



Organização  
Internacional do  
Trabalho - ACTRAV

---

## *Normas Internacionais do Trabalho*

### *Guia de Formação Sindical*

**E. Cairola e A. Chiarabini**





# Conteúdo

<i>Advertência e Agradecimentos</i>	04
<i>Prefácio</i>	05
<i>A OIT e sua função normativa</i>	07
<i>Características das normas internacionais do trabalho</i>	15
<i>Finalidade e conteúdo das normas</i>	21
3.1 - Direitos Humanos Fundamentais	24
3.2 – Emprego	32
3.3 - Política Social	37
3.4 - Administração do Trabalho	39
3.5 - Relações profissionais	43
3.6 - Condições de trabalho	46
3.7 - Previdência Social	64
3.8 - Trabalho das mulheres	68
3.9 - Trabalho de menores	71
3.10 - Trabalhadores idosos	74
3.11 - Trabalhadores migrantes	75
3.12 - Povos indígenas e tribais	77
3.13 - Outras categorias especiais de trabalhadores	79
<i>Processo de elaboração, submissão, ratificação, denúncia e revisão das normas internacionais do trabalho</i>	85
<i>Aplicação das normas: mecanismo regular de controle</i>	93
<i>Aplicação das normas: procedimentos especiais, inclusive em matéria de liberdade sindical</i>	103
<i>Normas e cooperação técnica</i>	109
<i>Revisão das normas e ação normativa da OIT no contexto da globalização</i>	113

# Advertência e Agradecimentos

Este Curso de Normas Internacionais do Trabalho corresponde a uma parte do Guia de Formação Sindical em Normas Internacionais do Trabalho, publicado pelo Centro Internacional de Formação da OIT, em Turim, e composto por um conjunto de materiais didáticos que incluem textos, transparências, CD-ROM e conexão à Internet.

O material didático completo do Centro de Turim, resultado do talento de *Enrico Cairola*, *Alessandro Chiarabini* e da equipe do Centro de Turim, está disponível em inglês, francês e espanhol. O que apresentamos agora é a tradução para o português do material impresso do Guia, excluindo os dois capítulos iniciais e o final da versão original, que são dirigidos especificamente aos formadores e instrutores. Com isso retomamos um trabalho de disponibilizar os instrumentos didáticos da OIT para os trabalhadores brasileiros.

Esta publicação é uma solicitação explícita dos participantes dos Seminários de Promoção da Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, que aconteceram entre setembro e dezembro de 1999, como promoção da ACTRAV/OIT e realização conjunta de quatro centrais sindicais brasileiras: Central Única dos Trabalhadores, Confederação Geral dos Trabalhadores, Força Sindical e Social Democracia Sindical.

Como coordenador dos seminários e da publicação, e responsável pela revisão da tradução, quero assumir a responsabilidade por eventuais erros, que sempre acontecem, além de agradecer à ACTRAV - departamento da OIT responsável pelo apoio às organizações de trabalhadores - através do seu atual diretor Manuel Simon Velazco, do antecessor Guy Ryder e dos companheiros Agustin Muñoz, Elizabeth Tinoco, Gerardo Castillo e Fernando Serrano. Nosso muito obrigado ao apoio do Escritório da OIT no Brasil, na pessoa do seu diretor Armand F. Pereira, e por último, e mais do que importante, nossos sinceros agradecimentos ao Diretor Geral da OIT, Embaixador Juan Somavia, que atendeu à solicitação da delegação dos trabalhadores brasileiros à 87ª Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 1999, providenciando os recursos e o incentivo necessários para que seminários e publicações pudessem acontecer.

**JOSÉ OLIVIO MIRANDA OLIVEIRA**

Membro Trabalhador do Conselho de Administração da OIT

# *Prefácio*

A Constituição da OIT e a Declaração de Filadélfia sublinham que o mandato da OIT é contribuir para a proteção dos interesses dos trabalhadores e das trabalhadoras em todos os âmbitos, assim como orientar as políticas sociais a fim de manter uma paz universal e duradoura em todo o mundo.

É amplamente reconhecida a importância crescente das atividades normativas da OIT e, em geral, considera-se que as normas internacionais do trabalho continuam sendo o principal meio para alcançar os objetivos da Organização.

As atividades da OIT, sobretudo no âmbito das normas internacionais do trabalho, são de uma considerável importância para os trabalhadores e suas organizações que já participam ativamente das mesmas, ainda que seja conveniente reforçar em certa medida essa participação.

É particularmente importante que os trabalhadores e as trabalhadoras possam participar regular e sistematicamente do controle da aplicação das normas internacionais do trabalho, assim como das fases precedentes, ou seja, na elaboração, adoção e aplicação dessas normas, tanto no plano nacional, como no plano internacional.

Para responder às necessidades de formação das organizações de trabalhadores nesse âmbito e favorecer o fortalecimento das unidades encarregadas da dimensão normativa e do respeito aos direitos dos trabalhadores dentre das organizações, foi elaborado um conjunto didático sobre as normas internacionais do trabalho no contexto do projeto “Fortalecimento da participação dos trabalhadores e do diálogo social mediante a utilização da tecnologia da informação”, financiado pelo Ministério de Assuntos Exteriores da Itália.

O guia de formação em si é o resultado da colaboração entre o Departamento de Normas Internacionais do Trabalho (NORMES), o Secretariado de Atividades para os Trabalhadores (ACTRAV), da OIT em Genebra, e dos programas técnicos do Centro Internacional de Formação da OIT, em Turim, a saber, o Programa de Atividades para os Trabalhadores e o Programa de Normas Internacionais do Trabalho e Direitos Humanos. Os demais documentos incluídos no conjunto didático foram respectivamente preparados pelo Secretariado de Atividades para os Trabalhadores e o Departamento de Normas Internacionais do Trabalho da OIT.

Este guia de formação, além dos documentos incluídos no conjunto, constitui um eficaz instrumento para os formadores. Será útil tanto para as atividades concretas de formação como para aquilo que se refere às unidades didáticas sobre as normas internacionais do trabalho integradas nos cursos de formação sindical, com o objeto de ampliar as competências das organizações neste âmbito.

As atividades didáticas foram concebidas com vistas a uma formação sindical no plano internacional, incluindo o plano nacional e o local. Os formadores e instrutores sindicais experimentados estarão em condições de adaptar essas atividades aos distintos contextos locais e às diferentes necessidades de formação.

Este guia foi elaborado pelo Programa de Atividades para os Trabalhadores e pelo Programa de Normas Internacionais do Trabalho e Direitos Humanos do Centro de Formação de Turim, e em especial por Enrico Cairola e Alessandro Chiarabini, que prepararam as atividades didáticas contidas nas páginas seguintes e desenvolveram a metodologia de formação. Numerosos colegas competentes em matéria de formação sindical, normas e desenvolvimento de material didático também contribuíram para a preparação desta publicação.







# Organização Internacional do Trabalho - ACTRAV

---

## *1 - A OIT e sua Função Normativa*







# *A OIT e sua função normativa*

A originalidade e especificidade da Organização Internacional do Trabalho reside no fato de ser a única organização universal fundada em uma estrutura tripartite, na qual governos, empregadores e trabalhadores estão reunidos para trabalhar pela promoção da justiça social e melhores condições de vida e de trabalho em todo o mundo, sobre as quais possa se sustentar uma paz universal e duradoura. A idéia a partir da qual foi criada a OIT é o reconhecimento da necessidade de proteger os direitos fundamentais de todos os trabalhadores, de construir uma sociedade humana e de evitar todas as formas nefastas de concorrência internacional.

## *Origem e história*

Originalmente consagrada na parte XIII do Tratado de Versalhes de 1919, logo revisada mediante a introdução de emendas posteriores, a Constituição da OIT define a estrutura, as finalidades, os objetivos e procedimentos da Organização e autoriza a criação de órgãos com vista ao cumprimento de suas funções. Versa, entre outras coisas, sobre a elaboração, a adoção, a aplicação e o controle das normas internacionais do trabalho. Mais adiante se resumem algumas das disposições da Constituição.

A primeira reunião da Conferencia Internacional do Trabalho, órgão supremo da OIT, se celebrou em Washington no mês de outubro de 1919. Entre as duas guerras mundiais, a OIT foi um organismo autônomo da Sociedade das Nações. Os problemas mais urgentes da época, sobre os quais se deviam tomar decisões, incluíam a promoção da jornada de oito horas, a luta contra o desemprego, a criação da seguridade social, a proteção da maternidade e as condições de trabalho das mulheres e dos adolescentes.

Durante a Segunda Guerra Mundial, a OIT trasladou sua sede de Genebra para Montreal (Canadá). Na Filadélfia, em 1944, a Conferencia da OIT reafirmou e precisou as finalidades e os objetivos da Organização em um texto que se convencionou chamar de “Declaração de Filadélfia”, incorporado logo à Constituição da OIT.

Este texto recorda os princípios fundamentais sobre os quais se fundou a OIT, a saber:

- ✓ trabalho não é uma mercadoria;
- ✓ a liberdade de expressão e de associação são essenciais para o progresso constante;
- ✓ a pobreza, em qualquer lugar, constitui um perigo para a prosperidade de todos;
- ✓ a luta contra a necessidade deve prosseguir com incessante energia dentro de cada nação e mediante um esforço internacional, contínuo e concertado, no qual os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, colaborando em pé de igualdade com os representantes

dos governos, participem de discussões livres e de decisões de caráter democrático, a fim de promover o bem estar comum.

A Declaração enuncia em seguida finalidades e critérios das políticas e dos programas de ação nacionais e internacionais.

## ■ Estrutura da OIT

A Organização Internacional do Trabalho compreende: uma assembléia geral - *a Conferência Internacional do Trabalho* - que se reúne todos os anos, um conselho executivo - *o Conselho de Administração* - e um secretariado permanente - *a Repartição Internacional do Trabalho*. A Organização também desenvolve sua ação através de outros órgãos, como as conferências regionais, as comissões setoriais e os grupos de peritos. A Conferência celebra ainda reuniões marítimas.

### ■ A Conferência

A Conferência Internacional do Trabalho elege o Conselho de Administração, adota o programa e vota o orçamento da OIT (financiado por contribuições dos Estados Membros). A Conferência estabelece ainda normas internacionais do trabalho e controla sua aplicação (de conformidade com procedimentos que são descritos mais adiante), adota resoluções que orientam a política geral da OIT e suas atividades, decide a admissão de novos Estados Membros e oferece um foro mundial para o debate de problemas sociais e trabalhistas.

Cada delegação nacional à Conferência está composta por dois delegados governamentais, um delegado dos empregadores e um dos trabalhadores, acompanhados, se necessários, por conselheiros técnicos. Os conselheiros representam os delegados nas comissões que funcionam paralelamente na Conferência, tratando dos diversos pontos da ordem do dia. Em cada delegação presente, os delegados dos empregadores e dos trabalhadores têm voz e voto próprios.

Quatro grandes organizações sindicais internacionais, a saber, a Confederação Internacional das Organizações Sindicais Livres (CIOSL), a Confederação Mundial do Trabalho (CMT), a Federação Sindical Mundial (FSM) e a Organização da Unidade Sindical Africana (OUSA), têm pleno estatuto consultivo ante a OIT. Isso significa que podem assistir a toda conferência ou reunião de qualquer órgão da OIT, mas sem direito a voto. Estas organizações cumprem uma importante função consultiva em todos os órgãos da OIT, em especial através do Grupo dos Trabalhadores, cujas atividades coordenam no âmbito da OIT.

### ■ Conselho de Administração

O Conselho de Administração, cujos membros são eleitos a cada três anos na Conferência, se reúne normalmente três vezes ao ano. Estabelece a ordem do dia da Conferência e das demais reuniões da OIT, toma nota das decisões que são adotadas e determina o curso que a elas deve se dar. Nomeia o Diretor Geral e dirige as atividades da Repartição Internacional do Trabalho. O Conselho de Administração, do mesmo modo que a Conferência é de natureza tripartite e, na atualidade, se compõe de cinquenta e seis membros titulares (dez dos quais são

permanentes em função da importância industrial do país) sendo vinte e oito representantes de governos, quatorze de trabalhadores e quatorze de empregadores.

Dentre os 28 postos governamentais é que se encontram os 10 que correspondem aos estados de maior importância industrial. Os 18 restantes são eleitos pelos delegados governamentais presentes à Conferência, com exclusão dos delegados dos 10 Estados de maior importância industrial. Os representantes dos empregadores e dos trabalhadores são eleitos respectivamente pelos delegados dos empregadores e dos trabalhadores presentes à Conferência e são considerados eleitos a título pessoal por seus respectivos colégios eleitorais e como representantes dos empregadores e trabalhadores do conjunto da Organização.

O Conselho de Administração também desempenha uma função importante, como se verá mais adiante, no controle da aplicação das normas internacionais do Trabalho. A esse respeito e para a proteção dos direitos sindicais em particular, foram instituídos três órgãos aos quais se fará referência mais adiante: a Comissão de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações, a Comissão de Investigação e Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical e o Comitê de Liberdade Sindical.

## ■ A Repartição Internacional do Trabalho (BIT)

A Repartição Internacional do Trabalho (Bureau, em francês, e Oficina, em espanhol) com sede em Genebra, é o Secretariado Permanente da OIT e está integrada por vários departamentos. Prepara os documentos e relatórios que constituem a documentação para as conferências e reuniões da Organização e executa um programa de cooperação técnica em apoio à ação normativa da Organização.

Em especial, existem no secretariado um departamento encarregado das atividades para os trabalhadores (ACTRAV), cuja função consiste em aportar apoio técnico às organizações de trabalhadores, e outro correspondente às organizações de empregadores (ACTEMP).

Um departamento encarregado de todas as questões relativas às normas internacionais do Trabalho (NORMES) forma parte da estrutura do Secretariado. Esse departamento também presta apoio técnico aos governos às organizações de trabalhadores e de empregadores.

A estrutura da OIT compreende ainda escritórios regionais, sub-regionais e de enlace.

### ● *Escritórios Regionais*

Os escritórios regionais determinam em escala regional as prioridades da OIT com base nas necessidades regionais e cumprem uma função de coordenação, programação e avaliação das atividades da OIT no plano regional. Encarregam-se em especial de informar à Sede sobre a situação regional e de assessorar aos organismos da OIT sobre as políticas que deverão ser adotadas.

### ● *Escritórios Zonais*

Os escritórios zonais abarcam sub-regiões. A cada escritório corresponde uma zona geográfica (ver anexo 2)

### ● *Escritórios de enlace*

Existem ainda Escritórios de Correspondência ou de Enlace em várias capitais da Europa, dois nos Estados Unidos, um no Japão e outro no Canadá.

### ● *Equipe multidisciplinares*

Constituem um dos instrumentos técnicos da OIT encarregados da definição e execução dos objetivos nacionais que se preparam sob a responsabilidade dos escritórios zonais. Cabe destacar que, tendo em vista a estrutura tripartite da Organização e o papel das organizações de trabalhadores e de empregadores no âmbito da política de Associação Ativa, os especialistas da ACTRAV e ACTEMP nas equipes multidisciplinares coordenam as atividades diretamente com os departamentos correspondentes.

### ■ Centro Internacional de Formação da OIT, Turim

O Centro Internacional de Formação de Turim se encarrega de apoiar a assistência técnica da OIT através das atividades de formação e de investigação. Em particular, os dois programas técnicos do Centro, *Atividades para os Trabalhadores* e Normas Internacionais do Trabalho se encarregam da execução, em estreita colaboração com os departamentos ACTRAV e NORMES da OIT, das atividades de formação em seus âmbitos correspondentes.

### ■ Outros órgãos da OIT

A estrutura da OIT compreende ainda as conferências regionais. As conferências regionais congregam representantes governamentais, de empregadores e de trabalhadores de uma determinada região para que estudem os assuntos da competência da OIT, que se revistam de especial interesse para essa região.

Existem também outros órgãos encarregados de diversas questões. A Comissão Paritária Marítima é um órgão bipartite (composto por representantes dos armadores e dos marítimos) que estuda, entre outras coisas, as condições de trabalho dos marítimos e prepara as reuniões especiais da Conferência Internacional do Trabalho dedicadas às questões marítimas.

A Comissão Paritária do Serviço Público é também um órgão bipartite (composto de representantes de determinados governo e sindicatos da administração pública). Diversas outras comissões se ocupam de temas especializados, tais como a seguridade social, o desenvolvimento rural, a saúde e a segurança no trabalho. Assessoram o Conselho de Administração nas questões que lhes são remetidas.

