão abrangidas por convenções colectivas continua a ser mais elevada nas empresas do sector público do que no sector privado; seria, portanto, lógico esperar que a privatização tivesse alguma influência sobre a taxa de cobertura das convenções colectivas. Acresce que nos sectores manufactureiro e da construção, esta taxa continua a ser elevada, em parte devido aos mecanismos de extensão, quando existem.¹² O número de convenções colectivas é mais baixo nas pequenas e médias empresas.

75. A reestruturação das empresas é uma questão que está estreitamente associada às mudanças estruturais no emprego. Um número crescente de queixas apresentadas aos órgãos de controlo da OIT respeitam cada vez mais a despedimentos massivos resultantes da reestruturação de empresas privadas ou públicas e, nalguns casos, do seu encerramento e subsequente reabertura como novas entidades jurídicas, que contratam os antigos trabalhadores que não eram sindicalizados ou os que o sendo aceitam renunciar à sua filiação sindical. Encontramos situações semelhantes no que se refere a subcontratações acompanhadas de despedimentos de dirigentes sindicais ou de trabalhadores sindicalizados e a reformas obrigatórias, impostas na sequência de actividades sindicais legítimas. Estas queixas provêm principalmente de países da América do Sul e da Ásia. Os órgãos de controlo da OIT têm salientado que os trabalhadores devem poder exercer livremente os seus direitos sindicais durante qualquer processo de reestruturação e nas entidades reestruturadas, e que a reestruturação, a subcontratação e a reforma obrigatória não devem servir de pretexto para actos de discriminação anti-sindical.

76. Embora algumas indústrias antigas estagnem, novas indústrias e novos sectores de actividade económica florescem, como é o caso das TI, e a negociação colectiva deve adaptar-se a estas realidades. Nalguns casos, a negociação colectiva poderá ter de ser organizada numa base mais restrita e mais inovadora, e ter lugar com maior frequência nas indústrias dinâmicas e nas empresas do sector privado.

77. As mudanças na organização da produção e nas relações comerciais traduzem-se num aumento

11. Como o BIT salientou no *Practical guide for strengthening social dialogue in public service reform* (Genebra, 2005): “Quer sejam fornecidos por entidades públicas ou privadas, os serviços como a saúde, educação, água, electricidade, gás, serviços postais, telecomunicações, transportes, polícia e bombeiros são considerados serviços públicos porque são fornecidos para garantir o bem-estar dos cidadãos e promover o desenvolvimento da sociedade em geral.”

12. J. Ishikawa e S. Lawrence: *Trade union membership and collective bargaining coverage: Statistical concepts, methods and findings*, Documento de Trabalho, Genebra, BIT, 2005, p. 28.

da subcontratação, do número de joint-ventures e da externalização internacional de serviços. Nalgumas destas situações podem não estar reunidas todas as condições indispensáveis à negociação colectiva. Por exemplo, os trabalhadores podem não ter acesso directo do lado do empregador aos verdadeiros decisores, ou podem não dispor de toda a informação necessária à realização de negociações genuínas.

78. O trabalho atípico, o trabalho temporário e as relações de trabalho flexíveis têm repercussões na negociação colectiva. Nalguns casos, devido à multiplicidade das relações contratuais, pode ser difícil identificar o verdadeiro empregador, ou os trabalhadores podem não ser reconhecidos como pertencendo à mesma unidade de negociação. A precariedade ou a mudança de um emprego regular para outro tipo de emprego está a deixar marcas. A organização desses trabalhadores coloca dificuldades práticas porque muitos deles estão empregados em pequenas e médias empresas, onde é difícil chegar, o que tem como resultado uma baixa taxa da sua cobertura pelas convenções colectivas.

79. O efeito que este tipo de relações de trabalho pode ter no exercício do direito de organização é visto como um desafio em constante evolução. Os órgãos de controlo da OIT recebem um número cada vez maior de queixas por alegada violação do direito de organização de trabalhadores cujo estatuto de trabalhador não é reconhecido. Nestes casos, os trabalhadores podem ser privados dos meios para defenderem colectivamente os seus interesses profissionais. As queixas referem-se ao recurso a relações de trabalho dissimuladas por parte de empregadores com o objectivo de privar os trabalhadores dos seus direitos sindicais. Isto pode ocorrer, nomeadamente, através da constituição de cooperativas, ou da celebração de contratos de prestação de serviços ao abrigo da lei civil ou comercial.

80. Este problema tem sido referido por diversas vezes relativamente a alguns países da América do Sul, como a Bolívia, Chile, Colômbia, Salvador e Guatemala. No caso da Colômbia, os órgãos de controlo da OIT registaram com preocupação o aumento considerável de queixas tendo como objecto o recurso à constituição de cooperativas, ou à celebração de contratos de subcontratação e de contratos afins ao abrigo da lei civil ou comercial com o intuito de dissimular as relações de trabalho e impedir a sindicalização dos trabalhadores. Registaram ainda a existência de “acordos” colectivos com trabalha-

dores não sindicalizados e as suas repercussões nos sindicatos e na negociação colectiva nesse país.

81. Alguns sindicatos, contudo, têm conseguido organizar esses trabalhadores e representá-los nas negociações. Em Julho de 2007, a federação de trabalhadores subcontratados pela CODELCO, a maior empresa de cobre do Chile, conseguiu negociar melhores condições de remuneração e de trabalho para os seus membros. Na Argentina, os sindicatos da metalurgia organizam os trabalhadores contratados a prazo da mesma forma que os outros membros e representam-nos igualmente nas negociações.¹³

82. Os órgãos de controlo da OIT têm insistentemente salientado que todos os trabalhadores, sem distinção, independentemente do seu estatuto jurídico, sejam trabalhadores independentes, trabalhadores com funções de direcção, ou trabalhadores de cooperativas, têm o direito de constituírem organizações da sua escolha, assim como de nelas se filiarem. Isto é ainda mais importante no caso das categorias de trabalhadores mais vulneráveis para quem o livre exercício do direito de organização é uma forma de saírem da marginalização e da pobreza.

13. H. Sanchez: El enfoque de ORIT sobre autorreforma sindical y economía informal, comunicação apresentada no Fórum da OIT sobre o Trabalho Digno para uma Globalização Justa, (Lisboa, 31 de Outubro–2 de Novembro de 2007).

Níveis de negociação colectiva

83. A negociação colectiva pode ter lugar em quadros e a níveis diferentes consoante os países. Nalguns países existem sistemas nos quais os níveis de negociação (intersectorial, sectorial, empresa) estão interligados. Outras formas de negociação, como as consultas tripartidas a nível nacional ou os acordos de empresa (como os dos Conselhos de Empresa Europeus (CEE) ou entidades similares), estão frequentemente associados à negociação colectiva.

84. A negociação sectorial, que visa uniformizar as condições de emprego num dado sector, pode ter diversos modelos. Pode ser definida de forma geral ou restrita, em termos das actividades visadas, e pode ter lugar segundo subunidades territoriais ou a nível nacional. As convenções colectivas sectoriais podem contribuir para a estabilidade nas condições de trabalho e para pôr em pé de igualdade as empresas de um mesmo sector. De uma forma geral, estas convenções definem as condições de trabalho mínimas susceptíveis de serem melhoradas ou adaptadas em negociações posteriores, realizadas ao nível da empresa ou do estabelecimento.

85. As características sectoriais reflectem-se na estrutura de muitas organizações de empregadores e de trabalhadores e no facto de muitas convenções colectivas serem adoptadas de acordo com as linhas sectoriais.¹⁴ Alguns países, nomeadamente os Estados-Membros da União Europeia, têm estruturas de diálogo sectoriais, enquanto outros não. Quando existem, as negociações sectoriais podem limitar-se às questões salariais. Na Áustria, por exemplo, os parceiros sociais do sector da metalurgia celebraram uma convenção colectiva, em 2006, abrangendo 180.000 trabalhadores. Essa convenção previa um aumento salarial de 2,6% e um prémio suplementar em função dos lucros de cada empresa.¹⁵

86. Nalguns países, como a França, foram feitas recentemente tentativas no plano legislativo para alargar o papel dos acordos celebrados ao nível da empresa. A Europa Ocidental e os países nórdicos continuam, conforme a tradição, a negociar convenções colectivas sectoriais, enquanto que no Japão, Estados Unidos, Reino Unido e Europa Central, a negociação colectiva realiza-se essencialmente ao nível da empresa. Na Alemanha, no quadro das convenções colectivas sectoriais, alguns sindicatos negociaram autonomamente acordos para prevenir deslocalizações ou o encerramento de empresas. Por outro lado, algumas

grandes empresas multinacionais aceitaram disposições que vão além das previstas nas convenções sectoriais. No entanto, estes são casos excepcionais, uma vez que a negociação colectiva sectorial continua a ser a norma na Alemanha.

87. O nível a que se processa a negociação colectiva (sectorial, empresa) pode variar em função da vontade das partes e do grau de consenso obtido sobre as matérias a negociar a cada nível. Na realidade, coexistem várias tendências diferentes, por vezes até num mesmo país. Neste quadro é visível a tendência para a coordenação da negociação. No entanto, a questão da determinação do nível a que se processa a negociação, à semelhança de muitos outros aspectos das relações industriais, continua a ser resolvida de forma específica em cada país em função do respectivo desenvolvimento económico e social.

Alargamento dos temas abordados no quadro da negociação colectiva

88. Ao longo dos anos, a negociação colectiva tem vindo a abordar uma série cada vez mais alargada de temas. Consoante os países, pode incluir temas tão diversos como remunerações, duração do trabalho, organização do trabalho, recrutamento, reestruturação, segurança e saúde, formação e educação (incluindo a formação ao longo da vida). Os temas da igualdade entre mulheres e homens, da não discriminação e da família (por exemplo, a licença parental) têm também sido tópicos das negociações. As convenções colectivas são igualmente utilizadas para institucionalizar processos de recurso e modos de resolução de conflitos e de prevenção de greves. Contudo, os salários e a duração do trabalho continuam a ser na maioria dos casos as principais matérias.

89. As matérias abordadas no quadro da negociação colectiva reflectem as mudanças do mercado de trabalho. Novas matérias, como o teletrabalho, as relações de emprego, a protecção dos dados pessoais e os mecanismos alternativos de resolução de conflitos, são analisadas nalguns países. Entre os novos temas abordados, contam-se a falência, a igualdade, o desenvolvimento da carreira, o tempo de lazer, as indemnizações, os sistemas de avaliação, os incentivos salariais, como os prémios de desempenho, a licença para assistência à família, os regimes de pensões, a partilha de lucros e a formação contínua. A negociação colectiva pode ainda incidir sobre o assédio, o

14. ILO: Future orientation of the Sectoral Activities Programme and proposals for activities in 2008–09, Conselho de Administração, 298.ª Sessão, Genebra, Março de 2007, GB.298/STM/1.

15. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/11/articles/at0611019i.html>

Caixa 2.1**Coordenação entre os diferentes níveis de negociação**

A negociação colectiva processa-se a diferentes níveis. É cada vez mais reconhecido que uma coordenação eficaz entre os diversos níveis e em cada um desses níveis é essencial para garantir a eficiência e a equidade dos sistemas de negociação colectiva. A coordenação promove um ambiente económico mais previsível e mais estável, contribui para concorrência leal, pode aumentar a produtividade global da economia e, por último, mas não menos importante, reduzir os custos da negociação. A coordenação da negociação pode ainda evitar o aparecimento de pressões salariais inflacionistas. Uma tal coordenação pode ser estabelecida não só através da criação de uma relação hierárquica entre os diferentes níveis de negociação existentes, mas também através da celebração de acordos menos formais, como directrizes políticas estabelecidas pelas organizações de empregadores e de trabalhadores de topo, da definição dos resultados “tipo” pelas grandes empresas e/ou a organização de campanhas de negociação coordenadas.

As relações entre os níveis de negociação não são estáticas, tendo vindo ao longo dos anos a adaptar-se às necessidades dos parceiros sociais. Enquanto cada conjunto de acordos nacionais pode ser muito diferente, cada nível de negociação tem a sua especificidade e um papel potencial.

Em muitos países, as negociações realizadas para o conjunto da economia e a nível sectorial estabelecem, para os níveis inferiores, o quadro geral das políticas e das questões abordadas, questões que, se assim não fosse, não poderiam ser analisadas eficazmente no quadro dos acordos celebrados empresa a empresa. Nos últimos 20 anos, as negociações a nível nacional multiplicaram-se, demonstrando que a “concertação social conheceu um renascimento surpreendente e generalizado”, principalmente na Europa, onde esteve essencialmente associada à introdução da moeda única europeia e ao alargamento da União Europeia. Na Ásia, a concertação ao nível nacional contribuiu para ultrapassar grande parte dos problemas resultantes da crise financeira de 1999. Na América Latina, encontram-se exemplos positivos de diálogo social nacional sobre as principais questões económicas e sociais. Também em África, foram negociados pactos sociais nacionais para sair de uma grave crise civil, muitos dos quais forneceram uma base sólida para a instauração da democracia e a reconstrução económica e social.

Alguns consideram que uma descentralização em grande escala da negociação colectiva (ou mesmo a individualização da negociação) teria efeitos económicos benéficos. Mas esta posição parece ser ainda marginal. Com efeito, um estudo realizado pelo Banco Mundial, em 2002, sobre a negociação colectiva sugere que “... há razões para acreditar que um sistema de negociações salariais centralizado, baseado em sindicatos, poderá ser menos oneroso para a sociedade do que um sistema de negociação individual, quer em termos de custos de transacção quer em custos de conflitos”. O mesmo estudo refere que os sistemas de coordenação parecem “promover uma resposta mais rápida e mais eficaz aos impactos adversos”.

Esta conclusão confirma a validade da Recomendação (n.º163) da OIT, que encoraja a coordenação entre os diferentes níveis de negociação colectiva, e reforça a ideia de que a negociação realizada ao nível nacional e sectorial pode ser a única forma dos trabalhadores em situações com um elevado índice de rotatividade ou de trabalho precário ou temporário, poderem efectivamente exercer os seus direitos de negociação colectiva.

Fonte: BIT: *Collective bargaining and the Decent Work Agenda*, GB.300/ESP/1, Genebra, Nov. 2007.

controlo da representatividade dos sindicatos e a reestruturação de empresas. No Canadá, por exemplo, onde a percentagem de população idosa é elevada, têm assumido cada vez mais importância na negociação a cobertura médica e a segurança das pensões.

90. Nos últimos anos, o âmbito de acção das negociações também se alargou em virtude do aumento do número de iniciativas bipartidas e tripartidas visando a definição de políticas de emprego e formação. As disposições das convenções colectivas relativas à formação constituem geralmente uma base sólida

para a definição das responsabilidades, o estabelecimento de diferentes tipos de parcerias e a promoção da igualdade na formação. A título de exemplo, refere-se o Acordo Geral sobre Desenvolvimento Tecnológico e Sistemas Informáticos, que é uma convenção colectiva quadro negociada entre a Confederação das Empresas e Indústrias Norueguesas e a Confederação Norueguesa dos Sindicatos.

91. Na Argentina, alguns dos sindicatos mais activos iniciaram negociações com os empregadores para estabelecer programas de formação ao nível sectorial,

nomeadamente no sector da construção civil. No Brasil, surgiram várias iniciativas dos sindicatos para apoiar o sistema de emprego público. Um desses programas, elaborado pelo sindicato dos metalúrgicos, articula cursos de alfabetização com medidas de inserção no mercado de trabalho, encorajando simultaneamente o diálogo com a direcção das fábricas sobre as questões da reestruturação e formação.¹⁶

92. Nalguns países europeus, como a Dinamarca, França, Itália, Países Baixos, Espanha e Suécia, as convenções colectivas sectoriais incluem disposições sobre contratos de trabalho a termo, que definem os limites máximos para a utilização e duração desses contratos, bem como as condições em podem ser utilizados. Nos últimos anos, foram celebradas convenções colectivas sectoriais para as agências de trabalho temporário na Áustria, Bélgica, França, Luxemburgo, Países Baixos, Portugal, Espanha e Suécia. Estas convenções prevêm, em geral, remunerações, condições de trabalho, prestações sociais, direitos de representação e formação.¹⁷

93. Nalguns países, a legislação não estabelece determinadas prestações e protecções para os trabalhadores que são consideradas como garantidas noutros, podendo, assim, ser objecto de negociação colectiva. Em muitos países, questões como o número de dias de férias anuais, ou o tipo e o âmbito dos regimes de protecção na doença e de pensões ou a cobertura dos regimes de pensões complementares, estão estabelecidas na lei e só podem ser negociadas com o objectivo de melhorá-las. Por exemplo, a inclusão de matéria de segurança social nas convenções colectivas visa geralmente garantir uma melhor protecção ou prestações complementares, como uma cobertura médica suplementar, superior à que está prevista na lei para a generalidade dos trabalhadores.

94. As questões relativas à infecção VIH/SIDA passaram também a ser incluídas nas convenções colectivas. Estas questões têm especial relevância para as organizações de empregadores e de trabalhadores de países com elevadas taxas de infecção. Quase três quartos dos 40 milhões de seropositivos são trabalhadores. A epidemia afecta não só os trabalhadores, mas também quem deles depende, como as suas famílias e os seus empregadores.¹⁸ Na África do Sul, a empresa multinacional de extracção de ouro AngloGold celebrou um contrato com os sindicatos depois de um inquérito ter revelado que 30% dos seus

trabalhadores eram seropositivos. Este contrato reconhece a ameaça que representa esta epidemia e estabelece os direitos e as obrigações das partes interessadas (stakeholders), comprometendo-se a AngloGold a ajudar a minimizar as repercussões futuras da doença. Das principais vantagens deste contrato destacam-se o aconselhamento e os testes de despistagem voluntários para os trabalhadores e respectivos parceiros, assim como a criação de uma comissão paritária.¹⁹

95. Um dos temas cada vez mais presentes na negociação colectiva é o dos compromissos que envolvem concessões feitas pelos sindicatos em contrapartida da garantia dos empregadores de que não haverá deslocação da produção e do emprego.²⁰ Podem ser acordadas concessões em termos de aumentos salariais, duração do trabalho e de certas regalias em troca da segurança do emprego. Este tipo de acordos está estreitamente relacionado com os chamados acordos de flexibilidade, que visam evitar despedimentos, e com os pactos para o emprego e a competitividade, podendo incluir uma diversidade de matérias relacionadas com a contenção de custos, a duração do trabalho, a organização do trabalho e a polivalência. As opiniões divergem sobre a conveniência e as consequências de tais instrumentos.

96. O âmbito dos temas abordados no quadro do diálogo social também foi alargado. Em Marrocos, com o apoio de um programa do BIT, as principais partes interessadas (stakeholders) do sector têxtil – o Ministério do Trabalho, o Ministério da Indústria e Comércio e as organizações de trabalhadores e de empregadores – criaram uma comissão tripartida e adoptaram um plano de acção nacional, em 2005, com vista a aumentar a competitividade do sector através do trabalho digno e produtivo. No quadro desta estrutura, foi criada uma comissão bipartida, a única do seu género no país, para, entre outras atribuições, promover o trabalho digno e produtivo e contribuir para a resolução de conflitos. Compete também a esta comissão, nomeadamente, avaliar regularmente os efeitos da globalização e das relações comerciais internacionais no sector, com vista a garantir a sua competitividade numa época em que já não existem restrições comerciais nem quotas. A segunda fase do programa visa, através do reforço das capacidades, com a ajuda do BIT, promover o diálogo social nas empresas a fim de aumentar a produtividade e melhorar as condições de trabalho. Iniciativas

16. BIT: Recent transformations in training and social dialogue in Latin America, Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/hrdr/publ/033.htm>

17. Comissão Europeia: Industrial relations in Europe, Bruxelas, 2004.

18. BIT: "Why AIDS is a workplace issue", Disponível em: <http://www.ilo.org/aids>

19. Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes: How unions can help close the door on HIV, Agenda, n.º 1, 2007.

20. Por exemplo, a Siemens e Daimler-Chrysler (em 2004) e a Thyssen Krupp Steel (em 2006).

semelhantes, também no sector têxtil, foram lançadas no Egipto, Filipinas e Tunísia.

Diálogo bipartido e tripartido

97. A negociação colectiva é o processo através do qual os trabalhadores negociam colectivamente com vista a chegar a um acordo com os empregadores sobre as suas condições de trabalho. No entanto, outras formas de consulta e diálogo, geralmente complementares, podem desenvolver-se paralelamente.

98. Um exemplo de uma tentativa feita a título individual por um empregador de iniciar um diálogo com múltiplos representantes de trabalhadores é o fórum Barclays Africa/sindicatos. Trata-se de um fórum voluntário de sindicatos-empregador que reúne os representantes do Banco Barclays, enquanto empregador, e os sindicatos dos departamentos do Banco de África, do Médio Oriente e do Oceano Índico, regiões que o banco gere como uma só entidade. Este fórum, que se reúne duas vezes por ano, foi criado em 2000 na sequência de um acordo celebrado entre o Banco Barclays e as organizações sindicais filiadas na *Union Network International* (UNI) - Rede Internacional de Sindicatos.

99. Este fórum, que no início reunia sete países e que conta hoje com doze, tem por objectivo informar e consultar os trabalhadores sobre todas as questões do seu interesse. É o primeiro fórum do género que cobre um banco multinacional em África. O Barclays já tinha celebrado acordos de parceria com os sindicatos filiados na UNI, no Reino Unido e nas Caraíbas. Embora, no quadro do fórum, não se possa negociar salários a nível nacional, são abordadas questões pan-africanas do interesse da maioria dos trabalhadores africanos do banco. O fórum, que é regido por estatutos próprios, tem contribuído significativamente para a promoção do diálogo, da transparência, da comunicação com os trabalhadores e para uma abordagem pan-africana da gestão de relações consistentes com os representantes dos trabalhadores.²¹

100. Na Itália, foi criada, por um decreto de 1999, uma Comissão de Negociação Agro-Alimentar. Composta por representantes dos agricultores, das cooperativas, da indústria agro-alimentar, do comércio, dos sindicatos, das associações de consumidores e dos governos regionais, a Comissão foi incumbida

do relançamento do sector agro-alimentar através da modernização das explorações agrícolas, do desenvolvimento de áreas menos desenvolvidas e da criação de emprego. Outro exemplo no domínio da agricultura é fornecido pelos Países Baixos, onde o Conselho Económico e Social criou associações profissionais em 12 subsectores da agricultura e das pescas. Estas associações têm por missão promover o comércio e representar de forma geral os interesses colectivos das empresas e das pessoas envolvidas. Os conselhos de administração destas associações são constituídos por um número igual de representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores.²²

101. As estruturas regionais de diálogo são mais comuns na União Europeia, onde as organizações centrais dos parceiros sociais negociam e celebram acordos-quadro sobre questões específicas que estabelecem princípios gerais a implementar. Um acordo, celebrado em 2004, estabelece um quadro no âmbito do qual os empregadores e os representantes dos trabalhadores podem trabalhar de forma concertada para evitar, identificar e combater o stress no trabalho.²³ Um outro acordo, celebrado em 2007, sobre o assédio e violência no trabalho, visa contribuir para uma maior sensibilização e melhor compreensão deste problema, fornecendo aos empregadores, trabalhadores e seus representantes, a todos os níveis, um quadro de acção para identificar, evitar e gerir problemas de assédio e violência no trabalho.²⁴

102. O diálogo social é também utilizado para facilitar as reformas económicas através da do envolvimento dos parceiros sociais na elaboração de políticas, de modo a torná-las mais aceitáveis no plano político. Além de facilitar a adopção de reformas económicas, muitas vezes acompanhadas de medidas de austeridade,²⁵ o diálogo social pode tirar partido da influência e experiência dos parceiros sociais, por exemplo, no domínio da promoção do emprego.

103. A *Rwenzori Highlands Tea Company*, no Uganda, tem uma comissão paritária constituída por representantes da direcção e dos trabalhadores que se reúne regularmente para discutir a política da empresa nomeadamente em matéria de condições de vida e de trabalho, segurança e saúde, indicadores de produtividade e mudanças previstas. A empresa conseguiu, desta forma, reduzir significativamente o absentismo. Uma vez identificadas as várias razões do absentismo, foi criado um sistema de licenças

21. <http://www.union-network.org/uniafrican.nsf/barclaysafricaunionforum?openpage>

22. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/09/study/tn0509101s.html>

23. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/10/feature/eu0410206f.html>

24. http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/apr/harassment_violence_at_work_en.pdf

25. Por exemplo, na década de 90, no contexto dos critérios de Maastricht, como condição da introdução da moeda única europeia.

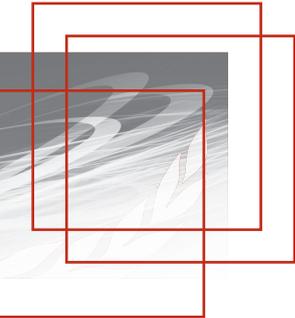
ocasionais. A empresa adoptou ainda medidas para combater o assédio sexual e estabeleceu um processo para a resolução destes casos.²⁶

104. A utilização de diversas estruturas de diálogo e de iniciativas inovadoras abre muitas possibilidades. Contudo, depende inevitavelmente da existência dos

direitos de liberdade sindical e de negociação colectiva. A liberdade sindical é uma condição prévia para qualquer tipo de representação colectiva e para que possa existir um verdadeiro empenhamento no diálogo social bipartido ou tripartido.

26. T. Fashoyin, A. Herbert, P. Pinoargote: Uganda – Multinational enterprises in the plantation sector: Labour relations, employment, working conditions and welfare facilities, BIT, Genebra, 2004.





Capítulo III

Instituições e iniciativas internacionais

105. A crescente integração das economias abertas veio dar um novo ímpeto aos esforços desenvolvidos, no plano internacional, pelos actores governamentais e não-governamentais para promover a liberdade sindical e o direito de negociação colectiva. Os actores a nível internacional, nomeadamente as organizações internacionais de empregadores e de trabalhadores têm tomado medidas com vista a reforçar a sua eficácia. As iniciativas bilaterais e multilaterais adoptadas pelos governos para promover a liberdade sindical e o direito de negociação colectiva têm-se multiplicado. É ainda de salientar a existência de iniciativas privadas, desde os códigos de conduta das empresas aos acordos-quadro internacionais (AQI). Estes são os temas analisados no presente capítulo.

Organizações internacionais de empregadores e de trabalhadores

Criação de uma Confederação Sindical Internacional (CSI)

106. A criação da Confederação Sindical Internacional (CSI)^{N.T.}, em Viena, a 1 de Novembro de 2006, pôs fim à divisão que caracterizava o movimento sindical internacional há mais de um século. Apesar de algumas organizações nacionais terem optado por ficar fora desta nova estrutura, 304 sindicatos de 153 países e territórios, representando 168 milhões de trabalhadores, filiaram-se na CSI aquando da sua fundação, o que permitiu alcançar a unidade entre organizações cujas relações tinham sido marcadas historicamente por posições

divergentes entre reformistas e radicais, bem como por clivagens confessionais.

107. A Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (CISL) e a Confederação Mundial do Trabalho (CMT) foram dissolvidas antes da constituição da CSI. Outras organizações sindicais nacionais, que anteriormente não estavam filiadas num organismo global, aderiram à CSI na qualidade de membros fundadores. Com a criação da nova confederação visou-se essencialmente consolidar a unidade do movimento sindical e proporcionar aos trabalhadores de todo o mundo a oportunidade de melhor fazerem ouvir a sua voz. A nova organização comprometeu-se, nos seus estatutos e programa, a apoiar a OIT na promoção de um trabalho digno para todos e de uma globalização justa.

108. A CSI tem o estatuto de observador no Conselho Económico e Social das Nações Unidas e assegura nomeadamente o secretariado do grupo de trabalhadores da OIT. A unificação das organizações regionais da CISL e da CMT para a África, Américas e a região Ásia-Pacífico começou depois da fusão das duas organizações. Um acordo entre a CSI, a Federação Sindical Internacional (FSI) e a Comissão Sindical Consultiva junto da OCDE (CSC) criou um conselho com a missão de promover a defesa dos interesses dos sindicatos em todo o mundo.

109. Na sua comunicação aos delegados do Congresso de Viena, que fundou a CSI, o Director-Geral do BIT referiu que a promoção e a protecção da liberdade sindical é um dos cinco principais domínios de acção em que a CSI e a OIT podem colaborar com o objectivo de promover um trabalho digno e uma globalização justa. O Director-Geral definiu

N.T. Em Inglês ITUC - *International Trade Union Confederation*.

ainda os restantes quatro principais domínios desta colaboração: empreender as acções necessárias para que o crescimento mundial crie emprego; reforçar o sistema normativo da OIT para adaptá-lo às novas formas de produção; reforçar o tripartismo e o diálogo social; e liderar um movimento mundial que reúna todos os que partilham o objectivo do trabalho digno.

110. A constituição da nova confederação foi também saudada pela Organização Internacional de Empregadores (OIE) que, num comunicado à imprensa, referiu que a nova organização contribuirá para reforçar a voz do movimento sindical e constituirá no futuro para a OIE, um interlocutor único ao nível internacional.

Reforço da coordenação internacional entre os empregadores

111. Constituída em 1920, a Organização Internacional de Empregadores (OIE) representa os interesses das empresas nos domínios do trabalho e da política social, a nível internacional, e reúne mais de 140 organizações nacionais de empregadores de 138 países.¹

112. O actual contexto de crescente integração regional tem favorecido o desenvolvimento de organizações regionais de empregadores e contribuído para reforçar a sua colaboração com a OIE. Na Europa, a *BUSINESSEUROPE* – antiga *UNICE* – continua a ser um parceiro importante da OIE no debate sobre as grandes questões políticas da Europa e do mundo. Nas Américas, a OIE desenvolve as suas actividades por intermédio da Comissão Empresarial de Assessoria Técnica em Assuntos Laborais (CEATAL) da Organização de Estados Americanos (OEA). As relações da OIE com as organizações de empregadores asiáticas e africanas, a Confederação dos Empregadores da Ásia-Pacífico (CEAP) e a Confederação Pan-Africana dos Empregadores (CPE) foram também reforçadas. A OIE colabora ainda com diversas organizações subregionais, no quadro de iniciativas conjuntas.

113. Nos últimos anos, a OIE tem colaborado estreitamente com as organizações sectoriais de empregadores em diversas questões, nomeadamente nas que respeitam ao Programa de Actividades Sectoriais do BIT. Este programa inclui actualmente planos de acção nos seguintes sectores: agricultura; construção;

educação; hotelaria, restauração e turismo; têxtil, vestuário e calçado. Programas nacionais relevantes para estes sectores, bem como três novos programas de acção relativos respectivamente aos serviços de saúde, aos serviços públicos e às telecomunicações, estão a ser elaborados com a colaboração da OIE e dos seus membros.

114. Um grande número de organizações sectoriais internacionais tem colaborado com a OIE nos últimos anos: *Airline Personnel Directors Conference (APDC)*; *Assembly of Employers' Organizations in the European Food and Drink Industry (AEFD)*; *Confederação Internacional das Associações das Construtoras (CICA)*; *Conselho dos Empresários Europeus das Indústrias da Metalurgia, Engenharia e Novas Tecnologias (CEEMET)*; *EuroCommerce*; *Conselho Europeu das Federações da Indústria Química (CEFIC)*; *Food Manufacturers' Industrial Group (FMIG)*; *Comité Internacional das Relações Laborais dos Empresários da Indústria Química (LRC)*; *Fundação da Iniciativa Internacional do Cacau (ICI)*; *Confederação Internacional das Empresas de Trabalho Temporário (CIETT)*; *Conselho Internacional das Minas e Metais (ICMM)*; *Associação Internacional da Hotelaria e Restauração (IHRA)*; *Instituto Internacional do Ferro e do Aço (IISI)*; *União Internacional dos Transportes Rodoviários (IRU)*; e a *Federação Internacional dos Armadores (ISF)*. A OIE faculta informação e experiência sobre questões laborais e sociais às organizações de empregadores, e fornece conselhos e orientações aos seus membros sobre a resolução dos problemas com que se confrontam.

Federações Sindicais Internacionais (FSI)

115. Os sindicatos de todo o mundo há muito que se esforçam por se afirmar através da colaboração internacional, nomeadamente da colaboração com outros sindicatos do mesmo sector ou profissão. Tendo em vista esta colaboração, foram constituídas, em 2002, as Federações Sindicais Internacionais (FSI), que reúnem, ao nível internacional, os sindicatos nacionais e regionais que agrupam os trabalhadores por sector, profissão ou categoria profissional. A criação das FSI implicou, em muitos casos, a fusão dos antigos secretariados profissionais internacionais e de outras organizações sectoriais. Vide lista de FSI no Quadro 3.1.

1. Para mais informações sobre a OIE, consulte o site da organização: <http://www.ioe-emp.org/>, relatórios anuais da OIE dos últimos quatro anos e o artigo de J. Dejardin: "The IOE" in *Bulletin of comparative labour relations (Kluwer Law International)*, n.º 55 (2005), pp. 103–106.

Caixa 3.1
Inquéritos da OIE sobre a negociação colectiva e tendências no local de trabalho

Um inquérito sobre “As tendências da negociação colectiva” foi realizado pelo secretariado da OIE entre Julho e Setembro de 2006. Um terço dos 142 membros da OIE respondeu ao referido inquérito. As respostas, por serem provenientes de países desenvolvidos e em desenvolvimento, garantiram uma boa representação das diversas regiões. O inquérito fornece uma panorâmica da questão e apresenta as seguintes conclusões:

- Uma percentagem elevada das empresas filiadas nas organizações de empregadores participa na negociação colectiva.
- As convenções colectivas podem ter um impacto importante.
- A negociação colectiva ao nível da empresa está a aumentar.
- A negociação colectiva não tem registado qualquer evolução significativa no sector público.
- Outras formas de negociação revelam uma tendência para aumentar.
- Em geral, o número de questões abordadas nas convenções colectivas tende a aumentar.
- A negociação colectiva continua a ter uma importância capital para a maioria das organizações de empregadores.

No ano seguinte, foi realizado um outro inquérito sobre as tendências da negociação colectiva no local de trabalho. O referido inquérito inclui uma secção sobre diálogo social com perguntas sobre negociação colectiva, sindicatos e tripartismo, principais domínios de negociação entre as organizações de empregadores e de trabalhadores, e importância do tripartismo e do diálogo social para os empregadores a nível nacional. A OIE continua a apoiar as organizações de empregadores que ainda não gozam plenamente da liberdade de associação, fornecendo-lhes assistência e orientação com vista a garantir o respeito deste princípio fundamental.

Quadro 3.1. Federações Sindicais Internacionais, 2007

Federações Sindicais Internacionais	Membros (em milhões)	Número de sindicatos filiados	Países abrangidos
IE – Internacional da Educação	30	348	169
ICEM – Federação Internacional dos Sindicatos de Trabalhadores da Química, Energia, Minas e Indústrias Diversas	20	384	118
ICM – Internacional dos Trabalhadores da Construção e da Madeira	12	350	135
FIJ – Federação Internacional dos Jornalistas	0,5	156	120
FIOM – Federação Internacional das Organizações dos Trabalhadores da Metalurgia	25	200	100
FITT – Federação Internacional dos Trabalhadores do Transporte	4,5	681	148
FITTVIC – Federação Internacional dos Trabalhadores da Indústria Têxtil, de Vestuário e do Couro	10	217	110
IUTA – União Internacional dos Trabalhadores da Alimentação, Agricultura, Hotelaria, Restauração, Tabaco e actividades associadas	12	336	120
ISP – Internacional dos Serviços Públicos	20	650	160
UNI – Union Network International	15,5	900	140

Fonte: Sítios da FSI e da CSI, 13 Dez. 2007.

116. Em Janeiro de 2007, foi oficialmente constituído o Conselho de Sindicatos Mundiais numa reunião realizada em Bruxelas. O acordo de constituição do Conselho, celebrado pelos altos responsáveis de todas as organizações participantes, baseia-se na “determinação comum de organizar e defender os direitos humanos, os direitos sindicais e as normas do trabalho no mundo, bem como de promover o desenvolvimento dos sindicatos para benefício de todas as trabalhadoras e trabalhadores e suas famílias”. O referido acordo foi assinado por dez FSI, pela CSI e CSC.

117. A criação das FSI assinalou uma importante evolução do papel das organizações sindicais. Inicialmente limitado à difusão de informação e a actividades de apoio, o papel das organizações é agora mais activo na defesa dos seus membros, através de um verdadeiro trabalho de coordenação e de programas de acção. As FSI desenvolvem políticas e estratégias a nível internacional e implementam-nas de diversas formas, nomeadamente através de representação, negociação e acções conjuntas em nome dos membros. Esta evolução abre novas perspectivas ao exercício dos direitos de organização e de negociação colectiva no plano internacional.

118. Consoante os sectores e profissões abrangidas, os sindicatos nacionais podem filiar-se numa ou em várias FSI, associadas à CSI. Os sindicatos são geralmente membros de uma das centrais sindicais nacionais que, na sua maioria, estão filiadas na CSI. As FSI são organizações autónomas, que se autogovernam e democráticas. O seu papel foi alargado como consequência da globalização. Os seus membros aumentaram e os seus filiados, que se deparam com problemas para os quais não encontram solução no quadro nacional, instam-nas a ter um papel mais determinante.

119. As FSI defendem os interesses dos seus membros de diversas formas: acções de solidariedade e de apoio às organizações filiadas (quer através de apoio financeiro ou da coordenação de acções contra

os empregadores ou governos, quando se verificam conflitos; disponibilização de informação e de competências técnicas, e de publicações e estudos úteis; formação de sindicalistas e de trabalhadores sindicalizados; organização de campanhas e de acções de sensibilização públicas; criação de sindicatos em países onde a representação sindical é baixa ou inexistente; e representação dos interesses dos membros junto de empresas multinacionais, organizações internacionais a nível intergovernamental e junto de outras organizações do movimento sindical internacional. As FSI apoiam ainda a participação dos seus membros nas actividades sectoriais da OIT. Por último, as FSI negociam AQI com as empresas multinacionais e fazem o respectivo acompanhamento.