### ■ *Tripartismo*

A imensa força da Organização Internacional do Trabalho reside na forma pela qual o sistema tripartite permite aos representantes dos trabalhadores e dos empregadores participarem, em pé de igualdade, com os representantes dos governos em todos os debates e em todas as decisões.

O êxito da ação da OIT depende, em grande medida, do grau de participação dos trabalhadores e suas organizações nas atividades normativas da OIT, e que exerçam efetivamente os direitos que lhes são conferidos com vistas a promover a aplicação eficaz e generalizada das normas da OIT.

### ■ *Meios de ação da Organização*

As atividades normativas e a cooperação técnica constituem o cimento da ação da OIT em combinação com a investigação e a informação, esferas que não serão abordadas no presente trabalho.

## ■ As atividades normativas

Referem-se à elaboração e à adoção das normas pela Conferência Internacional do Trabalho. Os representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores de cada país membro trabalham articuladamente nos órgãos da OIT e participam em pé de igualdade das atividades normativas. As normas versam sobre a liberdade sindical, a promoção do emprego, a igualdade de oportunidades e de trato, o desenvolvimento dos recursos humanos, as condições de vida e de trabalho, a erradicação do trabalho infantil, a seguridade social, a segurança e a higiene no trabalho, a administração do trabalho, as relações profissionais, etc. Em grande parte, as normas se referem aos pescadores, aos trabalhadores portuários e aos marítimos. As normas representam em seu conjunto um esboço da política social e trabalhista elaborada em escala internacional. A Conferência da OIT constitui um foro mundial no qual os governos, os empregadores e os trabalhadores discutem os principais problemas do mundo do trabalho e preparam os instrumentos para enfrentá-los, em especial através das normas internacionais do trabalho.

## ■ Cooperação técnica

Em matéria de política social, a OIT desempenha um papel ativo na cooperação técnica internacional. Os esforços que desprende conduzem essencialmente ao apoio da ação normativa da Organização. A cooperação técnica evolui em função dos novos problemas que se colocam incessantemente, como consequência da evolução técnica, econômica e social do mundo do trabalho.

## ■ *A OIT, organismo especializado das Nações Unidas*

Considera-se a OIT como um organismo especializado do sistema das Nações Unidas. Dispõe de sua própria Constituição e de seus próprios membros, seus órgãos, orçamento e pessoal. Firmou com as Nações Unidas um acordo que rege suas relações cooperação recíprocas. As Nações Unidas e a OIT, do mesmo modo que outros organismos especializados, cooperam em âmbitos de interesse comum. Existe, igualmente, uma coordenação entre o sistema de controle da aplicação das normas da OIT e o sistema de controle criado em virtude de alguns instrumentos internacionais das Nações Unidas em matéria de direitos humanos.

---

## A OIT e o sistema das Nações Unidas

---

### **INSTITUIÇÕES ESPECIALIZADAS**

<b>OIT</b>	<i>Organização Internacional do Trabalho</i>
<b>FAO</b>	<i>Organização das Nações Unidas para Alimentação e Agricultura</i>
<b>UNESCO</b>	<i>Organização das Nações Unidas p/ Educação, Ciência e Cultura</i>
<b>UNICEF</b>	<i>Fundo das Nações Unidas para a Infância</i>
<b>PNUD</b>	<i>Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento</i>
<b>OMS</b>	<i>Organização Mundial da Saúde</i>
<b>BIRD</b>	<i>Banco Internacional de Reconstrução e Desenvolvimento</i>
<b>FMI</b>	<i>Fundo Monetário Internacional</i>
<b>OMC</b>	<i>Organização Mundial do Comércio</i>
<b>UPU</b>	<i>União Postal Universal</i>
<b>UIT</b>	<i>União Internacional de Telecomunicações</i>
<b>OMM</b>	<i>Organização Meteorológica Mundial</i>
<b>OMI</b>	<i>Organização Marítima Internacional</i>
<b>OMPI</b>	<i>Organização Mundial da Propriedade Intelectual</i>
<b>FIDA</b>	<i>Fundo Internacional de Desenvolvimento Agrícola</i>
<b>ONUDI</b>	<i>Organização das Nações Unidas p/ o Desenvolvimento Industrial</i>
<b>AIEA</b>	<i>Organismo Internacional de Energia Atômica</i>
<b>OMT</b>	<i>Organização Mundial do Turismo</i>

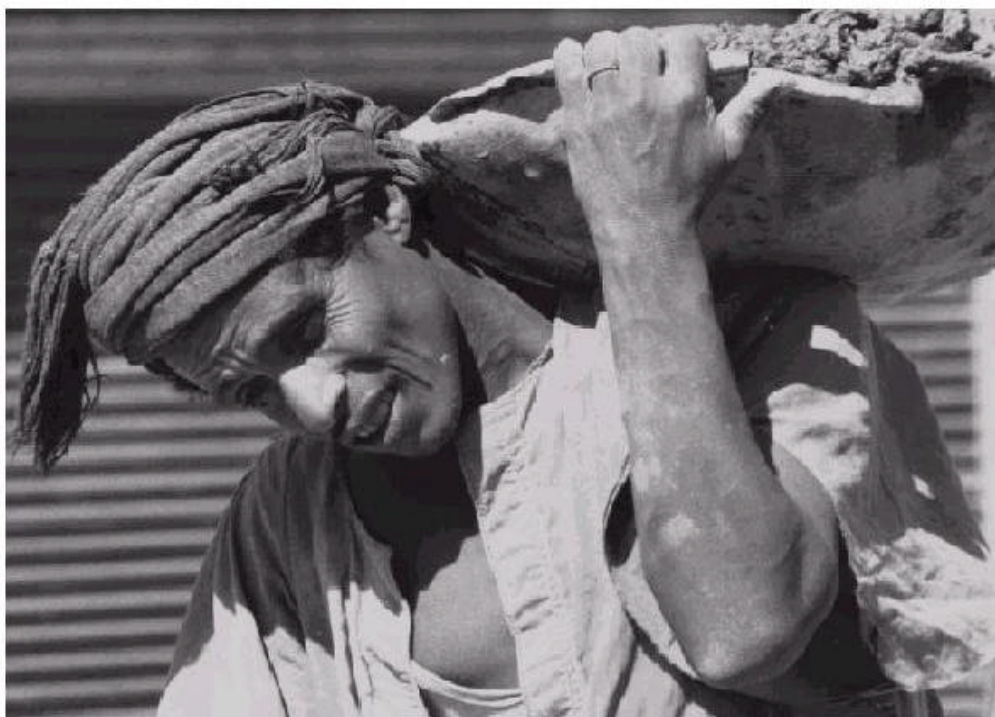




Organização  
Internacional do  
Trabalho - ACTRAV

---

## *2 - Características das Normas Internacionais do Trabalho*







# *Características das Normas Internacionais do Trabalho*

## ■ *As normas internacionais do trabalho e seus efeitos*

Estabelecer normas internacionais constitui o principal meio de ação da Organização Internacional do Trabalho, desde sua criação em 1919. Estas normas adquirem a forma de convenções e de recomendações. A Conferência Internacional do Trabalho adota as normas internacionais do trabalho.

As convenções são tratados internacionais vinculantes para os países que os ratificam livremente. As convenções internacionais do trabalho são submetidas aos estados membros para sua ratificação. Ao ratificarem as convenções, os Estados Membros se comprometem formalmente a tornar efetivas as proposições das mesmas, de fato e de direito. Dessa forma, os países se comprometem voluntariamente a aplicar as disposições, adaptando em consequência sua legislação e a prática nacional, e aceitando um controle internacional.

As recomendações internacionais do trabalho não constituem tratados internacionais. Estabelecem princípios diretores não obrigatórios que podem orientar as políticas e as práticas nacionais. Podem abarcar em si um tema determinado ou complementar e precisar disposições contidas em convenções.

As normas internacionais do trabalho compreendem apenas as convenções e as recomendações. No entanto, além dessas normas, existe uma série de resoluções, declarações, conclusões ou compilações de diretrizes práticas adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho ou pelo Conselho de Administração, ou ainda por reuniões técnicas, a exemplo das reuniões de comissões de indústria ou reuniões de peritos. Esses textos não são da mesma natureza que as convenções ou recomendações. Uma resolução da Conferência sobre as liberdades civis e os direitos sindicais, do mesmo modo que um compêndio de diretrizes práticas sobre segurança e higiene na construção naval, não é formalmente vinculante para os Estados. Esses textos constituem, não obstante, um conjunto igualmente vasto de diretrizes de política social e completam de forma substancial as normas internacionais do trabalho.

A Conferência, através da adoção de novos instrumentos e da revisão dos existentes, atualiza regularmente o sistema de normas internacionais do trabalho que abarca o conjunto das convenções e as recomendações.

O significado dessas normas internacionais decorre de seu efeito prático. Por um lado, refletem o que é realizável agora e, por outro, indicam o caminho do progresso econômico e social, sendo, por esse motivo, denominadas de instrumentos promocionais. Com efeito, na Conferência são debatidas e adotadas pelos representantes dos governos, em igualdade de condições com aqueles das organizações de empregadores e de trabalhadores dos Estados Membros da OIT: um procedimento que desemboca em soluções realistas para os problemas

da atualidade. As normas influem nas legislações e são suficientemente flexíveis para atender às situações nacionais.

Quando essa influência é reforçada por obrigações jurídicas, como sucede no caso de uma convenção ratificada, as normas também contribuem para prevenir o perigo de um retrocesso, no caso de adoção de legislação nacional regressiva.

Estas normas facilitam a participação das organizações de empregadores e de trabalhadores nos esforços de desenvolvimento, criação de empregos, formação profissional, distribuição equitativa de ingressos, melhoramento das condições de vida e de trabalho em todos os setores da economia, além da promoção e proteção dos grupos socialmente vulneráveis. O texto de uma norma exige a cooperação direta (consulta) e inclusive o acordo das organizações de trabalhadores e de empregadores para que sejam adotadas medidas com vistas à sua aplicação.

## ■ *Características das normas*

As normas internacionais do trabalho são de caráter universal e apresentam um grau de flexibilidade considerável. Por um lado, fixam objetivos para a política nacional e constituem um marco para a cooperação técnica internacional. Por outro, estimulam o tripartismo, protegem os direitos humanos fundamentais e são o reflexo de um amplo consenso universal sobre a maneira de regulamentar os níveis mínimos de proteção para os trabalhadores, aceitáveis em sua totalidade pela comunidade internacional. Constituem, se consideradas em conjunto, um sistema coerente que harmoniza os objetivos específicos de caráter técnico e social. Como as convenções podem ser ratificadas uma a uma, e não sendo obrigatórias as diretrizes contidas nas recomendações, os Estados Membros (soberanos) dispõem de uma margem de manobra para os comprometimentos jurídicos que cada um se sinta em condições de assumir e, eventualmente, aplicar.

Delegados procedentes de todas as partes do mundo debatem e adotam as normas internacionais do trabalho. Levam-se em consideração, para preparar e configurar as normas, as diferentes práticas nacionais predominantes. Tratam-se de normas que devem ser válidas para países com estruturas sociais muito diversas, desde os menos desenvolvidos do ponto de vista industrial até os mais desenvolvidos, e esses países devem estar em condições de cumpri-las.

Os órgãos da OIT se opõem constantemente à idéia de normas diferenciadas segundo as regiões ou grupo de países diferentes, e sempre se tem decidido por reconhecer a conveniência de fixar normas em escala mundial. Isso tem dado condições para que disponham do grau de flexibilidade necessário e que sua concepção seja capaz de responder às necessidades do conjunto de Estados Membros. De conformidade com a Constituição da OIT (parágrafo 3º do Artigo 19) durante todo o processo de elaboração das normas internacionais do trabalho, deve-se prestar especial atenção à necessidade de flexibilidade, para que se tenham em conta a disparidade entre os níveis de desenvolvimento e as diversas realidades dos Estados Membros da Organização.

Procede-se à elaboração das normas com um espírito de realismo e eficácia, com o fim de respeitar as necessidades de todos os Estados Membros. No entanto, a flexibilidade tem limites evidentes, em particular no marco das convenções referentes aos direitos humanos fundamentais e às liberdades fundamentais, assim como no nível da aplicabilidade universal das normas destinadas à proteção da vida dos trabalhadores.

No princípio, as convenções da OIT enunciavam normas relativamente precisas que podiam ser incorporadas diretamente às legislações nacionais. A partir da Segunda Guerra Mundial aparece outra categoria de texto, a saber, as chamadas convenções "promocionais", mediante as quais os Estados se comprometem, uma vez que as ratifiquem, a tratar de atingir os objetivos enunciados, mas mediante a utilização de métodos que ficam em grande medida a seu critério, em função de sua situação social e econômica. Fica também a critério dos países que ratificam essas convenções o calendário das medidas que deverão ser adotadas.

## ■ *Normas e tripartismo*

Além de um número considerável de outros instrumentos, sobretudo aqueles adotados nos últimos anos, as convenções promocionais, em particular, contêm numerosas disposições que exigem a participação tripartite para sua aplicação no plano nacional. Solicitam-se aos próprios governos que obtenham a contribuição dos trabalhadores e dos empregadores.

A título de exemplo, para a aplicação da Convenção sobre a fixação de salários mínimos, 1970 (num. 131), é requerido o acordo das organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, ou a consulta prévia a estas. A Convenção prevê também a participação direta em sua aplicação de representantes das organizações interessadas de empregadores e de trabalhadores.

Em geral, compete às organizações de trabalhadores desempenhar um papel ativo no sistema das normas internacionais do trabalho, seja no plano internacional ou no que respeita a sua aplicação nacional. As possibilidades de ação das organizações de trabalhadores são as mais diversas e pesam sobremaneira nas decisões governamentais. O papel consultivo das organizações de trabalhadores contribui para o equilíbrio tripartite que caracteriza a originalidade e a eficácia da OIT.

## ■ *Classificação das normas*

O conjunto das convenções e das recomendações se divide segundo os temas:

1. Direitos humanos fundamentais
2. Emprego
3. Política social
4. Administração do trabalho
5. Relações profissionais
6. Condições de trabalho
7. Previdência Social
8. Trabalho das mulheres
9. Trabalho de menores
10. Trabalhadores idosos
11. Trabalhadores migrantes
12. Povos indígenas e tribais
13. Outras categorias especiais de trabalhadores (marítimos, pescadores, pessoal de navegação interior, trabalhadores portuários, trabalhadores de plantações, arrendatários e parceiros, pessoal de enfermagem, pessoal de hotelaria e restaurantes).

Esta classificação está de conformidade com o que figura no "Guia classificado das normas internacionais do trabalho" (apresentado como anexo do livro "Las Normas Internacionales del Trabajo, Manual de educación obrera", pg.143 a 153 da 4ª edição em espanhol, e disponível também em francês e inglês).





Organização  
Internacional do  
Trabalho - ACTRAV

---

## *3 - Finalidade e Conteúdo das Normas*







# *Finalidade e conteúdo das normas*

O Preâmbulo da Constituição da OIT indica três razões que justificam o estabelecimento de uma Organização cujo propósito primordial seja o de adotar normas internacionais do trabalho, e essas razões são as seguintes:

1. O fato de que “a paz universal e permanente só pode estar baseada na justiça social”.
2. A existência de condições de trabalho “que provocam ... injustiça, miséria e privações” e a necessidade de melhorá-las.
3. O temor com relação aos efeitos sociais da concorrência internacional. O Preâmbulo da Constituição reconhece que “Se uma nação qualquer deixa de adotar um regime de trabalho realmente humano, essa omissão constitui um obstáculo aos esforços de outras nações que desejem melhorar a vida dos trabalhadores em seus próprios países”.

Existem ainda vários outros fatores que impõem a necessidade de fixar normas internacionais do trabalho:

- A necessidade de regulamentar situações em que intervêm um elemento internacional, como a mobilidade internacional da mão de obra. O caso dos marítimos e dos migrantes é um exemplo patente.
- O aproveitamento comum da experiência adquirida na utilização de certas tecnologias. A Convenção (n.115) sobre a proteção contra as radiações ionizantes de 1960 oferece um bom exemplo.
- A utilidade que tem para numerosos países um modelo no qual possam basear sua legislação trabalhista, é claro, com adaptações do caso às suas circunstâncias nacionais.
- A necessidade de proteger os trabalhadores no caso de falência de uma empresa. A Convenção número 173 sobre a proteção dos créditos trabalhistas em caso de insolvência do empregador, 1992, constitui um bom exemplo.
- A necessidade de prevenir catástrofes ecológicas e de limitar suas conseqüências nefastas. A Convenção 174 de 1993 sobre a prevenção de acidentes industriais maiores, a redução ao mínimo dos riscos de acidentes maiores, e a redução ao mínimo dos efeitos de tais acidentes representa um bom exemplo.
- O argumento que poderia ser chamado de “trava de segurança”. Quando um país ratifica uma convenção da OIT, de fato está firmando um tratado internacional; portanto, se o governo toma medidas incompatíveis com as disposições da convenção ratificada, infringe um tratado internacional.