Acordos-quadro internacionais

120. Os acordos-quadro internacionais (AQI) referem-se frequentemente aos princípios da liberdade sindical e de negociação colectiva.² Sendo o resultado de negociações transnacionais entre empresas multinacionais e federações sindicais internacionais, os AQI visam promover um conjunto de normas de trabalho mínimas e sujeitar as operações das empresas multinacionais a um quadro comum de relações de trabalho, abrangendo as actividades não só das empresas suas subsidiárias, mas também das subcontratadas e dos fornecedores.

121. Em Dezembro de 2007, contavam-se 61 AQI, abrangendo cerca de 5 milhões de trabalhadores (vide lista de AQI no Quadro 3.2)³. Estes números são modestos quando comparados com o número de trabalhadores empregados por empresas multinacionais a nível mundial.⁴ Registou-se, contudo, um crescimento rápido destes acordos nos últimos anos: AQI foram celebrados entre 1988 a 2002 e 32 entre 2003 e 2006. Em 2007, foram celebrados mais seis AQI.

- Os AQI também conhecidos por “Acordos-quadro globais” (AQG) têm várias designações: “acordo sobre o código de conduta” (IKEA, 1988); “declaração conjunta relativa aos direitos humanos e às condições de trabalho (BMW, 2005); “Acordo-quadro internacional” (EADS, 2005); ou “Acordo-quadro global sobre a criação de boas condições laborais nas empresas da companhia implantadas a nível mundial” (Veidekke, 2005).
- Para os efeitos do presente relatório, só os acordos subscritos por uma FSI e uma sociedade comercial privada são considerados Acordos-quadro internacionais. É de salientar, contudo, que uma definição de AQI que incluirá todos os tipos de acordos transnacionais negociados conjuntamente e adoptados pelos sindicatos (nomeadamente as federações sindicais europeias, os representantes dos trabalhadores das empresas e os conselhos de empresa europeus (CEE)), por um lado, e determinadas empresas multinacionais, por outro, podem elevar o número de AQI às centenas, a maioria dos quais foi adoptada nos últimos anos (por exemplo, a DG do Emprego e Assuntos Sociais da Comissão Europeia contou 91 textos). E. Pichot: The development of transnational agreements, comunicação apresentada num seminário sobre os acordos transnacionais, realizado em 17 e 18 de Maio de 2006, Comissão Europeia, Bruxelas.
- Cerca de 95 milhões segundo uma estimativa muito conservadora que representa apenas o emprego directo na empresa controladora e nas subsidiárias. Vide K.B. Kim: Direct employment in multinational enterprises: Trends and implications, Documento de trabalho MULTI n.º101, Programa Empresas Multinacionais, Departamento de Criação de Emprego e Desenvolvimento de Empresas, OIT, Genebra, 2006.

122. A maioria das empresas multinacionais signatárias dos AQI é originária da União Europeia, nomeadamente da Alemanha, França e países escandinavos. Em Dezembro de 2007, apenas sete das 61 empresas signatárias não eram da UE⁵. Uma tinha a sua sede nos Estados Unidos (embora o acordo não abrangesse os trabalhadores desse país), e as restantes na Federação Russa, Nova Zelândia, Austrália, África do Sul (duas empresas) e no Canadá. Em Novembro de 2007, nenhuma empresa da Ásia ou da América Latina tinha celebrado qualquer AQI.

123. O conteúdo dos AQI varia consoante as empresas. Na maioria dos casos, baseiam-se em instrumentos de auto-regulação já existentes na empresa em causa, como códigos de conduta. Os AQI são negociados e celebrados entre duas partes, pelo que são a expressão dos interesses comuns aos dois lados da empresa, o que lhes confere maior legitimidade do que os códigos de conduta, que são exclusivamente estabelecidos pela direcção. Regra geral, a liberdade sindical e a negociação colectiva figuram de forma proeminente entre os princípios enunciados nestes acordos, o que os diferencia dos códigos de conduta e de outras iniciativas das empresas, geralmente mais orientados para as questões ambientais ou para princípios deontológicos da empresa. Os AQI têm também como característica

basearem-se nas normas internacionais do trabalho e em instrumentos como as Convenções (n.º87) e (n.º98) da OIT, enquanto os códigos de conduta se limitam em regra a expressar o compromisso da empresa em respeitar a legislação em vigor nos países onde desenvolve a sua actividade.⁶

124. A liberdade de associação e a negociação colectiva figuram entre os mais importantes princípios e direitos promovidos pelos AQI e a sua aplicação na prática é usualmente um elemento essencial da implementação e monitorização dos acordos, do controlo da sua aplicação e dos respectivos procedimentos de acompanhamento. Algumas empresas criaram comissões conjuntas de acompanhamento, constituídas por representantes da direcção e sindicais, por se considerar que todos os sindicatos envolvidos nas actividades desenvolvidas pelas empresas multinacionais no mundo devem poder participar activamente no acompanhamento dos AQI⁷, o que implica uma boa disseminação da informação. Alguns AQI contêm disposições impondo a sua tradução para as línguas de todos os países onde essas empresas estão implantadas.⁸ A questão da difusão da informação é ainda mais importante no caso dos fornecedores e das empresas subcontratadas que não têm contacto directo com a sede das empresas multinacionais ou da FSI.

Caixa 3.2 Estudos sobre os AQI

O Instituto Internacional de Estudos Sociais (IILS) realiza, desde Janeiro de 2006, estudos sobre os AQI. No final de 2006, organizou um seminário de alto nível cujas conclusões serão publicados em breve.¹ Um novo estudo, que o IILS deverá publicar em 2008, incide sobre a dimensão internacional dos AQI e o que tem incentivado as empresas que não pertencem à UE (que constituem a excepção entre as EMN que celebraram um AQI) a adoptar acordos negociados com os sindicatos. Esse estudo analisa também as razões que podem levar as EMN a preferir os instrumentos adoptados unilateralmente aos AQI. O IILS está a considerar realizar estudos sobre o impacto real dos AQI nas condições de trabalho e nas relações laborais nas EMN localizadas em países que não pertencem à UE, nomeadamente nos países em desenvolvimento.

¹ K. Papadakis (ed.): "Cross-border social dialogue and regulation: An emerging global industrial relations framework?", a publicar em breve, IILS.

5. Chiquita (Estados Unidos, 2001); Fonterra (Nova Zelândia, 2002); Anglo-Gold (África do Sul, 2002); Lukoil (Federação Russa, 2004); Nampak (África do Sul, 2006); National Australia Group (Austrália, 2006); e Quebecor (2007).
6. De uma forma geral, os textos negociados contêm cláusulas que remetem para duas grandes categorias de normas: a) normas do trabalho: trabalho infantil, trabalho forçado, igualdade e não discriminação, liberdade sindical e negociação colectiva, segurança e saúde no trabalho, duração do trabalho, salários; e b) normas de gestão: mobilidade e questões afins (como a transmissão dos direitos em matéria de pensões), formação, segurança do emprego, subcontratação e reestruturações (um elemento de importância fulcral). A primeira categoria está relacionada com as preocupações dos representantes dos trabalhadores, enquanto que a última se prende com as preocupações das EMN e pode ser um importante incentivo à celebração de um AQI.
7. Todos os sindicatos nacionais implicados nas operações da empresa tiveram alguma participação na negociação de quase metade dos AQI celebrados no terceiro trimestre de 2007. As FSI têm tradicionalmente desempenhado o papel de maior relevo na negociação e celebração destes acordos. Por outro lado, os AQI resultam da iniciativa das federações europeias de trabalhadores e dos Conselhos de Empresa Europeus (CEE). O acordo assinado pela EDF, em 2005, foi o que teve a maior participação das partes interessadas (4 FSI e 20 sindicatos nacionais participaram nas negociações). A comissão de acompanhamento (Comissão Consultiva sobre a RSE) é constituído por 28 membros.
8. Por exemplo, Lukoil, 2004.

Quadro 3.2. Acordos-quadro internacionais (AQI)¹, Dezembro de 2007

Empresa	Ano ²	Sector ³	País	FSI	Trabalhadores abrangidos ⁴
DANONE (BSN)	1988 (1994)	Produtos alimentares, bebidas e tabaco	França	IUTA	100 000
ISS	1988 (2003)	Serviços privados (limpeza)	Dinamarca	UNI	280 000
ACCOR	1995	Hotelaria, restauração e turismo	França	IUF	147 000
IKEA	1998	Silvicultura, madeira, pasta e papel	Suécia	IFBWW	84 000
STATOIL	1998	Extracção de petróleo e gás; refinação do petróleo	Noruega	ICEM	16 000
METRO	1999	Comércio	Alemanha	UNI	250 000
FABER-CASTELL	2000	Fabricação (material de escrita)	Alemanha	IFBWW	6 000
HOCHTIEFF	2000	Construção	Alemanha	IFBWW	37 000
TELEFONICA	2000	Correios e telecomunicações	Espanha	UNI	161 500
FREUDENBERG	2000	Indústria química	Alemanha	ICEM	27 500
SKANSKA	2001	Construção	Suécia	IFBWW	79 000
CARREFOUR	2001	Comércio	França	UNI	383 000
CHIQUITA	2001	Agricultura, plantações e outros sectores rurais	Estados Unidos	IUTA	26 000
OTE	2001	Correios e telecomunicações	Grécia	UNI	18 500
INDESIT / MERLONI	2001	Engenharia mecânica e electrotécnica	Itália	IMF	20 000
ENDESA	2002	Empresas de Serviços Públicos (electricidade)	Espanha	ICEM	13 600
BALLAST NEDAM	2002	Construção	Países Baixos	IFBWW	7 800
FONTERRA	2002	Produtos alimentares, bebidas e tabaco	Nova Zelândia	IUTA	20 000
VOLKSWAGEN	2002	Fabricação de equipam. de transporte	Alemanha	IMF	325 000
NORSKE SKOG	2002	Silvicultura, madeira, pasta e papel	Noruega	ICEM	11 000
DAIMLER-CHRYSLER	2002	Fabricação de equipam. de transporte	Alemanha	IMF	372 500
ANGLOGOLD	2002	Indústria mineira	África do Sul	ICEM	64 900
ENI	2002	Empresas de Serviços Públicos (electricidade)	Itália	ICEM	70 000
LEONI	2003	Fabricação de equipam. de transporte	Alemanha	IMF	18 000
GEA	2003	Engenharia mecânica e electrotécnica	Alemanha	IMF	18 000
RAG	2003	Indústria química/mineira	Alemanha	ICEM	98 000
RHEINMETALL	2003	Fabricação de equipam. de transporte	Alemanha	IMF	25 950
SKF	2003	Engenharia mecânica e electrotécnica	Suécia	IMF	39 000
PRYM	2003	Fabricação de equipam. de transporte	Alemanha	IMF	4 000
H & M	2004	Comércio	Suécia	UNI	40 000
BOSCH	2004	Fabricação de equipam. de transporte	Alemanha	IMF	225 900
SCA	2004	Silvicultura, madeira, pasta e papel	Suécia	ICEM	46 000
CLUB MEDITERRANEE	2004	Turismo	França	IUTA, EFFAT	18 600
LUKOIL	2004	Extracção de petróleo e gás; refinação do petróleo	Rússia	ICEM	150 000
RENAULT	2004	Fabricação de equipam. de transporte	França	IMF	130 700
IMPREGLIO	2004	Construção	Itália	IFBWW	13 000
GEBR. ROCHLING	2004	Fabricação de equipam. de transporte	Alemanha	IMF	8 000
EDF	2005	Empresas de Serviços Públicos	França	ICEM, PSI, FMTI	167000
RHODIA	2005	Indústria química	França	ICEM	20 000
FALCK ⁵	2005	Serviços privados (segurança e emergência)	Dinamarca-	UNI ⁵	230 000
VEIDEKKE	2005	Construção	Noruega	IFBWW	5 000

III. INSTITUIÇÕES E INICIATIVAS INTERNACIONAIS

Empresa	Ano ²	Sector ³	País	FSI	Trabalhadores abrangidos ⁴
BMW	2005	Fabricação de equipam. de transporte	Alemanha	IMF	106 000
EADS	2005	Fabricação de equipam. de transporte	Países Baixos	IMF	110 000
SCHWAN-STABILO	2005	Fabricação (material de escrita)	Alemanha	IFBWW	3 000
LAFARGE	2005	Construção	França	IFBWWCEM	77 000
ARCELOR	2005	Indústrias metalúrgicas de base	Luxemburgo	IMF	95 000
PORTUGAL TELECOM ⁵	2006	Correios e telecomunicações	Portugal	UNI ⁵	32 000
PSA PEUGEOT CITROEN	2006	Fabricação de equipam. de transporte	França	IMF	207 000
SECURITAS	2006	Serviços privados (segurança)	Suécia	UNI ⁵	217 000
ROYAL BAM	2006	Construção	Países Baixos	IFBWW	27 000
NAMPAK ⁵	2006	Media, cultura, imagens	África do Sul	UNI ⁵	700
EURADIUS ⁵	2006	Media, cultura, imagens	Países Baixos	UNI ⁵	600
STAEDTLER	2006	Fabricação (material de escrita)	Alemanha	IFBWW	3 000
NATIONAL AUSTRALIA BANK GROUP ⁵	2006	Serviços financeiros	Austrália	UNI ⁵	39 300
FRANCE TELECOM ⁵	2006	Correios e telecomunicações	França	UNI ⁵	200 000
ROYAL VOLKERWESSELS STEVIN	2007	Construção	Países Baixos	BWI	16 700
WAZ MEDIENGRUPPE	2007	Media, cultura, imagens	Alemanha	FIJ	n/d
BRUNEL	2007	Serviços privados (recrutamento)	Países Baixos	IMF	3 500
UMICORE	2007	Indústria química/Indústrias metalúrgicas de base	Bélgica	IMF/ICEM	n/d
INDITEX	2007	Indústria têxtil, do vestuário e do couro	Espanha	ITGLWF	69 240
TOTAL (cerca de): 4 999 790					

¹ Para os efeitos do presente relatório, só os acordos assinados por uma FSI e uma EMN são considerados Acordos-quadro internacionais.

² Ano em que a empresa celebrou o primeiro AQL. ³ De acordo com a definição dos diferentes sectores pelo BIT. ⁴ Trabalhadores directamente empregados pela empresa. ⁵ Acordo não publicado.

FONTES

Dados actualizados em Novembro de 2007, com base em diversas listas de AQL compiladas por: Robert Steiert (IMF)/ Marion Hellmann (IFBWW), 2007; Nikolaus Hammer (Universidade de Leicester, Reino Unido), 2007; IIES, 2007; ORSE 2007, MULTI, 2007; e sites de diversas empresas (visitados em 6 de Novembro de 2007).

ACRÓNIMOS

BWI	Internacional dos Trabalhadores da Construção e da Madeira (antiga IFBWW e WFBW)
EFFAT	Federação Europeia dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação e Turismo
FEJ	Federação Europeia de Jornalistas
FSI	Federação Sindical Internacional
ICEM	Federação Internacional dos Sindicatos dos Trabalhadores da Indústria Química, Energia, Minas e Indústrias Diversas
IILS	Instituto Internacional de Estudos Sociais
IFBWW	Federação Internacional dos Trabalhadores da Construção e da Madeira
FIJ	Federação Internacional dos Jornalistas
IMF	Federação Internacional dos Trabalhadores da Metalurgia
ITGLWF	Federação Internacional dos Trabalhadores da Indústria Têxtil, do Vestuário e do Couro
IUTA	União Internacional dos Trabalhadores da Alimentação, Hotelaria, Restauração, Tabaco e actividades associadas
MULTI	Programa Empresas Multinacionais (BIT)
ORSE	Observatório sobre a Responsabilidade Social das Empresas
PSI	Internacional dos Serviços Públicos
UNI	Union Network International (Rede Internacional de Sindicatos)
WFBW	Federação Mundial dos Trabalhadores da Construção e da Madeira

Caixa 3.3 Critério de desempenho 2 da SFI

“O critério de desempenho 2 reconhece que a prossecução do desenvolvimento económico através da criação de emprego e rendimento deve ter em conta a protecção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Os trabalhadores são um activo valioso para qualquer empresa e uma boa gestão das relações de trabalho é essencial para a continuidade da empresa. A incapacidade de estabelecer e promover uma boa gestão das relações com os trabalhadores pode afectar a sua motivação e fidelização e comprometer a realização de um projecto. Inversamente, através de uma relação construtiva entre os trabalhadores e a direcção, do tratamento equitativo dos trabalhadores e da promoção de condições de trabalho seguras e saudáveis, os clientes podem criar vantagens tangíveis, como a melhoria da eficácia e produtividade das suas operações.”

Fonte: Sociedade Financeira Internacional, critério de desempenho 2, Mão-de-obra e Condições de Trabalho, Abril de 2006.

Outras formas de promoção e implementação

Financiamento e contratos: criar incentivos positivos

125. As instituições financeiras do desenvolvimento (IFD) exigem cada vez mais que os beneficiários dos empréstimos cumpram a legislação nacional e as normas internacionais do trabalho, nomeadamente as relativas à liberdade sindical e à negociação colectiva.

126. Durante muito tempo as IFD entenderam que a sua actividade se deveria limitar exclusivamente ao desenvolvimento económico. Contudo, face à evidência de que o desenvolvimento económico e o desenvolvimento social estão estreitamente ligados e de que podem gerar importantes sinergias positivas, muitas começaram a integrar considerações de desenvolvimento social, nomeadamente a promoção de boas práticas no trabalho, nas suas decisões de concessão de empréstimos. A inclusão da liberdade sindical e do direito de negociação colectiva nos contratos públicos e nas decisões de concessão de empréstimos a empresas privadas que operam nos países em desenvolvimento pode contribuir significativamente para reforçar estes direitos.

127. O Banco Asiático de Desenvolvimento (BAD) adoptou, em 2000, uma Estratégia de Protecção Social, na qual se compromete a observar as normas fundamentais do trabalho da OIT em todas as suas actividades. Em 2006, o BAD publicou um manual relativo às normas fundamentais do trabalho (CLS Handbook), elaborado em estreita colaboração com o BIT.

128. Mais recentemente, a Sociedade Financeira Internacional (SFI) do Grupo Banco Mundial, cujas actividades se centram no desenvolvimento do sector

privado, reviu a sua política de empréstimos, especificando um conjunto de critérios de desempenho que os beneficiários dos empréstimos devem satisfazer. O critério de desempenho 2, relativo às questões laborais, harmoniza a política de empréstimos da SFI com as disposições das normas internacionais do trabalho, nomeadamente com as Convenções (n.º87) e (n.º98) da OIT relativas à liberdade sindical e ao direito de negociação colectiva. Este critério foi elaborado com a colaboração do BIT (vide Caixa 3.3).

129. O critério de desempenho 2 especifica que os clientes da SFI, independentemente das disposições da legislação nacional, não devem dissuadir os trabalhadores de constituírem organizações da sua escolha e de nestas se filiarem, nem de negociarem colectivamente, comprometendo-se a não tomar quaisquer medidas discriminatórias ou de retaliação contra os trabalhadores que participem ou que prevejam participar em tais organizações ou que negociem colectivamente. Relativamente à negociação colectiva, o referido critério exige que os clientes da SFI cumpram as convenções colectivas em vigor. Quando estas convenções não existam, os clientes devem garantir condições de trabalho e de emprego razoáveis que, no mínimo, estejam em conformidade com a legislação nacional.

130. Outras instituições financeiras internacionais estão a considerar adoptar medidas idênticas. Em 2007, o Banco Mundial incluiu nos seus critérios de intervenção exigências em matéria de liberdade sindical e de negociação colectiva.⁹ (pag.39) O Banco Europeu de Reconstrução e Desenvolvimento (BERD) empreendeu um processo de revisão das suas normas sociais à luz das que foram adoptadas pela SFI. Muitos bancos nacionais, como o FMO, nos Países Baixos, e o DEG, na Alemanha,

também registaram progressos significativos neste domínio.

131. Uma grande parte dos “Bancos do Equador”, um grupo de instituições financeiras privadas que também concedem empréstimos a empresas privadas que operam nos países em desenvolvimento, decidiu adoptar os novos critérios da SFI relativos às condições de trabalho, nomeadamente os princípios de liberdade sindical e de negociação colectiva. Estes bancos aplicam o critério de desempenho 2 a todos os projectos de financiamento superiores a USD 10 milhões. Actualmente, 56 bancos, incluindo alguns dos mais importantes a nível mundial, já se comprometeram a adoptar os Princípios do Equador.

132. Os fundos de investimento privados também têm cada vez mais em consideração a liberdade sindical e o direito de negociação colectiva nas suas decisões de investimento. É o caso dos fundos de investimento socialmente responsáveis¹⁰ e de um número crescente de fundos de pensões, como o CalPERS (California Public Employees’ Retirement System) e o fundo de pensões norueguês. Os fundos de pensões têm tido, geralmente, tendência para considerar as questões sociais como uma fonte de custos que pode comprometer a rentabilidade dos seus investimentos, mas estudos recentes revelam que o investimento socialmente responsável (ISR) tem um efeito neutro na rentabilidade a curto prazo.

133. Nos índices utilizados para medir a performance dos investimentos socialmente responsáveis incluem-se o Financial Times Stock Exchange 4 Good Index (FTSE4 Good), o Dow Jones Sustainability World Index (DJSI) e o Ethibel Sustainability Index Global. Um inquérito recente sobre os cinco principais índices de ISR mostra que os direitos dos trabalhadores, nomeadamente a liberdade sindical e o direito de organização e de negociação colectiva, a não discriminação no local de trabalho e o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável, receberam um forte apoio.¹¹ Em Abril de 2006, o Secretário-Geral das Nações Unidas enunciou os Princípios do Investimento Responsável (UN-PRI) visando encorajar os investidores a ter sistematicamente em conta as questões sociais e ambientais.¹²

134. O compromisso da comunidade de investidores, públicos ou privados, de integrar os princípios

enunciados nas normas do trabalho, nomeadamente os da liberdade sindical e de negociação colectiva, nas suas decisões de investimento representa um avanço importante. Todavia persistem ainda algumas dificuldades, tanto para aqueles que emprestam como para os gestores dos fundos. Na maioria dos casos, é muito difícil obter informação rigorosa sobre a situação em matéria de liberdade sindical e de negociação colectiva, e os bancos necessitam de melhores instrumentos para estabelecerem um diálogo construtivo com os seus clientes sobre a importância e as vantagens do respeito destes direitos, de modo a ajudá-los a aderirem. As instituições financeiras que ainda têm dúvidas quanto à importância destes direitos precisam de ser encorajadas; e as que não sabem que medidas concretas deverão tomar devem ser apoiadas.

135. Para que as diversas iniciativas governamentais, intergovernamentais ou de investidores privados sejam verdadeiramente eficazes, é essencial o empenhamento das principais partes interessadas (stakeholders) – trabalhadores e empregadores – representadas pelas respectivas organizações. O impacto e a sustentabilidade das iniciativas dos investidores dependem, com efeito, da participação das organizações de empregadores e de trabalhadores.

**Responsabilidade social das empresas:
Promover uma cultura de empresa baseada no
respeito da liberdade sindical e do direito de
negociação colectiva**

136. A responsabilidade social das empresas (RSE) pode complementar a regulamentação pública relativa às empresas e à protecção dos direitos dos trabalhadores, nomeadamente a liberdade sindical e o direito de negociação colectiva. A OIT define a RSE como “... a forma como as empresas tomam em consideração o impacto das suas actividades na sociedade e como defendem os seus princípios e valores, tanto na aplicação dos seus métodos e processos internos como nas suas relações com os outros actores. A RSE é uma iniciativa empreendida voluntariamente pelas empresas e refere-se a actividades que vão além do mero cumprimento da lei.”¹³

9. Os documentos-tipo revistos que estabelecem as regras gerais para a adjudicação dos concursos públicos podem ser consultados em: <http://siteresources.worldbank.org/INTPRO-CUREMENT/Resources/Works-4-07-ev1.pdf>

10. Estes fundos têm em consideração os factores ambientais e sociais e as questões de gestão nas suas decisões sobre a selecção e a gestão dos investimentos.

11. Nações Unidas, Conselho dos Direitos Humanos, documento A/HRC/4/35/Add.4.

12. Para mais informações, vide <http://www.unpri.org>

13. BIT: In Focus Initiative on Corporate Social Responsibility (CSR): Strategic orientations, Conselho de Administração, 295.ª Sessão, Genebra, Março de 2006, GB.295/MNE/2/1, par. 1.

Caixa 3.4**Better Work: Uma iniciativa conjunta da OIT e da SFI**

Better Work (melhor trabalho) é um programa lançado em 2006, no quadro de uma iniciativa conjunta da OIT e da Sociedade Financeira Internacional (SFI), com o objectivo de melhorar as condições de trabalho e a competitividade nas cadeias de abastecimento a nível mundial.

O programa alia os conhecimentos técnicos da OIT no domínio das normas do trabalho e das relações laborais às competências das SFI em matéria de apoio ao desenvolvimento do sector privado. O programa vai, assim, beneficiar dos pontos fortes das duas instituições que também lhe vão conferir maior credibilidade. O programa ajuda as empresas a implementar as normas fundamentais do trabalho e a legislação nacional do trabalho e, dessa forma, a melhorar a sua competitividade no mercado global, a sua produtividade e a qualidade dos seus produtos.

Os projectos nacionais geralmente combinam avaliações das empresas, efectuadas por entidades independentes, serviços de consultoria e acções de formação para promover, no local de trabalho, a colaboração necessária para a implementação de melhorias. Na primeira fase do programa estão previstos três projectos-piloto, no Vietname, Jordânia e Lesoto. Terminada a fase inicial de implementação destes projectos, o programa será alargado a outros países. A abordagem adoptada em relação às empresas é sectorial. A informação relativa às empresas pode então ser partilhada com os compradores através do sistema de gestão de informação do programa. Esta estratégia permite aos compradores reduzir as suas auditorias e afectar os recursos assim libertados à resolução de problemas e ao desenvolvimento de soluções sustentáveis. A chave do sucesso do projecto reside no apoio das organizações de empregadores e de trabalhadores, bem como dos governos nacionais e compradores internacionais. O programa prevê ainda a criação de programas certificados de formação de formadores e consultores de empresas, uma rede de apoio, uma rede interactiva na Internet e um programa de desenvolvimento profissional para estes grupos de destinatários. Um dos objectivos do programa é criar organizações independentes, capazes de funcionar autonomamente uma vez concluído o projecto que, geralmente, dura cinco anos.

Serão utilizadas diversas ferramentas, nomeadamente meios de avaliação e formação, manuais de resolução de problemas comuns em pequenas e médias empresas, modelos de políticas e procedimentos, manuais de boas práticas e um sistema de gestão da informação relativa ao cumprimento das obrigações e às medidas correctivas. Este sistema será adaptado de forma a poder ser utilizado para as autoavaliações e projectos nacionais, bem como pelos órgãos públicos da administração do trabalho. Será acessível de qualquer parte do mundo no sítio <http://www.betterwork.org>.

As pessoas formadas no âmbito deste programa serão responsáveis por assegurar o controlo contínuo da qualidade depois dos projectos se tornarem independentes. Os projectos nacionais adaptam ferramentas globais e desenvolvem novas ferramentas que também ficarão disponíveis a nível mundial. Este processo permitirá adaptar o programa *Better Work* aos diferentes sectores e regiões. A SFI e a OIT estão a desenvolver um quadro de acompanhamento e avaliação que permitirá medir o impacto do programa a nível da empresa, do sector, do país e ao nível mundial.

137. Os instrumentos da RSE, tais como os códigos de conduta das empresas ou sectores, geralmente exigem o cumprimento da legislação nacional, o que pode promover uma cultura de empresa baseada no respeito pelo estado de direito. São as empresas que impulsionam a RSE: através da partilha de experiências, as empresas podem enriquecer-se mutuamente e construir uma concepção comum da responsabilidade social em mercados caracterizados por uma forte concorrência. As empresas que têm interesses em comum, ou que pertencem à mesma cadeia de abastecimento, podem informar-se mutuamente sobre as vantagens em participar activamente numa associação de empregadores e em partilhar exemplos de colaboração bem sucedida com os

sindicatos em diversos domínios, nomeadamente no reforço da competitividade através da melhoria das relações industriais.

138. Os instrumentos da RSE também fazem referência aos princípios enunciados nas normas internacionais do trabalho, podendo promover o respeito por esses princípios nos países onde não são adequadamente protegidos pela legislação nacional. Com efeito, as iniciativas no âmbito da RSE podem contribuir para melhorar as práticas locais em sectores e zonas de produção quando a legislação nacional é inadequada. As iniciativas das empresas podem ainda favorecer o estabelecimento de parcerias público-privadas com vista a promover empresas sustentáveis.

139. Do ponto de vista estratégico, pode ser importante para a empresa publicar os seus critérios de gestão das questões de trabalho. A inclusão das regras e princípios relativos à liberdade sindical e a outras normas do trabalho num documento que obriga a empresa pode contribuir para reforçar o sentimento de confiança e de segurança tanto de empregadores como de trabalhadores. O respeito destes princípios pode encontrar-se expresso nas obrigações contratuais das empresas subcontratadas e dos intermediários que fornecem mão-de-obra, e dos fornecedores primários e secundários. Nestes casos, os códigos de conduta são complementados por disposições mais vinculativas do que as que constam dos contratos de fornecimento e que podem mesmo aplicar-se à economia informal.

140. Contudo, a RSE não é uma panaceia; pelo contrário, pode até levar as empresas a negligenciar a obrigação fundamental que lhes incumbe de respeitar os direitos de organização e de negociação colectiva dos trabalhadores. Por exemplo, uma empresa que, de entre o vasto conjunto de direitos dos trabalhadores, escolha privilegiar um determinado aspecto, como a segurança e a saúde no trabalho, corre o risco de negligenciar os direitos de liberdade sindical e negociação colectiva, ignorando assim que os sindicatos podem ter um papel fundamental na promoção da segurança e saúde na empresa, privando-se desse apoio valioso.

141. Embora as normas internacionais do trabalho sirvam cada vez mais de referência para iniciativas de RSE empreendidas por muitas empresas, por vastos sectores de actividade e por multiplas partes interessadas (stakeholders),¹⁴ a liberdade sindical e o direito de negociação colectiva são muitas vezes relegados para segundo plano ou simplesmente omitidos. Existe, neste caso, um risco elevado dos actores privados, ao interpretarem o que as convenções neste domínio implicam para a responsabilidade social das empresas, criarem confusão em vez de consenso relativamente à importância destes direitos. Um estudo realizado pelo Banco Mundial revela que as normas do trabalho são objecto de interpretações diversas consoante as iniciativas de RSE.¹⁵

142. A omissão, a interpretação errada ou a simplificação excessiva são particularmente frequentes nas práticas de controlo utilizadas pelas cadeias de abastecimento, porque os auditores sociais geralmente

não têm formação adequada em matéria de liberdade sindical e negociação colectiva. Por outro lado, é impossível medir adequadamente a qualidade das relações industriais usando indicadores puramente quantitativos, como o número de queixas recebidas ou de conflitos registados.

143. A noção de RSE também é susceptível de criar confusão entre o papel que incumbe às empresas e o papel essencial que incumbe ao Estado. Esta confusão pode dar azo a que o Estado abdique das suas responsabilidades de protecção dos direitos dos trabalhadores através de regulamentação adequada e de mecanismos de inspecção eficazes. No domínio da liberdade sindical e da negociação colectiva, o Estado tem um papel determinante que não pode ser delegado nos actores privados.

144. A Declaração de Princípios Tripartida sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social de 1977 (revista em 2006) é o instrumento da OIT que fornece às empresas orientações sobre medidas para promover o respeito pelos direitos dos trabalhadores, quer no âmbito das suas operações quer no quadro das suas relações com outras empresas, incluindo ao nível das suas cadeias de abastecimento. Este instrumento informa ainda os poderes públicos sobre as políticas que permitem atrair o investimento directo estrangeiro (IDE), que é mais susceptível de promover o trabalho digno, e sobre as condições que incentivam as empresas a empreender iniciativas voluntárias. A declaração sublinha o papel fundamental da liberdade sindical, da negociação colectiva e das boas relações industriais, e define claramente as responsabilidades das partes.

Os acordos comerciais e os direitos de organização e de negociação colectiva

145. Um número cada vez maior de acordos comerciais bilaterais e multilaterais, assim como de acordos de integração económica regional contêm disposições sociais e laborais, muitas das quais se referem expressamente às normas internacionais do trabalho, nomeadamente as normas relativas à liberdade sindical e ao direito de negociação colectiva.¹⁶

146. Por exemplo, os regimes especiais de incentivos da União Europeia, que visam promover o desenvolvimento sustentável e a boa governação

14. J. Ruggie, Human rights policies and management practices of Fortune Global 500 Firms: Results of a survey, Corporate Social Responsibility Initiative Working Paper N.º 28 (Harvard University, John F. Kennedy School of Government, 2006).

15. Grupo Banco Mundial: Company codes of conduct and international standards: An analytical comparison (Washington, DC, 2003).

16. Para uma panorâmica dos acordos de comércio livre mais recentes e respectivas componentes laborais, vide C. Doumbia-Henry e E. Gravel: "Free trade agreements and labour rights: Recent developments", in International Labour Review, Vol. 145 (2006), n.º 3, pp. 185–206.

(Sistema de Preferências Generalizadas/SPG), prevêem condições preferenciais suplementares para os países que implementem determinadas normas internacionais no domínio dos direitos humanos e dos direitos dos trabalhadores, da protecção ambiental, do tráfico de estupefacientes e da boa governação. Em particular, os países em desenvolvimento que garantem o respeito pelos direitos fundamentais dos trabalhadores, definidos nas Convenções fundamentais da OIT, podem beneficiar de acordos comerciais preferenciais no âmbito do SPG da UE.¹⁷ Com efeito, a UE decidiu, em Junho de 2007, excluir a Bielorrússia do Sistema de Preferências Generalizadas, na sequência de uma violação dos direitos relativos à liberdade sindical e à negociação colectiva e, em 2006, incluir El Salvador na lista de beneficiários deste sistema, depois deste país ter ratificado as Convenções n.os 87 e 98 da OIT.

147. Na América Latina, a Argentina, o Brasil, o Paraguai e o Uruguai assumiram vários compromissos laborais no âmbito da Declaração Sociolaboral do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), assinada em 1998. A República da Venezuela aderiu ao MERCOSUL como Membro associado, em 2006. A Declaração relembra nomeadamente que os Estados Partes são membros da OIT e que ratificaram as principais Convenções desta Organização que garantem os direitos fundamentais dos trabalhadores; e que os signatários que adoptaram a Declaração da OIT de 1998 reafirmam o seu empenho em respeitar, promover e implementar os direitos e as obrigações expressos nas Convenções reconhecidas como fundamentais, dentro e fora da Organização.¹⁸

148. O Acordo Norte-Americano de Comércio Livre (NAFTA) foi assinado pelo Canadá, México e Estados Unidos em 1992. Este Acordo foi complementado, em 1994, pelo Acordo Norte-Americano de Cooperação no Trabalho (NAALC), no qual os três países signatários se comprometem a “proteger, promover e aplicar os direitos fundamentais dos trabalhadores”. O Acordo estabelece 11 princípios orientadores que os referidos países se comprometem a promover através da respectiva legislação nacional, nos quais se incluem a liberdade sindical e a protecção dos direitos de organização, negociação colectiva e greve, bem como a proibição do trabalho forçado e a eliminação da discriminação no emprego.¹⁹

149. Desde 2001 que os Estados Unidos assinaram outros acordos de comércio livre, nomeadamente com o Barém, Chile, Jordânia, Marrocos, Singapura e República da Coreia. Todos estes acordos reafirmam as obrigações dos países signatários perante a OIT, bem como os compromissos assumidos por força da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.²⁰

150. O Canadá também celebrou acordos de comércio livre que incluem uma componente laboral. Por exemplo, o acordo de comércio livre com o Chile, ratificado em 1997, foi complementado por um acordo de cooperação no domínio do trabalho (CCALC), que visa promover os princípios e os direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente a liberdade sindical e o direito de negociação colectiva. Também o acordo de comércio livre celebrado entre o Canadá e a Costa Rica, em Abril de 2001, inclui um acordo de cooperação no domínio do trabalho que, apesar de figurar em anexo, é parte integrante do acordo. Por força deste acordo, ambos os países obrigam-se a respeitar e a promover os princípios e direitos fundamentais enunciados na Declaração da OIT.

151. Um dos acordos de comércio livre mais recentes foi celebrado entre a América Central, a República Dominicana e os Estados Unidos (CAFTA-DR). Aprovado pela Câmara dos Representantes dos Estados Unidos, em 2005, este acordo reitera as obrigações que incumbem aos signatários enquanto Membros da Organização Internacional do Trabalho, bem como os compromissos assumidos por força da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e respectivo Acompanhamento (1998). O acordo refere os direitos internacionalmente reconhecidos de organização e de negociação colectiva. Inclui ainda disposições vinculativas sobre resolução de conflitos, prevê a possibilidade de se aplicarem sanções financeiras ou comerciais e institui um mecanismo de cooperação no domínio do trabalho e do reforço de capacidades.²¹

152. Em 2007, a nova política comercial acordada entre a Administração e o Congresso dos Estados Unidos estipula que os países signatários dos acordos de comércio livre devem comprometer-se a adoptar e a aplicar legislação que respeite as normas

17. Para uma lista dos países beneficiários do Sistema de Preferências Generalizadas, vide Decisão 2005/924/CE da Comissão Europeia.

18. Para mais informações sobre o MERCOSUL, vide <http://www.mercosur.org.uy>

19. O Acordo Norte-Americano de Cooperação no Trabalho (NAALC) foi assinado pelos Estados Unidos, Canadá e México, em 13 de Setembro de 1993, e entrou em vigor em 1 de Janeiro de 1994. Vide <http://www.naalc.org/english/agreement.shtml>

20. Para uma lista completa e uma descrição de todos os acordos de comércio livre bilaterais celebrados entre os Estados Unidos e os países em desenvolvimento e os países desenvolvidos, vide www.ustr.gov/Trade_Agreements_Bilateral/Section_Index.html

21. O texto integral do acordo pode ser consultado no site http://www.ustr.gov/Trade_Agreements/Bilateral/CAFTA/Section_Index.html

fundamentais do trabalho expressas na Declaração da OIT. As normas do trabalho devem passar a constar, com maior relevo, no corpo principal do tratado de comércio livre, e não num anexo ou acordo acessório.²²

153. Desde a assinatura do Acordo Norte-Americano de Cooperação no Trabalho (NAALC) - acordo que complementa o Acordo Norte-Americano de Comércio Livre (NAFTA) - que os defensores do trabalho e os defensores do comércio livre têm tido acesas discussões sobre o papel que as obrigações relativas ao trabalho devem ter nos acordos de comércio livre. A questão de saber se as normas do trabalho são meros objectivos ou se a sua aplicação deve ser assegurada através de um mecanismo de resolução de conflitos continua a ser objecto de debate. Por outro lado, tratando-se de acordos que prevêm que as partes devem cumprir as respectivas legislações nacionais e que as referidas legislações devem estar em conformidade com as normas da OIT, é raro que a verificação dessa conformidade seja confiada a um órgão de supervisão externo e objectivo.

154. Alguns acordos de comércio livre e, sobretudo, alguns acordos de integração económica regional, associam dispositivos de reforço de capacidades a incentivos ou a sanções comerciais. Com efeito, a criação de mecanismos institucionais para permitir a colaboração e o reforço de capacidades no domínio do trabalho é uma componente importante destes acordos. Importa também prever recursos financeiros adequados para o desenvolvimento destas actividades. Os incentivos comerciais podem eventualmente compensar a falta de vontade política, mas

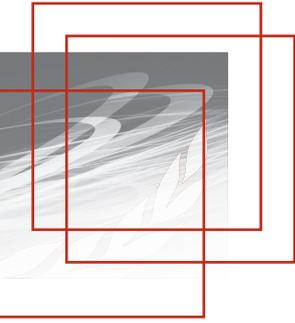
se queremos obter resultados verdadeiramente satisfatórios, a assistência técnica e financeira é igualmente necessária para garantir o reforço de capacidades.

155. Neste capítulo, analisámos as tendências recentes a nível internacional nas instituições e mecanismos que têm contribuído, em diferentes graus, para promover a liberdade sindical e o direito de negociação colectiva. Estas tendências indicam o interesse crescente que estes direitos têm vindo a despertar junto de um número cada vez maior de actores, como demonstra a atenção que lhes é dedicada pelas instituições financeiras de desenvolvimento e a importância que lhes é atribuída nos acordos regionais - sinais, sem dúvida, de uma nova evolução, marcada por um compromisso cada vez mais forte dos actores económicos e políticos de primeiro plano em promover os princípios da liberdade sindical e da negociação colectiva. É certo que o papel dos empregadores e dos trabalhadores será determinante para a sustentabilidade destas iniciativas internacionais.

156. A globalização tornou possível aos sindicatos e às organizações de empregadores fazerem ouvir a sua voz para além das fronteiras nacionais, nas cadeias de produção, nos mercados internacionais e por um público mais vasto. Constata-se também uma tendência para uma maior cooperação entre os sindicatos, bem como algumas fusões entre sindicatos a nível nacional e internacional, para ganharem força e canalizarem as suas energias para enfrentar os desafios da globalização. A mesma tendência tem-se verificado relativamente as muitas organizações de empregadores.

22. Trade Facts, Office of the United States Trade Representative, Bipartisan Agreement on Trade Policy: Labor, May 2007. No sítio: <http://www.ustr.gov/>





Capítulo IV

Sectores de actividade e categorias de trabalhadores

157. Os capítulos anteriores forneceram uma perspectiva geral dos desenvolvimentos ocorridos na liberdade sindical e na negociação colectiva. Neste capítulo, são abordados sectores de actividade e categorias de trabalhadores específicos, alguns deles já incluídos nos planos de acção adoptados pela OIT. As secções relativas aos trabalhadores migrantes e à economia informal foram objecto de desenvolvimento especial, na sequência dos debates realizados sobre este tema.

Desenvolvimentos sectoriais

Emprego agrícola e rural

158. Cerca de metade da população activa mundial vive em zonas rurais, permanecendo a agricultura a principal fonte de emprego, em África e em grande parte da Ásia. Verifica-se, no entanto, que em muitos países, o direito de organização e de negociação colectiva ainda é negado aos trabalhadores agrícolas e rurais, apesar do direito de associação (Agricultura) ter sido reconhecido em 1921, com a adopção da Convenção (n.º11), ratificada por 122 Estados-Membros, a qual dispõe que devem ser assegurados a todas as pessoas que trabalham na agricultura os mesmos direitos de associação e de coligação dos trabalhadores da indústria.

159. Por outro lado, não devem ser subestimadas as dificuldades que se colocam ao exercício dos direitos de organização e negociação colectiva na agricultura. De um modo geral, o sector agrícola e o emprego rural têm características específicas.¹ É, de facto, um sector geralmente dominado por pequenas empresas

com relativamente poucos trabalhadores e por trabalhadores por conta própria, onde grande parte do emprego é temporário ou sazonal e onde as explorações se encontram geograficamente dispersas. Estes factores constituem obstáculos à organização sindical e explicam a percentagem relativamente baixa de trabalhadores sindicalizados em relação ao total dos trabalhadores do sector. Se, nas grandes explorações e plantações comerciais, que empregam um grande número de trabalhadores, a taxa de sindicalização é mais alta e os trabalhadores estão mais frequentemente abrangidos por convenções colectivas, alguns sindicatos queixam-se, todavia, que o direito à sindicalização é, por vezes, negado aos trabalhadores temporários ou àqueles que trabalham para produtores subcontratados. Estas restrições assumem particular relevância à luz das actuais tendências do emprego no sector.

160. Além das dificuldades práticas com que se defrontam os trabalhadores agrícolas para se organizarem, há também evidências de que alguns governos impõem restrições ao exercício deste direito fundamental por parte destes trabalhadores. O obstáculo jurídico mais frequente continua a ser a exclusão total ou parcial dos trabalhadores agrícolas da legislação que garante a liberdade sindical e o direito de negociação colectiva. Saliente-se ainda o número, por vezes excessivo, de aderentes que é exigido para que um sindicato seja legalmente reconhecido. Ao longo dos anos, o Comité da Liberdade Sindical tem examinado dezenas de queixas relacionadas com o sector agrícola, algumas das quais respeitam a alegadas graves violações dos direitos humanos, incluindo violência, ameaças de morte e até assassinatos. Outras queixas referem-se a despedimentos em larga escala,

1. Algumas das características do sector agrícola são abordadas no relatório sobre a promoção do emprego rural enquanto ferramenta de redução da pobreza, apresentado na Conferência de 2008.

discriminação anti-sindical ou não reconhecimento dos sindicatos.

161. Embora, na agricultura, as convenções colectivas sejam, por vezes, redigidas em termos gerais aplicáveis a todo o sector, na maioria dos casos, regulam as condições de emprego e de trabalho em culturas específicas, como o açúcar, o chá, a borracha, o óleo de palma, ou em subsectores particulares como a floricultura ou a pecuária. As convenções celebradas entre um único empregador ou empresa e um sindicato são frequentes. Em muitos casos, são ainda celebrados acordos entre organizações de empregadores, ou entidades associativas que representam os empregadores de um subsector agrícola específico, e os sindicatos, que se aplicam a todos os seus membros.

162. Na agricultura, as convenções colectivas desempenham um papel importante na garantia de condições de trabalho dignas e da estabilidade das relações de trabalho. As grandes explorações e plantações situam-se, muitas vezes, em zonas remotas que são raramente visitadas pelos inspectores do trabalho. Em muitos casos, as convenções colectivas limitam-se a reproduzir as disposições do código do trabalho relativas à duração do trabalho, remuneração das horas suplementares, férias e cuidados de saúde, o que é importante por duas razões principais: em primeiro lugar, porque a legislação é em geral pouco conhecida e fracamente aplicada nas regiões isoladas, enquanto que as disposições das convenções colectivas são conhecidas e aceites pelas partes interessadas; em segundo lugar, porque, nos códigos do trabalho, o sector agrícola é objecto de um tratamento diferente do reservado aos outros sectores de actividade, contribuindo as convenções para fornecer esclarecimentos sobre a lei aplicável.

163. Tal como nos outros sectores, na agricultura, as remunerações são uma tema fulcral da negociação colectiva. Muitas convenções colectivas integram grelhas salariais por categoria de trabalhador, tipo de trabalho ou tarefa. As negociações colectivas assumem um papel fundamental na fixação dos salários, uma vez que, em muitos países, não é garantido um salário mínimo aos trabalhadores agrícolas, ou àqueles em formas de emprego comuns na agricultura, como o emprego ocasional, a tempo parcial, sazonal ou o trabalho à peça. As taxas de remuneração acordadas ao abrigo das convenções colectivas podem servir de referência aos empregadores e trabalhadores que não estejam abrangidos por convenções sectoriais. Em vários países, o salário mínimo na agricultura é estabelecido em convenções colectivas sectoriais.

164. A África do Sul adoptou uma abordagem inovadora para o sector agrícola, ao criar uma entidade tripartida especial que reúne regularmente para discutir várias questões e actualizar a legislação. O regulamento sectorial aplicável à agricultura, aprovado pelo governo, organizações de agricultores e sindicatos, fixa os salários mínimos, a duração do trabalho, o número de dias de folga e regras de despedimento. Este regulamento aplica-se a todos os que trabalham numa exploração agrícola, incluindo o pessoal doméstico e de segurança².

165. Estão também em vigor, em vários Estados-Membros da União Europeia, convenções que cobrem os trabalhadores agrícolas. Na Roménia, por exemplo, existe uma convenção que abrange todo o sector. Verifica-se, no entanto, que existem grandes disparidades entre países, que vão desde a ausência total de acordos, nalguns países, à quase totalidade de trabalhadores abrangidos por convenções, em países como a Áustria.³

166. Registaram-se progressos no Canadá (província de Ontário), onde, em 2001, uma lei do Ontário que proibia a sindicalização dos trabalhadores agrícolas foi declarada anticonstitucional pelo Supremo Tribunal do Canadá. Na sequência desta decisão, foi adoptada, em 2002, uma nova lei que reconhece aos trabalhadores agrícolas o direito de organização. Na Jordânia, o âmbito de aplicação do Código do Trabalho vai ser alargado aos trabalhadores agrícolas do sector público e de parte do sector privado. Nos últimos quatro anos, o governo da Jamahiriya Árabe Líbia tem informado os órgãos de controlo da OIT que, ao abrigo da lei nacional, o direito sindical é um princípio aplicável a todos os trabalhadores sem discriminação incluindo os trabalhadores rurais. A República Árabe Síria revogou as disposições que privavam os trabalhadores agrícolas e respectivas organizações de determinados direitos, nomeadamente, do direito de greve. No Uruguai, o governo criou um conselho rural para promover a negociação colectiva no sector rural.

Serviços públicos

167. De um modo geral, nos países industrializados e em grande parte dos países em desenvolvimento, a liberdade sindical é reconhecida aos quadros e trabalhadores da administração pública. No entanto, muitos trabalhadores do sector público deparam-se com importantes obstáculos. A jurisprudência da OIT

2. Disponível em http://www.labour.gov.za/legislation/sectoral_display.jsp?id=10376

3. Disponível em Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho: "Industrial relations in agriculture", Quadro 9, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/09/study/tt0509101s.html>

em matéria de liberdade sindical considera que os direitos destes trabalhadores à organização e à negociação devem ser respeitados.⁴ Enquanto entidades empregadoras nacionais, regionais ou locais, as autoridades públicas podem negociar com as organizações de trabalhadores que representam um ou vários serviços ou empresas públicas. Quando esta representação abrange tipos diferentes de actividades públicas, as negociações são, no entanto, conduzidas em regra separadamente para cada actividade. No caso dos grandes sectores de serviços públicos, como a educação e a saúde, as práticas e procedimentos de negociação são cada vez mais diferenciados e diversificados.⁵

168. A Convenção (n.º151) da OIT, relativa às Relações de Trabalho na Função Pública, 1978, ratificada por 44 países, visa promover a negociação colectiva na função pública, bem como outros métodos para assegurar a participação dos representantes dos trabalhadores do sector público na determinação das suas condições de trabalho. Dispõe ainda que os conflitos devem ser resolvidos através da negociação entre as partes ou através de mecanismos que dêem garantias de independência e imparcialidade, como a mediação, a conciliação ou a arbitragem. Salienta-se que a Convenção (n.º 87) se aplica a todos os trabalhadores sem distinção de qualquer espécie, e, por conseguinte, também aos trabalhadores do Estado. É considerado inaceitável estabelecer qualquer distinção em matéria sindical entre trabalhadores do sector privado e trabalhadores da função pública, na medida em que deve ser garantido a ambas as categorias o direito de organização, para a defesa dos seus interesses.⁶

169. Em todo o mundo, trabalhadores do sector público queixam-se de violações da liberdade sindical e do direito de negociação colectiva. Na base destas queixas estão desde leis que lhes negam o direito de organização, até actos de violência, e mesmo assassinatos de sindicalistas. Na maioria dos casos, o direito de negociar e de celebrar convenções colectivas não é garantido a todos os trabalhadores do sector público

170. Registaram-se no entanto progressos no Bostwana, onde a revisão da lei sobre os sindicatos e

organizações de empregadores levou ao reconhecimento do direito de organização dos trabalhadores dos serviços públicos e do pessoal docente, direito que continua, porém, limitado no caso dos funcionários das prisões. Na República da Coreia, a lei relativa à constituição e actividades dos sindicatos de funcionários públicos reconheceu o direito de organização a uma parte dos trabalhadores do sector público, embora subsistam importantes restrições. No Lesoto, o direito de sindicalização dos trabalhadores da administração pública foi reconhecido pela Lei dos Serviços Públicos, de 2005, embora subsistam ainda algumas limitações e lacunas na legislação. Na Polónia, na sequência das alterações ao Código do Trabalho e à Lei dos Sindicatos, os guardas prisionais têm agora o direito de criar sindicatos. No Uganda, a Lei n.º7 de 2006, sobre Sindicatos pôs fim à proibição de sindicalização dos funcionários das prisões.

171. Em muitos países, o Estado era, até recentemente, o único empregador no sector dos serviços públicos. Embora a situação varie de país para país, verifica-se uma tendência para reformas, redução de pessoal, externalização e privatização dos serviços. Devido à crescente privatização, o papel do sector privado na prestação de serviços públicos tem vindo a ganhar cada vez mais visibilidade. No entanto, a privatização conduz frequentemente a reduções dos efectivos, geralmente contestadas pelos sindicatos. A transferência de empresas do sector público para o sector privado resulta normalmente numa redução do pessoal, sendo este um momento em que os trabalhadores mais necessitam dos sindicatos. Na Tailândia, na sequência da privatização de uma empresa pública, o Ministério do Trabalho cancelou o registo do sindicato dessa empresa, alegando que a empresa deixara de estar abrangida pela mesma lei.⁷

172. A participação na reforma do sector público consta também da agenda de trabalho de muitos sindicatos. Apesar das recomendações emanadas das reuniões sectoriais do BIT,⁸ sobre a importância de envolver os sindicatos do sector público, através do diálogo social, nas decisões tomadas neste domínio,

4. ILO: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, 5ª Edição (revista), Genebra, 2006 “Dada a importância que o direito de constituir ou de registar sindicatos assume para os funcionários do Estado ou das autoridades locais, a proibição do direito de associação a estes trabalhadores é incompatível com o princípio geralmente aceite, segundo o qual os trabalhadores, sem distinção de qualquer espécie, devem poder constituir organizações da sua escolha, sem autorização prévia.”
5. ILO: Future orientation of the Sectoral Activities Programme and proposals for activities, 298ª Sessão do Conselho de Administração, Genebra, Março 2007, GB298.STM/1.
6. ILO: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, op. cit., par. 218.
7. ILO: Review of annual reports under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Parte II, Genebra, Março de 2006, p. 132.
8. Por exemplo as conclusões aprovadas na sequência de várias reuniões do BIT sobre este tema ao longo da última década, incluindo: conclusões sobre o desenvolvimento dos recursos humanos na função pública no âmbito do ajustamento estrutural e da transição (Genebra, 14-18 Dez. 1998); conclusões sobre o impacto da descentralização e da privatização no serviço municipais (Genebra, 15-19 Out. 2001) e Guidelines adopted by the Joint Meeting on Public Emergency Services, Genebra, 27-31 Mar. 2003.

verifica-se, muitas vezes, que esta recomendação é ignorada. Nalguns países, realizam-se todavia consultas sobre as reformas a implementar, como no Japão, onde foi assumido o compromisso de envolver os sindicatos na reforma do sector público.⁹

Serviços essenciais

173. No caso dos trabalhadores que asseguram serviços essenciais, o direito à greve é a questão mais controversa. Estes serviços devem ser assegurados em permanência, pelo que eventuais acções colectivas podem colocar em risco a vida e a segurança de pessoas. Os serviços de bombeiros são disso um exemplo. Ainda que lhes seja garantido o direito à greve, existem inúmeras restrições ao seu exercício, sendo que, na maioria dos casos, estão expressamente proibidos de fazer greve.¹⁰ Alguns países até excluem os trabalhadores dos serviços essenciais do direito de organização.

174. De acordo com a jurisprudência da OIT, embora o direito de organização não possa ser negado aos trabalhadores dos serviços essenciais, o seu direito à greve pode ser limitado. Se o direito de organização dos bombeiros e do pessoal dos serviços de urgência médica está protegido, já o mesmo não se verifica no caso dos membros das forças armadas e da polícia. Nalguns casos, no entanto, como, por exemplo, na África do Sul, o direito de organização e negociação colectiva é garantido aos membros da polícia pelo Código do Trabalho.¹¹ Todavia, nalguns países os bombeiros são equiparados a militares, não gozando, por isso, desse direito. Noutros, os trabalhadores dos serviços essenciais não têm qualquer possibilidade de exercer o direito de negociação, uma vez que as condições de trabalho são definidas pelo governo, embora os sindicatos possam ter um papel consultivo.¹² Verifica-se ainda que imperativos orçamentais podem influenciar certas decisões, tais como as relacionadas com os efectivos de um quartel de bombeiros ou a aquisição de veículos de socorro, decisões que se prendem também com questões de segurança e saúde e que, por conseguinte, tanto podem ser consideradas

da competência das autoridades públicas como matéria das convenções colectivas.¹³

175. Os órgãos de controlo da OIT têm constatado algumas evoluções positivas no domínio do direito de greve na legislação que rege os serviços essenciais. Uma vez que a restrição do direito à greve só deve abranger os serviços essenciais na acepção estrita do termo, a Jamaica alterou a sua legislação, a fim de reduzir a lista de serviços essenciais. Também a Lituânia alterou a sua legislação para garantir que as restrições do direito à greve sejam limitadas aos serviços estritamente essenciais. Na Costa Rica, um projecto-lei define os serviços essenciais, de um modo geral, nos mesmos termos. Na República Dominicana, estão em preparação medidas visando retirar alguns sectores, como a produção de citrinos ou de coco, da lista de serviços essenciais. Na Turquia, um projecto-lei tem como objectivo, nomeadamente, retirar alguns sectores da lista de actividades em que a greve é proibida.

Educação

176. A margem de negociação dos sindicatos de professores varia muito de país para país. Apesar das limitações à negociação colectiva e ao diálogo social existentes no ensino, em muitos países africanos, nos últimos anos, alcançaram-se progressos em domínios importantes. Na República Unida da Tanzânia, vários seminários organizados com o apoio do BIT e da UNESCO juntaram representantes do governo e dirigentes dos sindicatos de professores, a fim de reforçar a capacidade dos sindicalistas para participar no processo de reforma.¹⁴ A Nigéria reconhece o direito de organização e de negociação colectiva, embora existam restrições ao exercício desses direitos. Se os docentes do ensino público e privado podem participar nas reuniões realizadas no âmbito do diálogo social sobre as reformas a realizar no sector, não existe todavia negociação colectiva institucionalizada.¹⁵ No Mali, os professores e o pessoal de saúde negociam acordos sectoriais separados, enquanto o restante sector público é abrangido por um acordo central.¹⁶

9. BIT: Review of annual reports under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Parte II, op. cit., p. 173.

10. S. Tomoda: Public emergency services: Social dialogue in a changing environment, relatório para a Reunião Conjunta, ILO, Genebra, 2003.

11. B. Mgijima: Best practice in social dialogue in public emergency services in South Africa, Sectoral Activities Programme Working Paper, BIT, Genebra, 2003.

12. J. Pérez: Social dialogue in the public service, documento de trabalho para o Programa InFocus sobre o Diálogo Social, Lei Laboral e Administração do Trabalho, ILO, Genebra, 2002.

13. S. Tomoda: Public emergency services: Social dialogue in a changing environment, op. cit., 2003

14. B. Ratteree: Teachers, their unions and the Education for All Campaign, Documento de trabalho para o Relatório Global de Acompanhamento do EPT, 2005, ILO, Genebra.

15. Ibid.

16. J. Pérez: Social dialogue in the public service, op. cit.

177. Apesar dos progressos registados, os professores continuam a defrontar-se com obstáculos no exercício do direito de organização e negociação colectiva. Nalguns países, como a Etiópia, Camarões e República Islâmica do Irão, militantes sindicais enfrentam a prisão. Na Turquia, Peru e El Salvador, dirigentes sindicais foram despedidos. No Chile, Uruguai e Nigéria, o pessoal docente tem sido alvo de discriminação anti-sindical. No Chile, Togo e Honduras, os professores vêem ser-lhes negado o direito de greve e de manifestação pacífica. É longa a lista de países onde os governos intervêm para obstruir negociações colectivas levadas a cabo pelos professores para a defesa dos seus salários e condições de trabalho. Incluem-se nesta lista a Argentina, o Canadá, o Chile, a Guatemala, o Japão, a Índia e a Nicarágua. Há ainda entre os sindicalistas professores que temem pela sua vida na Colômbia, país onde foram assassinados por grupos paramilitares ou pela guerrilha 44 trabalhadores do sector da educação, em 2005 e 35, em 2006.

178. A situação que se vive na Etiópia deu origem à apresentação de uma queixa ao Comité da Liberdade Sindical por violação dos direitos sindicais fundamentais, tendo paralelamente sido comunicadas ao Comité Conjunto OIT/UNESCO de Peritos para a Aplicação das Recomendações relativas ao Pessoal Docente (CEART) acusações de infracção às normas internacionais relativas ao pessoal docente. A Declaração sobre o Trabalho, de 2003, exclui explicitamente os professores do sector público do direito de organização, tendo sido notificadas ainda várias outras violações dos direitos sindicais.¹⁷

179. Na Grécia, durante as greves de 2006, entre as reivindicações dos professores incluía-se o aumento das despesas de educação, 12 anos de escolaridade obrigatória, recurso ao recrutamento colectivo para o preenchimento de vagas, fim da remuneração horária, estágios de reconversão para os professores, incluindo a sua substituição durante a formação, diminuição do rácio alunos/professores e melhoria das prestações sociais e pensões.¹⁸

180. Nos Estados Unidos, foram feitos alguns progressos no sentido de uma maior participação dos professores e respectivos representantes na reforma da educação. Uma iniciativa lançada nos anos 90 e que continua a mostrar dinamismo é a Rede para

a Reforma dos Sindicatos de Professores (TURN). Trata-se de uma acção de reestruturação levada a cabo pelos sindicatos nacionais de professores, para apoiar reformas que promovam uma melhor aprendizagem por parte das crianças americanas e melhores resultados escolares. Os sindicatos consideram fundamental a sua participação na reforma do ensino público para a consecução do seu grande objectivo: melhorar a aprendizagem dos alunos.¹⁹

Serviços de saúde

181. As relações laborais nos serviços de saúde são muito complexas. Geralmente, a legislação aplicável ao sector público e ao sector privado é diferente e, em comparação com outros sectores, os serviços de saúde podem ser abrangidos por regulamentos nacionais ou locais mais rigorosos. Além disso, considerando a sua grande diversidade, os profissionais de saúde têm qualificações e interesses diferentes e, nos grandes estabelecimentos, a organização do trabalho é altamente estruturada. Como este sector presta um serviço essencial à comunidade, as autoridades consideram, por vezes, necessário limitar os direitos sindicais destes profissionais.

182. Simultaneamente tem-se registado, nos últimos anos, uma evolução nos sistemas de relações de trabalho nos serviços de saúde. A descentralização da negociação nalguns países, como o Reino Unido, exigiu muitas vezes um esforço significativo de formação nas organizações, bem como uma descentralização dos recursos financeiros e das responsabilidades das partes.

183. Uma tentativa de parceria teve lugar na Nova Zelândia, onde a Associação dos serviços públicos integrou o conceito de “parceria para a qualidade” na sua estratégia de negociação no sector da saúde. Nos Estados Unidos, foram celebradas parcerias entre trabalhadores e empregadores no sector privado da saúde. A Kaiser Permanente e uma coligação de organizações de trabalhadores celebraram um acordo nacional para promover o diálogo social e a participação dos trabalhadores como um processo contínuo que vai para além da negociação colectiva tradicional.²⁰

184. Nalguns países, a negociação colectiva tem contribuído para resolver questões específicas dos locais

17. Social dialogue in the education sector: An overview, Documento de trabalho preparado para o Comité conjunto OIT/UNESCO para a Aplicação das Recomendações relativas ao Pessoal Docente, Genebra, 2006, CEART/9/2006/WG SD.1.

18. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/11/articles/gr0611019i.html>

19. Um dos princípios fundamentais da recomendação da OIT/UNESCO sobre o estatuto do pessoal docente, 1966.

20. Este caso é um exemplo da “nova geração” de parcerias celebradas entre trabalhadores e empregadores nos Estados Unidos, devido à intensificação da concorrência e revitalização da actividade sindical, parcerias em que os sindicatos aceitam apoiar a empresa em troca do seu reconhecimento enquanto sócios. Para uma perspectiva geral, vide R. Hurd, R. Milkman and L. Turner: Reviving the American labour movement: Institutions and mobilization, Documento de informação 132 do Instituto Internacional de Estudos Sociais (Genebra, BIT, 2002), pp. 10–12.

Caixa 4.1

Relações industriais na indústria petrolífera mexicana

No México, a taxa de sindicalização na indústria petrolífera é muito superior à taxa média de sindicalização no conjunto dos sectores de actividade, que é de 10%. De acordo com as estimativas, pelo menos 75% dos trabalhadores da Petróleos Mexicanos (PEMEX) são sindicalizados, o que representa 90% dos trabalhadores passíveis de serem sindicalizados (trabalhadores contratados a título permanente ou temporário). Saliente-se o facto dos trabalhadores temporários da indústria petrolífera serem sindicalizados, o que é raro na maioria das empresas do sector privado.

Em 2005, foram aplicadas pela PEMEX cerca de 9000 cláusulas das convenções colectivas relativas à racionalização dos locais de trabalho, à reforma, habitação, transferência dos trabalhadores sindicalizados e alteração das condições de trabalho.

Fonte: C.R. Castillo: Excepts from Industrial relations in the oil industry in Mexico, Programa de actividades sectoriais, Documento de Trabalho n.º239 (2005), pp. 25, 28-33.

Caixa 4.2

Organização empresarial do sector petrolífero na África do Sul

A National Petroleum Employers' Association (NPEA) focaliza-se nas relações industriais, enquanto que a South African Petroleum Industries Association (SAPIA) no desenvolvimento industrial e, em geral, na gestão dos problemas sócio-económicos enfrentados pelas grandes empresas petrolíferas.

A NPEA está envolvida em todas as actividades relacionadas com as negociações conduzidas na indústria petrolífera no fórum de negociação centralizada. Esta Organização foi fundada na sequência da criação do Conselho Nacional de Negociação na Indústria Química, que inclui também o sector petrolífero. A associação, da qual são membros todas as grandes companhias petrolíferas, está registada no Departamento do Trabalho, em conformidade com a lei sobre as relações de trabalho.

A SAPIA foi fundada por seis grandes companhias petrolíferas, em 1994, para promover a transparência, bem como uma maior compreensão do funcionamento e objectivos da indústria petrolífera e apoiar os respectivos esforços na protecção ambiental. As regras de adesão, que foram revistas, prevêm o estatuto de membro associado, de modo a facilitar às pequenas companhias petrolíferas a participação na associação. A SAPIA assinou um acordo de cooperação com o African Mineral and Energy Forum (AMEF) e formalizou as suas relações com a Women in Oil and Energy South Africa (WOESA), através de um memorando de acordo que visa promover e apoiar o *empowerment* das mulheres neste sector. A SAPIA é membro da Business Unity of South Africa que a representa no National Economic Development and Labour Council (NEDLAC).

A AMEF foi criada em 1998 para defender os interesses da população negra em sectores-chave, tais como, as minas, o gás, o petróleo e a electricidade. Tem por missão criar condições que permitam aos empresários negros competir em pé de igualdade num sector exposto à concorrência mundial.

A WOESA foi fundada em 2002 com o apoio do Ministro da Indústria Mineira e da Energia. Tem por objecto garantir uma participação significativa das mulheres nas empresas dos sectores do petróleo, do gás e outras energias. Embora a sua acção se centre nos indivíduos e grupos tradicionalmente desfavorecidos, também as mulheres de raça branca podem aderir à associação.

Fonte: S. Miller and T. Van Meelis: Industrial relations in the oil industry in South Africa, Programa de actividades sectoriais, Documento de Trabalho n.º238, ILO, 2005, pp. 12-13.

de trabalho no âmbito de acordos mais alargados sobre condições de trabalho. Na Bulgária, a inclusão das questões da violência e do stress nos acordos colectivos sectoriais, celebrados em 2004, foi considerada um avanço muito importante. Os parceiros sociais acordaram medidas a tomar pelos empregadores e sindicatos para prevenir todas as formas de discriminação e actos de violência física e psicológica no local de trabalho. Foi ainda definido um procedimento

de gestão dos casos de violência. As Comissões de Saúde e de Segurança existentes em todos os estabelecimentos de saúde devem recolher informações e investigar os casos de violência ocorridos no local de trabalho e tomar as medidas que considerarem adequadas. O acordo, que se aplica a todos os estabelecimentos de saúde no território nacional, é fruto da colaboração entre o BIT e o Conselho Internacional dos Enfermeiros (CIE), a Organização Mundial de

Saúde (OMS) e a Internacional dos Serviços Públicos (PSI), no âmbito do Programa Conjunto sobre Violência no Trabalho no Sector da Saúde.²¹

185. Não pode, porém, concluir-se que todos os problemas se resolvem através do diálogo social. A reestruturação do sector da saúde, levada a cabo na Bulgária após a transição para a economia de mercado, nos anos 90, foi acompanhada por uma redução drástica do número de postos de trabalho, tendo o sector perdido mais de 47.500 empregos entre 1990 e 2002. Além disso os salários nos estabelecimentos públicos de saúde são inferiores ao do sector público em geral e abaixo da média salarial nacional.²²

186. O direito à greve nos serviços de saúde é mais ou menos respeitado consoante os países. Nalguns, cabe aos empregadores e trabalhadores chegarem a um consenso sobre os serviços mínimos a assegurar durante os conflitos de trabalho, enquanto noutros, são impostos pela lei. Alguns países proíbem a greve, invocando que o sector presta serviços essenciais ou que as acções colectivas são proibidas no sector público. Por exemplo, no Gana, onde as negociações incidem principalmente sobre as remunerações, uma nova lei laboral veio equiparar muitas profissões da saúde a serviços essenciais, sujeitando-as a arbitragem obrigatória.²³

187. As diferenças entre os direitos reconhecidos aos trabalhadores dos sectores público e do privado do mesmo ramo de actividade estão, por vezes, na origem de conflitos. Em Espanha, por exemplo, os sindicatos reivindicaram as mesmas condições de trabalho e remuneração para os trabalhadores da saúde do sector privado que as dos estabelecimentos públicos, uma vez que são exigidas aos trabalhadores dos estabelecimentos privados as mesmas habilitações e competências. Esta reivindicação resultou numa greve de três dias.²⁴

Petróleo e gás

188. Embora o diálogo social neste sector não seja prática comum, existem alguns exemplos interessantes de negociação colectiva. Na Nigéria, país membro da Organização dos Países Produtores de Petróleo (OPEP), são negociadas convenções colectivas

a nível de empresa que incidem geralmente sobre remunerações e condições de trabalho e que dependem, normalmente, da situação financeira da empresa.²⁵

189. Na União Europeia, foi criado, em Março de 2007, um novo comité sectorial para o diálogo social neste sector, reunindo associações que representam milhares de trabalhadores do gás – a Federação Europeia dos Sindicatos das Minas, Química e Energia (EMCEF) e a Federação Sindical Europeia dos Serviços Públicos (FSESP) – e a EUROGAS, uma organização de empregadores do sector europeu do gás. Este comité vai permitir aos parceiros sociais contribuir para as políticas que afectam o sector na União Europeia, como o novo programa energético e a liberalização da indústria do gás, que se encontra actualmente em curso.

Comércio retalhista

190. O comércio retalhista, sector caracterizado por múltiplas formas flexíveis de organização do trabalho, conhece actualmente importantes transformações tecnológicas. Algumas grandes empresas continuam a desencorajar a sindicalização dos seus trabalhadores, embora outras revelem alguma flexibilidade nas suas filiais no estrangeiro. O Sindicato dos Trabalhadores da Alimentação e do Comércio (UFCW), que incluiu entre os seus objectivos o de sindicalizar os trabalhadores da Wal-Mart nos Estados Unidos e no Canadá, está a alargar a sua acção para além destes dois países, nomeadamente a futuros mercados, na China, na Coreia do Norte e na Índia. O sindicato pretende informar os trabalhadores sobre as práticas destas grandes empresas, antes das mesmas se implantarem nestes países.

191. Prevê-se que a introdução de sistemas de identificação por radiofrequência (RFID), em substituição dos códigos de barras, terá, nos próximos anos, uma forte incidência no emprego neste sector. A questão da formação do pessoal nesta nova tecnologia poderá vir a ganhar maior relevância nas convenções colectivas do sector. Deverão ainda ser examinadas no diálogo social as repercussões das novas tecnologias no emprego e nos postos de trabalho, nas qualificações e formações qualificantes, na manutenção de

21. L. Tomev, N. Daskalova and T. Mihailova: Social dialogue in the health sector: Case study Bulgaria, Programa de Actividades Sectoriais, Documento de trabalho n.º 235, ILO, Genebra, 2005.

22. Ibid.

23. D.Y. Dovlo: Social dialogue in the health sector: Case study Ghana, Programa de Actividades Sectoriais, Documento de trabalho n.º 234, BIT, Genebra, 2005.

24. P. Meseguer Gancedo, vide artigo no site <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/01/inbrief/es0601101n.html>

25. S. Fajana: Industrial relations in the oil industry in Nigeria, Programa de Actividades Sectoriais, Documento de trabalho n.º 237, ILO, Genebra 2005.

Caixa 4.3**A Iniciativa “Lojas do Futuro” do METRO Group e diálogo social sobre a RFID**

O METRO Group, que utiliza actualmente a tecnologia de identificação por radiofrequência (RFID) em 22 das suas instalações e tem 39 parceiros no sector dos bens de consumo que fixam transmissor RFID nas paletes destinadas aos retalhistas, é um dos pioneiros desta tecnologia no sector de retalho. Graças a esta tecnologia, os processos de entrada e saída de mercadorias foram consideravelmente agilizados.

A empresa salienta ainda os esforços desenvolvidos na preparação do pessoal para a implementação da tecnologia RFID, incluindo trabalhadores, membros dos conselhos de trabalhadores das lojas, pontos de venda e armazéns abrangidos. Todos os trabalhadores das empresas onde a tecnologia foi implementada receberam uma formação exaustiva e o pessoal foi mantido informado da evolução da RFID através da Intranet e do jornal da empresa. Além de informar o conselho de trabalhadores antes da implementação da RFID, a empresa mantém um diálogo permanente com os sindicatos alemães sobre esta questão, organiza visitas para os seus representantes à loja do futuro e faz apresentações sobre as alterações que irão afectar as condições no local de trabalho. Têm participado nestas actividades membros do sindicato alemão Verdi e da UNI-Europa. Uma vez que a introdução da RFID implica uma alteração das tarefas dos trabalhadores, incluindo a eliminação de tarefas de rotina no armazém, é possível reorientar o pessoal para tarefas de maior valor acrescentado, nomeadamente serviços de apoio ao cliente. As medidas de apoio à transição para o pessoal incluem formação e um plano de carreira.

Fonte: METRO Group Future Store Initiative.

relações harmoniosas entre empregadores e trabalhadores, no respeito pela vida privada dos trabalhadores e na saúde e segurança no trabalho.²⁶

Transporte marítimo

192. O transporte marítimo tornou-se num sector de âmbito verdadeiramente mundial. Esta situação deve-se não só às rápidas mudanças que ocorrem na propriedade e gestão dos navios, mas também à criação de novos registos, aos desenvolvimentos tecnológicos e às tripulações multilingues, oriundas de culturas diferentes.

Num curto espaço de tempo, um navio pode ser vendido a uma companhia de outro país e registado ainda noutra diferente. Hoje em dia, o mesmo navio têm provavelmente uma tripulação de várias nacionalidades e faz escala numa diversidade de países. Para fazer face a esta situação, o sector tomou importantes medidas. A OIT aprovou, desde 2003, três convenções nesta área: a Convenção (n.º185) relativa aos Documentos de Identificação dos Marítimos (revista), a Convenção sobre o Trabalho Marítimo, 2006, e a Convenção sobre Sector das Pescas, 2007, tendo ainda elaborado orientações para os trabalhadores portuários. Todos estes instrumentos resultam do tripartismo internacional. A sua implementação efectiva a nível nacional implica a instauração do

diálogo social em cada país. É ainda de salientar que a Convenção sobre o Trabalho Marítimo prevê expressamente que algumas das suas disposições sejam implementadas através de convenções colectivas.

193. Em 2003 foi celebrada uma convenção colectiva internacional entre a Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes (ITF) e a Comissão Internacional de Empregadores Marítimos (IMEC), uma federação internacional de empregadores, abrangendo as remunerações e as condições de trabalho dos trabalhadores marítimos. Esta convenção representa, até à data, o melhor exemplo de coordenação sindical à escala transnacional. As negociações permitiram definir as modalidades de remuneração e condições de trabalho de uma percentagem significativa de trabalhadores marítimos em todo o mundo. As partes produziram uma solução salarial global, construindo e compelindo a um consenso global entre os seus membros dos países desenvolvidos e em desenvolvimento sobre uma taxa de salários uniforme.