De conformidade com a classificação adotada na unidade precedente, se analisarão nas páginas seguintes as principais convenções e recomendações da OIT, com destaque para os direitos fundamentais no local de trabalho, conforme estabelecido na Declaração aprovada pela 86ª Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 1998.

# 1. Direitos humanos fundamentais

Um dos objetivos essenciais da OIT é o de promover e proteger os direitos humanos fundamentais no setor do trabalho. O respeito aos direitos humanos fundamentais é uma condição *sine qua non* para o desenvolvimento econômico e social, para a estabilidade e para o progresso contínuo. As normas referentes aos direitos humanos fundamentais constituem o núcleo central das normas adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho. As convenções relativas aos direitos humanos fundamentais têm obtido o maior número de ratificações e têm contribuído em grande medida para a promoção desses direitos e para a proteção dos trabalhadores.

## ***Convenções referentes à Liberdade Sindical:***

- ✓ Convenção 87 – Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização, 1948;
- ✓ Convenção 98 – Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949;
- ✓ Convenção 135 – Representantes dos Trabalhadores, 1971
- ✓ Convenção 141 – Organizações de Trabalhadores Rurais, 1975
- ✓ Convenção 151 – Relações de Trabalho na Administração Pública, 1978
- ✓ Convenção 154 – Negociação Coletiva, 1981.

## ***Proibição de Trabalhos Forçados:***

- ✓ Convenção 29 - Trabalho Forçado, 1930
- ✓ Convenção 105 – Abolição do Trabalho Forçado, 1957;

## ***Igualdade de oportunidades e de tratamento:***

- ✓ Convenção 100 - Igualdade de Remuneração, 1951
- ✓ Convenção 111 – Discriminação (Emprego e Ocupação), 1958
- ✓ Convenção 156 – Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981.

## ***Idade mínima de admissão ao emprego***

- ✓ Convenção 138 - Idade Mínima, 1973

## ■ Liberdade sindical

A primeira convenção internacional que versou especificamente sobre a liberdade sindical (ou de associação) foi a convenção sobre o direito de associação (agricultura) (número 11, de 1921) em virtude da qual os Estados que a ratificasse deveriam “assegurar a todas as pessoas ocupadas na agricultura os mesmos direitos de associação e de coalizão que os trabalhadores da indústria”. Seu propósito, está claro, era o de eliminar uma desigualdade. Como resultado, logo se viu que para proteger realmente a liberdade de associação se necessitava de uma convenção que se aplicasse a todos os trabalhadores e que definisse seus direitos em termos precisos. Durante o intervalo entre as duas guerras mundiais foram feitas várias tentativas para adotar uma convenção que consagrasse a obrigação clara e nítida de por em prática o princípio da liberdade sindical (ou de associação) proclamada na Constituição da OIT. Mas essas tentativas fracassaram.

Depois da Segunda Guerra Mundial, as organizações de trabalhadores voltaram a colocar a questão, que foi estudada pela Conferência Internacional do Trabalho em junho de 1947, o que levou à adoção, em 1948, da Convenção Sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de sindicalização (número 87). Eis um exemplo típico da maneira como normas trabalhistas podem ser estabelecidas a partir da pressão do movimento sindical.

**N.B.: Mesmo na ausência de ratificação de convenção sobre esta matéria, os Estados Membros da OIT têm o dever de observar o princípio da liberdade sindical em virtude de aceitarem formalmente os termos da Constituição da OIT.**

## **CONVENÇÃO 87**

### **Liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização, 1948**

*Direito livremente exercido pelos trabalhadores e pelos empregadores, sem distinção alguma<sup>1</sup>, de se organizarem para promover e defender seus interesses respectivos.*

Os trabalhadores e os empregadores, sem qualquer distinção, têm o direito de constituírem as organizações que acharem convenientes, e de se afiliarem a essas organizações de sua própria escolha com o objetivo de promover e defender seus respectivos interesses.

Tais organizações têm o direito de redigir seus próprios estatutos e regulamentos, eleger livremente seus representantes, organizar sua administração e suas atividades, e de formular seu programa de ação. As autoridades públicas devem se abster de toda intervenção que tenda a limitar esse direito ou entorpecer seu exercício legal.

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

Têm o direito de constituir federações e confederações e de a elas se afiliarem, sendo que tais federações e confederações têm os mesmos direitos e gozam das mesmas garantias que as organizações primárias. Toda organização, federação ou confederação tem o direito de se filiar a organizações internacionais de trabalhadores ou de empregadores.

A aquisição de personalidade jurídica pelas organizações, federações e confederações não pode estar sujeita a condições restritivas.

Ao exercerem os direitos reconhecidos pela Convenção, os interessados – bem como suas respectivas organizações – estão obrigados a respeitar a legalidade. As leis e regulamentos nacionais não devem reduzir as garantias prescritas pela Convenção e, em sua aplicação, tampouco podem diminuir essas garantias.

A legislação nacional pode, contudo, definir se as garantias previstas na Convenção se aplicam às forças armadas e à polícia.

## **CONVENÇÃO 98**

### **Direito de sindicalização e de negociação coletiva, 1949**

*Proteção dos trabalhadores quanto ao exercício do direito de sindicalização, proteção das organizações de trabalhadores e de empregadores contra atos de ingerência de umas com relação às outras, e promoção da negociação coletiva voluntária.*

Os trabalhadores devem gozar de adequada proteção contra todo ato de discriminação tendente a restringir a liberdade sindical. Em especial, devem estar protegidos contra a possibilidade de que seja rompido o contrato de trabalho por causa de sua filiação sindical ou de sua participação em atividades sindicais<sup>2</sup>, e contra a demissão ou qualquer outro ato prejudicial a que possam ser submetidos por essas mesmas causas.

---

<sup>1</sup> As leis e a regulamentação nacionais (a legislação nacional) devem estabelecer se as garantias se aplicam às forças armadas e à polícia.

<sup>2</sup> No que concerne às cláusulas de garantia sindical destinadas a exigir a afiliação sindical ou o pagamento obrigatório de cotizações ou quotas sindicais, a Comissão de Relações de Trabalho instituída pela Conferência Internacional do Trabalho em sua 32.ª reunião (1949) com o objetivo de formular o texto da Convenção, opinou em seu relatório que isto não deveria ser interpretado no sentido de que autoriza ou proíbe as cláusulas de segurança sindical e que tais questões deveriam ser regulamentadas de conformidade com a legislação e a prática nacionais.

As organizações de trabalhadores e de empregadores devem gozar de adequada proteção contra todo ato de ingerência de umas com respeito às outras. Tal proteção se estende principalmente contra atos destinados a favorecer a dominação, o financiamento e o controle de organizações de trabalhadores pelos empregadores ou suas organizações.

Sempre que necessário, devem ser criados organismos adequados às condições nacionais para garantir a observância do direito de sindicalização definido pela Convenção.

Para estimular e promover entre os empregadores e suas organizações, de uma parte, e as organizações dos trabalhadores, por outra, o pleno desenvolvimento e aplicação de procedimentos de negociação voluntária na conclusão de contratos coletivos para regulamentar as condições de emprego, deve-se adotar - sempre que necessário - medidas adequadas às condições nacionais.<sup>3</sup>

## **CONVENÇÃO 135**

### **Representantes dos trabalhadores, 1971**

*Proteção dos representantes dos trabalhadores nas empresas; facilidades de que devem dispor.*

Os representantes dos trabalhadores, cuja condição como tal esteja reconhecida em virtude de leis e regulamentos ou da prática nacional devem estar protegidos contra todo ato que possa prejudica-los, incluindo a demissão, em razão de sua condição.<sup>4</sup> Tal proteção se aplica a suas atividades na qualidade de representantes, de sua afiliação sindical ou sua participação em atividades sindicais, sempre que atuem de conformidade com as leis, contratos coletivos ou outros acordos comuns em vigor.

Devem dispor de facilidades que lhes permitam o desempenho rápido e eficaz de suas funções na empresa, na condição de que não prejudique o funcionamento eficaz desta.

Pode-se dar efeito à Convenção mediante leis ou regulamentos nacionais, bem como de contratos coletivos ou qualquer outra forma compatível com a prática nacional.

## **CONVENÇÃO 141**

### **Organizações de trabalhadores rurais, 1975**

*Direito de sindicalização e liberdade sindical para os trabalhadores rurais, promoção das organizações por eles constituídas e de sua participação no desenvolvimento econômico e social.*

Todas as pessoas dedicadas às tarefas agrícolas<sup>5</sup> têm o direito de constituir organizações de sua própria escolha e a elas se afiliarem; tais organizações devem ser independentes e de criação voluntária, não devendo estar sujeitas a nenhuma ingerência, coerção ou repressão<sup>6</sup>.

Esta Convenção reitera as disposições pertinentes da Convenção 87 no que concerne ao respeito à legalidade durante o exercício dos direitos sindicais e à aquisição da personalidade jurídica.

A política nacional deve facilitar o desenvolvimento de organizações de trabalhadores rurais como meio eficaz de assegurar a participação destes no desenvolvimento econômico e social e nos benefícios derivados dele, e essa participação deve ser efetivada sem discriminação. O Estado deve promover a maior compreensão possível desta política de apoio.

<sup>3</sup> As leis e regulamentos nacionais (a legislação nacional) devem determinar o alcance das garantias previstas na Convenção no que se refere a sua aplicação às forças armadas e à polícia. A Convenção não trata da situação dos funcionários públicos e não deve ser interpretada no sentido de restringir seus direitos ou seu estatuto específico.

<sup>4</sup> Consideram-se os representantes sindicais, nomeados ou eleitos pelos sindicatos ou pelos afiliados destes, do mesmo modo que os representantes eleitos pelos trabalhadores da empresa. Quando em uma mesma empresa coexistam representantes de ambos os tipos, deve-se garantir se for necessário, que a ação dos representantes eleitos não debilite a posição dos sindicatos e deve-se promover a colaboração entre todos os representantes, sejam de extração sindical ou não.

<sup>5</sup> Assalariados ou trabalhadores por conta própria, como arrendatários, parceiros e pequenos proprietários.

<sup>6</sup> A Convenção também se aplica àquelas organizações cujos membros não sejam exclusivamente trabalhadores rurais, mas que também os represente.

## **CONVENÇÃO 151**

### **Relações de trabalho na administração pública, 1978**

*Proteção dos empregados públicos que exercem direitos sindicais, proteção contra atos de ingerência da autoridade pública; negociação das condições de emprego pelos empregados públicos ou participação em sua determinação; garantias no que concerne à solução de conflitos.*

Em termos análogos aos da Convenção 98, esta Convenção prevê que os empregados públicos<sup>7</sup> devem gozar de proteção adequada contra todo ato discriminatório que restrinja a liberdade sindical.

As organizações de empregados públicos devem gozar de uma proteção adequada contra toda ingerência das autoridades públicas com relação a seus estatutos, funcionamento ou administração; e também devem desfrutar de completa independência com respeito a essas autoridades.

Os empregados públicos, do mesmo modo que os demais trabalhadores, devem gozar de direitos civis e políticos essenciais para o exercício normal da liberdade sindical, com reserva apenas das obrigações que sejam inerentes à sua condição e à natureza das funções exercidas.

Os representantes de organizações reconhecidas devem dispor de facilidades apropriadas que lhes permitam o desempenho rápido e eficaz de suas funções durante ou fora das horas de trabalho, sem que isto prejudique o funcionamento eficaz da administração ou serviço de que se trate<sup>8</sup>.

Caso necessário, devem ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais para estimular e incentivar a negociação das condições de emprego dos empregados públicos, ou quaisquer outros métodos graças aos quais os representantes destes possam participar de sua determinação. A solução dos conflitos deve ser buscada mediante a negociação entre as partes ou recorrendo a procedimentos independentes e imparciais (por exemplo a mediação, a conciliação e a arbitragem).

## **■ Proibição do trabalho forçado**

A ação internacional contra o trabalho forçado tem sido a consequência lógica e cronológica da luta contra a escravidão, que representou uma das primeiras atividades da comunidade internacional no setor humanitário e social.

A questão do trabalho forçado já foi objeto de duas convenções da OIT, a saber as Convenções n. 29 e n.105.

## **CONVENÇÃO 29**

### **Trabalho forçado, 1930**

*Supressão do trabalho forçado ou obrigatório.*

O compromisso fundamental que assumem os Estados é o da obrigação de suprimir, o mais rápido possível, o emprego do trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas.

A Convenção contém uma definição geral do que é trabalho forçado ou obrigatório, mas essa definição não se aplica, com reserva da observação de certas condições ou garantias, a cinco tipos de trabalho ou serviço obrigatório: o serviço militar obrigatório, certas obrigações cívicas, o trabalho exigido em virtude de uma condenação pronunciada por sentença judicial, o trabalho exigido em casos de força maior e os pequenos trabalhos realizados por membros de uma comunidade em benefício direto dessa coletividade<sup>9</sup>.

Todo trabalho forçado ou obrigatório exigido ilegalmente deve ser objeto de sanções penais eficazes.

<sup>7</sup> A expressão "empregado público" designa a todas as pessoas empregadas por autoridades públicas, com a reserva de que as leis e regulamentos nacionais (a legislação nacional) devem determinar até que ponto as garantias previstas na Convenção irão se aplicar às forças armadas, à polícia e aos empregados públicos de alto nível, ou que exerçam funções de alta confiança.

<sup>8</sup> O mesmo que em virtude da Convenção 135.

<sup>9</sup> . Em caso de necessidade conviria também remeter-se à Recomendação 136: Programas especiais para os jovens, 1970.

## CONVENÇÃO 105

### Abolição do trabalho forçado, 1957

*Abolição em todas as suas formas do trabalho forçado ou obrigatório imposto com determinados fins.*

Em virtude desta Convenção, cada Estado que a ratifica se obriga a suprimir e a não fazer uso de toda forma de trabalho forçado ou obrigatório nos cinco casos seguintes:

- ✓ como meio de coerção ou de educação políticas ou como castigo por ter ou expressar determinadas opiniões políticas, ou por manifestar oposição ideológica à ordem política, social ou econômica estabelecidas;
- ✓ como método de mobilização e utilização da mão de obra com finalidade de fomento econômico;
- ✓ como medida de disciplina no trabalho;
- ✓ como castigo por haver participado de greves;
- ✓ como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa .

### ■ Igualdade de oportunidades e de tratamento

Desde sua origem, o respeito da igualdade de oportunidades e de tratamento tem sido um dos objetivos essenciais da Organização Internacional do Trabalho. Em sua redação de 1919, a Constituição da OIT indicava que este princípio figura entre os que “são de importância particular e urgente” e que devem orientar a política da Organização Internacional e estabelecia que “as regras que em cada país sejam ditadas com respeito às condições de trabalho deverão assegurar um tratamento econômico equitativo a todos os operários que residam legalmente no referido país”.

A adoção em 1951 da Convenção (100) e da Recomendação (90) sobre a igualdade de remuneração constituiu um passo importante para a realização deste objetivo no setor de igualdade entre mulheres e homens.

A Convenção (111) e a Recomendação (111) de 1958 são os primeiros instrumentos adotados pela Conferência Internacional do Trabalho cujo objeto específico é a discriminação em matéria de emprego e de ocupação, em termos muito gerais.

Estes instrumentos tendem à aplicação, em todos os setores do trabalho, dos princípios gerais de igualdade, dignidade e liberdade proclamados na Declaração Universal dos Direitos Humanos e que receberam na IT e em nível internacional diversas formas de expressão e de consagração.

## CONVENÇÃO 100

### Igualdade de remuneração, 1951

*Remuneração igual para homens e mulheres por um trabalho de igual valor.*

Todo Estado que ratifica esta convenção deve promover a aplicação do princípio de igualdade de remuneração a todos os trabalhadores de sexo masculino ou feminino, por um trabalho de igual valor, e garantir a observância desse princípio na medida em que o permitam os métodos de fixação de taxas de remuneração em vigor.