194. A instituição de um salário mínimo para todos os trabalhadores marítimos é também uma questão abordada a nível internacional pela Comissão Paritária Marítima (JMC), órgão bipartido do Conselho de Administração da OIT. A actualização do salário de base mínimo dos marítimos qualificados é feita em conformidade com a Recomendação (n.º187) sobre salários e duração de trabalho dos marítimos e efectivos dos navios. Trata-se do único mecanismo

26. BIT: Nota sobre os trabalhos, Reunião Tripartida sobre as Consequências Sociais e Laborais da Crescente Utilização de Tecnologias Avançadas no Comércio Retalista, TMART/2006/11 (Genebra, 18–20 Setembro de 2006).

internacional de fixação de salários baseado numa norma internacional do trabalho. A JMC criou uma Subcomissão sobre os Salários dos Marítimos, responsável pela actualização regular do salário mínimo.

Zonas francas de exportação

195. Nalgumas circunstâncias, as zonas francas de exportação (ZFE) podem oferecer a um país e aos seus trabalhadores melhores oportunidades sociais e económicas do que as proporcionadas pela economia local. Todavia, quando os direitos dos trabalhadores das ZFE são negados, estas zonas surgem associadas às pressões exercidas sobre os trabalhadores como consequência da concorrência feroz para atrair capital e produção. De acordo com a definição do BIT as ZFE são “zonas industriais com vantagens especiais criadas para atrair investidores estrangeiros, onde os produtos importados são sujeitos a uma transformação antes de serem re-exportados”.²⁷ As ZFE são, por natureza, centros de transformação de mão-de-obra intensiva, onde operam empresas privadas dos principais sectores de actividade, nomeadamente da agricultura, banca, centros de atendimento telefónico, componentes electrónicos, alimentação, indústrias transformadoras e extractivas, têxtil, vestuário, madeira e turismo.²⁸ Os trabalhadores das ZFE estão, por vezes, em desvantagem em relação aos outros trabalhadores, nomeadamente em termos de liberdade sindical e negociação colectiva. De facto, as empresas são muitas vezes atraídas para estas zonas, não só pelos incentivos fiscais, mas também por mecanismos de desregulamentação e de contenção de custos que resultam da fraca legislação laboral e da deficiente aplicação da mesma. Nalguns casos, embora a lei reconheça a liberdade sindical e de negociação colectiva, constata-se, na prática, que não são aplicadas. A utilização de contratos de trabalho temporário concluídos por agências de emprego e da subcontratação do trabalho através de trabalhadores ao domicílio, localizados próximo da Zona, constitui, por outro lado, um obstáculo aos esforços para aumentar a sindicalização e para desenvolver a negociação colectiva.

196. O Comité da Liberdade Sindical considerou que as disposições legais relativas às ZFE devem garantir o direito de organização e de negociação colectiva a todos os trabalhadores.²⁹ A Declaração de Princípios Tripartida sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social da OIT dispõe ainda que os incentivos especiais concedidos para atrair investidores estrangeiros não devem incluir limitações à liberdade sindical dos trabalhadores ou ao seu direito de organização ou negociação colectiva.³⁰ No entanto, é precisamente no domínio da liberdade sindical e do reconhecimento efectivo do direito de negociação colectiva nas ZFE que se verifica o maior número de queixas por parte das organizações sindicais.

197. Os trabalhadores dos têxteis representam uma elevada percentagem dos milhões de trabalhadores a que é negado o direito de livre associação e negociação nas ZFE. Têm sido apresentadas queixas ao Comité da Liberdade Sindical relativas a actos de discriminação anti-sindical, como assédio, intimidação e violência contra sindicalistas dos têxteis nas ZFE, na Guatemala, na Nicarágua e no Sri Lanka.³¹

198. Em alguns países, como a República Dominicana ou as Honduras, a liberdade sindical e o direito de negociação colectiva estão previstos na legislação laboral que abrange também as ZFE, mas a percentagem de trabalhadores abrangidos é ínfima. Noutros países, como a Tunísia, existem casos em que a taxa de sindicalização é elevada e onde os salários e algumas condições de trabalho são acordados através da negociação colectiva. As mulheres constituem mais de 90% da mão-de-obra das ZFE, na Jamaica e na Nicarágua, 85% no Bangladeche e 75% em Madagáscar.³² Salienta-se ainda que a remuneração das mulheres é frequentemente inferior à dos homens.³³ Embora incompletos, os dados disponíveis revelam que resta ainda muito a fazer para ultrapassar os obstáculos legais e para que a situação nas ZFE melhore efectivamente.

199. Nos últimos anos, alguns países com ZFE têm tomado medidas para pôr em prática as recomendações dos órgãos de contolo da OIT.³⁴ Em 2004, a Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações registou com satisfação que, na Namíbia, a

27. BIT: Labour and social issues relating to export processing zones, relatório para discussão na Reunião Tripartida dos Países com Zonas Francas de Exportação, Genebra, 1998, doc. TMEPZ/1998, p. 3.

28. Para a lista completa, ILO database on export processing zones disponível no sítio: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/epz/epz-db.pdf>

29. Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee, op. cit., par. 266.

30. Declaração de Princípios Tripartida sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social, par. 46, <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/english.pdf>

31. Processos n.º 2179, 2275, 2380.

32. ILO database sobre as ZFE, op. cit.

33. J.P. Singa: Liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective: Mondialisation et dialogue social dans les zones franches d'exportation: Étude de cas, ILO, Genebra (a publicar).

34. R. Gopalakrishnan: Freedom of association and collective bargaining in export processing zones: Role of the ILO supervisory mechanisms, Documento de trabalho n.º 1 do Departamento das Normas Internacionais do Trabalho, ILO, Genebra, 2007.

Lei de 1996, que proibia as acções colectivas nas ZFE, caducara automaticamente, já não se encontrando em vigor. A Turquia revogou as disposições que impunham a arbitragem obrigatória para a resolução de conflitos colectivos de trabalho nas ZFE. No Sri Lanka, as directrizes aprovadas pelo Conselho do Investimento foram revistas, na sequência das observações formuladas pelos órgãos de controlo da OIT, com vista a garantir que os conselhos de trabalhadores nas ZFE pudessem funcionar com a independência sem comprometer a existência ou as actividades dos sindicatos nas empresas. O governo informou ainda que tinham sido celebradas nas ZFE quatro convenções colectivas, duas em 2004 e duas em 2005, e que seis empresas estavam a negociar convenções em 2006.

200. Além de ter sido aprovada legislação, foram também tomadas medidas práticas para reforçar a liberdade sindical e o direito de negociação colectiva nas ZFE. A República Dominicana indicou que foi criado um serviço especializado, integrado na Inspeção do Trabalho, para garantir a liberdade sindical nas empresas instaladas nas ZFE, sendo ainda organizadas acções de formação visando garantir o exercício dos direitos sindicais. Na Nicarágua, o Ministério do Trabalho criou um serviço de inspecção do trabalho numa das suas ZFE, para impedir que os trabalhadores que participem em actividades sindicais legítimas sejam objecto de represálias.

201. O programa e o orçamento da OIT 2006-07 criou um programa especial relativo às ZFE que visa melhorar a base de conhecimentos, tendo sido criado um grupo de trabalho para coordenar as actividades relacionadas com as ZFE ao nível do BIT. Com esse objectivo, foi lançado um site público na Internet, incluindo uma base de dados sobre as ZFE, bem como um site Intranet. Nalguns países (China, Costa Rica, Indonésia, Madagáscar e Sri Lanka) realizaram-se vários estudos nacionais e organizadas mesas redondas tripartidas. As áreas identificadas para acções futuras incluem um conjunto de medidas destinadas a melhorar a qualidade da produção e do emprego e a promover o trabalho digno nas ZFE. São prestados serviços de aconselhamento para desenvolver o tripartismo e o diálogo social nesta área.

Desafios da economia informal

202. A economia informal constitui um importante desafio ao exercício dos direitos de organização e negociação colectiva em muitos países. Os instrumentos

jurídicos nacionais que regem o exercício destes direitos, a estrutura tradicional de muitas organizações de trabalhadores e empregadores e os mecanismos convencionais de negociação colectiva de pouco ou nada servem aos trabalhadores da economia informal, chegando mesmo a excluí-los.

203. A expressão “economia informal” foi utilizada na sessão de 2002 da Conferência Internacional do Trabalho,³⁵ em vez da expressão “sector informal”, por incluir todos os trabalhadores e empresas que exercem actividades económicas que não estão abrangidas, ou estão abrangidas de forma não adequada, na lei ou na prática, por disposições formais. Estas empresas e trabalhadores, desenvolvem a sua actividade à margem da lei, ou, por qualquer razão, a lei não é aplicada para os proteger

204. Os trabalhadores da economia informal representam mais de 90% da mão-de-obra na África Subsaariana, mais de 75%, na América Latina, e mais de 50%, na Ásia Oriental. Nalguns países do Sul da Ásia, esta taxa chega a ser superior a 90%. Na sua grande maioria, estes trabalhadores são mulheres e jovens dos estratos mais pobres da sociedade. Muitas vezes, a informalidade que enfrentam caracteriza-se não só pela ausência de protecção jurídica, mas também pela impossibilidade de fazerem ouvir a sua voz colectiva. De um modo geral, a taxa de sindicalização destes trabalhadores é baixa e o seu direito à negociação colectiva é raramente reconhecido. A deficiente aplicação da legislação de trabalho à economia informal é uma realidade que, em muitos casos, se traduz em baixos salários, baixa produtividade, longas horas de trabalho, condições de trabalho perigosas e exploração dos trabalhadores.

205. A missão da OIT inclui o estabelecimento de normas de trabalho e a promoção de condições de trabalho dignas em todo o planeta. A sua missão é universal. Para garantir a concretização dos objectivos da OIT, as normas de trabalho devem estender-se para além da economia formal e abranger todas as formas de emprego e todos os tipos de actividade, assumindo os direitos de organização e de negociação colectiva um papel fundamental neste domínio.

Problemas de organização dos trabalhadores e empregadores

206. As restrições ao exercício destes direitos podem ser de natureza legal ou prática. As restrições legais incluem nomeadamente o não reconhecimento dos

35. ILO: Report of the Committee on the Informal Economy, Provisional Record No. 25, Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, Junho de 2002.

direitos e protecções fundamentais aos trabalhadores da economia informal ou a criação de impedimentos à sua integração na economia formal. Estas restrições podem ser de vários tipos. Nalguns países, a lei limita o direito de filiação sindical, de representação sindical ou de negociação colectiva aos trabalhadores com um emprego regular, ou define as organizações de trabalhadores como organizações de trabalhadores subordinados. As organizações dos trabalhadores da economia informal que não conseguem obter o reconhecimento legal enfrentam grandes dificuldades para levar a cabo as suas actividades, prestar serviços e representar os seus membros nas negociações colectivas.

207. Mesmo quando não existem entraves legais, abranger a economia informal levanta sérios desafios. Nalguns casos, a distância que separa os diferentes locais de trabalho coloca, por si só, importantes problemas de logística à organização sindical. Muitas vezes, os trabalhadores estão empregados em pequeníssimas unidades geograficamente dispersas. O isolamento físico também constitui um problema para os trabalhadores no domicílio e para os trabalhadores do serviço doméstico em casas particulares.

208. A heterogeneidade das situações profissionais na economia informal e a instabilidade do emprego e das empresas são também obstáculos à organização sindical. Muitos trabalhadores da economia informal trabalham a tempo parcial ou prestam trabalho ocasionalmente. Muitos têm empregos precários, outros mudam de emprego com frequência, consoante as necessidades económicas ou sociais. Alguns, como os trabalhadores agrícolas na Ásia e em África, mudam de local de trabalho e de emprego consoante a estação, não sendo raro mudarem de emprego e até de sector de actividade por motivos de doença, dificuldades económicas ou razões familiares.

209. A pobreza e a insegurança complicam ainda mais a situação. Geralmente, os trabalhadores da economia informal auferem salários bastante mais baixos do que os seus homólogos do sector formal, tendo as disparidades salariais vindo a aumentar. Na América Latina, a diferença de rendimento aumentou de 59% para 81% nos últimos 15 anos. Debatendo-se com enormes dificuldades económicas, estes trabalhadores têm geralmente como prioridade garantir a sobrevivência quotidiana, relegando os compromissos a médio e longo prazo para último plano. Por outro lado, os trabalhadores com emprego incerto ou ocasional recebem empreender acções que possam colocar em risco o seu emprego.

Redes e organizações

210. Embora pareça insuperável qualquer esforço de organização sindical na economia informal, devido não só à sua natureza, mas também à falta de intervenção ou apoio por parte das autoridades públicas, verificam-se a nível do terreno soluções inovadoras com resultados positivos.

211. Um elemento importante é o número crescente de redes de organizações descentralizadas e orientadas para lidar com as necessidades em constante evolução dos seus membros. Existem muitas organizações locais, com formas clássicas mas também novas, e redes (sociedades de crédito, sociedades mútuas, grupos de entreatajuda), na sua maioria, com fins sociais. Estas redes geralmente invisíveis, emergem em tempos de crise, como é o caso das organizações de trabalhadores domésticos, na América Latina, e das organizações de trabalhadores no domicílio, na Tailândia e nas Filipinas, que intervêm e participam nos debates promovidos sobre a economia informal.

212. Existem diferenças entre estas organizações, quer ao nível da acção que desenvolvem, quer ao nível da sua composição, mas também se começam a verificar características comuns. A maioria oferece aos respectivos membros um vasto leque de serviços. No Gana, Malavi, Moçambique e Zâmbia, por exemplo, as redes da economia informal intervêm principalmente no domínio da formação, resolução de conflitos, assistência social, representação dos membros, mobilização política e atribuição de espaços em mercados aos vendedores ambulantes.³⁶ Algumas destas organizações oferecem também condições financeiras atractivas aos trabalhadores e empregadores da economia informal sob a forma de esquemas de cooperação e da partilha de recursos. A partilha dos recursos individuais contribui para aumentar o poder de negociação e obter o reconhecimento legal das organizações. Os benefícios estão à vista; por exemplo, no Benim, onde cerca de 1600 micro-empresas se agruparam para criar 60 mútuas de poupança e associações de crédito.³⁷

213. Verificam-se, no entanto, alguns vazios em termos de organização e representação que só podem ser preenchidos pelos sindicatos e associações de empregadores, que têm por missão específica negociar as condições de trabalho com a contraparte, tendo ainda a capacidade para estruturar e defender pequenas organizações aos mais altos níveis.

36. War on Want: Forces for change: Informal economy organisations in Africa, em cooperação com Workers Education Association of Zambia e Alliance for Zambia Informal Economy Associations, 2006, vide site <http://www.waronwant.org/downloads/informaleconomy.pdf>

37. P. Alby, J.-P. Azam and S. Rospabé: Labor institutions, labor-management relations and social dialogue (Universidade de Toulouse, 2005).

O papel dos sindicatos

214. Os sindicatos têm estado e continuam activos no sector informal. Na Índia, por exemplo, os trabalhadores da economia informal têm contribuído para um aumento significativo das taxas de sindicalização. Alguns sindicatos estão também associados a redes de trabalhadores da economia informal com as quais colaboram. Todavia, o papel dos sindicatos não se limita a recrutar membros ou a prestar-lhes serviços. Os sindicatos também lutam para que sejam garantidos aos trabalhadores da economia informal uma melhor protecção social e um verdadeiro estatuto jurídico. Vários sindicatos defendem ainda a adopção de políticas nacionais para acabar com a economia informal.

215. Os sindicatos podem oferecer apoio e sindicalização aos trabalhadores da economia informal, directamente, ou através de organizações filiadas. Na América Latina, por exemplo, o Congresso dos Trabalhadores Argentinos (CTA) permite a adesão de trabalhadores individuais, que não sejam representados por um sindicato local ou sectorial. A União Argentina dos Trabalhadores Rurais e Estivadores gere uma instituição de seguro de doença e um fundo de desemprego, prestando ainda serviços aos trabalhadores agrícolas não declarados e sem protecção social.³⁸ No Gana e na Zâmbia, alguns sindicatos alteraram os seus estatutos para permitir a adesão directa dos trabalhadores da economia informal.³⁹ O alargamento da adesão e a prestação de serviços a estes trabalhadores tem dois objectivos: garantir a protecção e representação dos trabalhadores da economia informal e contribuir para a formalização das actividades.

216. Os sindicatos podem servir de ponto de apoio para a coordenação da acção das redes da economia informal. Um dos desafios que se coloca às organizações locais de trabalhadores e de empregadores é ter uma presença local e, simultaneamente, manter um forte poder de negociação derivado de um grande número de filiados. Muitas redes da economia informal aperceberam-se das vantagens de se filiarem em grandes sindicatos, os quais, agindo como organizações “chapéu”, oferecem apoio logístico, competências e representação aos trabalhadores, permitindo às associações locais atender directamente às necessidades

dos seus membros. Sindicatos e associações locais podem, assim, agir de forma concertada para prestar um vasto leque de serviços aos níveis local e nacional. O envolvimento dos sindicatos contribui ainda para reforçar a legitimidade e o estatuto das associações locais, permitindo-lhes exercer uma maior influência.

217. Na Europa, o caso dos trabalhadores domésticos migrantes ilustra bem como as organizações informais podem responder às necessidades locais, contando com o apoio de sindicatos formais. A Associação de Trabalhadores Migrantes das Filipinas foi constituída na Bélgica, em 1983, para representar os trabalhadores domésticos filipinos naquele país e garantir-lhes uma protecção social. Em 2000, a Associação organizou um simpósio no qual participaram dois dos maiores sindicatos belgas, a Federação Geral de Trabalhadores da Bélgica (FGTB) e a Confederação dos Sindicatos Cristãos (CSC). Estes dois grandes sindicatos incentivaram os trabalhadores sem documentos a sindicalizarem-se, o que resultou na sindicalização de mais de 650 trabalhadores filipinos migrantes, legais e ilegais, que ganharam, assim, uma maior visibilidade e uma voz colectiva mais forte. A reunião destas três organizações, mantendo cada uma a sua identidade, permitiu disponibilizar mais recursos e competências aos membros da associação.⁴⁰ A cooperação entre a associação e os sindicatos permite aos trabalhadores migrantes beneficiar de todas as vantagens associadas a uma e outra organização: a pequena organização apoia os trabalhadores migrantes a nível local, promovendo eventos de carácter social, debates e acções de formação; por sua vez, os grandes sindicatos oferecem a estes trabalhadores a possibilidade de serem ouvidos nas negociações e de acederem a serviços como cuidados de saúde ou assistência jurídica.

O papel das organizações de empregadores

218. Muitos dos obstáculos atrás referidos também se aplicam às organizações de empregadores e ao alargamento da filiação aos empregadores da economia informal. À semelhança dos trabalhadores deste sector, raros são os empregadores filiados numa organização e quando o são, as suas associações actuam numa base diminuta e informal. A heterogeneidade e dispersão das empresas dificultam a coordenação. Muitas vezes,

38. ILO: The role of trade unions in the global economy and the fight against poverty, Documento de trabalho para o Colóquio Internacional dos Trabalhadores, Genebra, 17–21 Outubro de 2005.

39. P. Alby, J.-P. Azam and S. Rospabé: Labor institutions, labor–management relations and social dialogue, op. cit.

40. Confederação Europeia de Sindicatos: Out of the shadows: Organising and protecting domestic workers in Europe – the role of trade unions, relatório baseado nos trabalhos de uma conferência organizada pela Confederação Europeia de Sindicatos, em colaboração com o International Restructuring Education Network Europe (IRENE) e a Plataforma para a Cooperação Internacional para os Migrantes Indocumentados (PICUM), realizada a 14–15 de Abril de 2005, em Bruxelas, disponível <http://www.etuc.org/a/2809>

Caixa 4.4

Sindicatos atentos às necessidades dos trabalhadores

Os sindicatos bem implantados na economia informal são aqueles que estão directamente orientados para os trabalhadores deste sector, estando atentos às suas necessidades e desenvolvendo estratégias e serviços para os ajudar. Entre as iniciativas promovidas destacam-se as seguintes: facilitação do acesso ao crédito e aos mercados, promoção da produtividade, negociações com as autoridades municipais, promoção da saúde e segurança no trabalho, oferta de acções de formação e estágios de aperfeiçoamento, desenvolvimento de estruturas cooperativas, cuidados de saúde e protecção social. Estas estratégias, orientadas para os serviços, facilitam o recrutamento e a organização dos membros em torno de questões de âmbito mais vasto, de forma mais natural e com melhores resultados.

Fonte: OIT, Bureau para as Actividades dos Trabalhadores. (2005). The role of trade unions in the global economy and the fight against poverty, Documento de trabalho, International Workers' Symposium, Genebra, 17–21 Outubro 2005.

as organizações de empregadores da economia informal baseiam-se em relações de cooperação.

219. Não pode haver negociação colectiva ou diálogo social sem organizações de trabalhadores e de empregadores representativas. A questão do reforço da representação dos trabalhadores e empregadores da economia informal foi abordada na Conferência Internacional do Trabalho de 2002. Para implementar as conclusões da Conferência, o Bureau para as Actividades dos Empregadores (ACT/EMP) lançou um programa sobre a economia informal nas Caraíbas e na América, bem como na Bulgária, Quénia, Mongólia e Turquia, visando o desenvolvimento de uma política e de um quadro jurídico incentivadores. Pretende-se alargar a representação das organizações de empregadores e o seu papel na defesa dos interesses das pequenas empresas e outros actores da economia informal, demonstrando que existem muitas formas de intervenção eficazes das organizações de empregadores. A influência (*lobbying*) e sensibilização exercidas pelas organizações de empregadores, por exemplo, na Bulgária, Mongólia, Quénia e São Cristóvão e Nevis, conduziram frequentemente à revisão da política e da legislação em vigor. No Quénia, Mongólia e Peru, os esforços concentraram-se no reforço das ligações entre operadores do sector informal e empresas do sector formal.⁴¹ Em vários países, organizações de empregadores prestam também serviços às pequenas estruturas e empresas da economia informal. Esta ajuda pode assumir a forma de troca de informações, facilitação do acesso ao crédito, aos seguros e à tecnologia e desenvolvimento do empreendedorismo. As lições destas iniciativas constam de um CD-ROM destinado às organizações de empregadores que visa servir de guia para acções futuras.⁴²

A negociação colectiva na economia informal

220. Na economia informal, devem distinguir-se dois grupos de trabalhadores. O primeiro inclui os trabalhadores não subordinados: trabalhadores por conta própria, proprietários-gerentes de microempresas ou de empresas familiares, trabalhadores independentes e trabalhadores não remunerados. Do segundo grupo, fazem parte os trabalhadores subordinados de empresas não constituídas em sociedades e que operam numa escala muito pequena, que, muitas vezes, estão excluídas do âmbito ou da aplicação da legislação laboral, os trabalhadores falsamente independentes, como os trabalhadores subcontratados que trabalham no domicílio, os trabalhadores do serviço doméstico, empregados por particulares, e os trabalhadores ocasionais ou itinerantes, que trabalham para vários empregadores ou mudam frequentemente de empregador. A natureza das negociações e respectivos mecanismos é, obviamente, diferente num e noutro grupo. Em muitos casos, é difícil saber com quem as organizações de trabalhadores devem estabelecer a negociação colectiva e o diálogo social, devido à existência de várias associações informais de empregadores.

221. A melhor forma de incentivar os trabalhadores da economia informal a negociar colectivamente seria, sem dúvida, facilitar a sua transição para a economia formal, pois as possibilidades de negociação colectiva aumentam quando as empresas estão formalizadas e os trabalhadores estão protegidos por um contrato de trabalho. Embora esta seja uma responsabilidade que cabe aos governos, os parceiros sociais podem dar um importante contributo nesse sentido, exercendo influência (*lobbying*) para que sejam criados

41. ILO: The informal economy, GB.298/ESP/4, Conselho de Administração, 298ª Sessão, Genebra, Março de 2007, par. 41.

42. ILO: Employers' organizations and enterprise development in the informal economy: Moving from informality to formality, ACT/EMP, Genebra, 2006..

incentivos eficazes para facilitar a integração na economia formal.

222. As redes da economia informal, e as associações e as organizações não governamentais podem também associar-se aos sindicatos legalmente constituídos para reforçar o seu poder de negociação face às organizações de empregadores, solução que se revela particularmente eficaz nas negociações entre pequenas organizações e grandes entidades, como o Estado ou organizações de empregadores de âmbito nacional. Os sindicatos e as associações de empregadores podem também oferecer um forte apoio no que concerne ao desenvolvimento das capacidades necessárias à negociação colectiva e à sensibilização dos trabalhadores e empregadores da economia informal para as vantagens da negociação colectiva.

O papel dos governos

223. Os sindicatos e as associações de empregadores não podem substituir-se ao Estado na criação de estruturas sociais, jurídicas e políticas que abranjam todos os cidadãos de um país. O Estado dispõe das ferramentas necessárias para facilitar a inserção dos trabalhadores e empregadores na economia formal. Embora este seja um problema complexo, que requer um compromisso a longo prazo, a sua resolução traz inúmeras vantagens de ordem social e económica. No entanto, a economia informal não vai desaparecer de um dia para o outro e vai continuar a constituir um potencial de emprego e de rendimentos para muitos empregadores e trabalhadores. Entretanto, os governos devem definir quadros jurídicos e institucionais eficazes para garantir o reconhecimento do estatuto dos trabalhadores e empregadores da economia informal e a protecção dos seus direitos. Vários países, por exemplo, tomaram medidas para reconhecer aos trabalhadores do serviço doméstico o direito de organização. Os governos devem também garantir a aplicação da legislação, o que exige recursos adequados ao reforço de serviços, como a inspecção do trabalho.

224. Por outro lado, os governos podem incentivar os sindicatos e os empregadores da economia informal a participar nos debates sobre a política nacional, desenvolvendo processos de consulta tripartida e oferecendo apoio logístico e formação. O projecto ILO/

UE, que visa melhorar o diálogo social com vista ao desenvolvimento de estratégias para reduzir a economia informal na Turquia, é um bom exemplo de acção tripartida. Representantes do Estado, das organizações de empregadores e dos sindicatos participaram neste projecto que culminou na Declaração Tripartida Nacional sobre o Diálogo Social e o Emprego não Declarado, na qual todas as partes se comprometem a reduzir a informalidade.⁴³

225. Algumas administrações provinciais ou locais de países em desenvolvimento ou de países em transição trabalham directamente com as organizações da economia informal, tendo vindo a criar fóruns institucionais para as negociações. Por exemplo, em Durban, na África do Sul, as autoridades locais colaboram com organizações de trabalhadores da economia informal para que as políticas adoptadas apoiem os actores desta economia. No Gana, as autarquias locais de Ajumako e de Winneba procuram, em colaboração com a ILO, formas inovadoras de ajudar as empresas da economia informal, tendo sido criado um comité de emprego produtivo e remunerador, para facilitar as discussões com os representantes deste sector.⁴⁴

226. Por último, para que a liberdade sindical e a negociação colectiva se tornem efectivas na economia informal têm de estar ancoradas no estado de direito. O objectivo é inverter uma situação em que apenas uma minoria de trabalhadores e de empregadores beneficia de protecção e a maioria não. Neste caso, também o ponto de partida lógico consiste numa forte vontade política.⁴⁵

227. Em conclusão, embora existam sérios desafios ao exercício do direito de organização e negociação colectiva na economia informal, o sucesso pode ser atingido se forem adoptadas estruturas e estratégias adequadas. Os sindicatos podem ajudar apoiando as pequenas redes locais a coordenar a sua acção e a negociar, ou oferecendo filiação aos trabalhadores da economia informal. Por sua vez, as organizações de empregadores podem oferecer formação, informação empresarial, acesso a subcontratação e outros incentivos para encorajar a transição das empresas para a economia formal. Embora, os parceiros sociais tenham reivindicado de forma insistente o reconhecimento do direito de organização e negociação colectiva para os trabalhadores e empresas da economia informal, é ao Estado que cabe definir os quadros

43. ILO: The informal economy: Enabling transition to formalization, Documento de trabalho para o Colóquio Inter-Regional Tripartido sobre a Economia Informal, Genebra, 27–29 de Novembro de 2007, ISIE/2007/1, par. 56.

44. ILO: Local economic development in Ghana: Rooting public–private dialogue (LED Stories), vide <http://www.ilo.org/dyn/empent/docs/F1354139468/LEDstoryGhana.pdf>

45. J.-L. Daza: Informal economy, undeclared work and labour administration, ILO, Genebra, 2006; e G. Casale et al.: Showcasing tools and experience in labour administration and the informal economy, Paper No. 9 (Departamento do Diálogo Social, da Lei Laboral e da Administração do Trabalho, ILO, Genebra, 2005).

legislativos adequados e garantir a sua efectiva aplicação, para proteger os direitos destes trabalhadores e empregadores e facilitar a sua regularização progressiva. Só desta forma é possível reduzir o número dos excluídos do desenvolvimento social e económico.

Representação dos trabalhadores migrantes

228. A mobilidade crescente dos trabalhadores, no contexto da globalização, coloca desafios importantes no que concerne aos direitos de organização e negociação colectiva dos trabalhadores migrantes. Estes desafios são de três ordens: defender o direito de organização e negociação colectiva dos trabalhadores migrantes, incluindo os que estão em situação irregular; organizá-los; e garantir-lhes as mesmas condições de trabalho dignas de que usufruem os outros trabalhadores. O Quadro Multilateral da OIT sobre Migração de Mão-de-Obra, adoptado em 2006 com o apoio dos representantes dos empregadores e dos trabalhadores, apela ao respeito da liberdade de associação dos trabalhadores migrantes.

229. O trabalho dos migrantes tornou-se num factor chave na satisfação do mercado de trabalho e das necessidades de produtividade. A globalização da economia, conjuntamente com as mudanças tecnológicas e demográficas têm contribuído para o aumento da procura de trabalhadores migrantes em muitos países industrializados e em desenvolvimento. A OIT calcula que, actualmente, no mundo inteiro cerca de 90 milhões de estrangeiros⁴⁶ são economicamente activos, ou seja, cerca de metade dos 191 milhões de pessoas que residiam fora do seu país de nascimento ou de nacionalidade em 2005. As pessoas de origem estrangeira representam globalmente 10% da mão-de-obra na Europa Ocidental, atingindo percentagens superiores em vários países de outras regiões do mundo, como, por exemplo, nalguns países do Conselho de Cooperação do Golfo, onde 50% a 80% da força de trabalho são trabalhadores migrantes.

230. Enquanto a necessidade de trabalhadores migrantes está provavelmente a crescer nos países industrializados, devido ao declínio demográfico, um aumento das pressões migratórias do “lado da oferta” é também esperado, dada a escassez de oportunidades de emprego e as poucas possibilidades de subsistência económica nos países de origem. Muitas pessoas são obrigadas a emigrar por causa da pobreza persistente, do aumento do desemprego, do desaparecimento das

formas de comércio tradicional e do que alguns designam por “crise crescente da segurança económica” nos seus países.⁴⁷

231. Estão previstos vários mecanismos destinados a facilitar a mobilidade da mão-de-obra nos processos de integração económica regional, como a Comunidade da África de Leste (EAC), a Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC) e o Mercado Comum do Sul (MERCOSUR), nas Américas. Estão a ser elaborados regimes legais no âmbito destes acordos multilaterais de cooperação económica para facilitar a circulação da mão-de-obra. Actualmente, estão a ser desenvolvidos esforços para reactivar antigos acordos relativos à mobilidade dos trabalhadores na África Central e Ocidental. A Associação das Nações do Sudeste Asiático (ASEAN) adoptou recentemente uma declaração sobre a protecção e a defesa dos direitos dos trabalhadores migrantes. A União Europeia está envolvida num amplo processo que visa facilitar ainda mais a circulação da mão-de-obra no seu território e estabelecer parâmetros comuns relativos ao acesso ao emprego dos cidadãos de países terceiros, ou seja, de países não membros da UE. Em todas estas iniciativas, a natureza e teor dos direitos laborais aplicáveis aparecem como um factor central das negociações.

Constrangimentos aos direitos sindicais

232. A legislação em vigor em vários países continua a limitar o direito de organização sindical dos trabalhadores migrantes. Nalguns casos, apenas os nacionais estão autorizados a constituir sindicatos. Noutros, a liberdade sindical não é reconhecida aos migrantes em situação irregular ou clandestinos. Os estatutos de alguns sindicatos também subordinam a adesão dos trabalhadores migrantes a várias condições. Os trabalhadores migrantes concentram-se em regra em empregos que os nacionais não querem ocupar, em locais de trabalho isolados e em sectores não protegidos pela legislação (trabalhadores agrícolas ou do serviço doméstico nalguns países) ou noutras situações onde a sindicalização se revela difícil.

233. Nalguns casos, os trabalhadores migrantes são originários de países onde não existe tradição sindical ou onde as organizações de trabalhadores estão ligadas ao partido ou ao regime no poder, não agindo como sindicatos ao serviço dos trabalhadores. Os migrantes sem licença de trabalho tendem ainda

46. Towards a fair deal for migrant workers in the global economy, Relatório VI, Conferência Internacional do Trabalho, 92ª Sessão, Genebra, Junho de 2004, p. 7.

47. P. Stalker: Workers without frontiers – The impact of globalization on international migration, ILO, Genebra, 2000.

a ceder facilmente perante a ameaça de expulsão.⁴⁸ Todos estes factores dificultam a sindicalização destes trabalhadores.

234. Em muitos países, a persistência de um mercado de trabalho a duas velocidades e o aumento dos empregos precários, que não interessam aos trabalhadores nacionais, são uma realidade. As pequenas e médias empresas e os sectores de mão-de-obra intensiva não têm a possibilidade de deslocalizar a sua produção. Para fazer face às pressões económicas, tentam reduzir os custos ou recorrer à subcontratação. Em vários países, estas medidas resultam num aumento dos postos de trabalho nos níveis mais baixos da escala de empregos, que tendem a ser menos atractivos para os trabalhadores nacionais. A tendência a longo prazo para uma informalização dos empregos pouco qualificados e mal remunerados reflecte-se em situações em que os empregadores preferem os migrantes irregulares e em que estes são compelidos a trabalhar por baixos salários durante curtos períodos de picos de produção ou a aceitar trabalhos penosos ou perigosos.

235. No entanto, o aumento da mobilidade da mão-de-obra constitui objectivamente uma oportunidade de reforçar e alargar, na prática, o exercício da liberdade sindical e do direito de negociação colectiva. O afluxo crescente de trabalhadores migrantes oferece aos sindicatos uma oportunidade de aumentar o número de aderentes. Por outro lado, as más condições de trabalho e remuneração, bem como a exploração de que os trabalhadores migrantes podem ser vítimas, são fortes razões para que os sindicatos os organizem.

236. O desenvolvimento da imigração legal com base nas necessidades do mercado de trabalho traz também potenciais vantagens para os governos, nomeadamente no alargamento da base de incidência da tributação e das contribuições para a segurança social e na redução das oportunidades dos traficantes de mão-de-obra. O respeito dos direitos dos trabalhadores migrantes reduzirá ainda a concorrência desleal de que são vítimas os empregadores que cumprem a legislação do trabalho.

Aplicabilidade das normas laborais

237. Alguns países mantêm restrições à sindicalização, em particular dos migrantes em situação irregular ou clandestinos. Muitos dos relatórios, exposições e reclamações relativas aos migrantes, apresentadas aos órgãos de controlo da OIT, referem-se

a casos de alegadas violações dos direitos sindicais destes trabalhadores.

238. O Comité da Liberdade Sindical já por diversas vezes salientou que a liberdade sindical é um direito de aplicação universal. Por exemplo, no (Caso n.º2121) relativo a Espanha, onde uma nova lei dispôs que o exercício dos direitos sindicais é reservado aos estrangeiros titulares de autorização de residência, o Comité recordou que o artigo 2 da Convenção (n.º 87) reconhece o direito de todos os trabalhadores, sem distinção de qualquer espécie, a constituírem organizações da sua escolha e a nelas se filiarem.

239. Um outro caso relacionado com a protecção dos trabalhadores migrantes contra actos de discriminação anti-sindical nos Estados Unidos foi submetido ao Comité da Liberdade Sindical (Caso n.º2227). Tratava-se das vias de recurso ao dispor dos trabalhadores sem documentos, despedidos por terem tentado exercer os seus direitos sindicais. O Comité convidou o governo a examinar todas as soluções possíveis, em estreita concertação com os parceiros sociais envolvidos, de forma a garantir a todos os trabalhadores uma protecção eficaz contra actos de discriminação anti-sindical.

240. A legislação de vários países restringe expressamente o direito dos trabalhadores migrantes de exercerem responsabilidades sindicais. No entanto, o Comité tem notado, em várias ocasiões, que os países, nos últimos anos, têm dado passos no sentido de garantirem aos estrangeiros não só o direito de sindicalização, mas também o de exercerem responsabilidades sindicais. A promoção da igualdade entre trabalhadores nacionais e migrantes nas próprias organizações sindicais representa um grande passo em frente no reconhecimento efectivo do direito de negociação colectiva. Na Áustria, a Lei das Relações Industriais foi recentemente revista, a fim de permitir a eleição de trabalhadores estrangeiros para os conselhos de empresa. Os órgãos de controlo da OIT registaram uma declaração do governo da Jordânia, segundo a qual o Ministério do Trabalho apoiou esforços desenvolvidos pela Federação Geral dos Sindicatos Jordanos (FGSJ) para integrar os trabalhadores migrantes, ajudando à criação de comissões de trabalhadores migrantes nas zonas francas de exportação associadas à FGSJ. No Lesoto, o novo Código do Trabalho permite aos estrangeiros residentes há cinco anos no país exercer actividades sindicais. No Luxemburgo, o novo Código do Trabalho, em vigor desde 2006, reflecte os progressos alcançados desde 2003, permitindo aos trabalhadores oriundos de países não membros da União Europeia participar em conselhos de empresa.

48. A. Linard: Migration and Globalisation – The New Slaves, ICFTU, Bruxelas, Julho de 1998.

Na Mauritània, o C3digo do Trabalho foi revisto para garantir aos estrangeiros exercendo no pa3s h3 mais de cinco anos consecutivos a profiss3o representada pelo sindicato, o direito de serem nomeados para cargos de direc33o do mesmo.

241. Ao n3vel regional, o Tribunal Interamericano dos Direitos Humanos emitiu, em 17 de Setembro de 2003, um parecer de grande significado favor3vel 3 aplica33o das normas internacionais do trabalho aos estrangeiros, em particular 3queles que se encontram em situa33o irregular.⁴⁹ O tribunal concluiu que o princ3pio de n3o discrimina33o e o direito 3 igualdade se aplicam a todos os residentes sem excep33o, n3o podendo, por conseguinte, os Estados restringir os direitos dos trabalhadores clandestinos no que concerne ao emprego e ao trabalho, inclu3do o direito 3 igualdade de tratamento em mat3ria de seguran3a social. Concluiu ainda que, uma vez estabelecida a rela33o laboral, os trabalhadores sem licen3a de trabalho s3o titulares do conjunto de direitos reconhecidos aos trabalhadores declarados. O Tribunal decidiu, por unanimidade, que: “o estatuto de migrante n3o pode ser invocado para privar uma pessoa do gozo ou exerc3cio dos direitos humanos, inclu3dos os de natureza laboral. Depois de estabelecida a rela33o de trabalho, o migrante adquire direitos enquanto trabalhador, que lhe devem ser reconhecidos e garantidos, quer se encontre em situa33o regular ou irregular no Estado onde desempenha a sua actividade. Estes direitos decorrem da rela33o laboral.”

Mudan3as na abordagem dos sindicatos

242. O movimento sindical sempre apoiou a integra33o dos trabalhadores migrantes na sociedade do pa3s de acolhimento. Quando organizados sindicalmente, estes trabalhadores podem participar nos debates sobre o seu papel na sociedade e sobre a sua contribui33o para o progresso econ3mico e social, bem como na elabora33o das pol3ticas sindicais, eleger os seus representantes e, na maioria dos pa3ses, ser eleitos para os respectivos quadros de direc33o. Todavia, verificou-se, por duas vezes, nas 3ltimas quatro d3cadas, uma mudan3a de atitude das organiza33es sindicais dos pa3ses de destino. Entre os anos 50 e os anos 70, a maioria dos sindicatos dos pa3ses ocidentais de destino criou estruturas especiais para apoiar os trabalhadores migrantes e proteger os seus direitos, estruturas que tamb3m publicavam documenta33o

nas diversas l3nguas faladas pelos imigrantes e os recrutavam para o sindicato. Note-se, ali3s, que alguns dos dirigentes e quadros actuais de federa33es sindicais europeias s3o antigos migrantes.

243. De um modo geral, os sindicatos davam aos trabalhadores migrantes a possibilidade de se fazerem ouvir. Em 1974, uma confer3ncia sindical internacional sobre trabalhadores migrantes, salientou a necessidade de se adoptarem novas normas internacionais para garantir a igualdade de tratamento entre trabalhadores migrantes e nacionais e apelou 3 legaliza33o dos trabalhadores migrantes clandestinos.⁵⁰

244. Esta atitude positiva em rela33o 3 integra33o dos trabalhadores migrantes viria, no entanto, a alterar-se nos anos 70, devido 3 crise econ3mica e ao aumento do desemprego que da3 resultou na maioria dos pa3ses industrializados. Para preservar o emprego e as condi33es de trabalho, os sindicatos passaram a subscrever pol3ticas de imigra33o restritivas, com o fundamento de que a economia j3 n3o conseguia absorver mais potenciais trabalhadores migrantes devido 3 redu33o das oportunidades de trabalho. Todavia, como apesar das restri33es 3 imigra33o o n3mero de imigrantes em situa33o irregular n3o parava de aumentar, o movimento sindical foi colocado perante um dilema: organizar os trabalhadores em situa33o irregular equivalia a desistir de limitar as entradas de m3o-de-obra estrangeira, numa altura em que o desemprego afectava trabalhadores nacionais e estrangeiros em todos os sectores. A maioria das organiza33es sindicais dos pa3ses industrializados optou por apoiar propostas de aplica33o de san33es aos empregadores que admittissem imigrantes em situa33o ilegal. O aparente apoio das organiza33es sindicais a pol3ticas de imigra33o restritivas contribuiu, no entanto, para dissuadir os novos trabalhadores migrantes ilegais de aderir ao movimento sindical. Muitos deles passaram a procurar apoio nos programas de aux3lio aos migrantes das igrejas e nas associa33es de migrantes que lhes forneciam servi3os e assist3ncia e que defendiam os seus direitos.

245. Nos 3ltimos 10 anos, verificou-se uma mudan3a geral na atitude e empenhamento do movimento sindical, que da3 agora claramente prioridade 3 organiza33o dos trabalhadores migrantes e 3 defesa dos seus direitos, independentemente do respectivo estatuto. Os principais sindicatos e confedera33es nacionais na Europa, em 3frica, nas Am3ricas e na 3sia introduziram importantes altera33es nos seus objectivos,

49. Tribunal Interamericano dos Direitos Humanos: Juridical condition and rights of the undocumented migrants, Parecer OC-18/03 de 17 de Setembro de 2003, solicitado pelos Estados Unidos do M3xico.

50. Esta confer3ncia precedeu a adop33o da Conven33o (n3o 143) da OIT sobre os Trabalhadores Migrantes (Disposi33es Complementares), 1975.

que foram seguidas de campanhas de recrutamento intensivas junto dos trabalhadores migrantes.

Acções actualmente desenvolvidas pelas federações nacionais

246. Actualmente, as confederações nacionais de trabalhadores e os sindicatos de sector em vários países – como, por exemplo, a África do Sul, Alemanha, Argentina, Bélgica, Canadá, República da Coreia, Espanha, Estados Unidos, França Irlanda, Itália, Maurícia, México, Países Baixos, Portugal, Reino Unido e Suécia – dispõem de pessoal a tempo inteiro para atender os trabalhadores migrantes e combater a discriminação. Todos estão empenhados em promover políticas destinadas a melhorar a protecção dos direitos e condições de trabalho dignas dos migrantes. As principais confederações sindicais internacionais e regionais, bem como várias federações nacionais lançaram novos apelos à ratificação das convenções da OIT relativas às migrações de mão-de-obra, bem como da Convenção Internacional, de 1990, relativa à Protecção dos Direitos dos Trabalhadores Migrantes e dos Membros da sua Família.⁵¹ Na Irlanda e na Itália, por exemplo, as confederações sindicais estão no centro de novas campanhas nacionais a favor da ratificação das convenções da OIT e das Nações Unidas relativas aos trabalhadores migrantes.⁵²

247. Nos Estados Unidos, a questão de saber se se deveria ou não organizar os trabalhadores agrícolas mexicanos em situação irregular foi amplamente debatida, nos anos setenta, aquando da criação da United Farm-Workers (UFW), enquanto os programas dos sindicatos Arizona Farm Workers e Mid-West Farm Workers previam expressamente a aceitação nas suas fileiras dos trabalhadores estrangeiros sem documentos. Em 2001, a central sindical AFL-CIO alterou a sua posição política sobre imigração ao apelar formalmente à legalização geral dos trabalhadores migrantes e à eliminação das sanções aplicadas aos empregadores de mão-de-obra clandestina (uma vez que as sanções resultavam numa discriminação generalizada na sua admissão), pedindo ainda aos seus membros para lançar campanhas nacionais de filiação junto dos trabalhadores migrantes, independentemente do seu estatuto.

248. Os sindicatos belgas anunciaram recentemente que passariam a aceitar nas suas fileiras os trabalhadores sem documentos e a oferecer-lhes protecção.

Embora o interesse renovado pela defesa dos direitos dos trabalhadores migrantes tenha maior visibilidade nos países industrializados ocidentais, algumas organizações sindicais noutras regiões do mundo também têm vindo a reforçar a sua acção nesta área. Na República Dominicana e noutros países das Caraíbas, a organização e apoio aos trabalhadores haitianos, que há muito era prestado por igrejas e grupos de activistas, passou a constar do programa de algumas organizações sindicais.

249. A Confederação de Sindicatos Coreana (KCTU) optou por uma nova abordagem. Patrocina, em parceria com igrejas e outras organizações, um comité para os imigrantes na Coreia, que visa ajudar e apoiar os trabalhadores migrantes de várias nacionalidades, muitos deles em situação irregular, e combater a discriminação de que são alvo. A KCTU estabeleceu uma divisão de tarefas entre os seus sindicatos filiados, contribuindo cada um para a tradução de documentação e a prestação de serviços a imigrantes nas diferentes línguas.

250. Em África, os dirigentes das federações sindicais nacionais de cerca de 40 países adoptaram, em 2004, sob a égide da Organização Regional Africana da CISL, um plano de acção que convida os sindicatos africanos a intervir junto dos governos para que seja adoptada legislação de protecção dos trabalhadores migrantes, em conformidade com os instrumentos da OIT, bem como a negociar com os empregadores, com vista à melhoria das condições de trabalho, e a organizar os trabalhadores migrantes não sindicalizados, incluindo aqueles que se encontrem em situação irregular.

251. Tiveram lugar, recentemente, consultas tripartidas sobre os trabalhadores migrantes em África, Ásia, Europa e América do Sul, durante as quais os representantes dos governos, dos empregadores e dos sindicatos aprovaram recomendações práticas para que sejam adoptadas, a nível nacional, políticas e leis que garantam a protecção dos trabalhadores migrantes.

Federações Sindicais Internacionais

252. Reflectindo as preocupações crescentes dos sindicatos seus filiados, as Federações Sindicais Internacionais (FSI) dedicam, actualmente, uma atenção particular aos trabalhadores migrantes. Nos anos noventa, a Federação Sindical Internacional dos Serviços Públicos (PSI) promoveu encontros com

51. Disponível no sítio da CSI: www.ituc-cis.org. Inclui cerca de 200 artigos e temas sobre os sindicatos e os trabalhadores migrantes; procura por palavra-chave “migrants”.

52. Para uma perspectiva recente e global sobre a evolução da opinião e actividades dos sindicatos, ILO: “Migrant workers”, Labour Education 2002/4, n.º 129, disponível em inglês, francês e espanhol no sítio: www.ilo.org/actrav/

Caixa 4.5

Acção da OIT em prol da liberdade sindical dos trabalhadores migrantes

A OIT está actualmente a preparar um manual para os sindicatos sobre trabalhadores migrantes e presta apoio técnico às actividades desenvolvidas pelos sindicatos para organizar estes trabalhadores. O Centro Internacional de Formação da OIT, em Turim, está também a contribuir para o reforço das capacidades, através do desenvolvimento de ferramentas e organização de acções de formação especiais sobre questões da migração de mão-de-obra. Estas questões foram integradas nos cursos de formação destinados às organizações sindicais em que é destacada a liberdade sindical. O diálogo social é incentivado em todas as actividades relativas aos trabalhadores migrantes levadas a cabo pelo BIT. Além de os parceiros sociais participarem directamente em todas as acções de cooperação técnica, o Bureau das Actividades para os Empregadores e o Bureau para as Actividades dos Trabalhadores têm contribuído para o desenvolvimento do diálogo social sobre as migrações de mão-de-obra, diálogo que constitui não só uma ferramenta, mas também um objectivo estratégico da Organização. A Organização Internacional dos Empregadores (OIE) e a Confederação Sindical Internacional (CSI) trabalham directamente com o BIT no domínio da migração de trabalhadores. A CSI comprometeu-se a agir para promover as convenções relativas aos trabalhadores migrantes e o quadro multilateral da OIT, para uma abordagem baseada em direitos.

Com o apoio da OIT, o Congresso de Sindicatos da Malásia organizou, em Março de 2005, uma conferência para reforçar as relações com os sindicatos dos países de origem dos trabalhadores migrantes (Bangladeche, Índia, Indonésia, Nepal, Paquistão, Filipinas e Vietname), com vista a proteger os direitos destes trabalhadores na Malásia. Na Tailândia, a OIT organizou seminários, em 2005 e 2006, para ajudar os sindicatos a organizar os trabalhadores oriundos de países vizinhos (Mianmar, Camboja e República Democrática Popular do Laos). A Federação Geral dos Sindicatos do Barém organizou, em 2006, uma reunião sobre a defesa e promoção dos direitos dos trabalhadores migrantes nos Estados-Membros do Conselho de Cooperação do Golfo, em conjunto com a Confederação Internacional dos Sindicatos Árabes, a CSI e a OIT. Em 2007, a organização regional da CSI na Ásia-Pacífico realizou, pela primeira vez, uma reunião internacional que juntou sindicatos dos países de origem, na Ásia, e sindicatos dos países de acolhimento, no Médio Oriente.

especialistas e elaborou um guia sobre os trabalhadores migrantes. Em Junho de 2003, representantes dos sindicatos agrícolas da África do Sul, Alemanha, Egípto, Espanha, França, República da Moldávia, Países Baixos, Reino Unido, Suécia, e Ucrânia participaram numa conferência organizada pela União Internacional dos Trabalhadores da Alimentação, Agricultura, Hotelaria, Restauração Tabaco e Actividades Associadas (IUTA) e pelo sindicato alemão seu filiado *Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)*⁵³, com a finalidade de elaborar uma carta de direitos dos trabalhadores migrantes da agricultura, para servir de base às campanhas dos sindicatos. Desta carta constam duas afirmações fundamentais: “nenhum trabalhador é trabalhador ilegal” e “todos os trabalhadores migrantes têm direito a um trabalho digno e à igualdade de tratamento.”⁵⁴

253. A Federação Internacional dos Trabalhadores da Construção e da Madeira (agora designada *Building Workers International - BWI*) realizou, em 2003, um estudo mundial sobre os trabalhadores migrantes e fronteiriços que inclui as seguintes

recomendações: “Chamar a atenção dos sindicatos para o grupo de potenciais filiados que representam os trabalhadores migrantes em situação irregular no sector da construção” e “desenvolver relações com as agências nacionais e internacionais que lutam contra a exploração dos trabalhadores migrantes que se vêem obrigados a recorrer a canais ilegais”.⁵⁵

254. Antes da fusão, em 2006, da Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (CISL) com a Confederação Mundial do Trabalho (CMT), os trabalhadores migrantes constituíam uma das grandes prioridades da política e acção no terreno destas duas organizações. Em 2001, a CISL definiu um plano de acção que convidava explicitamente os sindicatos do mundo inteiro a desenvolver campanhas de sindicalização dos trabalhadores migrantes. As acções de sensibilização e serviços dirigidos a estes trabalhadores constam agora entre as cinco grandes prioridades temáticas da nova Confederação Sindical Internacional (CSI).

53. Disponível nos sítios: <http://www.iuf.org/www/en/> e <http://www.igbau.de/db/v2/frameset.pl>

54. A Charter of Rights for Migrant Workers in Agriculture, no sítio: [http://www.iufdocuments.org/cgi-bin/dbman/db.cgi?db=default&uid=default&ID=927&view_records=1&ww=1&en=1\\$](http://www.iufdocuments.org/cgi-bin/dbman/db.cgi?db=default&uid=default&ID=927&view_records=1&ww=1&en=1$)

55. Disponível no sítio: <http://www.ifbww.org/index.cfm?n=2&l=2>

Linhas de actuação para a defesa dos direitos sindicais

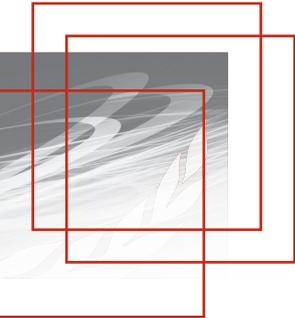
255. Os sindicatos devem manter a iniciativa e colocar-se na vanguarda da defesa da liberdade de associação e negociação colectiva dos trabalhadores migrantes, legais e ilegais. As posições dos sindicatos continuam a orientar-se para uma estratégia internacional coerente e amplamente participada no que respeita à mobilidade da mão-de-obra e aos direitos dos trabalhadores migrantes, estratégia que foca três eixos prioritários de acção:

- a)* dedicar esforços e recursos à sindicalização dos trabalhadores migrantes nos sindicatos existentes;
- b)* promover a adopção e aplicação das normas internacionais sobre trabalhadores migrantes; e
- c)* garantir a participação dos sindicatos na elaboração e implementação das políticas nacionais relativas às migrações de mão-de-obra.

256. A protecção de todos os trabalhadores, numa época caracterizada pela mobilidade internacional da mão-de-obra, impõe a adopção urgente de uma agenda organizacional e política por parte do movimento sindical. Os sindicatos têm um papel fundamental a desempenhar neste processo, assumindo a liderança, nos planos moral, político e prático, na defesa do trabalho e dos direitos humanos dos trabalhadores migrantes, em particular dos direitos de organização e de negociação colectiva. A este respeito, as posições públicas e a acção dos sindicatos contra a xenofobia, o racismo e a violência contribuem para reforçar a sua credibilidade junto dos trabalhadores migrantes.

257. Nesta breve análise da situação actual e das perspectivas da liberdade sindical e do direito de negociação colectiva nalguns sectores e categorias de trabalhadores destacam-se alguns casos de sucesso que poderão ser úteis para levar a cabo o enorme trabalho que há ainda para fazer. O capítulo seguinte apresenta algumas actividades desenvolvidas pela OIT para ajudar os mandantes tripartidos a pôr em prática esses direitos fundamentais.





Capítulo V

Perspectiva global da cooperação técnica

258. A Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho reconhece a responsabilidade partilhada pela OIT e pelos seus Estados-Membros na promoção da liberdade sindical e da negociação colectiva. O apoio prestado assume a forma de actividades de promoção, sensibilização e formação, serviços de consultoria e projectos de cooperação técnica para o desenvolvimento das instituições e reforço das capacidades.¹ O presente capítulo apresenta exemplos de assistência técnica prestada por vários departamentos e unidades do BIT. O quadro do Anexo VII contém informações sobre os projectos implementados ao abrigo do Programa da Declaração.

259. O impacto das actividades de assistência e cooperação técnica do BIT depende, muitas vezes, da capacidade para abordar as causas profundas dos problemas. Uma mudança sustentável exige, geralmente, um empenhamento a longo prazo de vários actores-chave e, em particular, a cooperação dos responsáveis locais e um verdadeiro apoio político. As capacidades podem ainda ser reforçadas com a criação de redes de peritos nacionais, capazes de replicar, no futuro, programas de formação menos onerosos. Os materiais de informação, publicações e estudos devem estar disponíveis para além do ciclo de vida de cada projecto, de modo a dar continuidade à dinâmica criada.

260. É igualmente importante que as actividades de cooperação do BIT assentem num tripartismo efectivo, garantindo a participação das organizações de empregadores e de trabalhadores, bem como dos governos nas diferentes fases da cooperação técnica, desde o planeamento à implementação e à avaliação,

o que requer o pleno envolvimento do Bureau para as Actividades dos Empregadores e do Bureau para as Actividades dos Trabalhadores e respectivos peritos que trabalham no terreno em todo o processo.

261. Os projectos de cooperação técnica visam garantir a obtenção de resultados sustentáveis através de seis instrumentos de mudança que estão inter-relacionados: reforma da legislação laboral; desenvolvimento das capacidades das administrações do trabalho; reforço das organizações de empregadores e de trabalhadores; promoção do tripartismo e criação de quadros institucionais; prevenção e resolução de conflitos; actividades de sensibilização e de divulgação da informação. Um projecto de cooperação técnica pode ter um impacto em muitas destas áreas.

Reforma da legislação laboral

262. A Legislação nacional tem um papel essencial na salvaguarda da liberdade sindical e do direito de negociação colectiva. O BIT colabora com os Estados-Membros que desejam harmonizar a sua legislação com as normas internacionais do trabalho. A criação de quadros jurídicos adequados para regular as relações entre empregadores, trabalhadores e governos, bem como o bom funcionamento das relações industriais contribuem para garantir o estado de direito no mercado de trabalho.

263. Veja-se o exemplo do programa SLAREA, para o reforço das relações laborais na África Oriental. Na sequência de reformas económicas levadas a cabo em três países desta sub-região (Quénia, Uganda,

1. São implementados projectos de apoio e cooperação técnica relativos à liberdade sindical e à negociação colectiva por muitas unidades do BIT, para além do programa da Declaração, nomeadamente pelo Centro Internacional de Formação da OIT, em Turim, o Departamento das Normas Internacionais do Trabalho, o Bureau para as Actividades dos Trabalhadores, o Bureau para as Actividades dos Empregadores, o Departamento do Diálogo Social, da Lei Laboral e da Administração do Trabalho, o Serviço das Actividades Sectoriais, o Programa das Empresas Multinacionais e as estruturas regionais.

e República Unida da Tanzânia), revelou-se necessário melhorar a eficácia da legislação laboral e das instituições do mercado de trabalho, no âmbito de uma economia de mercado liberalizada. O projecto ajudou os governos a elaborar novas leis laborais, que foram, subsequentemente, adoptadas no Uganda e na República Unida da Tanzânia, que incorporam os princípios e direitos fundamentais no trabalho. Estas novas leis procuram criar as condições necessárias para garantir relações industriais estáveis e para estender a liberdade sindical a categorias de trabalhadores a quem, até então, era limitada ou negada.

264. Foram também dados importantes passos neste domínio no Benim, Burquina Faso, Mali, Níger, Senegal e Togo, no âmbito do PAMODEC, o programa de apoio à implementação da Declaração. Organizaram-se reuniões tripartidas para analisar os códigos do trabalho, realizaram-se consultas para aprovar alterações legislativas, quando necessárias, e foram distribuídos exemplares dos novos códigos. No Togo, por exemplo, efectuaram-se estudos sobre os impactos sócio-económicos e as condições de trabalho da zona industrial do país. Outros estudos sobre a legislação de trabalho no Togo e a sua conformidade com as normas internacionais conduziram à elaboração de um novo Código do Trabalho. O relatório de avaliação da primeira fase do PAMODEC revelou a necessidade de um guia prático para apoiar os ministérios do trabalho na revisão das leis que colidem com as normas da OIT.

265. Na Europa do Sudeste, as mudanças sócio-económicas levaram alguns países a alterar a sua legislação para incentivar o crescimento económico, alterações que envolveram a integração das normas internacionais do trabalho no direito interno. Na Ucrânia, um projecto-lei sobre o diálogo social foi redigido com o apoio do BIT. Quando entrar em vigor, esta lei proporcionará um quadro adequado para o diálogo tripartido.

266. Estão a ser adoptadas medidas de reforma da legislação do trabalho no Barém e em Omã. Estes países estão a modernizar os seus sistemas de relações laborais para fomentar uma maior abertura económica e aumentar a produtividade, no âmbito de um projecto que visa promover os princípios e direitos fundamentais no trabalho e o diálogo social. Este projecto-piloto chama a atenção dos legisladores nacionais para as normas internacionais do trabalho e promove a participação dos parceiros sociais no processo de redacção. As reformas legislativas vão garantir a protecção dos direitos fundamentais dos grupos vulneráveis na região, nomeadamente dos trabalhadores migrantes.

267. Os projectos de cooperação técnica também tiveram um importante papel na ratificação das Convenções n.º87 e n.º98. Por exemplo, o Uganda, em 2005, ratificou a Convenção n.º87, após ter beneficiado de apoio técnico no âmbito do projecto SLAREA. No Kuwait, o Governo ratificou a Convenção n.º98 na sequência do 4º Seminário regional sobre a Declaração da OIT e Normas Internacionais do Trabalho. Actualmente, o Kuwait já ratificou as Convenções n.º87 e n.º98. A Arménia e o Montenegro também ratificaram estas convenções após terem beneficiado da cooperação técnica do BIT.

Capacidade das administrações do trabalho

268. Além de legislação adequada, são também necessários mecanismos de apoio e de execução para garantir a plena aplicação dos princípios de liberdade sindical e negociação colectiva. Como algumas administrações do trabalho podem não dispor dos recursos necessários para exercer essas funções de forma eficiente e consistente, um dos elementos importantes da cooperação técnica consiste em reforçar as capacidades institucionais, a fim de permitir aos governos aplicar a legislação e gerir os conflitos colectivos. É também fornecido apoio técnico à formação dos agentes judiciários e dos inspectores do trabalho no domínio dos princípios e direitos fundamentais da OIT.

269. O Projecto relativo aos Princípios e Direitos no Trabalho, no âmbito da Conferência Interamericana dos Ministros do Trabalho da Organização de Estados Americanos (OEA), é um excelente exemplo da forma como a cooperação a nível ministerial pode contribuir para o intercâmbio de informações e para o reforço das capacidades. No Peru, foram tomadas medidas no âmbito deste projecto para melhorar a capacidade do governo de fazer respeitar a liberdade sindical e o direito de negociação colectiva. O Escritório Sub-Regional da OIT contribuiu para a modernização dos sistemas de inspecção do trabalho, bem como para a operacionalização do sistema de informação da inspecção do trabalho em várias regiões do país.

270. Os projectos implementados no Vietname e em Marrocos incidiram mais especificamente no papel dos funcionários com responsabilidades directas na aplicação da legislação laboral. Estes projectos visavam reforçar a capacidade dos inspectores do trabalho e sistemas de inspecção nacionais e disponibilizar guias de recursos aos parceiros sociais. O BIT prestou apoio técnico e material à formação dos

inspectores do trabalho. O Vietname dispõe agora de serviços de consultoria permanentes no domínio das relações industriais em 7 províncias e, em Marrocos, mais de 80% dos inspectores do trabalho beneficiaram de formação.

271. Na África Oriental, no âmbito do projecto SLAREA, foram investidos avultados recursos na melhoria das capacidades das administrações do trabalho, incluindo apoio material e formação, para reforçar os serviços de inspecção do trabalho. Os primeiros dados disponíveis indicam que o número de inspecções aumentou, registando-se também uma melhoria na sua qualidade. Foram organizadas reuniões de alto nível para permitir aos ministérios do trabalho exercer uma maior influência a nível nacional. Sem parceiros governamentais fortes, a capacidade dos parceiros sociais para influenciar as políticas económicas e sociais é limitada.

272. O Centro Internacional de Formação da OIT, em Turim, desempenha um importante papel no reforço das capacidades das administrações do trabalho e do sector judiciário, através das suas acções de formação no domínio da liberdade sindical e da negociação colectiva. No âmbito de um protocolo de entendimento, celebrado entre o Centro de Turim e o Tribunal Superior do Trabalho do Brasil, realizam-se, anualmente, em várias províncias, desde 2004, acções de formação dirigidas a juízes e juristas, nas quais participam, em média 400 participantes por sessão. Quase todos os membros do tribunal brasileiro beneficiaram de formação sobre os princípios e normas em matéria de liberdade sindical, ministrada em Turim ou em Genebra. Aumentar o conhecimento dos agentes judiciários sobre os princípios e direitos fundamentais levará a que sejam melhor aplicados nas suas decisões.

273. Também os parlamentares devem ser sensibilizados para a importância das normas do trabalho na sua actividade legislativa. O seu envolvimento contribui ainda para uma maior sustentabilidade dos projectos após a sua conclusão. Reconhecendo o papel fundamental dos parlamentos na ratificação das convenções e na harmonização da legislação com as normas internacionais, o Centro de Turim organiza cursos de formação sobre liberdade sindical e negociação colectiva que lhes são especialmente dirigidos. Duas acções deste tipo foram organizadas em 2005, no Senegal e no Uruguai, estando prevista outra semelhante, no Barém, em 2007.

Reforço das organizações de empregadores e trabalhadores

274. O reforço das capacidades dos parceiros sociais é um elemento essencial do apoio técnico prestado pelo BIT. Tanto as organizações de empregadores, como as organizações de trabalhadores necessitam, de igual modo, de sólidos conhecimentos e capacidades para aplicar eficientemente os princípios e direitos fundamentais no trabalho. A negociação colectiva requer um considerável grau de sensibilização dos parceiros sociais e formação dos seus representantes. A formação ajuda, ainda, os participantes a proceder a consultas informais e a criar redes de peritos nacionais no domínio das normas do trabalho.

275. O BIT tem contribuído activamente para a disseminação das normas do trabalho junto das organizações de trabalhadores e empregadores, através do Bureau para as Actividades dos Trabalhadores (ACTRAV) e do Bureau para as Actividades dos Empregadores (ACT/EMP), bem como de outros departamentos e estruturas externas que trabalham em estreita colaboração com essas organizações. O Centro de Turim também intervém nesta área. Assim, em 2005, foi organizado em Banguécoque um curso sobre o direito à sindicalização na economia informal. O Centro de Turim também realizou acções para as organizações de empregadores e de trabalhadores. Por exemplo, um curso sobre direito sindical na economia informal foi organizado em Bancoque em 2005. Em Novembro de 2006, em Antananarivo, foram organizadas actividades para os trabalhadores da região do Oceano Índico. Do lado dos empregadores, o Centro de Turim organizou acções de formação sobre os princípios da liberdade sindical, como o curso organizado, em 2006, em Kiev, dirigido às associações de empregadores ucranianos, e sobre os órgãos de controlo que recebem as queixas relativas à violação das convenções da OIT.

276. O ACTRAV é o departamento do BIT que colabora directamente com as organizações de trabalhadores de mais de 80 Estados-Membros para melhorar as suas capacidades, através de assistência técnica, formação no domínio do trabalho, actuando em parceria com as organizações de trabalhadores para ajudá-las a resolver questões complexas e enfrentar os desafios que se lhes deparam. Os técnicos dos escritórios sub-regionais têm prestado apoio contínuo às actividades realizadas pelos sindicatos para representar os interesses dos trabalhadores. Os seus serviços incluem a elaboração de manuais, materiais audiovisuais, dossiers de informação e materiais didácticos destinados aos trabalhadores, bem como a organização de acções de formação sobre a negociação e a gestão dos sindicatos

e o apoio a campanhas sobre jovens, igualdade entre mulheres e homens e outras questões actuais.

277. O apoio prestado ao Congresso dos Sindicatos das Filipinas (TUCP) é um exemplo das actividades promovidas pelo ACTRAV. O TUCP enfrentou graves obstáculos quando tentou recrutar e sindicalizar os trabalhadores das zonas francas de exportação filipinas. Com o apoio técnico do BIT, criou uma coligação abrangendo sindicatos, grupos que trabalham na economia informal, ONG e agências governamentais. Na sequência dos esforços desenvolvidos pelo TUCP e pelos seus parceiros, foram avaliadas as condições de trabalho em mais de 70 empresas, estando actualmente em curso acções de sensibilização para os princípios fundamentais da OIT. Actualmente, o TUCP está presente em 133 empresas implantadas nas zonas francas de exportação e muitos trabalhadores, anteriormente sujeitos a duras condições de trabalho, estão agora protegidos por uma das 17 convenções colectivas negociadas neste sector.²

278. O Bureau das Actividades para os Empregadores (ACT/EMP) tem ajudado as organizações de empregadores a reforçar as suas capacidades em diversas áreas, de forma a melhor responder às necessidades dos seus membros e a adaptar-se às mudanças do mercado de trabalho. Muitas das actividades realizadas pelo ACT/EMP relacionam-se com o exercício pelos empregadores dos direitos de liberdade sindical e negociação colectiva. Estas actividades têm-se saldado por uma série de resultados positivos, nomeadamente, numa maior capacidade das organizações de empregadores para sensibilizar as pequenas e médias empresas. Refira-se, por exemplo, o lançamento pela Federação dos Empregadores do Quénia (FKE) da “Estratégia para as Pequenas Empresas.”³

279. Em conformidade com o plano de acção adoptado pelo Conselho de Administração em Março de 2005, o BIT tem procurado apoiar a organização e negociação dos grupos vulneráveis e desenvolver a capacidade das organizações de trabalhadores e empregadores para atingir a economia informal. O SYNDICOOP, programa de redução da pobreza dos trabalhadores desprotegidos da economia informal através de uma acção conjunta sindicato-cooperativa, é um exemplo da actividade desenvolvida pelo BIT nesta área. Este programa começou por ser uma iniciativa promovida conjuntamente pelo Bureau para as Actividades dos Trabalhadores, a Aliança Cooperativa Internacional (ACI) e a Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (CISL) para reforçar os sindicatos do sector informal e proteger os seus

membros. O programa incentiva o diálogo entre os principais actores: sindicatos, cooperativas, governos e representantes da economia informal. Este diálogo conduziu a estratégias inovadoras para introduzir as normas de trabalho na economia informal. Outros resultados positivos incluem a criação de um fundo renovável para incentivar a solidariedade e a acção colectiva.

280. O segundo componente das actividades de cooperação técnica destinadas a grupos vulneráveis inclui formação, reforço das capacidades e cooperação directa com os parceiros sociais, com o objectivo de proteger os direitos dos trabalhadores migrantes. O BIT tem apoiado os sindicatos na organização dos trabalhadores migrantes, bem como na prestação a estes de serviços jurídicos e sociais. Foi ainda elaborado um Manual, concebido para ajudar os sindicatos a responder às necessidades específicas destes trabalhadores. Já são visíveis os resultados destas iniciativas. Os materiais elaborados recentemente pelos sindicatos em vários países referem-se às convenções (n.º93) e (n.º143), nomeadamente à igualdade de tratamento dos trabalhadores migrantes e ao direito de se filiarem num sindicato e de serem eleitos para cargos sindicais.

281. A negociação colectiva exige determinadas competências. Um exemplo do apoio prestado pelo BIT nesta área, são os seminários de formação em negociação destinados a dirigentes sindicais e empregadores. O texto refere a organização que promove os cursos Muitos dos sectores de actividade escolhidos para participarem nestes seminários tinham antecedentes de conflitos entre parceiros sociais. A formação visou transformar relações de conflito em relações de cooperação vantajosas para ambas as partes. Em 2007, foram organizados separadamente seminários de formação destinados aos sectores do chá e do açúcar, no Malavi, aos sectores do açúcar e do comércio, na Suazilândia e aos sectores do comércio retalhista e da indústria mineira, na Zâmbia.

282 Em muitos países prevalece o pluralismo sindical, embora, nalguns casos, se verifiquem dificuldades quando se trata de identificar as organizações sindicais e patronais representativas. Em 2000, o BIT passou a ajudar o Benim a definir critérios e métodos para determinar a representatividade sindical. O Benim adoptou por decreto ministerial um limiar para a representatividade sindical, tendo já sido organizadas duas importantes eleições em conformidade com os novos procedimentos. O BIT colabora actualmente com as autoridades nacionais do Benim,

2. BIT: *ILO programme implementation 2004–05*, Conselho de Administração, 295ª Sessão, Genebra, Maio de 2006, p.36.

3. *Ibid.*, p.37.

com vista à partilhar os conhecimentos adquiridos com outros países francófonos, através do programa PAMODEC. No Senegal, onde, inicialmente, o código do trabalho não previa a metodologia aplicável neste domínio, o projecto conduziu à adopção, por consenso, de critérios para determinar a representatividade dos sindicatos aos níveis nacional, sectorial e da empresa, critérios esses que se encontram agora reflectidos na lei.

283. O desenvolvimento das capacidades dos parceiros sociais constituía também uma componente importante dos projectos, no âmbito da Declaração da OIT, na Indonésia, Marrocos e Vietname. Estes projectos providenciaram a milhares de trabalhadores sindicalizados formação sobre as novas legislações do trabalho e técnicas básicas de negociação e de contratação colectiva. Em Marrocos, o projecto ministrou formação directamente aos trabalhadores e criou uma rede de formadores entre os sindicalistas. Na Indonésia, o BIT organizou uma acção de formação destinada aos futuros dirigentes sindicais. Estes projectos também forneceram um apoio valioso às organizações de empregadores e facilitaram o diálogo social. No Vietname e na Indonésia, por exemplo, foi levado a cabo um trabalho intensivo com empregadores-alvo para desenvolver as suas competências no domínio da negociação e da contratação e para os ajudar a obter ganhos de produtividade, através de uma cooperação efectiva entre trabalhadores e dirigentes ao nível da empresa. Nos dois países, os participantes referem melhorias notáveis na sua produtividade e capacidade organizacional.

284. Na África Oriental, as acções de formação levadas a cabo no âmbito do projecto SLAREA sublinharam o papel e serviços prestados pelas organizações de trabalhadores e empregadores. A maioria das organizações de trabalhadores e de empregadores do Quénia, Uganda e República Unida da Tanzânia registaram um reforço da sua capacidade enquanto parceiros sociais e fornecedores de serviços aos seus membros. No Quénia e na República Unida da Tanzânia, o projecto SLAREA tem também contribuído para a revitalização dos estabelecimentos de ensino para os trabalhadores e das instituições de formação através da modernização dos currículos.

Desenvolvimento do tripartismo e reforço das instituições

285. O tripartismo é a pedra angular da OIT. Os projectos de cooperação técnica são elaborados em consulta com os parceiros sociais. O primeiro passo tem consistido na realização de um inquérito nacional

sobre os obstáculos à implementação dos princípios e direitos em causa. Essa tarefa é, geralmente, atribuída a um consultor independente que trabalha em colaboração com os mandantes tripartidos do país em questão para identificar os obstáculos legais e práticos e apresentar as soluções apropriadas para os superar. A participação dos mandantes tripartidos, ou seja, dos futuros beneficiários do projecto, garante o seu sucesso.

286. Na Jordânia, na sequência de um programa intensivo de formação tripartida e de experiências desenvolvidas na Europa, o projecto do BIT colaborou com os mandantes tripartidos na elaboração do quadro legal e da estrutura de uma comissão consultiva tripartida do trabalho, que acabaria por ser criada em 2006. O projecto continua a apoiar a formação dos membros e secretariado dessa comissão.

287. Nalguns países, o tripartismo não tem uma longa tradição. Por exemplo, o primeiro “Seminário Nacional Tripartido sobre a Humanização da Força de Trabalho na Libéria” teve lugar em Monróvia apenas em 2006. Os participantes eram funcionários, parlamentares, representantes dos empregadores e dos trabalhadores e activistas de ONG. O seminário tinha por objectivo analisar a situação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho na Libéria. Esta análise levou à adopção de uma resolução tripartida que recomendou, designadamente, que o governo revogasse as disposições legais que colidissem com as das Convenções (n.º7) e (n.º98) da OIT e convocasse uma conferência nacional para reformar o Código do Trabalho.