A Convenção se aplica ao salário ou soldo ordinário, básico ou mínimo, e a qualquer outro emolumento pago, em dinheiro ou em espécie, pelo empregador para remunerar direta ou indiretamente ao trabalhador.

A expressão «igualdade de remuneração» por um trabalho de igual valor define a remuneração fixada sem discriminação fundada no sexo do trabalhador.

Para aplicar o princípio de igualdade de remuneração há que recorrer às leis ou regulamentos nacionais (a legislação nacional), a qualquer sistema de fixação de salários com base legal, à contratação coletiva ou a uma combinação desses meios. A Convenção preconiza a avaliação objetiva



dos distintos empregos, com base nos trabalhos que estes produzem, como um dos meios de facilitar a aplicação do princípio.

Os governos devem colaborar com as organizações de empregadores e de trabalhadores para aplicar as normas prescritas pela Convenção.

## **CONVENÇÃO 111**

### **Discriminação (emprego e ocupação), 1958**

*Promoção da igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e de ocupação.*

O objetivo fundamental de todo Estado que a ratifica deve ser o de formular e levar a cabo uma política nacional que promova a igualdade de oportunidades e de tratamento com o objetivo de eliminar toda discriminação em matéria de emprego e ocupação.

A discriminação definida pela Convenção é a que resulta de qualquer distinção, exclusão ou preferência, baseada em motivo de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social (ou em qualquer outro motivo especificado pelo Estado), e que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento. A Convenção se aplica tanto à admissão no emprego ou nas diversas ocupações como às condições de trabalho e acesso aos meios de formação profissional.

Todo Estado que ratifica se obriga a derrogar as disposições legislativas ou administrativas que sejam incompatíveis com a política de não discriminação, bem como a promulgar leis e promover programas educativos que visem à aceitação e cumprimento dessa política em cooperação com as organizações de empregadores e de trabalhadores. O Estado também se compromete a aplicar tal política no que concerne aos empregos e serviços submetidos ao controle direto de uma autoridade nacional.

## **CONVENÇÃO 156**

### **Trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981**

*Instauração da igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento no que diz respeito a trabalhadores de um ou outro sexo que tenham responsabilidades familiares.*

A Convenção se aplica aos trabalhadores e às trabalhadoras com responsabilidades com relação aos filhos que estão a seu cargo, ou de outros membros diretos de sua família, toda vez que essas responsabilidades limitem suas possibilidades de participação em atividades econômicas.

Cada Estado que ratificar deve incluir em sua política nacional o objetivo de permitir que os trabalhadores com responsabilidades familiares exerçam seu direito à livre escolha de empregos, sem serem objeto de discriminação e sem que se crie um conflito, na medida do possível, entre suas responsabilidades familiares e profissionais.

Com esse fim, devem ser adotadas medidas compatíveis com as condições e possibilidades nacionais para permitir a livre escolha de emprego por tais pessoas, levando em conta suas necessidades no que diz respeito às condições de emprego e a previdência social.

A Convenção prevê, em consequência, a adoção de medidas apropriadas no que se refere ao planejamento das comunidades locais ou regionais e ao desenvolvimento ou incentivo de serviços comunitários (como os de assistência à infância ou o de assistência familiar).

Além disso, a Convenção prescreve a promoção, mediante a informação e a educação públicas, de uma melhor compreensão do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamentos para trabalhadores de um de outro sexo, e dos problemas que enfrentam os que têm responsabilidades familiares. Prevê ainda medidas no campo da orientação e da formação profissionais.



A convenção estabelece que o fato de ter responsabilidades familiares não pode ser invocado como causa justificada para por fim à relação de trabalho.

## ■ Idade mínima de admissão ao emprego

### **CONVENÇÃO 138**

#### **Idade mínima, 1973**

*Abolição do trabalho infantil; fixação da idade mínima de admissão ao emprego ou ao trabalho, em um nível que não seja inferior à idade em que cessa o ensino obrigatório (normalmente aos quinze anos).*

Todo Estado que ratifica se compromete a aplicar uma política nacional que garanta a abolição efetiva do trabalho das crianças e eleve progressivamente a idade mínima de admissão ao emprego ou ao trabalho em um nível que torne possível o mais completo desenvolvimento físico e mental dos menores.

De conformidade com esta Convenção, a idade mínima a ser fixada não deve ser inferior à idade em que cessa a obrigação escolar, ou, em todo caso, aos quinze anos. Em países de insuficiente desenvolvimento econômico e educativo, esta idade pode ser fixada inicialmente em quatorze anos.

Com respeito a qualquer tipo de emprego ou trabalho cuja natureza ou condições de execução possa gerar perigos para a saúde, para a segurança ou para a moralidade dos menores, a idade mínima não deve ser inferior a dezoito anos. Pode ser dezoito anos se forem cumpridas determinadas condições<sup>10</sup>.

A Convenção autoriza a exclusão de categorias limitadas de empregos ou trabalhos que coloquem problemas de aplicação especiais e importantes<sup>11</sup>.

A Convenção não se aplica aos trabalhos efetuados por crianças ou adolescentes nas escolas de ensino geral, profissional ou técnico, ou em outras instituições de formação, nem tampouco, tratando-se de menores de quatorze anos ou mais, o trabalho em empresas, regulamentado pela autoridade competente, mediante consulta prévia das organizações profissionais interessadas, quando tal trabalho seja parte de cursos ou programas de ensino, formação ou orientação profissional reconhecidos.

A Convenção admite a possibilidade de que as leis e regulamentos nacionais (a legislação nacional) autorizem o emprego de menores de treze a quinze anos de idade (ou de quinze anos pelo menos, quando tais pessoas sigam submetidas ainda à obrigação escolar) em trabalhos leves<sup>12</sup>; neste caso, valem determinadas condições, aplicáveis a trabalhos de certa natureza.

A autoridade competente pode conceder permissões individuais, à guisa de exceção, por exemplo com a finalidade de que um menor possa tomar parte em representações artísticas.

É obrigatório consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas a respeito da fixação das idades mínimas prescritas em diversos casos, da determinação do campo de aplicação (quando este seja limitado) e da concessão de permissões individuais.

---

<sup>10</sup> Consulta prévia das organizações profissionais interessadas; plena garantia de condições sanitárias, de segurança e de moralidade a que estarão submetidos os adolescentes; obrigação de ter recebido instrução ou formação profissional adequada e específica no ramo de atividade de que se trate.

<sup>11</sup> Os países de desenvolvimento econômico e administrativo insuficientes podem limitar inicialmente o campo de aplicação da Convenção, restringindo-o pelo menos a: minas e canteiros; indústrias manufatureiras; construção; serviços de eletricidade, gás e água; saneamento; transportes, armazenamento e comunicações, e plantações e outras explorações agrícolas cuja produção seja principalmente comercial, com exclusão das empresas familiares ou de pequenas empresas que produzam para o mercado local e não empreguem regularmente trabalhadores assalariados.

<sup>12</sup> Em países cuja economia e meios educacionais estejam insuficientemente desenvolvidos, as idades mínimas iniciais serão, em tal caso, de doze a quatorze anos.

Esta Convenção revisa as dez convenções anteriores relativas à idade mínima<sup>13</sup>.

**NOTA:** É importante notar que a evolução recente da OIT no que se refere a normas relativas ao trabalho infantil. Em 1994, ano do 75º aniversário da Organização, logrou-se um consenso na Conferência sobre o fato de que "os princípios e valores fundamentais da Organização incluem o trabalho forçado, o trabalho infantil, a liberdade sindical e a discriminação". As diferentes ações adotadas recentemente pela Conferência, pelo Conselho de Administração e pelo Secretariado, no marco da campanha de promoção dos direitos humanos fundamentais se baseiam no reconhecimento de sete convenções fundamentais da OIT<sup>14</sup> conceito que, pela primeira vez, inclui a Convenção 138 sobre a idade mínima de admissão ao emprego e ao trabalho. Além disso, a 87ª Conferência aprovou em junho de 1999 uma nova Convenção (número 182) sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil.

---

<sup>13</sup> São as seguintes: Convenção sobre a idade mínima (indústria), 1919 (5); Convenção sobre a idade mínima (trabalho marítimo), 1920 (7); Convenção sobre a idade mínima (agricultura), 1921 (10); Convenção sobre a idade mínima (paióis e fornos), 1921 (num.15); Convenção sobre a idade mínima (trabalhos não industriais), 1932 (33); Convenção (revisada) sobre a idade mínima (trabalho marítimo), 1936 (58); Convenção (revisada) sobre a idade mínima (indústria), 1937 (59); Convenção (revisada) sobre a idade mínima (trabalhos não industriais), 1937 (60); Convenção sobre a idade mínima (pescadores), 1959 (112); Convenção sobre a idade mínima (trabalho subterrâneo), 1965 (123).

<sup>14</sup> C.29 sobre o trabalho forçado, C.87 sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização, C.98 sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, C.100 sobre igualdade de remuneração, C.105 sobre a abolição do trabalho forçado, C.111 sobre a discriminação (emprego e ocupação), C.138 sobre a idade mínima.

## 2. *Emprego*

A primeira preocupação de todo trabalhador sempre será, simplesmente, a de ter trabalho. Certas recomendações da OIT, adotadas imediatamente antes e depois da Segunda Guerra Mundial, já refletiam a opinião de que a melhor forma de responder a essa inquietude é promovendo uma política dinâmica de emprego. As principais normas sobre o emprego estão agrupadas nas categorias seguintes:

### ***Política de emprego:***

- ✓ Convenção 122: Política de emprego, 1964
- ✓ Convenção 168: Fomento do emprego e proteção contra o desemprego, 1988
- ✓ Recomendação 169: Política de emprego (disposições complementares), 1984
- ✓ Recomendação 136: Programas especiais para os jovens, 1970.

### ***Serviços de emprego e agências retribuídas de colocação:***

- ✓ Convenção 88: Serviço de emprego, 1948

### ***Orientação e formação profissionais:***

- ✓ Convenção 142: Desenvolvimento dos recursos humanos, 1975

### ***Readaptação e emprego de pessoas deficientes***

- ✓ Convenção 159: Readaptação profissional e emprego (pessoas deficientes), 1983

### ***Segurança no emprego:***

- ✓ Convenção 158: Término da relação de trabalho, 1982

## ■ **Política de emprego**

### **CONVENÇÃO NÚMERO 122**

#### **Política de emprego, 1964**

*Consecução do objetivo do pleno emprego, produtivo e livremente escolhido.*

A Convenção dispõe que todo Estado que a ratifique deverá formular e levar a cabo, como um objetivo de importância maior, uma política ativa destinada a fomentar o pleno emprego com a finalidade de estimular o crescimento e o desenvolvimento econômicos, elevar o nível de vida, satisfazer a demanda de mão de obra e resolver o problema do desemprego e do subemprego.

Tal política deve procurar que haja trabalho para todas as pessoas disponíveis que busquem emprego, que esse trabalho seja tão produtivo quanto possível, e que os postulantes poderão escolher livremente seus empregos. Ademais, cada trabalhador terá toda possibilidade de adquirir a formação necessária para ocupar um emprego que lhe convenha e de utilizar nesse emprego a formação e as faculdades que possua, sem ser objeto de discriminação.

A política de emprego deve levar em conta o nível e a etapa de desenvolvimento econômico do país de que se trate, assim como as relações entre os objetivos do emprego e os demais objetivos econômicos e sociais. Sua aplicação deve lograr-se mediante métodos apropriados às condições e práticas nacionais. Para lograr os objetivos previstos, cada Estado deve determinar e revisar com regularidade as medidas necessárias, e adotá-las como elementos inseparáveis de uma política econômica e social coordenada.

A Convenção dispõe a consulta aos representantes dos meios interessados, e especialmente dos empregadores e dos trabalhadores, em relação com a formulação e execução da política de emprego <sup>15</sup>

## **CONVENÇÃO 168**

### **Incentivo ao emprego e proteção contra o desemprego (1988)**

*Coordenação do regime de proteção contra o desemprego e a política de emprego.*

Esta Convenção preconiza que os Estados que a ratificam adotem medidas apropriadas para que as modalidades de indenização do desemprego contribuam para o fomento do pleno emprego produtivo e livremente escolhido.

A Convenção se divide em oito partes. Todo Estado Membro pode aceitar a norma em sua totalidade ou parcialmente.

As disposições detalhadas da Convenção destacam a obrigação do Estado garantir a igualdade de tratamento a todos os trabalhadores desocupados, prevê a possibilidade de adotar normas particulares para certas categorias de trabalhadores desfavorecidos, assim como a realização de acordos entre os Estados sobre as prestações de seguro desemprego.

As contingências cobertas pela Convenção são a perda de rendimentos devida a uma redução temporária da duração normal do trabalho e a redução de rendimentos por dificuldades econômicas ou motivos tecnológicos, estruturais ou análogos. Os trabalhadores a tempo parcial também estão cobertos pela Convenção.

A Convenção determina as pessoas que devem ser protegidas e os métodos de proteção das indenizações.

Com respeito a este último ponto as disposições da Convenção prevêem que as indenizações devem ser efetuadas em forma de pagamentos periódicos, e que os prazos de espera não deveriam exceder de dez dias.

No entanto, as indenizações podem ser negadas, entre outros motivos, quando o trabalhador tenha contribuído deliberadamente para sua demissão, ou não se ache em território nacional, ou tenha abandonado voluntariamente seu emprego, sem motivo legítimo.

Por outro lado, a Convenção sublinha o esforço que os Estados devem fazer para que os beneficiários das indenizações de desemprego e sua família sigam gozando de assistência médica nas condições prescritas em lei.

---

<sup>15</sup> A Convenção 122 foi complementada pela Recomendação sobre a política de emprego, 1964 (122) e, em 1984, pela Recomendação 169, cujas disposições detalhadas e precisas podem ser resumidas como segue:

- a) *Recomendação 122: Política de emprego, 1964: Depois de definir os objetivos da política de emprego, esta Recomendação fixa seus princípios gerais e considera que medidas gerais e seletivas convém adotar na aplicação de uma política de emprego. Seguidamente, se enunciam as medidas destinadas a resolver os problemas do emprego ligados ao subdesenvolvimento econômico, ou seja, a política de investimento e de ingressos, a promoção do emprego industrial e do emprego rural e a política de crescimento demográfico destinada a lograr um melhor equilíbrio entre a expansão das possibilidades de emprego e o aumento da oferta de mão de obra. A Recomendação abarca também a ação a que devem propender os empregadores e os trabalhadores, bem como suas respectivas organizações, e a ação internacional destinada a facilitar a consecução dos objetivos do emprego. Em um anexo se incluem numerosas sugestões acerca dos métodos de aplicação das diversas medidas empreendidas para tornar efetiva a política de emprego*
- b) *Recomendação 169: Política do emprego (disposições complementares), 1984: Ao examinar os princípios gerais da política do emprego, a Recomendação destaca que a promoção do pleno emprego, produtivo e livremente escolhido, deveria ser considerado como um meio para lograr a consecução prática do direito ao trabalho e constituir o objetivo prioritário das políticas econômicas e sociais nacionais e, se for o caso, dos planos destinados a satisfazer as necessidades essenciais da população. Esta Recomendação complementa a Recomendação de 1964 no que concerne às seguintes questões: emprego de jovens e de grupos e pessoas desfavorecidos; políticas tecnológicas; setor não estruturado da economia; pequenas empresas; políticas de desenvolvimento regional; programas de investimentos públicos e programas especiais de obras públicas. Ademais, levando em conta a crescente interdependência da economia mundial, a Recomendação sugere diversas medidas de cooperação econômica internacional e em matéria de migrações internacionais.*

*Eventualmente, consulte-se também a Recomendação 136: Programas especiais para os jovens, 1970, que deve ser examinada junto com a Convenção 29: Trabalho forçado, 1930 e a Convenção 105: Abolição do trabalho forçado, 1957.*

Com relação aos novos solicitantes de emprego, a Convenção estipula que podem se beneficiar igualmente de benefícios sociais.

Por último, devem ser previstas garantias jurídicas, administrativas e financeiras para lograr uma melhor aplicação da Convenção.

## ■ **Serviços de emprego e agências retribuídas de colocação.**

### **CONVENÇÃO 88**

#### **Serviço de emprego, 1948**

*Serviço de emprego público e gratuito.*

O Estado que ratifica deve manter ou garantir a manutenção de um serviço público e gratuito de emprego, responsável por organizar o mercado de emprego do melhor modo possível, como elemento inseparável de um programa nacional destinado a garantir e manter o pleno emprego e a desenvolver e utilizar os recursos da produção.