288. Em 2005, o BIT organizou um seminário tripartido sobre a situação dos trabalhadores rurais, com especial incidência na liberdade sindical, no qual participaram representantes da Suazilândia, Zâmbia e Zimbabué. Este seminário visava: chamar a atenção dos responsáveis políticos e dos representantes dos empregadores e dos trabalhadores para a relação mutuamente benéfica que existe entre organização sindical e desenvolvimento; melhorar a capacidade dos participantes para apoiar a criação e desenvolvimento de organizações viáveis nas zonas rurais; e facilitar a elaboração de planos de acção para o efeito. Deverá ser dedicada muito mais atenção a esta questão, de modo a generalizar a negociação colectiva a outros sectores além dos tradicionais.

289. O projecto de Promoção da Cooperação Direcção-Trabalho (PROMALCO) tinha como objectivo, a longo termo, fazer da cooperação efectiva entre a direcção da empresa e os trabalhadores o principal paradigma das relações de trabalho na região das Caraíbas. O CD-ROM interactivo do projecto “*Tools for the high road to productivity and competitiveness*”, que

foi objecto de uma ampla divulgação nesta região, é uma compilação de guias práticos, manuais e estudos de caso, incluindo “Building Labour-Management Partnerships – A Practical Guide”; “International Labour Standards as Strategic Management Tools”; “Enterprise Partnerships”; “Guide to Building Trust”; “New Issues in Collective Bargaining”.

290. Vários programas de acção sectoriais articulam-se em torno do diálogo social, integrando ainda uma componente de reforço das capacidades em negociação colectiva. No Egipto, por exemplo, o Programa de Acção Hotéis, Catering, e Turismo associou programas nacionais de formação profissional e diálogo social no local de trabalho. Numa reunião tripartida sobre o sector do turismo, foi discutida a promoção e a institucionalização de relações trabalho-direcção ao nível de empresa e de hotel. Para facilitar a formação, foram elaborados manuais, estando também a ser disponibilizado um kit sobre a implementação do diálogo social no sector do turismo. Nos Barbados, onde o turismo é um sector-chave da economia, o objectivo é maximizar a contribuição deste sector para o desenvolvimento económico e social, assumindo o diálogo social um papel de primeiro plano no combate ao défice de trabalho digno.

291. Os esforços desenvolvidos no âmbito do Programa Internacional de Migração do BIT, em colaboração com o Centro Internacional de Formação da OIT, em Turim, contribuíram para a criação de mecanismos nacionais tripartidos de consulta sobre a política de migração em 12 países da África Oriental, África Ocidental e Magrebe em 2005-06. Na Europa, um vasto projecto do BIT, apoiado pela União Europeia e intitulado “Promover a Igualdade na Diversidade: Integração na Europa”, defendeu a não discriminação e a integração dos trabalhadores migrantes, nomeadamente o reconhecimento dos seus direitos de organização e negociação colectiva.

Prevenção e resolução de conflitos

292. Os projectos de cooperação técnica implementados recentemente em vários países visam reforçar a capacidade dos governos e dos parceiros sociais na área da resolução eficiente dos conflitos colectivos por vias pré-determinadas. Há uma grande quantidade de pedidos dos mandantes da OIT de actividades relacionadas com a prevenção e resolução de conflitos. Uma negociação colectiva eficiente é um dos principais meios de prevenção de conflitos. No Senegal, por exemplo, a cooperação técnica do BIT no domínio da negociação colectiva contribuiu para modernizar a classificação dos postos

de trabalho e para estabelecer relações colectivas de trabalho mais harmoniosas. Neste país, a classificação dos postos de trabalho, elaborada antes da independência, continuava em vigor, apesar das transformações económicas e de outros factores que tinham alterado a natureza e a estrutura do emprego, constituindo uma potencial fonte de conflitos entre empresas e trabalhadores. Conscientes destas dificuldades, o governo e os parceiros sociais da construção civil e obras públicas solicitaram o apoio do programa OIT/PAMODEC. Foi dado início a um processo de estudo e análise que resultou na criação de um grupo nacional tripartido de peritos para a classificação de funções e a elaboração de um “repertório de profissões” no sector da construção civil e obras públicas. Uma convenção colectiva sobre a classificação dos postos de trabalho viria a ser finalmente negociada e assinada em Novembro de 2006.

293. Tendo em conta a situação na Colômbia, referida anteriormente, o Conselho de Administração do BIT aprovou um programa especial de cooperação técnica para este país. No período compreendido entre 2004 e 2007, foram organizados vários seminários, a fim de promover a negociação colectiva e a resolução de conflitos. Estes seminários abordaram principalmente as novas técnicas de resolução de conflitos, incluindo um módulo de 7 estudos de caso, dedicado exclusivamente às experiências colombianas, que teve uma ampla divulgação a nível nacional.

294. No Camboja, o BIT está a apoiar a criação de um sistema eficaz de prevenção e resolução de conflitos. No âmbito deste projecto, financiado pelo Ministério do Trabalho dos Estados Unidos, estão a ser desenvolvidos mecanismos e procedimentos e criada uma capacidade tripartida para prevenir e resolver conflitos. A prossecução destes objectivos é concretizada através do reforço das capacidades dos ministérios competentes, da criação de uma base de dados estatística sobre os conflitos laborais e da formação dos inspectores do trabalho. A conciliação foi encorajada através da formação de conciliadores governamentais. O projecto está ainda a desenvolver um quadro para a mediação, através da criação de um conselho de arbitragem tripartido e independente, do apoio administrativo a este Conselho e da formação e orientação dos árbitros, bem como da formação das partes interessadas (stakeholders) nos processos de arbitragem e da divulgação de materiais de sensibilização. O Conselho de Arbitragem é considerado um marco no estabelecimento de boas relações de trabalho no Camboja. Nos primeiros nove meses de existência, o Conselho apreciou e despachou 31 processos relativos a empresas com mais de 30.000 trabalhadores.

Caixa 5.1 Cooperação técnica e tripartismo em Sialkot

A cidade de Sialkot, no Paquistão, tornou-se num centro industrial em consequência da produção para exportação no mercado global, tendo-se especializado na exportação de material desportivo, nomeadamente de bolas de futebol. O respeito pelas normas internacionais passou a ser uma prioridade, na sequência de preocupações manifestadas a nível nacional e internacional quanto à existência de trabalho infantil na região. Esta situação levou a Câmara de Comércio e Indústria de Sialkot a colaborar com o BIT na resolução deste problema. As empresas multinacionais importadoras de produtos fabricados em Sialkot também se associaram a esta iniciativa, tendo as negociações conduzido à assinatura do Acordo de Atlanta para a eliminação do trabalho infantil. Este acordo abrange não só as multinacionais, mas também os respectivos fornecedores e os pequenos produtores. Para o BIT, a cidade de Sialkot é um caso de sucesso, por garantir a observância das normas internacionais sobre o trabalho infantil em toda cadeia de abastecimento.

Em 2006, houve queixas de que o trabalho infantil tinha ressurgido e de que os representantes sindicais eram alvo de discriminações. O governo do Paquistão, os parceiros sociais e outras partes interessadas (stakeholders) solicitaram a colaboração do BIT para a celebração de um novo acordo entre a cidade de Sialkot e os compradores internacionais das suas exportações. Entre 2006 e 2007, as principais partes interessadas, incluindo representantes das grandes marcas desportivas internacionais, o movimento sindical internacional, as agências das Nações Unidas e os mandantes tripartidos nacionais envolveram-se em intensas discussões que resultaram na celebração de um acordo que, para além da prevenção do trabalho infantil, integrou as normas fundamentais do trabalho, incluindo as relativas à liberdade sindical e à negociação colectiva. Este acordo previu ainda o reforço dos serviços públicos de inspecção do trabalho, a promoção do diálogo social e o apoio aos fabricantes para um melhor cumprimento das normas. Uma comissão tripartida controla a aplicação desta iniciativa piloto. A primeira tarefa desta comissão consistiu na organização, em 2007, de seminários sobre a reforma da inspecção do trabalho e formas de melhorar o diálogo social em Sialkot.

295. Na África Austral, o BIT implementou um vasto projecto de reforço das instituições responsáveis pela resolução de conflitos no Botsuana, Lesoto, Malavi, Namíbia, Suazilândia e Zâmbia. Nestes seis países, estas instituições dispunham de escassos recursos e tinham dificuldades em desenvolver eficazmente as suas actividades de inspecção do trabalho, mediação e arbitragem. O projecto incluiu formação de conciliadores e árbitros, através de um programa de pós-graduação, patrocinado pela OIT, em técnicas de resolução de conflitos dirigido a funcionários do Botsuana, Lesoto e Namíbia, que receberam formação sobre a legislação de trabalho do respectivo país, bem como sobre normas internacionais do trabalho, aspectos das relações laborais, economia do trabalho e gestão de recursos humanos.

Sensibilização e informação

296. Não devem ser subestimados os efeitos das actividades de sensibilização e de troca de informações na promoção da liberdade sindical e da negociação colectiva. Produtos e actividades como vídeos, programas de rádio ou formação através dos novos meios

de comunicação são excelentes formas de disseminação da informação e têm um impacto duradouro. A cobertura noticiosa, debates televisivos ou suportes publicitários impressos, como calendários, têm contribuído para aumentar a visibilidade dos princípios e direitos fundamentais no trabalho. Os conhecimentos assim veiculados informam os indivíduos dos seus direitos e dos meios de defesa de que dispõem. A tomada de consciência por parte dos trabalhadores e empregadores dos seus direitos e obrigações permite ainda consolidar os resultados de um projecto e gerar vontade, a nível local, para prosseguir na concretização dos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

297. Uma efectiva estratégia de divulgação da informação tem consistido em utilizar a rádio e os jornais em língua local. Na África ocidental, o programa PAMODEC conseguiu ultrapassar a barreira da língua, graças a programas radiofónicos nos dialectos locais. O projecto também recorreu à publicidade, imprimindo os princípios e direitos fundamentais no trabalho nos cartões de embarque utilizados nos aeroportos.

298. O BIT tem vindo a dar resposta a contínuos pedidos de materiais de promoção e dossiers de informação. O Escritório da OIT nas Caraíbas está a elaborar brochuras para divulgar os princípios e direitos

Caixa 5.2

Promoção dos sistemas de resolução de conflitos na África Austral e desenvolvimento da competitividade das empresas

Este projecto, financiado pelo governo suíço, foi concluído no final de 2006. O relatório de avaliação intercalar apresenta os resultados obtidos até à data, bem como recomendações para garantir o seu sucesso no futuro.

- Em Angola, os objectivos fixados foram em grande parte atingidos apesar de um contexto difícil. A legislação laboral em vigor desencorajava a negociação colectiva. Após uma análise das lacunas, foram propostas alterações largamente apoiadas pelos parceiros sociais. Salienta-se o empenho do Ministro do Trabalho em acelerar o processo. O projecto visava elaborar um plano de implementação estratégico para promover a compreensão da negociação colectiva e apoiar com formação magistrados do Ministério Público, árbitros e parceiros sociais.
- Em Moçambique, os objectivos fixados foram em grande parte atingidos. Foram organizadas acções de formação e apresentadas propostas de alteração da lei para criar um sistema de resolução de conflitos totalmente novo. A implementação do novo sistema coloca um desafio: implica a criação das estruturas adequadas e a disponibilização dos recursos necessários pelas partes interessadas, designadamente pelo governo. O projecto poderá contribuir para facilitar este processo, nomeadamente através da prestação de consultoria sobre as medidas a tomar, calendários e recursos necessários, bem como da oferta de formação aos parceiros sociais, árbitros e outras partes interessadas.
- No Zimbabué, os objectivos foram em grande parte atingidos. Foram introduzidas reformas legais, o sistema de resolução de conflitos foi reformado, foram elaborados materiais didácticos, realizadas acções de formação dirigidas aos árbitros e constituídos fundos bibliotecários. A implementação do processo foi, no entanto, marcada por vários obstáculos, tendo alguns deles sido eliminados aquando da avaliação. O Ministro do Trabalho aceitou organizar um seminário de alto nível sobre o diálogo social, em Agosto de 2005, e proceder às modificações legislativas necessárias à promulgação dos códigos e directrizes. Os parceiros sociais e o governo insistiram para que fosse mantido o apoio do projecto. O relatório de avaliação recomendou que fosse dada prioridade à formação, nomeadamente para permitir aos parceiros sociais adquirir as competências necessárias em matéria de negociação.
- Na Suazilândia, os objectivos foram em grande parte atingidos. A reforma da legislação laboral foi aprovada pelo parlamento e foram implementadas as disposições institucionais relativas ao mecanismo de resolução de conflitos. Foram aprovadas directrizes, elaborados materiais didácticos e organizadas acções de formação. Mas, principalmente, o projecto contribuiu para a realização de uma reunião de alto nível, sem precedentes, sobre o diálogo social, na qual participaram os parceiros sociais. As discussões resultaram num acordo visando a elaboração de uma ordem de trabalhos precisa. O processo tripartido oferece muitas possibilidades, mas exige um apoio constante.
- Na Namíbia, os objectivos foram em grande parte atingidos. A reforma geral da legislação laboral foi finalmente aprovada pelo parlamento. Está prevista a criação de uma nova instituição de resolução de litígios. Apesar dos atrasos, o governo mostrou-se empenhado em implementar um sistema electrónico de gestão e em prestar formação. Tendo investido muito tempo e recursos, o projecto pode planear as suas actividades e concentrar-se na prestação de aconselhamento estratégico para a criação das novas instituições e fornecer formação.
- No Lesoto, os objectivos foram atingidos. A avaliação revelou que os resultados obtidos no âmbito do projecto são viáveis e duradouros. As actividades do projecto foram concluídas.
- No Botsuana, os resultados esperados foram atingidos. A reforma legislativa foi promulgada, ainda que prematuramente, uma vez que os mecanismos institucionais não tinham ainda sido criados. Foi necessário um esforço de adaptação e prestação de apoio necessário. Foram elaborados códigos e materiais didácticos e organizada a formação. Para apoiar a respectiva implementação, foi necessário alterar as prioridades do projecto.

Em todos os países, as partes interessadas (stakeholders) elogiaram o projecto e o respectivo pessoal. Consideram, em muitos casos, que o projecto constituiu o ponto de partida de um processo de transição, do antagonismo para o diálogo, na procura de soluções vantajosas para todas as partes. Assente no diálogo, o projecto facilitou a convergência de opiniões e incentivou a sua apropriação pelas partes interessadas.

O projecto teve impacto nos conflitos laborais, bem como nas relações entre os parceiros sociais, mas também na situação socio-económica. Os resultados tendem a ser mais duradouros nos países envolvidos no projecto desde o início. Os outros poderão vir a necessitar de apoio adicional.

fundamentais no trabalho nesta sub-região, com o objectivo de salientar a relação que existe entre estes princípios e direitos e os aspectos do trabalho e sociais do acordo CSME (Economia e Mercado Único nas Caraíbas) CARICOM. No âmbito do projecto, foi ainda criada uma página Internet sobre este tema, que foi integrada no site do CSME, a fim de conferir ao projecto um impacto duradouro após a sua conclusão.

299. Foi lançado um grande projecto de sensibilização para a Declaração relativa aos Direitos Fundamentais no Trabalho, a fim de apoiar as necessidades de comunicação dos projectos de cooperação técnica e, assim, promover uma melhor compreensão e informações mais precisas sobre as questões pertinentes. Desenvolvendo uma estreita parceria com os meios de comunicação social, as actividades do projecto contribuíram para posicionar o BIT como uma fonte autorizada de informação para os media no mundo do trabalho. Em Fevereiro de 2006, por exemplo, o BIT lançou, no Uganda, uma campanha de seis meses para promover e divulgar as principais disposições da nova legislação. Esta campanha envolveu a organização de seminários tripartidos, a elaboração de materiais de promoção e intervenções nos meios de comunicação social. À data do lançamento da campanha, apenas as pessoas que tinham participado na revisão da legislação laboral conheciam as novas disposições. Após a campanha, um inquérito de avaliação revelou que cerca de um terço dos trabalhadores declaravam ter conhecimento da adopção das novas leis, bem como das respectivas disposições de base, e saber onde encontrar informações sobre as mesmas.

300. Em Marrocos, onde o parlamento adoptou um novo Código do Trabalho, em Junho de 2004, está em curso uma vasta campanha de sensibilização. O BIT está actualmente a contribuir para divulgar e assegurar a observância do novo código, com a realização de um CD-ROM de informação, em francês e em árabe. Trata-se de um instrumento de referência destinado aos empregadores, sindicatos, inspectores do trabalho e estudantes. Liga as disposições do Código do Trabalho aos decretos governamentais e ministeriais e às decisões judiciais e explica as novas disposições, contendo respostas a mais de 100 perguntas frequentes.

301. A cooperação com os meios de comunicação internacionais também aumentou. Foi estabelecida uma importante parceria com o BBC World Service Trust, que resultou na realização de vários programas radiofónicos e televisivos, bem como na criação de sites Internet especializados. No âmbito desta parceria, têm sido transmitidos programas e eventos em directo, em colaboração com os Serviços de Língua

Árabe, Portuguesa e Espanhola da BBC. No Brasil, a parceria contribuiu para a formação de 36 jornalistas locais sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho. Saliente-se que na sequência da formação, estes jornalistas dedicaram várias emissões radiofónicas e artigos de imprensa a estas questões.

302. O projecto de sensibilização também incluiu comunicados à imprensa que foram exibidos na CNN (oito comunicados em 2006). Vários comunicados elaborados pelo BIT foram exibidos na CNN no âmbito da série “World Report”.

Apoio dos doadores

303. Desde o lançamento do Programa relativo à Declaração, foram recebidos cerca de 58 milhões de dólares para a implementação de projectos relacionados com a liberdade sindical e o reconhecimento efectivo do direito de negociação colectiva. A maior parte destes fundos foi recebida entre 2000 e 2003. Desde então, tem-se assistido uma redução gradual das despesas com actividades directamente relacionadas com a liberdade sindical e a negociação colectiva, as quais passaram de 10 milhões de dólares, em 2003, para aproximadamente 2,5 milhões, em 2007. Em sentido contrário, as rubricas extra-orçamentais para o conjunto dos projectos de cooperação técnica do BIT atingiram o valor recorde de 243 milhões de dólares, em 2006, correspondendo a um aumento de 60% em relação a 2004 (152 milhões de dólares). O financiamento proveniente de quatro principais doadores – Estados Unidos, Países Baixos, Reino Unido e Itália – tem sido significativo. Durante este período, a Suécia, Noruega e a Comissão Europeia foram os principais doadores no campo da promoção do trabalho digno, no âmbito do programa de cooperação para o desenvolvimento.

304. Os valores supra, parecem indicar que apesar de reconhecerem a importância global dos projectos de cooperação técnica, os Estados doadores deixaram de dar prioridade à promoção da liberdade sindical e negociação colectiva, enquanto objectivo específico. Saliente-se que os fundos disponíveis para a cooperação e apoio técnicos na área da liberdade sindical e negociação colectiva nunca atingiram o nível das somas disponibilizadas para a eliminação do trabalho infantil ou do trabalho forçado.

305. Os peritos independentes que acompanham a aplicação da Declaração recomendaram a disponibilização de verbas suficientes, provenientes do orçamento ordinário, para a implementação das actividades necessárias nesta área. Recomendaram ainda que a comunidade de doadores fosse convidada a prestar um

Caixa 5.3
Promoção de boas relações industriais no local de trabalho
e reforço das capacidades dos actores das relações industriais no Vietname

Este projecto contribuiu significativamente para a tomada de consciência e mudança gradual da legislação e da prática da liberdade sindical e negociação colectiva no Vietname. As actividades realizadas no âmbito do projecto incluem:

- Apoio à criação de um departamento de relações industriais na Universidade do Trabalho e Assuntos Sociais, o primeiro no Vietname. O projecto financiou e prestou apoio técnico à elaboração do primeiro currículo, levada a cabo por uma equipa de oito docentes da Universidade, em colaboração com um perito do BIT. Os estudantes poderão assim adquirir os conhecimentos mais actualizados em matéria de relações industriais e desenvolver ferramentas e conhecimentos próprios, com vista à realização de futuros trabalhos nesta área.
- No final de 2006, a Assembleia Nacional do Vietnam aprovou a revisão do Capítulo 14 da Lei Laboral, processo que foi apoiado pelo projecto. Este apoio envolveu o patrocínio de reuniões de concertação com as partes interessadas (stakeholders) e o destacamento de peritos. Os resultados obtidos incluem o alargamento do direito de greve aos trabalhadores das empresas não organizadas em associações. Foi solicitado o apoio técnico do BIT no processo de revisão global da legislação laboral que deverá ficar concluído até finais de 2008
- Promoção nacional da negociação colectiva. Um projecto piloto sobre a negociação colectiva foi lançado em zonas do sul do país com antecedentes de conflitos laborais, que contou com a participação dos parceiros tripartidos a nível nacional e local. Este projecto visa definir um modelo de negociação colectiva e diálogo social passível de ser reproduzido em todo o país. Dada a natureza extremamente conflituosa das relações laborais naquelas zonas, onde se regista um número crescente de greves, os parceiros sociais consideram esta iniciativa fundamental, tendo indicado que acreditam que o diálogo social, uma melhor comunicação e a celebração de convenções colectivas podem contribuir para locais de trabalho mais produtivos no actual contexto de rápido desenvolvimento económico.
- Desenvolver as consultas tripartidas. O projecto contribuiu para a criação de comissões tripartidas de apoio à implementação a nível local, em sete províncias. Estas comissões são os primeiros mecanismos tripartidos criados ao nível provincial. Os membros destas comissões promoveram acções de formação destinadas aos representantes dos trabalhadores e empregadores a este nível. Em Ho-Chi-Minh, por exemplo, foi criada uma equipa interdisciplinar responsável pela resolução dos conflitos laborais, que desempenha um papel de mediação, intervindo junto da polícia quando necessário. São organizadas visitas tripartidas às fábricas, a fim de garantir a adequada aplicação da legislação laboral.

apoio extra-orçamental adicional, substancial e constante, para a cooperação técnica, a fim de dar resposta aos pedidos cada vez mais frequentes de actividades de reforço das capacidades na área da liberdade sindical e da negociação colectiva, por parte dos governos e organizações de empregadores e trabalhadores.

Avaliação e lições a retirar

306. A primeira geração de projectos de cooperação técnica lançados no âmbito da Declaração da OIT produziu uma série de resultados positivos. A cooperação técnica é um processo complexo e de longo prazo que exige flexibilidade e avaliação constante. Por vezes, o processo requer uma mudança de atitude,

obrigando a pôr em causa práticas sociais enraizadas. Para se obterem resultados, são necessários tempo e recursos. O sucesso dos projectos de cooperação técnica nesta área depende em grande parte da vontade política para empreender mudanças e do apoio contínuo da comunidade internacional. Até agora, foram realizados progressos, essencialmente graças ao generoso apoio de alguns doadores. As verbas do orçamento ordinário não são suficientes para responder à procura actual, mesmo com os esforços combinados dos diversos departamentos e escritórios.

307. Todos os projectos de cooperação técnica do programa relativo à Declaração foram sujeitos uma avaliação final independente, sendo que a maioria também foi objecto de avaliação intercalar.⁴ O quadro do Anexo VII inclui algumas conclusões das

4. <http://www.ilo.org/intranet/english/bureau/program/eval/index.htm> que apresenta resumos de algumas destas avaliações.

Caixa 5.4

“Better Factories Cambodia” – Um projecto pioneiro

Em 2001, o BIT foi convidado a desempenhar um papel de facilitador num processo de melhoria das condições de trabalho na indústria do vestuário cambojana, que emprega mais de 340.000 pessoas (na sua maioria mulheres) e é responsável por 80% das exportações do país. O BIT começou por criar uma equipa de monitores independentes para efectuarem visitas surpresa às fábricas de vestuário e verificarem as condições de trabalho, em termos de liberdade sindical, salários, duração do trabalho, instalações sanitárias, segurança das máquinas, controlo dos níveis de ruído. O projecto evoluiu rapidamente no sentido de oferecer às fábricas um apoio directo complementar e reforçar as capacidades dos sindicatos, representantes dos empregadores e governo. Em seis anos, esta iniciativa contribuiu para resultados notáveis. O projecto aplica uma estratégia orientada em três vertentes: no controlo da conformidade das condições de trabalho nas fábricas com a legislação nacional e as normas internacionais do trabalho; no apoio às fábricas na melhoria das condições de trabalho através da cooperação nos locais de trabalho; e na facilitação do diálogo entre os parceiros sociais e os compradores internacionais, para assegurar um ciclo rigoroso, transparente e contínuo de melhorias e de cooperação transnacional. Nas fábricas que participam no programa foi criado um comité consultivo para a melhoria da produtividade, que visa intensificar o diálogo sobre uma série de questões. A nível sectorial, o projecto é orientado por um comité consultivo composto por representantes do governo, da associação dos fabricantes de vestuário do Camboja e do movimento sindical. A taxa de sindicalização passou de 25-30% para 43% em 2006, facto que se deve em parte, mas não só, ao projecto. Entretanto, o Camboja tem registado um forte e sustentado crescimento da actividade económica e do emprego devido, em grande parte, ao bom desempenho do sector do vestuário.

¹ *Cambodia: Women and work in the industry*; estudo concebido e realizado em conjunto pelo projecto “Better Factories Cambodia” do BIT, o programa do Banco Mundial “Justiça para os Pobres”, a CARE International e o UNIFEM, 2006, p. 25

avaliações em termos de impacto e sustentabilidade. O estudo de impacto mais recente, realizado em 2007, baseia-se num estudo de caso detalhado em quatro países. Os seguintes parágrafos apresentam resumidamente essas conclusões.

308. O programa da Declaração foi desenhado com base na competência e vasta experiência do BIT para ajudar governos, empregadores e trabalhadores de mais de 50 países do mundo inteiro a desempenhar um papel construtivo em sistemas de relações laborais modernos e democráticos. Tem sido capaz de apoiar os governos na redacção e adopção de legislação, enquanto promove a participação de todos os parceiros tripartidos no processo de elaboração de políticas legislativas.

309. Os projectos de cooperação técnica do BIT têm dedicado especial atenção ao papel dos funcionários governamentais que são em primeira linha responsáveis por aplicar e, eventualmente, fazer cumprir a legislação laboral. Os projectos têm focado, em particular, os inspectores do trabalho, ajudando-os a melhorar os seus sistemas e a sua capacidade, não só para fazer cumprir a lei, mas também actuando como uma fonte de informação para empregadores e trabalhadores. Em muitos casos, os projectos contribuíram

para dotar os inspectores do trabalho dos recursos básicos necessários à prossecução das suas funções.

310. Os projectos do BIT têm contribuído para a criação de órgãos de resolução de conflitos e para a melhoria do respectivo desempenho. Nalguns casos, foi iniciado um processo de institucionalização do diálogo social. Os projectos prestaram formação e apoio aos profissionais com responsabilidades na resolução de conflitos laborais, incluindo os agentes judiciais, e contribuíram para o desenvolvimento das competências daqueles que recorrem aos serviços de resolução de conflitos.

311. Em todos os casos, os projectos tinham por objectivo reforçar a capacidade das organizações de empregadores e trabalhadores para representar os seus membros, assumir plenamente o seu papel em sistemas de relações industriais modernos, e contribuir para a concretização dos princípios e direitos fundamentais no trabalho. Ao apoiar cada um dos parceiros tripartidos e ao trabalhar com eles na concepção e execução das actividades, os projectos de cooperação técnica contribuíram para a instauração de uma boa governação e da democracia.

312. Os projectos apoiaram e forneceram formação a milhares de membros de sindicatos, dando-lhes

as conhecer as novas leis laborais e as técnicas básicas de negociação e contratação. Do mesmo modo, apoiaram e formaram milhares de empregadores nas mesmas matérias e facilitaram discussões tripartidas sobre várias questões.

313. O apoio técnico do BIT visa a obtenção de resultados sustentáveis. A decisão por parte de um Estado de ratificar as convenções da OIT e de proceder à revisão do quadro legal existente para respeitar as obrigações internacionais é um indicador chave de sustentabilidade. O apoio do BIT contribuiu para várias ratificações recentes das convenções n.os 87 e 98. A legislação laboral foi revista em mais de uma dúzia de países.

314. Para que as novas leis tenham efeitos positivos na prática, é fundamental reforçar a capacidade institucional dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores. A formação desempenha neste quadro um papel importante. Ao promover a formação de formadores, a integração da temática das relações industriais nos currículos universitários ou nas acções de formação dos sindicatos, os projectos ajudaram os países a desenvolver boas práticas em matéria de relações industriais que irão perdurar após a sua conclusão. Os relatórios recebidos dos governos e organizações de empregadores e trabalhadores beneficiários indicam que a cooperação técnica do BIT teve um impacto significativo na melhoria das suas instituições. Em todos os países beneficiários, aqueles que estiveram directamente envolvidos nos projectos transmitiram as competências e conhecimentos adquiridos ou utilizaram-nos de forma a garantir a sustentabilidade dos resultados.

315. Os projectos do BIT visaram também conseguir uma sustentabilidade a longo prazo, através da sensibilização dos trabalhadores, empregadores e população em geral. Uma estratégia que revelou ser bem sucedida consistiu em utilizar a rádio e os jornais locais para disseminar a informação. A sensibilização contribuiu para consolidar os resultados dos projectos e incentivar a nível local a continuação dos progressos alcançados.

316. Existem ainda muitos desafios, pois a maioria dos trabalhadores de um grande número de países em desenvolvimento trabalha na economia informal, onde a legislação laboral é raramente aplicada. Para fazer face a este problema, as associações sindicais e patronais necessitam do apoio do BIT, para poderem abranger o máximo de população. Os projectos necessitam assegurar-se que a lei do trabalho abrange os trabalhadores de todos os sectores. Por exemplo, em muitos casos, os trabalhadores do sector agrícola e das zonas francas de exportação ou os trabalhadores

migrantes, por exemplo, não são abrangidos por essa legislação. Os projectos do BIT devem incluir componentes destinadas especificamente a esses sectores e categorias de trabalhadores. No caso dos trabalhadores migrantes, convém abordar conjuntamente os direitos à liberdade sindical e negociação colectiva, o direito à não discriminação e a eliminação do trabalho forçado e do tráfico de seres humanos.

317. Relativamente à implementação actual dos projectos de cooperação técnica, têm sido desenvolvidos esforços para envolver, logo na fase inicial de concepção dos projectos, o Bureau para as Actividades dos Trabalhadores (ACTRAV) e o Bureau para as Actividades dos Empregadores (ACT/EMP) e respectivos técnicos que trabalham nos escritórios locais da OIT. Nesse sentido, procedeu-se a consultas sobre os documentos preliminares do projecto e, nalguns casos, estes actores participaram nas missões de concepção dos projectos (por exemplo, na África Austral). Após o lançamento dos projectos, compete ao Consultor técnico principal manter os peritos da ACTRAV e ACT/EMP informados das actividades planeadas. Importa manter e melhorar esta cooperação e coordenação, sendo esta uma condição indispensável para garantir a viabilidade a longo prazo das actividades dos projectos, actividades que devem fazer parte integrante do trabalho dos peritos do BIT no terreno.

318. É fundamental garantir uma participação tripartida mais forte, mais focalizada e mais transparente na definição e concepção das actividades dos projectos, a nível nacional e regional, o que, por sua vez, contribui para um maior empenhamento e melhores hipóteses de se alcançar a sustentabilidade. Importa desenvolver esforços para reforçar o diálogo com todas as partes interessadas – principais ministérios, parlamentares, organizações da sociedade civil que possam contribuir para o sucesso do projecto – sem prejuízo do papel dos mandantes tripartidos directamente envolvidos. Para criar um clima favorável à liberdade sindical e à negociação colectiva, todas as partes devem empenhar-se em promover uma mudança sustentável através da cooperação e do reforço das capacidades.

319. A implementação do Plano de Acção também revelou algumas dificuldades práticas que devem ser consideradas. Os peritos responsáveis pelo acompanhamento da Declaração analisaram os problemas que existem a este respeito e que são, nomeadamente: o envolvimento de vários serviços e departamentos, sem que haja uma unidade única responsável pela concepção e implementação da cooperação e apoio técnico nesta área; o fraco interesse manifestado pelos

doadores, em parte devido ao tema, mas também por falta de uma unidade de coordenação; a necessidade de redefinir os pontos de intervenção, que não devem necessariamente começar na ratificação ou em sectores ou grupos de trabalhadores cuja organização seja mais difícil, mas antes nas relações industriais e na negociação colectiva, ou nas actividades sectoriais, ou no reforço das organizações de trabalhadores e empregadores existentes.

320. Por outro lado, a participação de várias unidades na sede da OIT e no terreno, bem como a elaboração de instrumentos diversos relativos aos direitos e princípios contribuíram para o sucesso das actividades. Saliente-se que, paralelamente aos grandes projectos, foram desenvolvidos projectos de apoio de dimensão mais modesta. A diversidade de meios de acção de que o BIT dispõe é muito útil. Tendo em conta a relutância manifestada por alguns mandantes em envolver-se em actividades em prol da liberdade sindical, o BIT deveria estar em condições de desenvolver actividades “à medida”, de grande e pequena dimensão. Qualquer plano de acção realista nesta área deve ter em conta todos estes elementos e analisar os aspectos que devem ser melhorados nos próximos quatro anos.





Capítulo VI

Olhando o futuro: um plano de acção para os próximos quatro anos

321. Antes de apresentar os elementos de um plano de acção, convém lembrar o contexto em que irá aplicar-se. O ano de 2008, como referimos no início deste relatório global, será marcado pela celebração do 10º aniversário da adopção da Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e pelo 60º aniversário da adopção da Convenção (n.º87) sobre a Liberdade Sindical e Protecção do Direito Sindical, 1948. Paralelamente, os Programas Nacionais para o Trabalho Digno do BIT (DWCPs) estão em franca expansão a nível nacional e a Conferência Internacional do Trabalho está a discutir como reforçar a capacidade da OIT para desempenhar melhor a sua missão. É neste contexto que, em Novembro de 2008, o Conselho de Administração do BIT analisará para adopção um plano de acção relativo à liberdade sindical e à negociação colectiva para os próximos quatro anos, tendo em conta o debate da Conferência sobre este Relatório.

322. O Relatório salientou que ao longo dos dez anos que decorreram desde a adopção da Declaração de 1998, registaram-se novas ratificações das Convenções (n.º87) e (n.º98). Porém, alguns países com economias importantes e muito populosos ainda não as ratificaram, sendo que, em muitos deles, não foram desenvolvidos quaisquer esforços nesse sentido. Acresce que a ratificação é importante, mas não basta. Reformas legais, medidas para aumentar a capacidade dos três parceiros sociais para promover esses princípios e direitos e esforços para sensibilizar a opinião pública para a sua importância, são essenciais. Embora faltem notoriamente dados quantitativos nesta área, é evidente que muitos trabalhadores e empregadores não gozam do direito de organização e de negociação colectiva. São necessárias várias medidas para estender estes direitos a mais pessoas, de modo a garantir a sua aplicação universal.

323. Têm-se registado importantes progressos, nomeadamente na integração dos referidos direitos nas políticas e abordagens de várias organizações multilaterais e de outros actores internacionais. Por exemplo, nas instituições financeiras de desenvolvimento (DFIs), e nos acordos comerciais regionais e bilaterais, bem como em iniciativas, como os acordos-quadro internacionais (IFAs) e no domínio da responsabilidade social das empresas (CSR). Importante, mas apesar de tudo limitada, a cooperação técnica providenciada pelo BIT também teve o seu impacto. A OIT deve tirar partido de todas estas iniciativas e estar disponível para apoiar outros actores de todas as formas e meios ao seu alcance.

324. A experiência adquirida na cooperação técnica no âmbito do acompanhamento da Declaração levou os peritos independentes, que analisam, desde 2000, os relatórios anuais apresentados pelos governos sobre os progressos efectuados a favor do respeito e da implementação dos direitos fundamentais, a salientar que, embora a situação varie de país para país, as estratégias de promoção dos princípios e direitos fundamentais devem tomar em consideração os seguintes elementos:

- a) a interligação dos quatro princípios e direitos fundamentais no trabalho, que, na prática se reforçam mutuamente, e o papel chave da liberdade sindical nesta matéria;
- b) a necessidade de avaliar, simultaneamente, a legislação e a prática e dos parceiros sociais, em particular os governos, resolverem os problemas de aplicação desses princípios e direitos;
- c) a necessidade de promover a ratificação das convenções (n.º87) e (n.º98), que correm o risco de passar para segundo plano em relação a outras convenções fundamentais;

- (d) a necessidade de uma maior cooperação técnica para ajudar a concretizar os princípios e direitos fundamentais no trabalho de forma integrada, no âmbito dos Programas Nacionais para o Trabalho Digno;
- (e) a necessidade de formação e do reforço das capacidades para permitir às organizações de empregadores e trabalhadores promoverem eficazmente os direitos fundamentais, participarem na totalidade do processo de implementação e partilharem experiências bem sucedidas;
- (f) a necessidade de dedicar uma atenção particular a determinados sectores de actividade e categorias de trabalhadores e empregadores e de alargar os direitos de liberdade sindical e negociação colectiva àqueles que deles ainda não beneficiem.

325. Sabe-se, desde a publicação, em 2000, do primeiro relatório global na matéria, o que há a fazer: promover a ratificação e a efectiva aplicação das normas internacionais do trabalho sobre liberdade sindical e direito de negociação colectiva; prestar serviços aos mandantes em domínios que os ajudem na aplicação dos referidos princípios; adoptar medidas que reforcem a base de conhecimentos do BIT, para facilitar esta tarefa e as actividades de sensibilização. Estes eixos de acção foram salientados em Novembro de 2007, pelo Conselho de Administração, aquando da análise do Documento sobre a negociação colectiva e a Agenda do trabalho digno.¹ No mesmo espírito e tendo em conta as conclusões do presente Relatório, a acção futura continuará a ser orientada pelos três eixos seguintes.

326. Ratificação e efectiva aplicação das Convenções relevantes. O BIT utilizou a informação que lhe é anualmente disponibilizada através dos procedimentos de análise no âmbito do acompanhamento da Declaração para desenvolver bases de referência para os Estados-Membros que ainda não ratificaram as Convenções (n.º87) e (n.º98). Foram realizados vários estudos de caso aprofundados em países escolhidos voluntariamente, a fim de identificar as diferentes abordagens e o respectivo impacto no cumprimento, promoção e concretização dos princípios e direitos fundamentais no trabalho. Podem ser tomadas novas medidas para fomentar, a nível regional e sub-regional, intercâmbios de conhecimentos e experiências entre os países que não ratificaram as convenções, com vista à promoção e à observância dos referidos princípios e direitos. Este trabalho deverá incluir análises e diálogos tripartidos nacionais nos países envolvidos e ser apoiado pelos Programas Nacionais

para a Promoção do Trabalho Digno, em estreita colaboração com o Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, da Legislação do Trabalho, o Departamento da Administração do Trabalho e do Diálogo Social, o *Bureau* para as Actividades dos Trabalhadores, o *Bureau* para as Actividades dos Empregadores, os diferentes Escritórios sub-regionais e o Programa da Declaração. Esta actividade contribuiria para a sensibilização e melhoria dos conhecimentos, para promover o diálogo sobre a liberdade sindical e a negociação colectiva entre os mandantes tripartidos nacionais, para promover a ratificação e a aplicação das Convenções fundamentais da OIT relevantes e para identificar as medidas práticas que poderiam ser tomadas para melhorar a liberdade sindical e a negociação colectiva no âmbito dos Programas Nacionais para a Promoção do Trabalho Digno.

327. Serviços aos mandantes. Tal como no passado, devem concentrar-se nas áreas essenciais à criação de condições favoráveis à aplicação efectiva dos direitos de organização e negociação colectiva, a saber: criação de um quadro legislativo adequado, incluindo disposições sobre participação na elaboração da legislação do trabalho; reforço da capacidade das organizações de empregadores e de trabalhadores para organizar os seus membros e negociar colectivamente; desenvolvimento de administrações do trabalho que facilitem e apoiem, incluindo no funcionamento de órgãos tripartidos e bipartidos; reforço da aplicação da legislação, através da inspecção do trabalho e de entidades judiciais, bem como de mecanismos que facilitem a resolução de conflitos laborais. Deverá ser dada atenção a políticas e estratégias que garantam a participação das organizações de empregadores e trabalhadores, reafirmando os princípios necessários à criação de organizações genuínas, independentes, e representativas. Deverá ainda ser prestado apoio técnico para assegurar o uso efectivo da liberdade sindical e da negociação colectiva como uma ferramenta dirigida a elementos-chave da Agenda do Trabalho Digno relativos aos direitos e à representação no trabalho, ao emprego, à produtividade, às condições de trabalho e à protecção social

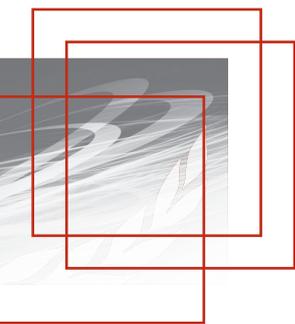
328. *Reforço da base de conhecimentos do BIT para a promoção dos direitos de organização e negociação colectiva.* Este propósito implica trabalhar em estreita colaboração com os mandantes no desenvolvimento de métodos fiáveis para avaliar em que medida a liberdade sindical e os direitos de negociação colectiva são efectivamente respeitados, de modo a acompanhar os desenvolvimentos ocorridos ao longo do tempo

1. BIT: Collective bargaining and the Decent Work Agenda, Conselho de Administração, 300ª Sessão, Genebra, Novembro de 2007, GB.300/ESP/1.

nos diferentes países. Será ainda necessário recolher e analisar informações sobre as principais evoluções e questões emergentes nos sectores público e privado. As áreas específicas a analisar incluem o impacto do exercício dos direitos de organização e negociação colectiva nos resultados sócio-económicos e as questões específicas do sector público e de outros sectores, incluindo aqueles onde o exercício dos direitos é limitado ou dificultado. A melhoria da base de conhecimentos contribuirá para ajudar o BIT a alargar as suas actividades de sensibilização e junto dos diferentes parceiros, incluindo mandantes da OIT, parlamentares e outros decisores políticos, bem como de outras organizações do sistema multilateral.

329. As mudanças estruturais decorrentes da globalização têm importantes repercussões nas condições e no modo como as pessoas trabalham. A OIT é convidada a aceitar o desafio. A promoção e realização da liberdade sindical, bem como o reconhecimento efectivo do direito de negociação colectiva estão no centro do mandato da OIT. A liberdade sindical é fundamental para os direitos humanos e a democracia e para um desenvolvimento social e económico sólido. Seguir este desafio é em si mesmo uma oportunidade de promover o trabalho digno, pois a liberdade sindical e a negociação colectiva são também meios para encontrar soluções óptimas para outros problemas que se colocam no mundo do trabalho. Com o apoio e a participação dos seus mandantes, a OIT continuará a consolidar os progressos já alcançados.





Anexos

Anexo I. Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e respectivo Acompanhamento

Considerando que a OIT foi fundada com a convicção de que a justiça social é essencial para assegurar uma paz universal e duradoura;

Considerando que o crescimento económico é essencial mas não é suficiente para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza, o que confirma a necessidade de que a OIT promova políticas sociais fortes, a justiça e as instituições democráticas;

Considerando que para isso a OIT deve mais do que nunca mobilizar todos os seus meios de acção normativa, de cooperação técnica e de investigação em todos os domínios da sua competência, em particular os do emprego, da formação profissional e das condições de trabalho, a fim de que as políticas económicas e sociais se reforcem mutuamente, no quadro de uma estratégia global de desenvolvimento económico e social, com vista a criar um desenvolvimento amplo e duradouro;

Considerando que a OIT deve prestar uma especial atenção aos problemas das pessoas com necessidades sociais particulares, nomeadamente os desempregados e os trabalhadores migrantes, que deve mobilizar e encorajar os esforços nacionais, regionais e internacionais orientados para a resolução dos seus problemas e promover políticas eficazes dirigidas à criação de empregos;

Considerando que, a fim de manter a ligação do progresso social ao crescimento económico, a garantia dos princípios e dos direitos fundamentais no trabalho tem uma importância e um significado especiais, por possibilitar que os próprios interessados reivindiquem livremente e com oportunidades iguais a sua justa participação nas riquezas que contribuíram para criar e que realizem plenamente o seu potencial humano;

Considerando que a OIT é a organização internacional com mandato constitucional e a instituição competente para adoptar as normas internacionais

do trabalho e se ocupar delas, e que beneficia de um apoio e um reconhecimento universais na promoção dos direitos fundamentais no trabalho como expressão dos seus princípios constitucionais;

Considerando que, numa situação de interdependência económica crescente, é urgente reafirmar a permanência dos princípios e direitos fundamentais inscritos na Constituição da Organização, bem como promover a sua aplicação universal;

A Conferência Internacional do Trabalho,

1. Recorda:

(a) Que ao aderir livremente à OIT, todos os seus Membros aceitaram os princípios e direitos enunciados na sua Constituição e na Declaração de Filadélfia, e comprometeram-se a trabalhar na realização dos objectivos gerais da Organização, em toda a medida das suas possibilidades e da sua especificidade;

(b) Que esses princípios e direitos foram formulados e desenvolvidos sob a forma de direitos e de obrigações específicos nas convenções que são reconhecidas como fundamentais dentro e fora da Organização.

2. Declara que todos os Membros, mesmo que não tenham ratificado as convenções em questão, têm o dever, que resulta simplesmente de pertencerem à Organização, de respeitar, promover e realizar, de boa fé e de acordo com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objecto dessas convenções, a saber:

(a) A liberdade de associação e o reconhecimento efectivo do direito de negociação colectiva;

(b) A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;

(c) A abolição efectiva do trabalho infantil;

(d) A eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão.

3. Reconhece a obrigação da Organização de ajudar os seus Membros a alcançar esses objectivos, em resposta às necessidades que estabeleceram e expressaram, utilizando plenamente os seus meios constitucionais, operacionais e orçamentais, incluindo a mobilização de recursos e assistência externos, bem como encorajando as outras organizações internacionais com as quais a OIT estabeleceu relações com base no artigo 12º da sua Constituição, a apoiar esses esforços:

(a) Oferecendo cooperação técnica e serviços de aconselhamento destinados a promover a ratificação e a aplicação das convenções fundamentais;

(b) Assistindo os seus Membros que ainda não estejam em condições de ratificar todas ou algumas dessas convenções, nos seus esforços para respeitar, promover e realizar os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objecto dessas convenções;

(c) Ajudando os seus Membros nos seus esforços para criar um clima propício ao desenvolvimento económico e social.

4. Decide que, para ser plenamente efectiva a presente Declaração, seja posto em prática um mecanismo de acompanhamento promocional, credível e eficaz, de acordo com as modalidades especificadas no anexo, que se considera como parte integrante da presente Declaração.

5. Sublinha que as normas do trabalho não poderão ser usadas para fins comerciais proteccionistas e que nada na presente Declaração e no seu acompanhamento poderá ser invocado ou utilizado para tal fim; além disso, a vantagem comparativa de qualquer país não poderá ser de qualquer modo posta em causa com base na presente Declaração e no seu acompanhamento.

Anexo. Acompanhamento da Declaração

I. Objectivo geral

1. O objectivo do acompanhamento a seguir descrito é encorajar os esforços realizados pelos Membros da Organização a fim de promoverem os princípios e direitos fundamentais consagrados na Constituição da OIT, bem como na Declaração de Filadélfia e reiterados na presente Declaração.

2. De acordo com esse objectivo estritamente promocional, este acompanhamento deverá permitir identificar os domínios em que a assistência da OIT, através das actividades de cooperação técnica, pode ser útil aos seus Membros para os ajudar a pôr em prática esses princípios e direitos fundamentais. Não poderá substituir os mecanismos de controlo estabelecidos nem entrar o seu funcionamento; por consequência, as situações particulares que são do âmbito desses mecanismos não poderão ser examinadas nem reexaminadas no quadro deste acompanhamento.

3. Os dois aspectos deste acompanhamento a seguir descritos recorrerão aos processos existentes; o acompanhamento anual relativo às convenções não ratificadas implicará apenas certos ajustamentos das modalidades actuais de aplicação do artigo 19º, parágrafo 5, alínea e) da Constituição; o relatório global permitirá otimizar os resultados dos procedimentos aplicados de acordo com a Constituição.

II. Acompanhamento anual relativo às convenções fundamentais não ratificadas

A. Objectivo e âmbito de aplicação

1. O objectivo do acompanhamento anual é proporcionar a oportunidade de rever anualmente, através de um procedimento simplificado que substituirá o procedimento quadrienal instituído pelo Conselho de Administração em 1995, os esforços realizados de acordo com a Declaração por parte dos Membros que ainda não tenham ratificado todas as convenções fundamentais.

2. Em cada ano, o acompanhamento incidirá sobre as quatro categorias de princípios e direitos fundamentais enumerados na Declaração.

B. Modalidades

1. O acompanhamento será baseado em relatórios pedidos aos Membros ao abrigo do artigo 19º, parágrafo 5, alínea e) da Constituição. Os formulários desses relatórios serão elaborados de modo a obter dos governos que não tenham ratificado uma ou mais convenções fundamentais informações sobre as modificações que tenham ocorrido na sua legislação e na sua prática, tendo na devida conta o artigo 23º da Constituição e a prática estabelecida.

2. Esses relatórios, compilados pela Bureau, serão examinados pelo Conselho de Administração.

3. Com vista a preparar uma introdução aos relatórios assim compilados que possa chamar a atenção para os aspectos que mereçam um exame mais

aprofundado, a Bureau pode recorrer a um grupo de peritos designados para o efeito pelo Conselho de Administração.

4. Os procedimentos em vigor do Conselho de Administração deverão ser ajustados a fim de que os Membros nele não representados possam prestar, durante as discussões do Conselho e da maneira mais adequada, os esclarecimentos que sejam necessários ou úteis para completar as informações contidas nos respectivos relatórios.

III. Relatório global

A. Objectivo e âmbito de aplicação

1. O objectivo deste relatório é proporcionar uma imagem global e dinâmica relativamente a cada categoria de princípios e direitos fundamentais, observada no decurso do quadriénio anterior, servir de base para se avaliar a eficácia da assistência prestada pela Organização e estabelecer prioridades para o período seguinte, sob a forma de planos de acção em matéria de cooperação técnica destinados a mobilizar os recursos internos e externos necessários à sua concretização.

2. O relatório abrangerá, em cada ano e sucessivamente, uma das quatro categorias de princípios e direitos fundamentais.

B. Modalidades

1. O relatório será preparado sob a responsabilidade do Director-Geral, com base em informações oficiais ou recolhidas e verificadas segundo os processos estabelecidos. Para os países que não tenham ratificado as convenções fundamentais, será baseado em particular no resultado do acompanhamento anual referido. No caso dos Membros que ratificaram as convenções correspondentes, será baseado em particular nos relatórios elaborados de acordo com o artigo 22º da Constituição.

2. Este relatório será submetido à Conferência como um relatório do Director-Geral, para ser objecto de uma discussão tripartida. A Conferência poderá

tratar este relatório separadamente dos referidos no artigo 12º do seu Regulamento e debatê-lo numa sessão que lhe seja consagrada exclusivamente, ou de qualquer outra maneira conveniente. Em seguida, competirá ao Conselho de Administração, numa sessão próxima, tirar as consequências desse debate no que respeita às prioridades e planos de acção em matéria de cooperação técnica a desenvolver no quadriénio seguinte.

IV. Fica entendido que:

1. O Conselho de Administração e a Conferência deverão examinar as emendas aos respectivos regulamentos que sejam necessárias para a concretização das disposições anteriores.

2. A Conferência deverá rever oportunamente o funcionamento do presente acompanhamento, tendo em consideração a experiência adquirida, para verificar se o mesmo realizou convenientemente o objectivo geral enunciado na Parte I.

O texto que antecede é o texto da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e respectivo Acompanhamento, devidamente adoptada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho na sua octogésima sexta sessão, realizada em Genebra e encerrada a 18 de Junho de 1998.

Em fé do que assinam neste décimo nono dia de Junho de 1998,

*O Presidente da Conferência,
Jean-Jacques Oechslin.*

*O Director-Geral do Bureau Internacional
do Trabalho,
Michel Hansenne.*

Anexo II. Disposições substantivas da Convenção No. 87¹

Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Protecção do Direito Sindical²

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, convocada em S. Francisco pelo conselho de administração do Secretariado Internacional do Trabalho, onde reuniu, em 17 de Junho de 1948, na sua trigésima primeira sessão;

Após ter decidido adoptar, sob a forma de convenção, diversas propostas relativas à liberdade sindical e à protecção do direito sindical, questão que constitui o sétimo ponto na ordem do dia da sessão,

Considerando que o preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho enuncia, entre os meios susceptíveis de melhorarem a condição dos trabalhadores de assegurarem a paz, “a afirmação do princípio da liberdade sindical”,

Considerando que a Declaração de Filadélfia proclamou de novo que “a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso constante”,

Considerando que a Conferência Internacional do Trabalho, na sua trigésima sessão, adoptou, por unanimidade, os princípios que devem estar na base da regulamentação internacional,

Considerando que a Assembleia Geral das Nações Unidas, na sua segunda sessão, fez seus esses princípios e convidou a Organização Internacional do Trabalho a envidar todos os seus esforços para que seja possível adoptar uma ou várias convenções internacionais,

Adopta, neste nono dia de Julho de mil novecentos e quarenta e oito, a convenção seguinte, que será denominada Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Protecção do Direito Sindical, 1948:

Parte I. Liberdade sindical

Artigo 1.º

Os Membros da Organização Internacional do Trabalho para os quais a presente Convenção esteja em vigor comprometem-se a pôr em prática as disposições seguintes.

Artigo 2.º

Os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituírem organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas.

Artigo 3.º

1. As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, organizar a sua gestão e a sua actividade e formular o seu programa de acção.

2. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção susceptível de limitar esse direito ou de entravar o seu exercício legal.

Artigo 4.º

As organizações de trabalhadores e de entidades patronais não estão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.

Artigo 5.º

As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de constituírem federações e confederações, assim como o de nelas se filiarem; e as organizações, federações ou confederações têm o direito de se filiarem em organizações internacionais de trabalhadores e de entidades patronais.

Artigo 6.º

As disposições dos artigos 2.º, 3.º e 4.º da presente Convenção aplicam-se às federações e confederações das organizações de trabalhadores e patronais.

1. Texto integral da Convenção disponível no sítio: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

2. Esta Convenção entrou em vigor a 4 de Julho de 1950.

Artigo 7.º

A aquisição de personalidade jurídica pelas organizações de trabalhadores e de entidades patronais, suas federações e confederações não pode estar subordinada a condições susceptíveis de pôr em causa a aplicação das disposições dos artigos 2.º, 3.º e 4.º da presente Convenção.

Artigo 8.º

1. No exercício dos direitos que lhe são reconhecidos pela presente Convenção, os trabalhadores, entidades patronais e respectivas organizações são obrigados, à semelhança das outras pessoas ou colectividades organizadas, a respeitar a legalidade.

2. A legislação nacional não deverá prejudicar nem ser aplicada de modo a prejudicar as garantias previstas pela presente Convenção.

Artigo 9.º

1. A legislação nacional determinará o âmbito de aplicação às forças armadas e à polícia das garantias previstas na presente Convenção.

2. De acordo com os princípios estabelecidos pelo parágrafo 8 do artigo 19.º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a ratificação

desta Convenção por um Membro não deverá ser considerada como afectando qualquer lei, decisão, costumes ou acordos já existentes que concedam aos membros das forças armadas e da polícia garantias previstas na presente Convenção.

Artigo 10.º

Na presente Convenção o termo «organização» significa toda e qualquer organização de trabalhadores ou de entidades patronais que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores ou do patronato.

Parte II. Protecção do direito sindical

Artigo 11.º

Os Membros da Organização Internacional do Trabalho para os quais a presente Convenção esteja em vigor comprometem-se a tomar todas as medidas necessárias e apropriadas a assegurar aos trabalhadores e às entidades patronais o livre exercício do direito sindical.

Anexo III. Disposições substantivas da Convenção No. 98¹

Convenção sobre a Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Colectiva²

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo conselho de administração da Repartição Internacional do Trabalho, onde se reuniu a 8 de Junho de 1949, em sua 32.^a sessão,

Depois de ter decidido adoptar várias propostas relativas à aplicação dos princípios de direito de organização e de negociação colectiva, questão que constitui o quarto ponto da ordem do dia da sessão,

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

adopta, neste dia 1 de Julho de 1949, a convenção que segue, que se denominará Convenção sobre o direito de organização e de negociação colectiva, 1949:

Artigo 1.º

1. Os trabalhadores devem beneficiar de protecção adequada contra todos os actos de discriminação que tendam a lesar a liberdade sindical em matéria de emprego.
2. Tal protecção deve nomeadamente aplicar-se no que respeita a actos que tenham por fim:
 - (a) Subordinar o emprego do trabalhador à condição de ele não estar filiado num sindicato ou que deixe de fazer parte de um sindicato;
 - (b) Despedir o trabalhador ou causar-lhe prejuízo por quaisquer outros meios, por motivo de filiação sindical ou de participação em actividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do patrão, durante as horas de trabalho.

Artigo 2.º

1. As organizações de trabalhadores e de patrões devem beneficiar de protecção adequada contra todos os actos de ingerência de umas em relação às outras, quer directamente, quer pelos seus agentes ou membros, na sua formação, funcionamento e administração.

2. Consideram-se nomeadamente actos de ingerência no sentido do presente artigo todas as medidas que tendam a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um patrão ou uma organização de patrões, ou a manter organizações de trabalhadores por meios financeiros ou outros, com o desígnio de subordinar aquelas organizações a um patrão ou a uma organização de patrões.

Artigo 3.º

Para garantir o respeito pelo direito de organização definido nos artigos precedentes, deverão, se necessário, criar-se organismos apropriados às condições nacionais.

Artigo 4.º

Se necessário, deverão ser tomadas medidas apropriadas às condições nacionais para encorajar e promover o maior desenvolvimento e utilização de processos de negociação voluntária de convenções colectivas entre patrões e organizações de patrões, por um lado, e organizações de trabalhadores, por outro, tendo em vista regular por este meio as condições de emprego.

Artigo 5.º

1. A legislação nacional determinará em que medida as garantias previstas pela presente convenção se aplicam às forças armadas ou à polícia.
2. Em conformidade com os princípios estabelecidos pelo 8.º do artigo 19.º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a ratificação desta convenção por um membro não deverá ser considerada como podendo afectar toda a lei, sentença, costume ou acordo já existentes que concedem aos membros das forças armadas e da polícia garantias previstas pela presente convenção.

Artigo 6.º

3. A presente convenção não trata da situação dos funcionários públicos e não poderá, de qualquer modo, ser interpretada no sentido de prejudicar os seus direitos ou estatuto.

1. Texto integral da Convenção no sítio: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

2. Esta Convenção entrou em vigor a 18 de Julho de 1951.

Anexo IV. Lista das ratificações das Convenções n.º87 e n.º98 e dos relatórios anuais apresentados no âmbito do acompanhamento da Declaração (em 1 de Janeiro de 2008)

N.º 87 – Convenção sobre a Liberdade Sindical e Protecção do Direito Sindical, 1948

N.º 98 – Convenção sobre o Direito de Organização e de Negociação Colectiva, 1949

Explicação dos símbolos utilizados

✓: Convenção ratificada ✗: Convenção não ratificada n/a: Não aplicável

Estados-Membros	Ratificaciones		Relatório Anual 2008 apresentado ¹	Estados-Membros	Ratificaciones		Relatório Anual 2008 apresentado ¹
	C.87	C.98			C.87	C.98	
Afeganistão	✗	✗	Sim	Brasil	✗	✓	Sim
África do Sul	✓	✓	n/a	Brunei	–	–	Sim
Albânia	✓	✓	n/a	Bulgária	✓	✓	n/a
Alemanha	✓	✓	n/a	Burquina Faso	✓	✓	n/a
Angola	✓	✓	n/a	Burundi	✓	✓	n/a
Antígua e Barbuda	✓	✓	n/a	Cabo Verde	✓	✓	n/a
Antiga República Jugoslava da Macedónia	✓	✓	n/a	Camarões	✓	✓	n/a
Arábia Saudita	✗	✗	Sim	Camboja	✓	✓	n/a
Argélia	✓	✓	n/a	Canadá	✓	✗	Sim
Argentina	✓	✓	n/a	Catar	✗	✗	Sim
Arménia	✓	✓	n/a	Cazaquistão	✓	✓	n/a
Austrália	✓	✓	n/a	Chade	✓	✓	n/a
Áustria	✓	✓	n/a	Chile	✓	✓	n/a
Azerbaijão	✓	✓	n/a	China	✗	✗	Sim
Baamas	✓	✓	n/a	Chipre	✓	✓	n/a
Bangladeche	✓	✓	n/a	Colômbia	✓	✓	n/a
Barbados	✓	✓	n/a	Comores	✓	✓	n/a
Barém	✗	✗	Sim	Congo-Brazzaville	✓	✓	n/a
Bélgica	✓	✓	n/a	Congo-Kinshasa	✓	✓	n/a
Belize	✓	✓	n/a	Coreia do Sul	✗	✗	Sim
Benim	✓	✓	n/a	Costa do Marfim	✓	✓	n/a
Bielorrússia	✓	✓	n/a	Costa Rica	✓	✓	n/a
Bolívia	✓	✓	n/a	Croácia	✓	✓	n/a
Bósnia e Herzegovina	✓	✓	n/a	Cuba	✓	✓	n/a
Bostuana	✓	✓	n/a	Dinamarca	✓	✓	n/a
				Dominica	✓	✓	n/a

Estados-Membros	Ratificaciones		Relatório Anual 2008 apresentado ¹
	C.87	C.98	
Egipto	✓	✓	n/a
Emirados Árabes Unidos	✗	✗	Sim
Equador	✓	✓	n/a
Eritreia	✓	✓	n/a
Eslováquia	✓	✓	n/a
Eslovénia	✓	✓	n/a
Espanha	✓	✓	n/a
Estados Unidos	✗	✗	Sim
Estónia	✓	✓	n/a
Etiópia	✓	✓	n/a
Fiji	✓	✓	n/a
Filipinas	✓	✓	n/a
Finlândia	✓	✓	n/a
França	✓	✓	n/a
Gabão	✓	✓	n/a
Gambia	✓	✓	n/a
Gana	✓	✓	n/a
Geórgia	✓	✓	n/a
Granada	✓	✓	n/a
Grécia	✓	✓	Sim
Guatemala	✓	✓	n/a
Guiana	✓	✓	n/a
Guiné	✓	✓	n/a
Guiné-Bissau	✗	✓	Sim
Guiné Equatorial	✓	✓	n/a
Haiti	✓	✓	n/a
Honduras	✓	✓	n/a
Hungria	✓	✓	n/a
Iémen	✓	✓	n/a
Ilhas Marshall	✗	✗	Novo Membro
Índia	✗	✗	Sim
Indonésia	✓	✓	n/a
Irão	✗	✗	Sim
Iraque	✗	✓	Sim
Irlanda	✓	✓	n/a
Islândia	✓	✓	n/a

Estados-Membros	Ratificaciones		Relatório Anual 2008 apresentado ¹
	C.87	C.98	
Israel	✓	✓	n/a
Itália	✓	✓	n/a
Jamaica	✓	✓	n/a
Japão	✓	✓	n/a
Jibuti	✓	✓	n/a
Jordânia	✗	✓	Sim
Kuwait	✓	✓	n/a
Laos	✗	✗	Sim
Lesoto	✓	✓	n/a
Letónia	✓	✓	n/a
Líbano	✗	✓	Sim
Libéria	✓	✓	n/a
Líbia	✓	✓	n/a
Lituânia	✓	✓	n/a
Luxemburgo	✓	✓	n/a
Madagáscar	✓	✓	n/a
Malásia	✗	✓	Sim
Malavi	✓	✓	n/a
Mali	✓	✓	n/a
Malta	✓	✓	n/a
Marrocos	✗	✓	Sim
Maurícia	✓	✓	n/a
Mauritânia	✓	✓	n/a
México	✓	✓	Sim
Mianmar	✓	✗	Sim
Moçambique	✓	✓	n/a
Moldávia	✓	✓	n/a
Mongólia	✓	✓	n/a
Montenegro	✓	✓	n/a
Namíbia	✓	✓	n/a
Nepal	✗	✓	Sim
Nicarágua	✓	✓	n/a
Níger	✓	✓	n/a
Nigéria	✓	✓	n/a
Noruega	✓	✓	n/a
Nova Zelândia	✗	✓	Sim
Omã	✗	✗	Sim
Países Baixos	✓	✓	n/a

Estados-Membros	Ratificaciones		Relatório Anual 2008 apresentado ¹
	C.87	C.98	
Panamá	✓	✓	n/a
Papúasia-Nova Guiné	✓	✓	n/a
Paquistão	✓	✓	n/a
Paraguai	✓	✓	n/a
Peru	✓	✓	n/a
Polónia	✓	✓	n/a
Portugal	✓	✓	n/a
Quénia	✓	✓	Sim
Quirguizistão	✓	✓	n/a
Quiribati	✓	✓	n/a
Reino Unido	✓	✓	n/a
República Centro-Africana	✓	✓	n/a
República Checa	✓	✓	n/a
República Dominicana	✓	✓	n/a
Roménia	✓	✓	n/a
Ruanda	✓	✓	n/a
Rússia	✓	✓	n/a
Ilhas Salomão	✗	✗	Sim
Salvador	✗	✗	n/a
Samoa	✗	✗	Sim
Santa Lúcia	✓	✓	n/a
São Cristóvão e Nevis	✓	✓	n/a
São Marino	✓	✓	n/a
São Tomé e Príncipe	✓	✓	n/a
São Vicente e Granadinas	✓	✓	n/a
Seicheles	✓	✓	n/a
Senegal	✓	✓	n/a
Serra Leoa	✓	✓	n/a
Sérvia	✓	✓	n/a
Singapura	✗	✓	Sim
Síria	✓	✓	n/a
Somália	✗	✗	Sim

Estados-Membros	Ratificaciones		Relatório Anual 2008 apresentado ¹
	C.87	C.98	
Sri Lanca	✓	✓	n/a
Suazilândia	✓	✓	n/a
Sudão	✗	✓	Sim
Suécia	✓	✓	n/a
Suíça	✓	✓	n/a
Suriname	✓	✓	n/a
Tailândia	✗	✗	Sim
Tajiquistão	✓	✓	n/a
Tanzânia	✓	✓	n/a
Timor-Leste	✗	✗	Sim
Togo	✓	✓	n/a
Trindade e Tobago	✓	✓	n/a
Tunísia	✓	✓	n/a
Turquemenistão	✓	✓	n/a
Turquia	✓	✓	n/a
Ucrânia	✓	✓	n/a
Uganda	✓	✓	n/a
Uruguai	✓	✓	n/a
Usbequistão	✗	✓	Sim
Vanuatu	✓	✓	n/a
Venezuela	✓	✓	n/a
Vietname	✗	✗	Sim
Zâmbia	✓	✓	n/a
Zimbabué	✓	✓	n/a

¹ ILO: *análise dos relatórios anuais no âmbito do acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e respectivo Acompanhamento*. Introdução dos peritos responsáveis pelo acompanhamento à compilação dos relatórios anuais, documento do Conselho de Administração GB.301/3,301ª Sessão, Genebra, Março de 2008.

Anexo V. Resolução relativa à independência do movimento sindical, de 1952

Adoptada a 26 de Junho de 1952

Tendo em conta que, nas suas últimas sessões, a Conferência Internacional do Trabalho formulou em Convenções e Recomendações internacionais princípios para o estabelecimento da liberdade sindical e de boas relações industriais,

Tendo em conta que um movimento sindical estável, livre e independente constitui uma condição essencial ao estabelecimento de boas relações industriais e contribui de uma maneira geral para melhorar as condições sociais em cada país,

Tendo em conta que as relações entre o movimento sindical e os partidos políticos variam inevitavelmente de país para país e

Tendo em conta que a filiação política ou acção política dos sindicatos depende das condições específicas que prevalecem em cada país,

Considerando, todavia, que há certos princípios que devem ser salvaguardados a este respeito porque são essenciais para a protecção da liberdade e da independência do movimento sindical e da sua missão fundamental de assegurar o desenvolvimento do bem-estar social e económico dos trabalhadores,

A Conferência Internacional do Trabalho, reunida na sua 35^a Sessão, adopta aos vinte e seis dias de Junho de 1952 a seguinte resolução;

1. A missão fundamental e permanente do movimento sindical é o progresso económico e social dos trabalhadores.

2. Os sindicatos têm também um importante papel a desempenhar em colaboração com outros elementos na promoção do desenvolvimento económico e social e no progresso da comunidade como um todo em cada país.

3. Para alcançar este objectivos, é indispensável para o movimento sindical em cada país preservar a sua liberdade e a independência para estar em posição de cumprir a sua missão económica e social, independentemente das mudanças políticas que possam ocorrer.

4. Uma das condições dessa liberdade e independência é que os sindicatos se constituam, no que respeita aos seus membros, sem distinção de raça, origem nacional ou filiação política e prossigam os seus objectivos sindicais na base da solidariedade e dos interesses económicos e sociais de todos os trabalhadores.

5. Quando os sindicatos decidem, em conformidade com as leis e práticas dos respectivos países e de harmonia com a vontade dos seus membros, estabelecer relações com partidos políticos ou levar a cabo acção política em conformidade com a constituição, como forma de apoiar a realização dos seus objectivos sociais e económicos, essas relações ou acção política não devem ser de natureza a comprometer a continuidade do movimento sindical ou das suas funções sociais e económicas, independentemente das mudanças políticas que possam ocorrer no país.

6. Os governos ao procurar a colaboração dos sindicatos para a aplicação das suas políticas económicas e sociais devem reconhecer que o valor desta colaboração depende em grande medida da liberdade e independência do movimento sindical, como um factor essencial da promoção do progresso social, e não devem tentar transformar o movimento sindical num instrumento para a prossecução dos seus objectivos políticos, nem interferir nas funções normais do movimento sindicato a pretexto das relações livremente estabelecidas com um partido político.

Anexo VI. Resolução relativa aos direitos sindicais e sua relação com as liberdades civis, de 1970

Adoptada a 25 de Junho de 1970

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Considerando que o Preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho proclama que a afirmação do princípio de liberdade sindical é um dos objectivos da Organização;

Considerando que a Declaração de Filadélfia, que é parte integrante da Constituição, proclama que a liberdade de expressão e associação é uma condição indispensável a um progresso sustentado, e faz referência a outros direitos humanos fundamentais inerentes à dignidade humana,

Considerando que a Organização Internacional do Trabalho estabeleceu as normas fundamentais da liberdade de associação com fins sindicais na Convenção (n.º87) sobre a Liberdade Sindical e a Protecção do Direito Sindical, 1948, e a Convenção (n.º98) sobre o Direito de Organização e Negociação Colectiva, 1949;

Considerando que sem independência nacional e liberdade política não podem existir direitos sindicais plenos e verdadeiros,

Considerando que os sindicatos, quando gozam plenamente de todos os seus direitos, são um factor essencial para atingir os objectivos de progresso económico, social e cultural previstos pela Constituição da OIT,

Considerando que os direitos das organizações de trabalhadores e empregadores e dos seres humanos em geral se desenvolvem melhor num clima de progresso económico e social,

Considerando que a promoção dos direitos das organizações de trabalhadores e empregadores está ligada ao desenvolvimento nacional, tanto social como económico, bem como à legislação nacional, regional e internacional,

Considerando que nos termos do artigo 8º da Convenção sobre Liberdade Sindical e Protecção do Direito Sindical, 1948, os trabalhadores, os empregadores e as suas organizações são obrigados, no exercício dos direitos que lhe são reconhecidos pela dita Convenção, a respeitar a legislação nacional, mas a que legislação nacional não deve prejudicar nem ser aplicada de modo a prejudicar as garantias previstas pela Convenção, devendo este princípio ser

também respeitado quando os sindicatos assumem responsabilidades no interesse do bem comum,

Recordando os apelos anteriormente lançados pela Conferência para que fosse reforçada a acção e mecanismos da Organização Internacional do Trabalho que visam proteger os direitos sindicais e, em particular, a resolução relativa à liberdade associação, adoptada a 9 de Julho de 1964, e a resolução relativa à acção da Organização Internacional do Trabalho no domínio dos direitos humanos, nomeadamente no que respeita à liberdade de associação, adoptada a 24 de Junho de 1968,

Considerando a evolução registada em várias áreas e o facto de a presente sessão da Conferência ter examinado a questão da protecção dos representantes dos trabalhadores e das facilidades a conceder-lhes;

Lamentando que quarenta e cinco membros da Organização Internacional do Trabalho não tenham ainda ratificado a Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Protecção do Direito Sindical, 1948, e que trinta e dois membros não tenham ainda ratificado a Convenção sobre o Direito de Organização e Negociação Colectiva, 1949, e deplorando que alguns desses estados violem e infrinjam os princípios enunciados nesses instrumentos,

Deplorando ainda que, entre os Estados-Membros que ratificaram estas Convenções, alguns ainda não as apliquem plenamente e outros as violem,

Considerando que os órgãos de controlo da OIT e, em particular, o Comité da Liberdade Sindical do Conselho de Administração, adoptaram, com base nas normas existentes, decisões relativas a violações dos direitos sindicais, as quais se referem também a liberdades civis específicas,

Considerando que a possibilidade de proteger os direitos sindicais seria reforçada se a OIT desse uma maior divulgação a essas decisões,

Considerando que a questão da protecção das liberdades civis enquanto tal é da competência das Nações Unidas, com base na Declaração Universal dos Direitos Humanos e no Pacto Internacional relativo aos Direitos Económicos, Sociais e Culturais, e que a rápida ratificação e aplicação desses Pactos se revestem da maior importância para o reforço da protecção dos direitos sindicais,

Considerando que existem princípios, firmemente estabelecidos e universalmente reconhecidos, que definem as garantias fundamentais das liberdades civis,

que devem constituir um padrão comum a atingir por todos os povos e por todas as nações, princípios que se encontram enunciados em particular na Declaração Universal dos Direitos Humanos e nos Pactos Internacionais relativos aos Direitos Humanos, mas que o respeito das normas estabelecidas nos Pactos só constituirá uma obrigação para os Estados quando estes forem ratificados e entrarem em vigor,

Considerando que a guerra, a dominação colonial ou neocolonial e a discriminação racial constituem grandes obstáculos ao bem-estar dos trabalhadores e um entrave flagrante à acção da Organização Internacional do Trabalho,

Considerando que as medidas adoptadas a nível internacional com vista a uma melhor protecção de determinadas liberdades civis pelas Nações Unidas contribuem para reforçar a acção da Organização Internacional do Trabalho no âmbito da protecção dos direitos sindicais:

1. Reconhece que os direitos conferidos às organizações de trabalhadores e de empregadores devem basear-se no respeito das liberdades civis enunciadas nomeadamente na Declaração Universal dos Direitos Humanos e no Pacto Internacional relativo aos Direitos Civis e Políticos e que o conceito de direitos sindicais não faz qualquer sentido quando essas liberdades civis não existem.

2. Salienta em especial as liberdades civis seguintes, definidas na Declaração Universal dos Direitos Humanos, que são essenciais ao exercício normal dos direitos sindicais:

- (a) direito à liberdade e à segurança pessoal e à protecção contra prisões ou detenções arbitrárias;
- (b) liberdade de opinião e de expressão e, em particular, liberdade de defender opiniões sem interferência e de procurar, receber e difundir informação e ideias através de qualquer meio de comunicação e independentemente de fronteiras;
- (c) liberdade de reunião;
- (d) direito a um processo justo por um tribunal independente e imparcial;
- (e) direito à protecção dos bens dos sindicatos.

3. Reafirma a competência específica da OIT no seio do sistema das Nações Unidas no domínio da liberdade sindical e dos direitos sindicais (princípios, normas, mecanismos de controlo) e das liberdades civis relacionadas.