Em disposições detalhadas, a Convenção prevê a forma segundo a qual deve ser organizado o serviço de emprego e sua cooperação com outros organismos, de modo a garantir a eficácia da contratação e colocação de mão de obra.

Prescreve a cooperação de representantes dos empregadores e dos trabalhadores na organização e no funcionamento do serviço, sobretudo mediante a ação de comissões consultivas.

Define as atribuições do serviço de emprego (assistência na colocação de postulantes; ajuda em apoio à mobilidade profissional e geográfica da mão de obra; informação sobre o mercado de trabalho; colaboração com a administração encarregada do seguro e da assistência de desemprego, etc.) e as medidas que deve tomar. Destaca a importância de satisfazer adequadamente as necessidades especiais de certas categorias de trabalhadores.

Por último, a Convenção estabelece as normas relativa ao estatuto e às condições de emprego do pessoal do serviço de emprego (composto de funcionários públicos com garantias de independência e estabilidade).

## ■ **Orientação e formação profissionais**

### **CONVENÇÃO 142**

#### **Desenvolvimento de recursos humanos, 1975**

*Obrigação de adotar e aplicar políticas e programas de orientação e formação profissionais em estreita relação com o emprego*<sup>16</sup>.

A Convenção obriga os Estados que ratificam a adotar e colocar em prática políticas e programas completos e coordenados no campo da orientação e formação profissionais, e a estabelecer, em particular mediante os serviços públicos de emprego, uma estreita relação entre aqueles e os de emprego<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> Ver também a Convenção 140: Licença remunerada de estudos, 1974.

<sup>17</sup> Convém recordar, em caráter complementar, que a Recomendação sobre o desenvolvimento de recursos humanos, 1975 (150), contém disposições e pautas detalhadas acerca das características das políticas e programas de orientação e formação profissionais; os respectivos objetivos, normas e diretrizes da orientação profissional e da formação profissional (inclusive na empresa); a formação para o exercício de funções de direção gerência e supervisão ou para trabalhos por conta própria, os programas idealizados para determinadas zonas ou em proveito de ramos particulares de atividade econômica; os programas destinados a grupos especiais da população; a promoção da igualdade de oportunidades de formação para mulheres e homens; a adequação de programas destinados aos trabalhadores migrantes, a formação do pessoal especializado em orientação e formação profissionais; as atividades de pesquisa; os objetivos das administrações competentes e a colaboração de organismos representativos.

A Convenção define os critérios que devem levar em conta tais políticas e programas (necessidades e possibilidades de emprego; fase e nível de desenvolvimento econômico, social e cultural alcançados; outros objetivos de ordem econômica, social e cultural, etc.); os objetivos que deve perseguir (ao melhorar as aptidões individuais), os princípios aplicáveis (não discriminação), e as características dos sistemas de ensino que deve estabelecer e desenvolver.

## ■ Readaptação e emprego de pessoas deficientes

### CONVENÇÃO 159

#### **Readaptação profissional e emprego (pessoas deficientes), 1983**

*Garantia de um emprego adequado e da possibilidade de integração ou reintegração dos deficientes na sociedade.*

Em função das condições, prática e possibilidades nacionais, todo Estado que ratifica deve formular e aplicar uma política nacional sobre readaptação profissional e emprego de pessoas deficientes<sup>18</sup> e garantir que as medidas a respeito possam beneficiar aos deficientes de todas as categorias.

A Convenção dispõe sobre a obrigatoriedade de consulta às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, assim como daquelas que representam as pessoas deficientes, acerca da aplicação de tal política. Essa política deve estar baseada no princípio da igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes de um ou outro sexo, e os demais trabalhadores (sem excluir a possibilidade de que se tomem medidas positivas especiais em favor dos deficientes).

Os deficientes devem dispor de serviços de orientação, formação, colocação, emprego ou outras finalidades, bem adaptadas a suas necessidades. Tais serviços devem ser promovidos nas zonas rurais e nas comunidades afastadas. A convenção dispõe também medidas em favor do incentivo à formação e disponibilidade de assessores especializados<sup>19</sup>.

## ■ Segurança no emprego

### CONVENÇÃO 158

#### **Término da relação de trabalho, 1982**

*Proteção dos trabalhadores contra o término da relação de trabalho<sup>20</sup> sem causa justificada.*

#### **Métodos e campo de aplicação**

Com alcance muito amplo<sup>21</sup>, a Convenção dispõe que o Estado que a ratifica deve torná-la efetiva mediante leis e regulamentos nacionais (a legislação nacional), salvo quando sua aplicação esteja garantida por meio de contratos coletivos, laudos arbitrais ou sentenças judiciais, ou de qualquer outro modo conforme à prática nacional.

#### **Normas de aplicação geral**

A Convenção estabelece que é necessário justificar a demissão; não se pode por termo à relação de trabalho sem causa justificada. (capacidade ou conduta do trabalhador; necessidades de funcionamento

<sup>18</sup> A expressão «pessoa deficiente» define toda pessoa cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir profissionalmente estejam substancialmente reduzidas em função de uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente reconhecida.

<sup>19</sup> Para cotejar outras disposições detalhadas, ver a Recomendação sobre a adaptação e a readaptação profissionais dos deficientes, 1955 (99), e a Recomendação sobre a readaptação profissional e o emprego (pessoas deficientes), 1983 (168), que complementa a Convenção 159 e a Recomendação 99.

<sup>20</sup> Trata-se do término da relação de trabalho por iniciativa do empregador.

<sup>21</sup> A Convenção se aplica a todos os ramos de atividade econômica e a todas as pessoas empregadas, mas ao ratificar o Estado pode decidir certas exceções (contrato de duração determinada ou para realizar determinada tarefa; períodos de experiência; contratos ocasionais; categorias limitadas de pessoas empregadas, quando surgem problemas especiais de certa importância).

da empresa, estabelecimento ou serviço de que se trate). Enumera as razões que devem ser desconsideradas, pois não constituem causas justificadas (tais como a filiação a um sindicato ou a participação em atividades sindicais em certas horas; o fato de ser ou haver sido candidato ou representante dos trabalhadores; o fato de ter apresentado uma queixa ou entabulado um procedimento contra um empregador por supostas violações de leis ou regulamentos; a raça, a cor, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, as opiniões políticas, a ascendência nacional ou a origem social; a ausência do trabalho durante uma licença de maternidade, ou a ausência temporária do trabalho por motivo de enfermidade ou acidente)<sup>22</sup>.

A Convenção prescreve os procedimentos aplicáveis em caso de término da relação de trabalho ou de recurso contra a demissão. A fim de que o trabalhador não deva assumir unicamente por sua conta o ônus da prova de que seu contrato foi cancelado injustificadamente, prevê duas possibilidades (ou ambas de uma vez):

- a) a prova de que agiu com causa justificada incumbe ao empregador;
- b) a faculdade de decidir acerca da pertinência das causas invocadas incumbe ao organismo competente no assunto, depois de examinar as provas aportadas pelas partes de conformidade com a legislação e a prática nacionais.

A Convenção prevê um prazo de aviso prévio razoável ou uma indenização, a menos que o trabalhador envolvido seja culpado de uma falta grave<sup>23</sup>, além disso estabelece o direito a uma indenização através de serviços ou outros benefícios que protejam as receitas do trabalhador (por exemplo, do seguro desemprego, do regime de assistência aos desempregados ou de outra forma de seguridade social), admitindo a possibilidade de combinar a indenização com os benefícios.

Em caso de término da relação de trabalho por motivos inadmissíveis, a Convenção dispõe sobre o pagamento de uma indenização adequada toda vez que seja impossível anular a decisão ou conseguir a readmissão do trabalhador.

### **Término da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais, ou análogos**

A Convenção contém disposições complementares acerca da obrigação de todo empregador que preveja demissões por esses motivos de consultar oportunamente aos representantes dos trabalhadores interessados e de notificar a autoridade competente, o mais cedo possível, fornecendo a informação pertinente.

---

<sup>22</sup> A Recomendação sobre o término da relação de trabalho, 1982 (núm.166) acrescenta os seguintes motivos a aqueles que não constituem causa justificada em virtude da Convenção: a idade (sem prejuízo da legislação e da prática nacionais com relação à aposentadoria), o serviço militar obrigatório ou o cumprimento de outras obrigações cívicas.

<sup>23</sup> De tal índole que não seja razoável pedir ao empregador que siga empregando o trabalhador culpado dessa falta durante o período de aviso prévio.



### 3. Política social

Em 1947, a Conferência adotou a Convenção (82) sobre a política social nos territórios não metropolitanos, que foi revisada posteriormente por outra, a Convenção 117, relativa às normas e objetivos básicos da política social. Estas Convenções não apenas estabelecem o princípio de que toda política deverá considerar em primeiro lugar o bem estar e o desenvolvimento da população, como também contém uma série de normas básicas referentes, por exemplo, ao valor dos salários, à sua proteção, à não discriminação, à idade mínima de admissão ao trabalho, e ao ensino.

Em 1966 adotou-se outro texto de ordem geral: a Recomendação 127, sobre o papel das cooperativas no progresso econômico e social dos países em desenvolvimento, indicando os objetivos da política que deve ser seguida em favor das cooperativas e os métodos para aplicar essa política.

#### **CONVENÇÃO 117**

##### **Política social (normas e objetivos básicos), 1962**

*Toda política deverá buscar em primeiro lugar o bem estar e o desenvolvimento da população, e a estimular suas próprias aspirações para atingir o progresso social.*

Nos marcos do princípio enunciado anteriormente, a Convenção trata, respectivamente, da melhoria do nível de vida, dos trabalhadores migrantes, da remuneração dos trabalhadores, da não discriminação, da educação e da formação profissional.

Melhorar o nível de vida deverá ser considerado como o objetivo principal dos planos de desenvolvimento econômico. Deverá ser feito o possível para evitar o deslocamento da vida familiar e de todas as demais células sociais tradicionais, mediante o estudo dos movimentos migratórios, o fomento do urbanismo e a prevenção e eliminação da aglomeração excessiva nas zonas urbanas (particularmente através da melhoria das condições de vida nas zonas rurais e o estabelecimento de indústrias apropriadas nas regiões em que haja mão de obra suficiente). A eliminação das causas de endividamento permanente, o controle da alienação do uso da terra (mediante a aplicação de uma legislação adequada) e a promoção das cooperativas figuram entre as medidas práticas que devem ser levadas em consideração.

As condições de trabalho dos trabalhadores migrantes deverão levar em conta suas necessidades familiares normais. Deve-se estimular a transferência de parte dos salários e economias dos trabalhadores, da região onde estão empregados para a região de onde procedam, inclusive mediante acordos entre os países interessados. Deve-se ter em conta o aumento do custo de vida que resulte em mudança de residência.

A fixação de salários mínimos por meio de contratos coletivos negociados livremente entre sindicatos e empregadores, ou suas organizações, deve ser estimulada. Se isto não for possível, os níveis de salários mínimos serão determinados em consulta com os representantes do empregadores e dos trabalhadores, entre os quais figuram representantes de suas respectivas organizações, se existirem.

Normalmente, os salários deverão ser pagos apenas em moeda de curso legal, regular e diretamente ao trabalhador; a quantia máxima dos adiantamentos será regulada e se assegurará uma proteção contra a usura.

A legislação e os contratos de trabalho, a admissão aos empregos, tanto públicos como privados, os níveis de salários, etc., deverão suprimir toda discriminação entre trabalhadores. As medidas adotadas a este respeito não causarão diminuição alguma à proteção da maternidade.

Deverão ser estabelecidas disposições adequadas, sempre que as condições locais assim o permitam, para desenvolver progressivamente um amplo sistema de educação, formação profissional e aprendizagem que tenha por objeto lograr a preparação eficaz de menores de um ou outro sexo para qualquer emprego útil. A legislação nacional prescreverá a idade em que terminará o ensino escolar

obrigatório, assim como a idade mínima para o emprego e as condições de trabalho. Dever-se-á proibir o emprego de crianças em idade escolar, durante as horas de aula. A fim de obter uma produtividade elevada se deverá ensinar novas técnicas de produção, quando for adequado. As autoridades competentes consultarão as organizações de empregadores e de trabalhadores para a organização desta formação profissional.

## **RECOMENDAÇÃO 127**

### **Cooperativas (países em vias de desenvolvimento), 1966<sup>24</sup>**

Esta Recomendação propõe objetivos para as políticas nacionais em matéria de promoção do estabelecimento e expansão das cooperativas a través de uma legislação adequada, da educação e da formação, assim como de ajuda financeira e administrativa.

Sugere, igualmente, medidas concernentes ao controle e órgãos de aplicação da política sobre cooperativas.

Esta Recomendação se aplica a toda classe de cooperativas, tais como as seguintes:

- cooperativas de consumo;
- cooperativas para o melhoramento das terras;
- cooperativas agrícolas de produção e de transformação;
- cooperativas rurais de aprovisionamento;
- cooperativas agrícolas de venda de produtos;
- cooperativas de pescadores;
- cooperativas de serviços;
- cooperativas de artesãos;
- cooperativas de trabalho;
- cooperativas operárias de produção;
- cooperativas de poupança e de crédito mútuo e bancos cooperativos;
- cooperativas de habitação;
- cooperativas de transporte;
- cooperativas de seguros;
- cooperativas sanitárias.

O estabelecimento e a expansão das cooperativas deveriam ser considerados como um dos fatores importantes do desenvolvimento econômico, social e cultural, assim como da promoção humana, nos países em vias de desenvolvimento.

A Recomendação contém disposições detalhadas sobre as matérias enumeradas no primeiro parágrafo destas breves notas, assim como sobre cooperação internacional e sobre certos problemas particulares.

---

<sup>24</sup> Sobre esta importante matéria existe apenas uma recomendação, na ausência de uma Convenção específica. Em junho de 2001 o tema volta a ser discutido pela Conferência Internacional do Trabalho.

## 4. Administração do trabalho

Para garantir a boa aplicação da legislação trabalhista e da política social, resulta indispensável que em cada país exista uma administração competente e eficaz, especializada em tal matéria. Em geral, o Ministério do Trabalho constitui o vínculo indispensável entre a OIT e a administração do Estado interessado. Seus funcionários são os que participam dos trabalhos preparatórios e das negociações que precedem a adoção das normas pela Conferência Internacional do Trabalho. Em seguida, é a administração do trabalho que inicia os procedimentos de submissão dos instrumentos adotados pela OIT às autoridades nacionais competentes e da ratificação eventual e a que, em todo caso, adapta, no projeto e na aplicação da legislação e da regulamentação nacionais, os princípios e as disposições contidas nas normas internacionais.

Em 1978, a Conferência adotou uma Convenção (n.150) sobre funções e organização da administração do trabalho.

A Convenção 150 fixa normas para a criação de uma administração do trabalho coordenada de maneira adequada com funções e responsabilidades claramente definidas e que abarcam a elaboração e aplicação da legislação trabalhista, a política de emprego, a melhoria das condições de trabalho, assim como os serviços às organizações de empregadores e de trabalhadores. A Convenção é completada pela Recomendação 158, também adotada em 1978.

As principais normas sobre o assunto se agrupam nas seguintes categorias:

### ***Norma geral***

- ✓ Convenção 150: Administração do trabalho, 1978

### ***Inspeção do trabalho***

- ✓ Convenção 81: Inspeção do trabalho, 1947.
- ✓ Convenção 129: Inspeção do trabalho (agricultura), 1969.

### ***Estatísticas***

- ✓ Convenção 160: Estatísticas do trabalho, 1985.

### ***Consulta tripartite***

- ✓ Convenção 144: Consulta tripartite (normas internacionais do trabalho), 1976.
- ✓ Recomendação 152: Consultas tripartites relacionadas com as atividades da Organização Internacional do Trabalho, 1976.

## ■ Norma geral

### **CONVENÇÃO 150**

#### **Administração do trabalho, 1978**

*Organização e funcionamento eficazes das atividades da administração pública em matéria de política nacional do trabalho, em consulta, cooperação e negociação com as organizações ou pessoas representativas dos empregadores e dos trabalhadores.*

Todo Estado que ratifica deve organizar e fazer funcionar eficazmente um sistema de administração do trabalho cujas funções e responsabilidades estejam adequadamente coordenadas. Com esse fim, deve garantir a consulta, a cooperação e a negociação com as organizações de empregadores e de trabalhadores<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup> Ver também, se conveniente, a Recomendação sobre a consulta (ramos de atividade econômica e âmbito nacional), 1960 (n. 113).

A Convenção enumera as funções dos organismos encarregados da administração do trabalho (preparação, administração, coordenação, controle e revisão da política nacional do trabalho; preparação e aplicação de leis e regulamentos; participação na formulação e outras etapas da política nacional de emprego; exames e propostas relativos às condições de trabalho, de emprego e de vida profissional; serviços e assessoramento à disposição dos empregadores e dos trabalhadores e de suas organizações; representação do Estado no que concerne à política nacional em matéria de questões internacionais do trabalho, etc.).

A Convenção estabelece que o pessoal do sistema de administração do trabalho deve estar integrado por pessoas devidamente qualificadas e independentes de toda ingerência externa indevida. Esse pessoal deve gozar do estatuto, dos meios materiais e dos recursos financeiros necessários para o eficaz desempenho de suas funções.

A Convenção preconiza a extensão dos serviços da administração do trabalho a aqueles trabalhadores que, juridicamente, não sejam considerados como assalariados em situação de emprego.

## ■ Inspeção do trabalho

### **CONVENÇÃO 81:** **Inspeção do trabalho, 1947**

e

### **CONVENÇÃO 129:** **Inspeção do trabalho (agricultura), 1969**

*Garantia, mediante a inspeção regular dos locais de trabalho, do cumprimento das disposições legais em matéria trabalhista.*

A Convenção n.81 prevê um sistema de inspeção do trabalho encarregado de velar pelo cumprimento das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício de sua profissão; este sistema deve ser aplicado aos estabelecimentos industriais<sup>26</sup> e os Estados devem aplicá-lo também aos estabelecimentos comerciais se não optaram por excluí-los de sua aceitação da Convenção.

A Convenção contém disposições relativas à organização e funcionamento dos serviços de inspeção: responsabilidade de uma autoridade central; cooperação com outros serviços, tanto públicos como privados, e com os empregadores e os trabalhadores e suas organizações respectivas; contratação de pessoal qualificado em número suficiente, em igualdade de condições para um e outro sexo; estatuto independente e estabilidade no emprego; locais e transporte; inspeção freqüente e esmerada dos estabelecimentos; publicação de relatórios anuais com estatísticas.

A Convenção define o papel dos inspetores do trabalho: (velar pelo cumprimento de leis e regulamentos; assessorar aos empregadores e aos trabalhadores, e proporcionar informações sobre deficiências e abusos às autoridades) e as faculdades a eles conferidas:

- ✓ estão autorizados a entrar livremente em todos estabelecimentos sujeitos a inspeção; a proceder livremente a exames e pesquisas, e em particular a interrogar pessoas, examinar a documentação, tomar ou tirar amostras de substâncias ou materiais;
- ✓ a tomar medidas a fim de que se eliminem os defeitos observados e, com caráter discricionário, a decidir se convém formular advertências ou dar conselhos quando não iniciam ou recomendam um procedimento por via administrativa ou judicial.

Em contrapartida aos inspetores:

---

<sup>26</sup> A Convenção permite a exclusão das empresas mineiras e de transporte.

- ✓ está proibido ter qualquer interesse direto ou indireto nas empresas sob sua vigilância e eles estão obrigados a não revelar os segredos comerciais ou de fabricação (sem omitir os métodos de produção) que conheçam e a manter em confidencialidade absoluta a fonte de qualquer queixa levada ao seu conhecimento.

A Convenção 129 se aplica às empresas agrícolas que ocupem trabalhadores assalariados ou aprendizes e, quando assim o decidam os Estados que ratificam, arrendatários, parceiros e outras categorias análogas, membros de cooperativas e membros da família do produtor agrícola. No que concerne à organização, as funções e o pessoal do sistema de inspeção, assim como no relativo aos deveres, faculdades e obrigações dos inspetores, as disposições da Convenção 129 se fundamentam em grande parte naquelas contidas na Convenção 81.

A Convenção 129 contém certas inovações, levando em conta as características especiais do setor agrícola e a experiência adquirida durante a aplicação da Convenção 81. Tratam-se de disposições mais flexíveis em relação com: a organização e estrutura dos serviços de inspeção; a atribuição aos inspetores de funções de assessoramento ou de controle a respeito do cumprimento das disposições legais sobre condições de vida dos trabalhadores e de suas famílias; a inclusão no sistema de inspeção agrícola de agentes ou representantes de organizações profissionais, e a delegação de certas funções de inspeção no nível regional ou local a outros serviços ou instituições públicas competentes.

## ■ Estatísticas

### **CONVENÇÃO 160** **Estatísticas do trabalho, 1985<sup>27</sup>**

*Coleta, compilação e publicação regulares de séries contínuas de estatísticas do trabalho.*

Todo Estado que ratifica se compromete a recolher, compilar e publicar regularmente estatísticas do trabalho.

Os campos cobertos por estas estatísticas devem ser ampliados de modo que abarquem progressivamente as seguintes matérias:

- ✓ população economicamente ativa, emprego, desemprego e subemprego visíveis;
- ✓ estrutura e distribuição da população economicamente ativa;
- ✓ rendimentos médios, duração média normal do trabalho e níveis de salários;
- ✓ estrutura e distribuição dos salários;
- ✓ custo da mão de obra;
- ✓ índices de preços do consumo;
- ✓ gastos e ingressos dos lares ou famílias;
- ✓ lesões e enfermidades profissionais;
- ✓ conflitos no trabalho.

Em distintas disposições<sup>28</sup> de caráter técnico se especificam as obrigações contraídas com respeito a cada uma dessas questões; de modo que cada Estado pode assumi-las gradualmente e com muita flexibilidade.

Também está prevista uma estreita colaboração dos serviços nacionais competentes com a OIT e as organizações profissionais nacionais.

## ■ Consulta tripartite

### **CONVENÇÃO 144**

---

<sup>27</sup> Esta Convenção revisa a Convenção sobre estatísticas de salários e horas de trabalho, 1938 (63)

<sup>28</sup> Complementadas com critérios técnicos mais precisos pelas disposições da Recomendação sobre estatísticas do trabalho, 1985 (n170).

## **Consulta tripartite (Normas Internacionais do Trabalho), 1976**

*Consultas efetivas entre representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores acerca da preparação e aplicação das normas internacionais do trabalho.*

De conformidade com esta Convenção, todo Estado que ratifica se compromete a por em prática procedimentos efetivos de consulta entre os representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores sobre:

- ✓ as respostas dos governos aos questionários relativos aos pontos incluídos na ordem do dia da Conferência Internacional do Trabalho e os comentários dos governos sobre os projetos de texto que deva discutir a Conferência;
- ✓ as propostas que sejam apresentadas à autoridade ou autoridades competentes relacionadas com a submissão das Convenções e Recomendações, de conformidade com o artigo 19 da Constituição da OIT;
- ✓ reexame a intervalos apropriados da ratificação eventual de convenções não ratificadas e a aplicação de recomendações que não tenham sido aplicadas anteriormente;
- ✓ as questões que sejam colocadas pelas memórias sobre convenções ratificadas, requeridas em virtude do artigo 22 da Constituição da OIT;
- ✓ as propostas de denúncia de convenções ratificadas.

A Convenção estabelece que a natureza e a forma dos procedimentos de consulta devem ser determinados de acordo com a prática nacional, depois de haver consultado as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, quando estas existam.

As referidas organizações elegerão livremente seus representantes, que participarão em pé de igualdade em todo organismo em que sejam efetuadas as consultas.

As consultas devem ser celebradas a intervalos apropriados e pelo menos uma vez ao ano.

A autoridade competente poderá apresentar um relatório anual sobre o funcionamento dos procedimentos de consulta<sup>29</sup>.

## **RECOMENDAÇÃO 152**

### **Consultas tripartites relacionadas com as atividades da OIT, 1976**

De modo a complementar este resumo, convém recordar que a *Recomendação sobre a consulta tripartite (atividades da Organização Internacional do Trabalho), 1976 (n.152)*, recolhe todas as disposições da Convenção e agrega que deveriam ser organizadas consultas sobre a elaboração e a colocação em prática de medidas legislativas ou de outro tipo para tornar efetivas as convenções e recomendações internacionais do trabalho, e sobre as questões que possam apresentar as memórias exigidas em virtude do artigo 19 da Constituição da OIT. Em geral, as consultas deveriam guardar relação com todas as questões de competência da OIT, e em particular a participação das organizações de trabalhadores e de empregadores na preparação, colocação em prática e avaliação de atividades de cooperação técnica em que participe a OIT. Prevê ainda a extensão destes procedimentos, mediante consulta prévia às organizações representativas.

---

<sup>29</sup> A Recomendação prevê a possibilidade de estender as consultas, depois de recolher a opinião das organizações profissionais representativas, de modo que incluam a preparação, colocação em prática e avaliação de atividades de cooperação técnica em que participe a OIT, das medidas que devam ser tomadas com respeito às resoluções e conclusões adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho e outras reuniões convocadas pela OIT, além das medidas destinadas a conseguir uma melhor compreensão e conhecimento das atividades da OIT. Na Recomendação se incluem algumas sugestões com relação aos órgãos e procedimentos de consulta



## 5. Relações profissionais

As normas fundamentais que regem as relações profissionais, a saber as convenções relativas à liberdade sindical já foram examinadas no parágrafo correspondente a esse tema. Mas foram adotados outros instrumentos relativos a diversos aspectos vinculados com as relações de trabalho, a saber:

*Negociação e contratos coletivos, conciliação e arbitragem voluntários, consulta e colaboração*

- Convenção 154: Negociação coletiva, 1981
- Recomendação 91: Contratos coletivos, 1951
- Recomendação 92: Conciliação e arbitragem voluntários, 1951
- Recomendação 94: Consulta e colaboração no âmbito da empresa, 1952
- Recomendação 113: Consulta e colaboração nos ramos de atividade econômica e em âmbito nacional, 1960

*Término da relação de trabalho*

- Convenção 158 e recomendação 166: Término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, 1982 (ver a seção sobre o emprego)

*Comunicações dentro da empresa, exame de reclamações*

- Recomendação 129: Comunicações dentro da empresa, 1967
- Recomendação 130: Exame de reclamações, 1967

### CONVENÇÃO 154

#### Negociação coletiva, 1981<sup>30</sup>

*Promoção da negociação coletiva por decisão livre e voluntária.*

Depois de definir a expressão «negociação coletiva»<sup>31</sup> e indicar que a Convenção se aplica a todos os ramos de atividade econômica<sup>32</sup>, este instrumento dispõe que se deverão adotar medidas adequadas às condições nacionais para promover a negociação coletiva.

A Convenção define os propósitos de tais medidas e estipula que as disposições do instrumento não devem ser obstáculo ao funcionamento de sistemas de relações de trabalho nos quais a negociação coletiva aconteça nos marcos de mecanismos ou de instituições de conciliação ou de arbitragem, ou ambos ao mesmo tempo, nos que as partes na negociação coletiva participem voluntariamente. Em uma de suas disposições, prevê-se que as medidas de incentivo deverão ser objeto de consultas prévias entre as autoridades públicas e as organizações de empregadores e de trabalhadores.

Por outro lado, a Convenção estipula que essas medidas não devem ser concebidas nem aplicadas de modo que obstaculizem a liberdade de negociação coletiva.

<sup>30</sup> A Recomendação sobre a negociação coletiva, 1981 (163), contém disposições complementares. Para tomar conhecimento de outras normas pertinentes, ver também a Recomendação sobre os contratos coletivos, 1951 (91), e a Recomendação sobre a conciliação e a arbitragem voluntários, 1951 (92).

<sup>31</sup> Compreende todas as negociações que acontecem entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, por uma parte, e uma organização ou várias organizações de trabalhadores, por outra, com o fim de:

a) fixar as condições de trabalho e emprego;

b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores,

c) e/ou regular as relações entre empregadores ou suas organizações e uma organização ou várias organizações de trabalhadores. Estes objetivos podem ser perseguidos todos de uma vez, mas também pode-se optar por qualquer um deles separadamente. A negociação coletiva, tal como a define a Convenção, pode estender-se a aquelas em que sejam parte os representantes dos trabalhadores, na medida que esteja reconhecida a existência de tais representantes (ver a Convenção sobre os representantes dos trabalhadores, 1971 (135)).

<sup>32</sup> Podem ser excluídas da aplicação da Convenção as forças armadas e a polícia; por outro lado, a Convenção prevê a possibilidade de que se fixem modalidades particulares de aplicação no que se refere à administração pública



As disposições da Convenção devem ser aplicadas mediante leis e regulamentos nacionais (a legislação nacional) na medida em que não se apliquem por meio de contratos coletivos, laudos arbitrais ou qualquer outro meio conforme a prática nacional.

Em matéria de relações de trabalho, convém recordar os temas da consulta, das comunicações e os mecanismos de exame das reclamações.

### **RECOMENDAÇÃO NÚM.94**

#### **Colaboração no âmbito da empresa, 1952**

*Recomendação sobre a colaboração no âmbito da empresa, 1952 (94).* Propõe-se a incentivar, entre empregadores e trabalhadores no âmbito da empresa, a consulta e a colaboração sobre questões de interesse comum diferentes das que são examinadas pelos organismos de negociação coletiva ou pelos encarregados de determinar as condições de emprego. Preconiza que a consulta e a colaboração sejam facilitadas mediante acordos voluntários entre as partes ou promovidas por uma legislação que estabeleça organismos de consulta e colaboração; indica que ambos métodos podem ser aplicados ao mesmo tempo.

### **RECOMENDAÇÃO 113**

#### **Consulta (ramos de atividade econômica e âmbito nacional), 1960**

*Recomendação sobre a consulta (ramos de atividade econômica e âmbito nacional), 1960 (n. 113).* Preconiza a adoção de medidas para promover a consulta e a colaboração entre as autoridades públicas e as organizações de empregadores e de trabalhadores<sup>33</sup> - assim como entre essas organizações unicamente - em distintos ramos de atividade econômica e, também, no âmbito nacional. Propõe como objetivo geral o incentivo à compensação mútua e às boas relações entre as três partes com a finalidade de desenvolver a economia em seu conjunto ou alguns de seus ramos, de melhorar as condições de trabalho e de elevar o nível de vida. Neste sentido, indica que a consulta e a colaboração das organizações de empregadores e de trabalhadores com as autoridades públicas deveriam servir para recolher opiniões, assessoramento e assistência sobre questões como a elaboração e aplicação de planos de desenvolvimento econômico e social de leis relativas a seus interesses. A Recomendação dispõe que a consulta e a colaboração podem surgir de medidas voluntárias adotadas pelas organizações profissionais entre si, de medidas tomadas pelas autoridades públicas que sirvam de estímulo a aquelas, de medidas adotadas por via legislativa, ou de qualquer combinação destes métodos, com a condição de que não prejudique nem a liberdade sindical nem os direitos de cada tipo de organização profissional, incluído o direito à negociação coletiva; tampouco devem ser aplicados de forma discriminatória contra as organizações profissionais ou entre elas.

### **RECOMENDAÇÃO 129**

#### **Comunicações dentro da empresa, 1967**

*Recomendação sobre as comunicações dentro da empresa, 1967 (129).* Suas disposições definem os elementos de uma política de comunicações entre a direção das empresas e os trabalhadores. Destaca os interesses compartilhados por empregadores e trabalhadores, bem como os de suas respectivas organizações, no sentido de que reine em cada empresa um clima de compreensão e confiança mútuas, e sugere os meios para consegui-lo mediante uma política de comunicações eficaz. Preconiza a rápida difusão e intercâmbio de informações completas e tão objetivas o quanto possível sobre uma série de questões, enumeradas em detalhe, relativas a diversos aspectos da vida da empresa e às condições sociais dos trabalhadores.

### **RECOMENDAÇÃO 130**

#### **Exame de reclamações, 1967**

---

<sup>33</sup> Ver a Convenção sobre a administração do trabalho (n. 150), 1978.

*Recomendação sobre o exame de reclamações, 1967 (130).*

As disposições deste instrumento podem ser aplicadas por meio de leis e regulamentos (a legislação nacional), contratos coletivos, regulamentos de empresa, laudos arbitrais ou de qualquer outra forma apropriada. De conformidade com a Recomendação, todo trabalhador que julgue ter motivos para apresentar uma reclamação (individual ou coletiva) tem direito a apresentá-la e a que seja examinada. As demais disposições se referem aos diversos princípios e procedimentos aplicáveis com esse fim.