4. Salienta a responsabilidades das Nações Unidas em matéria de protecção e de promoção dos direitos humanos em geral, dos direitos políticos e das liberdades civis no mundo inteiro.

5. Manifesta a sua profunda preocupação com as persistentes violações dos direitos sindicais e de outros direitos humanos, condenando essas violações.

6. Insta todos os Estados-Membros que ainda não o tenham feito a ratificar e a aplicar o Pacto Internacional relativo aos Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional relativo aos Direitos Económicos, Sociais e Culturais e solicita à Organização das Nações Unidas que insista no mesmo sentido.

7. Convida o Conselho de Administração a prosseguir energicamente os esforços da OIT com vista à descolonização total de acordo com a Declaração adoptada a este respeito pelas Nações Unidas.

8. Convida o Conselho de Administração a ampliar e intensificar os esforços para eliminar as práticas de discriminação com base na raça, cor, sexo, religião, nacionalidade e opinião política e sindical que ainda existem em vários países, incluindo os países e territórios sujeitos a um regime colonial ou a dominação estrangeira, seja qual for a sua forma.

9. Reafirma a sua fé nos princípios que inspiraram a Convenção (n.º87) sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical, 1948, e a Convenção (n.º98) sobre o direito de organização e de negociação colectiva, 1949, e insiste com firmeza junto dos Estados-Membros que ainda não o tenham feito para que ratifiquem essas convenções e que, enquanto não as ratifiquem, garantam a observância dos princípios consagrados nessas convenções e respeitem os referidos princípios aquando da adopção da sua legislação.

10. Convida o Conselho de Administração a tomar, logo que possível, em virtude da resolução de 1964, as medidas necessárias à inclusão na Constituição da OIT dos princípios essenciais constantes dessas Convenções sobre a liberdade sindical.

11. Convida o Conselho de Administração a incumbir o Director Geral de publicar e divulgar amplamente sob uma forma concisa as decisões tomadas pelo Comité da Liberdade Sindical.

12. Convida o Conselho de Administração a garantir uma maior divulgação dos princípios e normas da OIT relativos aos direitos sindicais, utilizando para o efeito, nomeadamente, as conferências regionais, seminários, programas de formação destinados aos trabalhadores e empregadores, etc.

13. Convida o Director Geral do BIT a manifestar o apoio da OIT à acção das Nações Unidas no domínio dos direitos humanos e a chamar a atenção dos órgãos competentes das Nações Unidas para a relação que existe entre direitos sindicais e liberdades civis.

14. Convida o Conselho de Administração a desenvolver todos os esforços com vista a reforçar os mecanismos da OIT destinados a garantir a observância dos princípios da OIT relativos à liberdade

de associação e aos direitos sindicais pelos Estados-Membros.

15. Convida o Conselho de Administração a incumbir o Director Geral de realizar novos estudos aprofundados e a elaborar relatórios sobre a legislação e a prática em matéria de liberdade de associação, direitos sindicais e liberdades civis com eles relacionadas que são da competência da OIT, com vista a considerar novas acções destinadas a garantir o respeito total e universal pelos direitos sindicais no seu sentido mais lato. Para este efeito, uma especial atenção deve ser dada às seguintes questões:

- direito dos sindicatos exercerem as suas actividades nas empresas e em outros locais de trabalho;
- direito dos sindicatos negociarem salários e todas as outras condições de trabalho;
- direito de participação dos sindicatos nas empresas e na economia em geral;
- direito de greve;
- direito de participar plenamente nas actividades sindicais nacionais e internacionais;
- direito à inviolabilidade das instalações sindicais, bem como da correspondência e conversas telefónicas;
- direito à protecção dos fundos e bens sindicais contra a intervenção das autoridades públicas;

- direito dos sindicatos de acederem aos meios de comunicação social;
- direito à protecção contra todo o tipo de discriminação com base na filiação ou na actividade sindical;
- direito de acesso aos mecanismos de conciliação e arbitragem voluntária;
- direito à educação dos trabalhadores e à formação contínua.

16. Convida o Conselho de Administração, tendo em conta os estudos e relatórios elaborados pelo BIT, a incluir na ordem de trabalhos de uma próxima sessão da Conferência Internacional do Trabalho a questão ou as questões que possam ser objecto da adopção de novos instrumentos, com vista a alargar os direitos sindicais, tendo em conta as liberdades civis que são uma condição prévia ao seu exercício.

Anexo VII. Lista dos projectos de cooperação técnica

Projecto/região	Objecto	Acções
Better Factories Cambodia (Projecto de melhoria das condições de trabalho no Camboja) (Janeiro de 2001- Janeiro de 2009)	Melhores condições de trabalho nas fábricas.	Controladores do trabalho independentes, apoio directo à implementação de medidas correctivas, reforço da capacidade dos mandantes tripartidos.
Programa de melhoria das empresas Vietname e Sri Lanca (programa piloto, Outubro de 2004-Julho de 2005)	Sete metas: cooperação no local de trabalho, qualidade, produtividade, produção mais limpa, e melhoria contínua, gestão dos recursos humanos, segurança e saúde, relações no local de trabalho.	Relativamente a cada uma das sete metas, foi organizado um seminário de formação de dois dias, ministrado por um técnico. Nestes seminários participaram dois membros da direcção e dois trabalhadores de cada fábrica. Foi ainda organizado um sistema de apoio interno, que envolveu no mínimo de quatro visitas à fábrica.
Programa de reforço das relações laborais na África de Oriental (SLAREA) Quénia, Uganda, República Unida da Tanzânia (2001-2006)	Realização da liberdade sindical, através da aplicação das Convenções (n.º87) e (n.º98) da OIT.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ampla divulgação das novas leis laborais em conformidade com as Convenções (n.º87) e (n.º98). 2. Os governos da África Oriental exercem mais eficientemente as suas funções de prevenção e resolução de litígios. 3. As organizações de trabalhadores podem exercer as suas actividades de organização e negociação colectiva. 4. As organizações de empregadores exercem mais eficientemente as suas funções de gestão de recursos humanos, resolução de conflitos e negociação colectiva.

Exemplos de impacto	Sustentabilidade	Financiamento
<p>Aumento de 28% dos níveis de emprego, aumento das taxas de sindicalização de 25-30% para 43%, desde o início do projecto, melhoria das condições de trabalho na indústria do vestuário.</p>	<p>O pessoal é em maioria cambojano. Os planos de financiamento actuais visam o auto-financiamento do projecto até 1 Janeiro de 2009, o que requer o empenho dos parceiros sociais, compradores e consumidores.</p>	<p>Ministério do Trabalho dos EUA Unidos, Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional, Agência Francesa de Desenvolvimento (AFD), Governo do Camboja, Associação dos Fabricantes de Vestuário do Camboja (GMAC), compradores internacionais</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Criação em cada fábrica de uma equipa responsável pela melhoria. 2. Redução em média de 67% dos defeitos de produção. 3. Maior sensibilização a todos os níveis da empresa para os conceitos de qualidade e produtividade. 4. Melhoria da segurança e condições de trabalho em geral, incluindo aumentos de salários até 25% em algumas fábricas. 	<p>Na segunda fase do projecto, em 2006, duplicou o número de fábricas que aderiram ao projecto, sendo que o envolvimento de empresas multinacionais poderá induzir um alargamento do projecto à respectiva rede de fornecedores no Vietname e noutros países da região. O mecanismo de co-financiamento torna também o projecto menos dependente da ajuda internacional, contribuindo, a prazo, para o seu auto-financiamento.</p>	<p>Ministério do Trabalho dos Estados Unidos</p>
<p>Uganda: Revitalização dos Conselhos Consultivos Tripartidos do Trabalho e do Instituto de Gestão do Uganda; nova legislação do trabalho adoptada em 2006; ratificação da Convenção (n.º87), em 2005. Quênia: Revitalização dos Conselhos Consultivos Tripartidos do Trabalho e do Colégio Tom Mboya. República Unida da Tanzânia (continente): Revitalização dos Conselhos Consultivos Tripartidos do Trabalho e do Colégio do Congresso Tanzaniano dos Sindicatos (TUCTA) e do Instituto do Trabalho Social; nova legislação do trabalho adoptada em 2004. Criação de prémios “Melhor Empregador” e “Melhor Sindicato” do ano.</p>	<p>O programa SLAREA produziu resultados duradouros (ratificação de Convenções da OIT), revisão das leis laborais nacionais e de vários outros textos pertinentes), que poderão contribuir para a sustentabilidade do trabalho realizado (materiais de formação, manuais, formadores), mas também resultados cuja sustentabilidade não está garantida (paz social e iniciativas trabalhadores - direcção). Apenas parte dos resultados do programa SLAREA são sustentáveis.</p>	<p>Ministério do Trabalho dos Estados Unidos, USD 5.044.963.</p>

Projecto/região	Objecto	Acções
Reforço das relações laborais / capacidades dos trabalhadores em Marrocos (2002-08)	Melhoria das relações laborais em Marrocos, nomeadamente nas regiões alvo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melhorar o desempenho dos inspectores do trabalho para garantir a observância do código do trabalho. 2. Reforço das capacidades dos parceiros tripartidos nas comissões trabalhadores - direcção e em matéria de negociação colectiva e prevenção e resolução de litígios.
Promoção dos princípios e direitos fundamentais no trabalho na Ucrânia (2001-05)	Respeito pelos princípios e direitos fundamentais no trabalho.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoio prestado no âmbito da reforma da legislação laboral. 2. Sistemas de inspecção do trabalho mais eficientes e efectivos. 3. Melhoria da prática em matéria de liberdade sindical e negociação colectiva.
Consolidação dos fundamentos jurídicos e institucionais do diálogo social na Ucrânia 2006-07	Prosseguimento das actividades de cooperação técnica, para promover os princípios e direitos fundamentais no trabalho e reforçar as instituições e o tripartismo.	Colaborar com os parceiros sociais e os responsáveis governamentais competentes para consolidar os resultados obtidos no âmbito dos projectos anteriores.
Promover boas relações laborais e reforçar as capacidades dos parceiros sociais no Vietname (2002-2006)	Melhorar a cooperação entre trabalhadores e empregadores das empresas alvo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Criação de instituições e reforço das capacidades dos parceiros sociais para promover a cooperação. 2. Implementação de um plano de cooperação no local de trabalho e de prevenção dos litígios numa série de empresas de determinadas províncias. 3. Elaboração de um quadro coerente de relações laborais.

Exemplos de impacto	Sustentabilidade	Financiamento
<ol style="list-style-type: none"> 1. Em 2005, foi elaborado e implementado um programa incluindo 37 actividades, visando a formação dos parceiros tripartidos envolvidos nos projectos sobre o novo código do trabalho e criar uma rede de formadores. 2. 536 delegados dos trabalhadores e representantes sindicais receberam formação sobre as principais disposições do novo código do trabalho, no âmbito de 23 seminários organizados pela rede de formadores (RFS). 3. Modernização dos centros regionais do emprego (mobiliário e equipamento). 4. Um grupo de 60 jovens dirigentes sindicais do sector privado recebeu formação em comunicação, diálogo social e negociação colectiva e beneficiou de um programa de formação misto, visando facilitar a implementação das comissões de trabalhadores previstas, na sequência da reforma da legislação laboral de 2004. 5. 280 inspectores do trabalho participaram em 18 seminários regionais sobre os métodos de inspecção do trabalho. 	<p>Globalmente, parece que o impacto será duradouro. A sustentabilidade a curto prazo depende do empenho do governo em prosseguir a formação e a institucionalização dos novos procedimentos de inspecção e conciliação. A sustentabilidade a longo prazo requer uma cooperação tripartida, para institucionalizar a mudança.</p>	<p>Ministério do Trabalho dos Estados Unidos: USD 2.972.432.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboração de um novo código do trabalho. 2. Preparação de um novo projecto de lei sobre as convenções colectivas. 3. Elaboração de projectos de lei sobre as organizações de empregadores e a parceria social. 4. Ratificação da Convenção (n.º80) sobre a Inspeção do Trabalho, 1947, e da Convenção (n.º129) sobre a Inspeção do Trabalho (agricultura), 1969. 5. Elaboração de modelos de convenções colectivas. 6. Institucionalização do tripartismo. 7. Elaboração de um sistema de inspecção do trabalho informatizado – fornecimento de equipamento e prestação de formação. 8. Criação de balcões de informação e consultoria nas inspecções regionais para informar empregadores e trabalhadores sobre os seus direitos e obrigações ao abrigo da legislação laboral nacional. 9. Organização de 62 seminários, nos quais participaram mais de 3.300 pessoas. 	<p>Reforço das capacidades: reforço das capacidades dos sindicatos e das organizações de empregadores para reproduzir os resultados dos projectos. Formação: no âmbito do projecto, foram formados vários formadores que irão transmitir os conhecimentos adquiridos a um grupo mais vasto de partes interessadas.</p>	<p>Ministério do Trabalho dos Estados Unidos: USD 2.300.141.</p>
<p>Foram organizadas 11 actividades: seminários, mesas redondas e consultas que abrangeram 1000 participantes. O projecto apoiou a organização de mais 7 actividades do BIT na Ucrânia. Foram produzidas 10 publicações sobre a legislação internacional do trabalho e o diálogo social (tiragem de 2500 exemplares).</p>	<p>É ainda cedo para avaliar a sustentabilidade do projecto.</p>	<p>Alemanha: EUR. 600.000.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisão da legislação sobre o direito de greve. 2. Criação de centros de serviços de aconselhamento em relações laborais em 7 províncias. 3. Fornecimento de ferramentas analíticas para ajudar os beneficiários a compreender as mudanças no mercado de trabalho. 4. Um grupo de 50 formadores provenientes de 7 províncias recebeu formação de base sobre relações laborais, para, por sua vez, transmitir os conhecimentos adquiridos aos dirigentes dos sindicatos e das empresas. 5. Comissões de trabalhadores/direcção em 70 empresas alvo. 6. Actualização das convenções colectivas em cerca de 70% das empresas alvo. 7. Aumentou a percentagem de empresas beneficiárias do projecto com comissões de trabalhadores/direcção e conselhos de conciliação (de 59% para 80% e de 59% para 72%, respectivamente). Estas empresas registaram uma redução do número de greves da ordem dos 80%. 	<p>Foram realizadas acções de formação destinadas aos parceiros sociais locais para que os mesmos possam transmitir os conhecimentos adquiridos aos representantes sindicais e aos dirigentes das empresas, contribuindo, assim, para promover uma mudança sustentável. As estruturas, práticas e conceitos estabelecidos são tidos em conta pelos parceiros sociais que estão cada vez mais dispostos a financiar actividades e a remunerar serviços. A formação foi alargada a outras empresas com o apoio financeiro do governo.</p>	<p>Ministério do Trabalho dos Estados Unidos: USD 1.667.494.</p>

Projecto/região	Objecto	Acções
<p>Reforço do diálogo social e do tripartismo na Europa do sudeste (2003-2004) (Albânia, Bósnia e Herzegovina), Croácia, Antiga República Jugoslava da Macedónia, República da Moldávia, Roménia, Sérvia e Montenegro)</p>	<p>Melhorar o cumprimento dos princípios de liberdade sindical e de negociação colectiva. Promoção do diálogo social.</p>	<p>Reforço das capacidades da administração do trabalho e das organizações de empregadores e trabalhadores em matéria de diálogo social e implementação da legislação laboral. Promoção da ratificação das Convenções (n.º144) e (n.º150).</p>
<p>Projecto de melhoria dos sistemas de trabalho na África Austral (ILSSA) (Botsuana, Lesoto, Malavi, Namíbia, Suazilândia) (2004-2008)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melhorar o cumprimento das leis laborais nacionais. 2. Melhores relações empregadores / trabalhadores. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Divulgação junto dos trabalhadores e empregadores dos respectivos direitos e obrigações, bem como dos serviços oferecidos ao abrigo da legislação laboral nacional. 2. Utilização mais eficiente do sistema de inspecção do trabalho. 3. Elaboração de um quadro coerente de relações laborais.
<p>Promoção e realização dos princípios e direitos fundamentais no trabalho na polícia nacional indonésia (2003-05)</p>	<p>Sensibilizar os agentes de polícia para os princípios e direitos fundamentais no trabalho. Garantir que a polícia nacional indonésia compreenda e disponha dos meios institucionais para exercer de forma responsável as suas funções de manutenção da ordem em caso conflitos sociais.</p>	<p>Foram formados agentes de polícia de patente intermédia que, por sua vez, formaram agentes de polícia em 9 províncias. A formação, com uma duração de 3 dias, incluiu, “role plays” estudos de caso, simulações e discussões. Foram produzidos materiais de promoção e directrizes para sensibilizar os agentes de polícia e os parceiros sociais.</p>

Exemplos de impacto	Sustentabilidade	Financiamento
<p>Bulgária: Revisão da lei sobre os conflitos laborais colectivos que eliminou algumas restrições ao direito de greve (2006); O Instituto nacional de mediação e arbitragem já está operacional.</p> <p>República da Moldávia: A lei sobre a Comissão Tripartida para a conciliação e a negociação colectiva foi alterada e a nova comissão já foi criada.</p> <p>Antiga República Jugoslava da Macedónia: a lei sobre as relações laborais foi alterada em 2005 e a Confederação dos Empregadores foi registada como associação independente de empregadores.</p> <p>Montenegro: Alteração da legislação laboral (2004), que conduziu ao registo da União dos Empregadores do Montenegro.</p> <p>Croácia: definição da representatividade sindical; reforço das capacidades dos parceiros sociais em matéria de negociação colectiva em 2006.</p> <p>Roménia: formação dos juizes sobre as Convenções (n.º87) e (n.º98); revisão parcial da lei sobre o diálogo social.</p> <p>Bósnia e Herzegovina: ratificação da Convenção (n.º150).</p>	<p>O reforço das instituições de diálogo social contribuirá para a sustentabilidade dos resultados, dado que incentiva um processo contínuo de discussão tripartida sobre as escolhas socio-económicas necessárias à transição.</p>	<p>Bélgica, França, Itália – USD 1.070.000.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Auditorias aos Ministérios do Trabalho no Botsuana, Lesoto, Namíbia e Suazilândia. 2. Reforma da legislação laboral na Zâmbia. 3. Avaliação do tribunal do trabalho e do Gabinete do Comissário para o Trabalho no Botsuana. 4. Revisão do Código do Trabalho no Lesoto. 5. Revisão da Legislação laboral no Malavi. 6. Revisão da Lei sobre as Fábricas na Zâmbia. 7. Elaboração de um plano estratégico da Federação do Empregadores da Zâmbia. 8. Análise do tribunal do trabalho da Suazilândia. 9. Elaboração de um sistema electrónico de registo dos dados relativos à inspecção do trabalho no Botsuana, Lesoto, Namíbia e Suazilândia. 10. Elaboração de disposições legislativas regendo a negociação colectiva no sector público, bem como de um projecto de estatutos de um conselho de negociação para o sector público, no Botsuana. 11. Elaboração de uma política de inspecção do trabalho, directrizes de inspecção, formulários de inspecção e código de conduta, no Lesoto. 	<p>As perspectivas em termos de sustentabilidade são limitadas. Verificaram-se progressos, passou-se a recorrer a consultores nacionais, em vez de consultores internacionais. Formadores qualificados têm ministrado formação e, tanto as organizações de empregadores, como as organização de trabalhadores continuam a utilizar as informações e materiais que lhes foram distribuídos no âmbito da formação do projecto ILSSA. Todavia, a escala e importância dos défices de capacidade na sub-região poderão prejudicar a sustentabilidade dos resultados alcançados.</p>	<p>Ministério do Trabalho dos Estados Unidos: USD 4.048.325.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboração de Directrizes sobre a conduta que a polícia nacional indonésia deve adoptar para manter a ordem, em caso de conflitos sociais. 2. Acordo entre a polícia nacional e os parceiros sociais para estabelecer relações laborais harmoniosas e produtivas na Indonésia, através da aplicação das Directrizes destinadas à polícia. 3. 25.000 exemplares das Directrizes foram distribuídos aos funcionários das unidades de polícia relevantes. 4. 1.000 exemplares das Directrizes distribuídos aos parceiros sociais. 5. 30 agentes de polícia de patente intermédia receberam formação para serem formadores em questões de conflitos sociais. 6. Estes agentes formaram, por sua vez, 739 agentes de polícia e 85 parceiros sociais. 7. Publicação de um manual de formação sobre os direitos fundamentais no trabalho e o papel da polícia nos conflitos sociais. 	<p>Embora alguns agentes de polícia tenham beneficiado de formação, para se obterem resultados duradouros, será necessário prosseguir o esforço de formação, de modo a garantir a aplicação e implementação das Directrizes. Para atingir este objectivo, poderá ser necessária uma ajuda adicional, em termos financeiros e de recursos humanos.</p>	<p>Ministério do Trabalho dos Estados Unidos: USD 500.000.</p>

Projecto/região	Objecto	Acções
<p>Princípios e direitos fundamentais no trabalho, Conferência Interamericana dos Ministros do Trabalho da Organização de Estados Americanos (OEA) (Argentina, Antígua e Barbuda, Baamas, Barbados, Belize, Bolívia, Brasil, Canadá, Chile, Colômbia, Costa Rica, República Dominicana, Dominica, Salvador, Equador, Estados Unidos, Granada, Guatemala, Guiana, Honduras, Haiti, Jamaica, México, Nicarágua, Panamá, Peru, São Cristóvão e Nevis, Santa Lúcia, São Vicente e Granadinas, Suriname, Trindade e Tobago, Uruguai, República Bolivariana da Venezuela) 2001-07</p>	<p>Embora a taxa de ratificação das 8 Convenções fundamentais da OIT seja elevada nas Américas, a sua aplicação nem sempre é assegurada. É, por conseguinte, necessário um apoio adicional para garantir a aplicação destas convenções.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Criar condições favoráveis a um desenvolvimento social e económico sustentável, que respeite os princípios e direitos fundamentais no trabalho. 2. Realizar estudos que demonstrem a importância destes direitos para a concretização dos objectivos de desenvolvimento da região. Estes estudos serão realizados tendo em conta os planos de acção e estruturas adoptados pela Conferência dos Ministros do Trabalho. 3. Realizar acções de formação para reforçar a capacidade dos ministérios do trabalho para implementar de forma efectiva a legislação laboral e as normas do trabalho constantes na Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, bem como noutras áreas da administração do trabalho.
<p>Melhoria das relações laborais e promoção da igualdade económica das mulheres na Colômbia 2002-05</p>	<p>Melhoria das relações laborais entre os parceiros sociais.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Maior recurso às normas fundamentais do trabalho para melhorar as relações laborais. 2. Reforço da capacidade dos parceiros sociais para estabelecer boas relações laborais, empreender negociações e cooperar. 3. Melhoria dos sistemas e procedimentos de resolução de conflitos laborais em determinadas regiões e sectores.
<p>Programa de Apoio à Implementação da Declaração (PAMODEC) (2000-2006) (Benim, Burquina Faso, Mali, Níger, Senegal, Togo)</p>	<p>Melhoria da implementação das convenções fundamentais ratificadas.</p>	<p>Harmonização da legislação às convenções fundamentais. Melhor compreensão das convenções e da legislação por parte dos parceiros sociais, juizes, inspectores do trabalho e população em geral.</p>
<p>Programa de apoio à implementação da Declaração (PAMODEC) 2006-09 (mesmos países que os do PAMODEC I, mais Camarões, Chade, Congo, Costa do Marfim, Gabão, Guiné-Bissau, Guiné Equatorial, Madagáscar, Mauritânia e República Centro-Africana)</p>	<p>Mesmo objecto que o PAMODEC I.</p>	<p>Mesmos objectivos que o PAMODEC I: Dedicar mais atenção à liberdade sindical e negociação colectiva, bem como à não discriminação.</p>

Exemplos de impacto	Sustentabilidade	Financiamento
<ol style="list-style-type: none"> 1. Análise da aplicação das legislações laborais no âmbito da integração sub-regional. 2. Implementação de uma base de dados de apoio técnico, visando promover uma melhor colaboração entre doadores e governos beneficiários. 3. Realização de diagnósticos na administração do trabalho dos seguintes países: Equador, Honduras, Nicarágua, Paraguai, Peru, Santa Lúcia, Trindade e Tobago e elaboração de planos de acção. 4. Divulgação de guias de orientação: por exemplo, em 2006, um guia da administração do trabalho foi publicado no Suriname. 5. Actividades de cooperação horizontal entre governos. 6. Apoio à implementação de planos de acção para a administração do trabalho nos seguintes países: Equador, Honduras, Jamaica, Nicarágua e Peru. 	<p>A sustentabilidade do projecto será garantida se os grupos de trabalho, ministérios do trabalho e outros organismos ou dispositivos da sub-região continuarem a promover e a implementar as recomendações apresentadas durante a execução do projecto. A sustentabilidade a longo prazo poderá ser assegurada se forem lançados projectos de cooperação técnica.</p>	<p>Ministério do Trabalho dos Estados Unidos: USD 1.299.810.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboração de programas de formação em novas técnicas de negociação e resolução de conflitos. 2. Elaboração de um sistema de registo das convenções colectivas a nível nacional. 3. Integração no currículo da academia judicial de um manual sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho. 4. Elaboração de um método de formação intitulado “Programa de gestão empresarial tendo em conta a perspectiva de género” (PROFEM). 5. Os casos de estudo colombianos sobre as relações laborais foram objecto de uma ampla divulgação, tendo tido um impacto considerável. Foram distribuídos mais de 2.500 exemplares. 	<p>A sustentabilidade do projecto está praticamente garantida, uma vez que os grupos e instituições que receberam a formação prevêm continuar as actividades de formação com recursos próprias. Todavia, não está garantida a sustentabilidade no domínio do diálogo social após a conclusão do projecto.</p>	<p>USD 2.000.000.</p>
<p>Burquina Faso: adopção de um novo Código do Trabalho Senegal: adopção de convenções colectivas em vários sectores Níger: Foi elaborado um projecto de revisão da legislação laboral, bem como um decreto preliminar para a aplicação do Código do Trabalho. Elaboração de critérios para a representatividade dos sindicatos: formação de 4800 pessoas no âmbito de 160 seminários; transmissão de 27 debates televisivos sobre o tema dos princípios e direitos fundamentais no trabalho.</p>	<p>A perenidade dos resultados obtidos no âmbito do PAMODEC I pode ser garantida através das redes criadas pelos coordenadores dos projectos nos diferentes países. Porém, a sustentabilidade só pode ser verdadeiramente garantida se houver vontade política contínua. O sucesso do projecto gerou outros pedidos de cooperação técnica que levaram à implementação do PAMODEC II. Vide abaixo os países beneficiários.</p>	<p>França, USD 3.040.000.</p>
<p>O programa PAMODEC II foi lançado em 2007. É ainda cedo para avaliar os respectivos resultados.</p>	<p>É ainda cedo para avaliar a sustentabilidade do projecto.</p>	<p>França, USD 5.000.000.</p>

Projecto/região	Objecto	Acções
Projecto de promoção dos princípios e direitos fundamentais no trabalho e do diálogo social no Barém e em Omã (2006–08)	Harmonização da legislação laboral às normas internacionais do trabalho.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboração de quadros legislativos e administrativos em conformidade com os princípios e direitos fundamentais no trabalho. 2. Garantir uma melhor compreensão das normas fundamentais do trabalho por parte dos ministérios do trabalho do Barém e de Omã e reforçar a respectiva capacidade institucional para intervir na adaptação, implementação e acompanhamento das normas fundamentais do trabalho. 3. Garantir uma melhor compreensão dos conceitos por parte das organizações de empregadores e de trabalhadores, reforçar a respectiva capacidade institucional para representar os seus mandantes e defender os respectivos interesses. 4. Reforço do tripartismo e o diálogo social.
Reforço da capacidade dos parceiros sociais para promover o diálogo social na Jordânia (Fase I: 2002–06). Um novo projecto de 3 anos foi lançado em Setembro de 2007 que sucede ao anterior.	Melhorar as relações laborais através do reforço da capacidade dos parceiros sociais a vários níveis e da revisão da legislação laboral.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reforço do quadro das relações laborais. 2. Promoção de um quadro jurídico adequado. 3. Implementação de um mecanismo de diálogo social viável e eficiente 4. Reforço da negociação colectiva ao nível nacional, sectorial e empresarial.
Melhoria das relações laborais e das condições de trabalho na indústria do vestuário no Bangladeche Através do reforço das parcerias Março de 2002–Junho de 2005	Aumentar a produtividade através da aplicação das leis laborais nacionais relevantes, bem com das boas práticas internacionais da indústria do vestuário.	<ul style="list-style-type: none"> ● Reforço das capacidades da Associação dos fabricantes e exportadores de vestuário do Bangladeche (BGMEA) para promover as melhorias. Actividades de formação para promover a legislação nacional e as boas práticas internacionais e acompanhar a respectiva aplicação. ● Formação dos dirigentes das empresas e dos trabalhadores nas questões relevantes. ● Implementação de um sistema de controlo para medir os progressos alcançados num número representativo de fábricas. ● Demonstrar que existe uma relação de causa e efeito entre, por um lado, melhoria das relações laborais e das condições de trabalho e, por outro lado, aumento da produtividade.
Sensibilizar a população e apoiar a implementação da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho	Sensibilizar a população para a nova legislação laboral e ajudar o governo, trabalhadores e empregadores a compreender melhor a sua importância.	<p>O projecto de sensibilização envolveu uma colaboração com os meios de comunicação social internacionais para atingir o mais vasto público. Os parceiros a nível internacional incluíram: BBC World, BBC World Service (rádio), Serviço da BBC no Bengala, Serviço da BBC no Brasil, Serviço da BBC na Indonésia, , BBC Mundo (em espanhol), BBC para o Mundo Árabe , BBC para as Caraíbas e CNN.</p> <p>Registou-se ainda a colaboração com mais de 170 empresas de comunicação social , tendo sido transmitidos programas radiofónicos e televisivos sobre a Declaração e as actividades do projecto em 68 países.</p>

Exemplos de impacto	Sustentabilidade	Financiamento
<p>Omã: Foi implementado um programa pormenorizado de formação destinado a 100 inspectores do trabalho recém-admitidos. É oferecido apoio aos trabalhadores para a transição da comissão de trabalhadores para o sindicato (elaboração de estatutos, regulamento interno, etc.).</p> <p>Barém: O parecer técnico apresentado à Câmara de Comércio e Indústria do Barém inclui uma avaliação do desempenho / capacidade desta entidade enquanto parceiro social e recomendações para melhorar, bem como os elementos de uma estratégia definindo o papel sócio-económico dos parceiros sociais e salientando o seu contributo para as reformas do mercado de trabalho. O Barém também adoptou uma nova lei que autoriza a criação de uma federação geral de sindicatos. Um grupo de parlamentares também beneficiou de formação no domínio da liberdade sindical, nomeadamente no sector público.</p>	<p>Nesta fase é ainda cedo para avaliar a sustentabilidade do projecto.</p>	<p>Ministério do Trabalho dos Estados Unidos, USD 300.000.</p>
<p>Projecto de revisão da legislação laboral que deverá ser brevemente apresentado no parlamento.</p> <p>Elaboração do regulamento de um comité consultivo tripartido e celebração em Maio de 2007 do acordo que institui o comité.</p> <p>Reforço da capacidade do Departamento da administração / inspecção do trabalho e criação de um centro de formação.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Formação de peritos nacionais. ● A criação de uma sala de formação devidamente equipada deverá contribuir para reforçar a reputação e sustentabilidade das actividades do projecto. ● A criação de uma comissão nacional deverá contribuir para garantir a viabilidade de algumas acções centrais do projecto. 	<p>Ministério do Trabalho dos Estados Unidos, USD 1.387.240; novo projecto financiado por Espanha, EUR 1.000.000.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. 400 dirigentes de fábricas receberam formação sobre as relações laborais e as condições de trabalho. 2. O projecto permitiu ainda a formação de 72.000 trabalhadores, com o recurso a vários métodos, nomeadamente sessões de formação na sala de aula, posters, vídeos, teatro de rua e radiodifusão durante as horas de trabalho. 3. O projecto contribuiu para melhorias específicas em cada fábrica. Procedeu-se à identificação dos pontos a melhorar e à elaboração de um plano de acção para cada ponto, tendo ainda os dirigentes beneficiado de aconselhamento sobre os meios para implementar as melhorias. Ao todo, o projecto contribuiu para 2.400 melhorias globais e cerca de 1.400 melhorias parciais em 302 fábricas. 	<p>Globalmente, não está garantida a sustentabilidade dos resultados do projecto. O Governo do Bangladesh, a BGMEA e os compradores ficam todos a ganhar com a implementação do projecto no Bangladesh.</p> <p>Todavia, a sustentabilidade a curto prazo depende da continuação do apoio internacional. Para a sustentabilidade a longo prazo será necessário um maior empenho dos sindicatos locais e compradores internacionais.</p>	<p>Ministério do Trabalho dos Estados Unidos, USD 1.505.756.</p>
<p>Uganda: Elaboração de materiais de promoção; 4.000 posters, 1.000 T-shirts; 600 exemplares de fichas de perguntas e respostas sobre a nova legislação laboral; 800 fichas de informação sobre a legislação. Elaboração de brochuras sobre as leis do emprego e saúde e segurança no trabalho.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Foram organizados 17 seminários em 16 distritos, nos quais participaram 539 pessoas. ● Foram organizados debates radiofónicos em estações de rádio seleccionadas. ● Foram transmitidas 2 emissões em Março e Agosto de 2006. <p>Brasil: Programa radiofónicos foram distribuídos a mais de 1300 estações comunitárias e 36 jornalistas receberam formação sobre as questões relativas à Declaração.</p> <p>Indonésia: 300 jornalistas receberam formação sobre as questões laborais e 16 comunicados de imprensa foram produzidos em vídeo.</p>	<p>A sensibilização não pode ser uma actividade esporádica, deve ser um processo contínuo. O trabalho iniciado pelo BIT é apenas uma campanha inicial à qual as entidades responsáveis pela aplicação laboral em cada país devem dar continuidade. Todos os parceiros sociais devem contribuir para a sensibilização dos seus membros. A aplicação das leis laborais exige o apoio e a cooperação de todos os parceiros.</p>	<p>Ministério do Trabalho dos Estados Unidos, USD 6.000.000.</p>

Projecto/região	Objecto	Acções
<p>Programa de Promoção da Cooperação Empregadores - Trabalhadores (PROMALCO) Caraíbas 2001–06</p>	<p>Promover a cooperação empregadores - trabalhadores, uma política laboral pró-activa, melhores relações laborais, um mercado de trabalho mais eficiente e boas normas de trabalho.</p>	<p>Consolidar as bases do diálogo social e de confiança para reforçar as capacidades dos parceiros sociais e o estabelecimento de redes entre parceiros sociais de vários países.</p>
<p>Reforço e melhoria das relações laborais em Timor-Leste (SIMPLAR) 2001–06</p>	<p>Contribuir para o progresso económico e social em Timor-Leste através da criação e implementação de um sistema de relações laborais eficiente.</p>	<p>Reforçar a capacidade das organizações de empregadores e trabalhadores e contribuir para o desenvolvimento do Conselho das Relações Laborais e Conselho do Salário Mínimo. Apoiar a criação de um sistema de arbitragem e de resolução de litígios.</p>
<p>Programa de promoção da democracia através dos princípios e direitos fundamentais no trabalho e do tripartismo, Nigéria. Projecto relativo à Declaração, (NIDEC) 2000–05</p>	<p>Promover a aplicação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho através de mecanismos que visem garantir os direitos fundamentais dos trabalhadores e melhorar as condições de trabalho.</p>	<p>Reforma da legislação laboral em vigor e reforço das capacidades, com vista à adopção de uma abordagem tripartida à resolução dos problemas sociais através do diálogo social.</p>

Exemplos de impacto	Sustentabilidade	Financiamento
<p>Formação: 2.500 pessoas beneficiaram de formação sobre as questões de produtividade. Mais de 100 presidentes executivos, directores de recursos humanos e 100 sindicalistas receberam formação na área das relações empregadores - trabalhadores.</p> <p>Acção das empresas: Por exemplo, a Trinidad Cement Limited integrou os princípios do programa PROMALCO na sua política de actuação. A Caribbean Communications Network (CCN) aprovou oficialmente os princípios OIT / PROMALCO. Foi elaborada uma ferramenta de referência para as empresas.</p> <p>Divulgação de informação: Elaboração de um CD-ROM interactivo, contendo todos os produtos do programa. Mais de 2.500 CD foram distribuídos aos mandantes.</p>	<p>Não foram criados grupos de trabalho na maioria dos países. Todavia, a participação directa dos parceiros sociais deverá contribuir para melhorar a respectiva capacidade para continuar as actividades, após a conclusão do projecto.</p>	<p>USDOL – 3.852.096 dólares de los Estados Unidos.</p>
<p>Conselho do trabalho: Em 2005, foram criados 3 conselhos do trabalho tripartidos – Conselho nacional do trabalho, Conselho das relações laborais e Conselho do salário mínimo.</p> <p>Legislação: O programa SIMPLAR contribuiu significativamente para, pelo menos, 8 iniciativas na área legislativa, incluindo a revisão do código do trabalho.</p> <p>Reforço das capacidades: Reforço das capacidades dos inspectores do trabalho e dos agentes responsáveis pela resolução de litígios.</p>	<p>Objectivos parcialmente concretizados. Os programas de reforço das capacidades, em situações de pós-conflito devem apoiar-se em compromissos e estratégias de longo prazo.</p>	<p>Ministério do Trabalho dos Estados Unidos, USD 756.170.</p>
<p>Reforma da legislação laboral: A nova legislação laboral deverá contribuir para a sustentabilidade dos resultados das actividades relativas às negociações dos parceiros sociais, normas de trabalho, saúde e segurança no trabalho e remuneração dos trabalhadores.</p> <p>Reforço das capacidades: Reforço das capacidades das organizações de empregadores e trabalhadores, incluindo a criação de sites web e melhoria da comunicação entre membros.</p>	<p>Embora o projecto não tenha resultado na elaboração ou implementação de um plano de sustentabilidade oficial, a revisão da legislação laboral realizada no âmbito do projecto poderá ter um impacto duradouro.</p>	<p>Ministério do Trabalho dos Estados Unidos, USD 1.779.428.</p>