## 6. Condições de trabalho

As normas sobre as condições gerais de trabalho e sobre a segurança e a saúde no trabalho são, em absoluto, as mais numerosas (aproximadamente 40 por cento do total de instrumentos adotados pela Conferência Internacional do Trabalho) já que, por sua natureza, são mais técnicas e precisas. Guardam relação com questões que determinam a vida dos trabalhadores na empresa.

As principais normas sobre as condições de trabalho podem ser agrupadas nas seguintes categorias:

### a) Salários

#### *Métodos para a fixação de salários mínimos*

- Convenção (26) sobre os métodos para a fixação de salários mínimos, 1928.
- Convenção (99) sobre os métodos para a fixação de salários mínimos (agricultura), 1951.
- Convenção (131) e recomendação (135) sobre os métodos para a fixação de salários mínimos, 1970.

#### *Cláusulas de trabalho (contratos celebrados por autoridades públicas)*

- Convenção (94) e recomendação (84) sobre as cláusulas de trabalho (contratos celebrados por autoridades públicas), 1949.

#### *Proteção do salário*

- Convenção (95) e recomendação (85) sobre a proteção do salário, 1949.
- Convenção (173) e recomendação (180) sobre a proteção dos créditos trabalhistas em caso de insolvência do empregador, 1992.

### b) Condições gerais do emprego

#### *Horas de Trabalho*

- Convenção (1) sobre as horas de trabalho (indústria), 1919.
- Convenção (30) sobre as horas de trabalho (comércio e escritórios), 1930.
- Convenção (47) sobre as quarenta horas, 1935.
- Recomendação (116) sobre a redução da duração do trabalho, 1962.
- Convenção (67) sobre as horas de trabalho e o descanso (transporte por rodovias), 1939.
- Convenção (153) e recomendação (161) sobre duração do trabalho e períodos de descanso (transporte por rodovias), 1979.

#### *Trabalho a tempo parcial*

- Convenção (175) e recomendação (182) sobre o trabalho a tempo parcial, 1994.

#### *Trabalho noturno*

- Convenção (171) e recomendação (178) sobre o trabalho noturno, 1990.

(As normas sobre o trabalho noturno estabelecidas para a proteção das mulheres e das crianças ou adolescentes serão expostas mais adiante).

#### *Trabalho a domicílio*

- Convenção (177) e recomendação (184) sobre o trabalho a domicílio, 1996.

#### *Descanso Semanal*

- Convenção (14) sobre o descanso semanal (indústria), 1921.
- Convenção (106) e recomendação (103) sobre o descanso semanal (comércio e escritórios), 1957.

#### *Férias remuneradas*

- Convenção (132) sobre as férias anuais remuneradas (revisada), 1970.
- Convenção (140) e recomendação (148) sobre a licença remunerada de estudos, 1974.

### **c) Segurança e saúde no trabalho**

#### *Disposições Gerais*

- Recomendação (31) sobre a prevenção dos acidentes de trabalho, 1929.
- Recomendação (97) sobre a proteção da saúde dos trabalhadores, 1953.
- Convenção (155) e recomendação (164) sobre segurança e saúde dos trabalhadores, 1981.
- Convenção (161) e recomendação (171) sobre os serviços de saúde no trabalho, 1985.
- Convenção (174) e recomendação (181) sobre a prevenção de acidentes industriais maiores, 1993.
- Convenção (176) e recomendação (183) sobre segurança e saúde nas minas, 1995.

#### *Proteção contra riscos específicos*

##### *Substâncias e agentes tóxicos*

- Recomendação (3) sobre a prevenção do carbúnculo, 1919.
- Recomendação (4) sobre o saturnismo (mulheres e crianças), 1919.
- Convenção (13) sobre a cerusita (pintura), 1921.
- Convenção (115) e recomendação (114) sobre a proteção contra as radiações, 1960.
- Convenção (136) e recomendação (144) sobre o benzeno, 1971.
- Convenção (139) e recomendação (147) sobre o câncer profissional, 1974.
- Convenção (162) e recomendação (172) sobre o amianto, 1986.
- Convenção (170) e recomendação (177) sobre os produtos químicos, 1990.

##### *Maquinaria*

- Convenção (119) e recomendação (118) sobre a proteção da maquinaria, 1983.

##### *Peso máximo*

- Convenção (127) e recomendação (128) sobre o peso máximo, 1967.

##### *Contaminação do ar, ruído e vibrações*

- Convenção (148) e recomendação (156) sobre o meio ambiente de trabalho (contaminação do ar, ruído e vibrações), 1977.

##### *Proteção em determinados ramos de atividade*

###### *Construção*

- Convenção (62) e recomendação (53) sobre as prescrições de segurança (edificações), 1937.
- Convenção (167) e recomendação (175) sobre segurança e saúde na construção, 1988

###### *Comércio e escritórios*

- Convenção (120) e recomendação (120) sobre a higiene (comércio e escritórios), 1964.

###### *Trabalho portuário*

- Convenção (27) sobre a indicação do peso nos fardos transportados por barco, 1929.
- Convenção (32) sobre a proteção dos estivadores contra os acidentes (revisada), 1932.
- Convenção (152) e recomendação (160) sobre segurança e higiene nos trabalhos portuários, 1979.

### **d) Serviços sociais, moradia e tempo livre**

- Recomendação (102) sobre os serviços sociais, 1956.
- Recomendação (115) sobre a moradia dos trabalhadores, 1961.
- Recomendação (21) sobre a utilização do tempo livre, 1924.

## ■ Salários

### *Método para a fixação dos salários*

#### **CONVENÇÃO 131**

##### **Fixação de salários mínimos, 1970**

*Proteção dos trabalhadores contra remunerações indevidamente baixas.*

Ao ratificar esta Convenção, o Estado fica obrigado a estabelecer um sistema de salários mínimos que proteja a todos os grupos de assalariados cujas condições de emprego justifiquem a aplicação desse sistema<sup>34</sup>. Os referidos grupos serão determinados em acordo ou consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas (sempre que estas existam).

Ao determinar o nível dos salários mínimos deve-se tomar em conta, na medida do possível e apropriado, as necessidades dos trabalhadores e de suas famílias e os fatores econômicos (incluídas as exigências de desenvolvimento econômico e a política de emprego).

Para fixar e ajustar os salários mínimos devem ser estabelecidos e mantidos mecanismos adaptados às condições e necessidades nacionais.

É obrigatório consultar as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas e, quando estas não existam, aos representantes de ambas as partes acerca do estabelecimento, aplicação e modificação dos mecanismos e métodos de fixação de salários. Nos casos apropriados, também devem participar diretamente na sua aplicação, em pé de igualdade; a participação de outras pessoas de reconhecida competência pode ser decidida em determinadas condições.

Os especialistas podem participar, mediante certas condições.

Os salários mínimos tem força de lei, são irredutíveis e seus infratores estão sujeitos a sanções apropriadas.

Devem ser adotadas medidas apropriadas, como um sistema de inspeção adequado, complementadas por outras medidas necessárias, para garantir a aplicação efetiva das disposições em matéria de salários mínimos<sup>35</sup>.

### *Cláusulas de trabalho (contratos celebrados pelas autoridades públicas)*

#### **CONVENÇÃO 94**

##### **Cláusulas de trabalho (contratos celebrados pelas autoridades públicas), 1949**

*Garantir normas de trabalho equitativas nos contratos celebrados pelas autoridades públicas.*

A Convenção se aplica a todos os contratos que envolvam gastos públicos celebrados por uma autoridade pública central<sup>36</sup> com outra parte contratante que empregue trabalhadores na construção, transformação, reparação ou demolição de obras públicas, a fabricação, montagem, manipulação ou transporte de materiais, apetrechos e utensílios, ou a execução ou fornecimento de serviços.

---

<sup>34</sup> Em um plano geral, a Convenção sobre a negociação coletiva, 1981 (154), procura a promoção da contratação coletiva como meio de fixação das condições de trabalho e de emprego, entre outros fins..

<sup>35</sup> Ver também, se há lugar, na Convenção sobre os métodos para a fixação de salários mínimos, 1928 (26), e a Convenção sobre os métodos para a fixação de salários mínimos (agricultura), 1951 (99). Por outra parte, em tudo quanto possa referir-se a formas de discriminação no emprego (inclusive no que respeita aos salários) ver a Convenção sobre a discriminação (emprego e ocupação), 1958 (111). Convém recordar também que a Convenção sobre a igualdade de remuneração, 1951 (100), estabelece o princípio de igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor.

<sup>36</sup> Quando se trata de outras autoridades públicas, cada país determina em que medida e em que condições cabe aplicar a Convenção aos contratos por elas celebrados.

Também se aplica às obras executadas por subcontratantes ou cessionários de contratos. São previstas exceções no caso de contratos cujo custo não exceda certos limites, com a reserva de que tenham sido consultadas as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas.

Os contratos a que se aplicam a Convenção devem conter cláusulas que garantam aos trabalhadores salários (incluídos todos os vencimentos), horas de trabalho e demais condições de emprego<sup>37</sup> não menos favoráveis que os estabelecidos para os trabalhos de igual natureza na profissão ou indústria interessada da mesma região.

A autoridade competente está obrigada a tomar medidas para garantir aos trabalhadores condições de saúde, seguridade e bem estar justas e razoáveis.

A Convenção contém disposições sobre as seguintes questões:

Publicidade que deve ser dada às leis, regulamentos e normas pertinentes; registros; sistema de inspeção; sanções em caso de inobservância (incluído o descumprimento de contratos); garantia dos salários (até mediante a retenção de pagamentos devidos ao empregador pelas autoridades públicas).

Em caso de força maior ou de acontecimentos que ponham em perigo o bem estar ou a segurança nacionais, a autoridade competente pode suspender temporariamente a aplicação das disposições da Convenção, mediante consulta prévia às organizações profissionais interessadas.

### ***Proteção do salário***

#### **CONVENÇÃO 95**

##### **Proteção do salário, 1949**

*Pagamento rápido do salário, em condições normais, ao abrigo de práticas abusivas.*

Todo salário<sup>38</sup> devido em dinheiro se receberá exclusivamente em moeda de curso legal (exceção: pagamento por cheque em determinadas condições previstas na Convenção).

Permite<sup>39</sup> o pagamento parcial do salário com parte em espécie (exceção: bebidas alcóolicas ou drogas nocivas) quando este modo de pagamento seja de uso corrente ou desejável, além de ser conveniente ao trabalhador e à sua família, para uso pessoal e que seu valor seja justo e razoável.

Como regra geral, o salário deve ser pago diretamente ao interessado, que tem direito a dispor livremente de seu salário, sem que seja exercida qualquer coação sobre os trabalhadores para que utilizem armazéns da empresa.

As mercadorias em venda em tais armazéns devem ser vendidas a preços justos e razoáveis. A finalidade dos armazéns não deve ser lucrativa; deve prevalecer o critério de administrá-los em benefício dos trabalhadores interessados, quando estes não tenham acesso a outros armazéns.

A Convenção contém disposições sobre a regulamentação e limitação dos descontos de salários<sup>40</sup>. O salário está protegido contra embargo ou cessão pelo menos na medida necessária para garantir a manutenção do trabalhador e de sua família. A Convenção estabelece que o salário constitui um crédito preferencial em caso de quebra ou liquidação judicial da empresa.

Outras disposições da Convenção se referem à regularidade com que devem ser pagos os salários, os dias, lugares de pagamento, informação dos trabalhadores acerca de sua remuneração e as sanções no caso de infração, assim como outras medidas destinadas a garantir o cumprimento das prescrições da Convenção.

---

<sup>37</sup> Prévia consulta às organizações profissionais interessadas, a autoridade competente determina os termos das cláusulas que devem ser incluídas nos contratos.

<sup>38</sup> O termo «salário» significa a remuneração ou ganho que possa ser avaliado em dinheiro devida por um empregador a um trabalhador por trabalho efetuado ou contratado ou por serviços prestados ou a prestar.

<sup>39</sup> Em virtude de leis ou regulamentos (a legislação nacional), contratos coletivos ou laudos arbitrais.

<sup>40</sup> Os descontos só devem ser permitidos de conformidade com as condições e limitações prescritas por leis e regulamentos (a legislação nacional), contratos coletivos ou laudos arbitrais.

A Convenção se aplica a todas as pessoas que tenham que pagar um salário; a autoridade competente, mediante prévia consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores, pode excluir do campo de aplicação as pessoas dedicadas a trabalhos não manuais, ao serviço doméstico ou trabalhos análogos.

## ■ Condições gerais do emprego

### *Horas de trabalho*

#### **CONVENÇÃO 1**

**Sobre as horas de trabalho (indústria), 1919**

#### **CONVENÇÃO 30**

**Sobre as horas de trabalho (comércio e escritórios), 1930**

#### **CONVENÇÃO 47**

**Relativa à redução das horas de trabalho a quarenta por semana, 1935**

Resulta evidente que as condições econômicas nacionais e internacionais segundo as quais é fixado o tempo de trabalho vem sendo modificadas ao longo dos anos.

Para os empregadores e suas organizações, é particularmente importante, em período de recessão, manter e aumentar a competitividade e a produtividade: isto supõe segundo as organizações um alto grau de flexibilidade no que se refere ao tempo de trabalho, de modo que a empresa possa tirar o máximo proveito de sua equipe e adaptar-se rapidamente às flutuações do mercado.

Desde o ponto de vista dos trabalhadores e suas organizações, a primeira necessidade é aumentar o emprego nos numerosos países nos quais as taxas de desemprego registram níveis elevados; à qual se soma o desejo de uma maior flexibilidade nas horas de trabalho para levar mais em conta as aspirações individuais na distribuição e redução das durações semanais e anuais do trabalho.

A respeito da necessidade de flexibilidade, o enfoque adotado principalmente nos instrumentos internacionais mais recentes, tem consistido em conceder um lugar importante às condições e práticas nacionais e às circunstâncias particulares de certas atividades, enunciando ao mesmo tempo normas mínimas ou objetivos de longo prazo considerados satisfatórios para o conjunto dos trabalhadores.

Neste contexto, a norma de alcance geral que o Conselho de Administração da OIT classificou em 1987 entre as que devem ser promovidas com prioridade figura a Recomendação 116 sobre a redução da duração do trabalho, 1962.

Na dita Recomendação, o princípio da redução progressiva da duração do trabalho se expõe como segue: a duração normal do trabalho deveria ser reduzida progressivamente, quando for apropriado, com objeto de alcançar a norma social das quarenta horas sem diminuição alguma do salário que os trabalhadores estejam percebendo no momento em que se reduza a duração do trabalho. Para alcançar o objetivo da semana de quarenta horas, a Recomendação indica um primeiro objetivo imediato que consiste em reduzir para quarenta e oito horas a duração da semana normal de trabalho sem diminuição alguma do salário nos casos em que seja excedido este nível.

A Recomendação 116 está destinada a completar os instrumentos internacionais existentes em matéria de duração do trabalho<sup>41</sup> e a facilitar sua aplicação, indicando as medidas práticas que levem em conta

---

<sup>41</sup> Em particular:

*Convenção (1) sobre as horas de trabalho (indústria), 1919;*

*Convenção (30) sobre as horas de trabalho (comércio e escritórios), 1930;*

*Convenção (43) sobre as fábricas de vidro, 1934; Convenção (47) sobre as quarenta horas, 1935;*

*Convenção (49) sobre a redução das horas de trabalho (fábricas de garrafas), 1935;*

*Convenção (153) sobre duração do trabalho e períodos de descanso (transportes por rodovias), 1979.*



a variedade das condições econômicas e sociais e as práticas nacionais, esclarecendo os métodos segundo os quais se podem aplicar essas medidas, indicando a norma cujo princípio se inscreve na Convenção 47 sobre as quarenta horas, 1935, como norma social a alcançar por etapas em caso necessário, e definindo uma duração normal máxima de trabalho em virtude da Convenção 1 sobre as horas de trabalho (indústria), 1919.

Cada Estado deveria promover a adoção do princípio da redução progressiva da duração normal do trabalho. Ademais, cada Estado deveria, na medida do compatível com as condições e costumes nacionais, garantir a aplicação do princípio.

Recomenda-se adoção de medidas de controle apropriadas, assim como a inspeção. A política nacional prevista pela recomendação pode adotar formas diversas desde o momento que sua finalidade seja promover o princípio da redução progressiva da duração normal do trabalho mediante métodos “adaptados às condições e costumes nacionais assim como às condições de cada indústria. Cabe entender por “política nacional”, sem que exista a necessidade de uma declaração formal a esse respeito, um conjunto de medidas adotadas nessa matéria, sobretudo mediante disposições legislativas o convenções coletivas, inclusive na ausência deliberada de uma intervenção governamental no processo de fixação da duração do trabalho.

Tal política parece interessar mais diretamente aos países nos quais a duração normal do trabalho é, em geral e em certas atividades, relativamente elevada; no entanto, existem bons indícios de que a redução da duração do trabalho constitui um objetivo social importante. Há países inclusive que estão registrando progressos sensíveis no sentido da diminuição contínua da semana de trabalho a menos de quarenta horas ou para outros tipos de organização do tempo de trabalho (por intermédio da negociação coletiva, por exemplo) tendentes à adoção de horários flexíveis.

De todo modo, há numerosos países nos quais estão acontecendo debates animados sobre o que deveria ser uma política nacional sobre a duração do trabalho, e mais amplamente a organização do tempo de trabalho.

## ***Trabalho noturno***

### **CONVENÇÃO 171**

#### **Trabalho noturno, 1990**

*Proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores noturnos, ajudá-los a cumprir com suas responsabilidades familiares e sociais, proporcionar possibilidades de melhoras em sua carreira e compensá-los adequadamente. Proteção da maternidade.*

Esta Convenção - que se aplica a todos os assalariados, com exceção dos que trabalham na agricultura, na pecuária, na pesca, nos transportes marítimos e na navegação interior<sup>42</sup> - estabelece que devem ser adotadas, em benefício dos trabalhadores noturnos, as medidas específicas requeridas pela natureza do trabalho noturno a fim de proteger sua saúde e segurança, ajudá-los a cumprir com suas responsabilidades familiares e sociais, proporcionar-lhes possibilidades de progresso em sua carreira, compensá-los adequadamente e proteger a maternidade.

A Convenção pode ser aplicada por meio da legislação nacional, convenções coletivas, laudos arbitrais ou sentenças judiciais, ou mediante uma combinação destes meios.

---

*Há três outras convenções que, mesmo adotadas pela Conferência, não entraram em vigor porque não receberam o número necessário de ratificações. Tratam-se das três convenções seguintes:*

*Convenção (46) (revisada) sobre as horas de trabalho (minas de carvão), 1935;*

*Convenção (51) sobre a redução das horas de trabalho (obras públicas), 1936;*

*Convenção (61) sobre a redução das horas de trabalho (indústria têxtil), 1937.*

<sup>42</sup> *Previamente consultadas as organizações de empregadores e de trabalhadores, determinadas categorias limitadas de trabalhadores podem ser excluídas em razão de problemas particulares importantes.*

Os trabalhadores têm, especialmente, direito a uma avaliação (gratuita) de seu estado de saúde antes de sua incorporação a um trabalho noturno, a intervalos regulares durante a permanência e nos casos em que surjam problemas de saúde. Os resultados de tais avaliações não podem ser comunicados a terceiros sem seu consentimento, exceto a declaração de inaptidão para o trabalho noturno.

Os trabalhadores não aptos para o trabalho noturno devem ser trasladados, quando factível, para um posto similar; se não, devem ter direito aos mesmos benefícios que outros trabalhadores que não podem conseguir emprego. A inaptidão temporária para o trabalho noturno goza da mesma proteção contra a demissão que a impossibilidade de trabalhar por razões de saúde.

Deve existir à sua disposição serviços adequados de primeiros socorros. São acordadas compensações para os trabalhadores noturnos e previstos serviços sociais em seu favor. Medidas especiais de proteção (trabalho alternativo, licença, proibição de despedir, manutenção das receitas e das possibilidades de promoção) estão previstas para a hipótese de maternidade.

Antes de introduzir horários de trabalho noturnos, o empregador deve consultar aos representantes dos trabalhadores.

### *Descanso semanal*

#### **CONVENÇÃO NÚM.14**

##### **Descanso semanal (indústria), 1921**

*Um mínimo de vinte e quatro horas consecutivas de descanso por semana.*

Todo pessoal empregado em qualquer empresa industrial<sup>43</sup> deve desfrutar, em cada período de sete dias, de um descanso mínimo de vinte e quatro horas consecutivas. Sempre que possível, o descanso semanal deve ser concedido ao mesmo tempo a todo o pessoal e coincidir com os dias consagrados pela tradição ou pelos costumes do país ou da região.

Quando se autorizem as exceções previstas na Convenção<sup>44</sup>, devem ser previstos períodos de descanso compensatórios.

Os empregadores estão obrigados a dar conhecimento a todo o pessoal dos dias e horas de descanso coletivo, por meio de anúncios ou de outro modo, e a manter um registro dos trabalhadores sujeitos a regimes especiais de descanso.

#### **CONVENÇÃO 106**

##### **Descanso semanal (comércio e escritórios), 1957**

*Um mínimo de vinte e quatro horas consecutivas de descanso por semana.*

Todas as pessoas amparadas pela Convenção tem direito a um período mínimo ininterrupto de vinte e quatro horas<sup>45</sup>.

---

<sup>43</sup> Consideram-se «empresas industriais» as de quatro categorias:

- a) minas, canteiros e indústrias extrativas;
- b) indústrias de transformação (manufatureiras; eletricidade e energia);
- c) construção e demolição de toda classe de obras;
- d) transporte por rodovias ou ferrovias e fluvial (incluída a manipulação de mercadorias em cais, embarcadouros e armazéns, com exceção do transporte manual).

<sup>44</sup> No caso de empresas industriais em que só se empreguem os membros de uma mesma família e, com caráter de exceção total ou parcial, em caso que haja que levar em conta considerações de ordem econômica e humanitária, mediante previa consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores.

<sup>45</sup> A Recomendação sobre o descanso semanal (comércio e escritórios), 1957 (103), preconiza o direito a trinta e seis horas consecutivas de descanso semanal (dois dias no caso de pessoas menores de dezoito anos).

A Convenção contém disposições idênticas às da Convenção 14 no que concerne à concessão de períodos de descanso simultâneo para todo o pessoal nos dias ou dia da semana consagrados ao repouso seja por tradição ou costume do país ou região de que se trate<sup>46</sup>.

Para dar efeito à Convenção pode-se recorrer a leis ou regulamentos nacionais (a legislação nacional) quando suas disposições não se apliquem mediante decisões dos organismos de fixação de salários oficiais, contratos coletivos, laudos ou sentenças arbitrais ou qualquer outro meio apropriado às condições nacionais e conforme a prática do país.

O campo de aplicação da Convenção abarca os estabelecimentos e serviços comerciais e as atividades administrativas, tanto públicas como privadas, cujo pessoal efetue principalmente trabalhos de escritório; inclui, pois, os escritórios onde se exercem profissões liberais.

A Convenção também se aplica em outros estabelecimentos<sup>47</sup>.

A Convenção autoriza exclusões<sup>48</sup>, regimes especiais<sup>49</sup> e exceções temporárias<sup>50</sup>.

Quando são aplicados regimes especiais ou exceções temporárias, exige-se a concessão de um período de descanso compensatório equivalente (vinte e quatro horas).

A Convenção estabelece que os ingressos das pessoas amparadas por suas disposições não devem sofrer nenhuma diminuição<sup>51</sup> e que devem ser adotadas medidas para garantir a adequada aplicação dos regulamentos ou disposições sobre descanso semanal por meio de controles ou de inspeção e, se possível, mediante um sistema adequado de sanções aos infratores.

## **Férias Remuneradas**

### **CONVENÇÃO 132**

#### **Férias Remuneradas (revisado), 1970**

*Um mínimo de três semanas úteis de férias anuais remuneradas.*

Todo Estado deve especificar a duração das férias remuneradas em declaração anexa à ratificação, mas estas não devem ser em nenhum caso inferiores a três semanas úteis por um ano de serviço. Em declarações posteriores pode notificar aumentos da duração das férias.

Toda pessoa que tenha trabalhado menos de um ano tem férias remuneradas proporcionais à duração de seus serviços, a reserva de que pode-se exigir seis meses de serviços como mínimo para ter direito a férias.

---

<sup>46</sup> Agrega que, sempre que seja possível, haverá que respeitar as tradições e costumes das minorias religiosas.

<sup>47</sup> Tratam-se das pessoas empregadas em trabalhos de escritório mas não submetidas à regulamentação nacional ou a outras disposições sobre descanso semanal na indústria, minas, transportes ou agricultura, ou, em geral, das pessoas empregadas fora dos estabelecimentos que os Estados tenham especificado em declaração à parte que se aplicará à Convenção. A Convenção abarca, nessas condições, os serviços comerciais ou de outra índole de qualquer outro estabelecimento e os estabelecimentos revestidos de caráter comercial-industrial. Os Estados que ratificam podem estender a aplicação da Convenção a:

a) estabelecimentos, instituições e administrações que prestem serviços de ordem pessoal;

b) serviços de correios e de telecomunicações;

c) imprensa;

d) teatros e outros lugares públicos de diversão.

<sup>48</sup> Podem ser excluídos do campo de aplicação da Convenção os estabelecimentos onde só trabalham os membros da família do empregador, sem serem assalariados, e as pessoas que ocupam cargos de alta direção ou gerência.

<sup>49</sup> São previstos regimes especiais de descanso semanal naqueles casos em que o regime ordinário não é aplicável, pela natureza dos trabalhos realizados, a índole dos serviços administrados, a importância numérica da população atendida ou o número de pessoas empregadas. Tais regimes especiais podem ser aplicados a determinadas categorias de pessoas ou estabelecimentos, levando-se em conta «todas as considerações sociais e econômicas pertinentes».

<sup>50</sup> As exceções temporárias (totais ou parciais) são autorizadas em caso de acidente grave ou perigo de acidentes, em caso de força maior ou de trabalhos urgentes nas instalações, em caso de aumentos extraordinários de trabalho devidos a circunstâncias excepcionais, e com o objeto de evitar a perda de mercadorias perecíveis. Em todos estes casos, a Convenção requer a consulta prévia das organizações representativas de empregadores e de trabalhadores e a concessão de um período de descanso compensatório.

<sup>51</sup> Esta disposição se aplica somente na medida em que os salários estejam regulamentados pela legislação nacional ou dependam das autoridades administrativas.

As ausências por motivos independentes da vontade dos trabalhadores (enfermidade, acidente, maternidade ou outras causas) são contadas como parte do período de serviços.

Os dias feriados oficiais ou estabelecidos pelos costumes e os períodos de ausência por enfermidade ou acidente de trabalho não serão contados como parte das férias mínimas prescritas; a autoridade ou organismo competente determina as condições aplicáveis em caso de incapacidade de trabalho por tais motivos.

A Convenção determina a remuneração que se pode perceber durante as férias. Autoriza o fracionamento das férias anuais, com a condição de que uma das frações abarque duas semanas de trabalho ininterruptas, como mínimo. A fração ininterrupta das férias deve ser concedida dentro do ano seguinte à data em que se originou o direito a férias; o resto das férias deve ser concedido antes que haja expirado o prazo de dezoito meses posterior a essa data. Todo período de postergação maior exige o consentimento da pessoa interessada e pode ser resultado de acordo somente dentro de determinados limites. Ao fixar a época de férias, deve-se levar em conta as exigências do trabalho e as oportunidades de descanso e distração disponíveis.

Quando do término da relação de trabalho, toda pessoa que tenha completado o período mínimo de serviços (seis meses ou mais) tem direito a férias remuneradas proporcionais a este período, a uma indenização compensatória ou a um crédito de férias equivalente.

A Convenção proíbe ou declara nulo todo acordo através do qual se renuncie ao direito às férias remuneradas ou se aceite em troca uma indenização ou outro acerto.

Cada Estado que ratifica pode adotar regras especiais aplicáveis a aquelas pessoas que realizem durante suas férias atividades remuneradas incompatíveis com a finalidade das férias.

A aplicação e a observância corretas dos regulamentos e disposições sobre férias remuneradas devem ser objeto de medidas apropriadas (uma inspeção adequada, ou de outra maneira).

Para dar efeito às disposições da Convenção, os Estados devem recorrer a leis ou regulamentos (a legislação nacional) na medida em que não se apliquem, em virtude de contratos coletivos, laudos ou sentenças arbitrais, decisões judiciais, procedimentos legais de fixação de salários ou de qualquer outra forma compatível com a prática nacional e apropriada às condições do país de que se trate.

Com exceção dos marítimos<sup>52</sup>, a Convenção se aplica a todas as pessoas empregadas por conta alheia, mas cabe excluir, em determinadas condições, a categorias limitadas dessas pessoas. Não obstante, os Estados podem aceitar as obrigações prescritas por partes, quer dizer, exercendo a opção de aplicá-las a todos os setores econômicos não agrícolas, à agricultura ou a ambos ao mesmo tempo.

## **CONVENÇÃO 140**

### **Licença remunerada de estudos, 1974**

*Incentivo à educação e formação dos trabalhadores durante as horas de trabalho e com pagamento de remuneração adequada.*

Cada Estado que ratifica se obriga a formular e aplicar uma política em favor da licença remunerada de estudos<sup>53</sup>. Essa licença pode ser concedida em virtude de leis e regulamentos nacionais (a legislação nacional), contratos coletivos, laudos ou sentenças arbitrais ou de qualquer outro modo compatível com a prática nacional.

Os objetivos perseguidos, se forem necessárias etapas, são a formação profissional em todos os níveis, a educação geral, social ou cívica e a educação sindical, com a finalidade de contribuir para diferentes objetivos (aquisição, desenvolvimento e adaptação das qualificações profissionais necessárias para

---

<sup>52</sup> A Convenção sobre as férias anuais remuneradas (marítimos), 1976 (146), estabelece que as férias do pessoal de mar não podem ser inferiores a trinta dias civis por ano de serviço.

<sup>53</sup> Definida como a «licença concedida aos trabalhadores, com fins educativos, por um período determinado, durante as horas de trabalho e com pagamento de remuneração adequada».

promover o emprego e a segurança no emprego em condições de desenvolvimento científico e técnico e de mudança econômica e estrutural; participação ativa e competente dos trabalhadores e de seus representantes na vida da empresa e da comunidade; promoção humana, social e cultural dos trabalhadores, e educação e formação permanentes adaptadas a exigências em evolução). Tal política deve ter em conta o grau de desenvolvimento e as necessidades especiais de cada país e coordenar-se com as políticas gerais em matéria de emprego, educação, formação profissional e duração do trabalho.

As autoridades públicas, as organizações profissionais e as instituições interessadas devem unir esforços na elaboração e aplicação dessa política.

Requer-se um financiamento regular e apropriado do sistema. A Convenção dispõe que a licença remunerada de estudos não poderá ser negada por motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social.

Todo período de licença remunerada de estudos deve ser contado como um período de trabalho efetivo para determinação de direitos a benefícios sociais e outros direitos derivados da relação de trabalho.

## ■ Segurança e saúde no trabalho

### *Disposições gerais*

#### **CONVENÇÃO 155**

##### **Segurança e saúde dos trabalhadores, 1981**

*Necessidade de uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e do meio ambiente do trabalho. Comunicação e cooperação entre os interessados em todos os níveis de reflexão e ação a respeito.*

A Convenção, aplicável a todos os ramos de atividade econômica e a todos os trabalhadores, incluídos os empregados públicos (ainda que permita a exclusão parcial ou total de certos ramos ou categorias limitadas<sup>54</sup>), prevê que cada Estado - levando em conta as condições e práticas nacionais e em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores - deve formular, aplicar e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde<sup>55</sup> dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho.

Tal política tem por objeto prevenir os acidentes e os danos para a saúde que sejam consequência do trabalho, guardem relação com a atividade laboral ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo - na medida em que seja razoável e factível - as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

A Convenção determina as grandes esferas de ação que deve abarcar essa política e estabelece uma série de normas detalhadas pelas quais deve-se reger a ação nacional e a que se desenvolve no nível da empresa.

Prescreve a adoção por via legislativa ou regulamentar, ou por outros meios, inclusive no campo da formação, de diversas medidas de execução, entre as quais figuram o controle através de um sistema de inspeção e a prevenção de risco desde a etapa de concepção e inclusive antes da colocação ou cessão de máquinas, equipamentos, substâncias e agentes de uso profissional, etc.

Estabelece que deve-se exigir dos empregadores que, na medida em que seja razoável e factível, garantam que os locais de trabalho, a maquinaria, o equipamento, as operações e processos de

<sup>54</sup> Transporte marítimo e pesca ou outros ramos em que os problemas de aplicação sejam de certa importância, e categorias limitadas de trabalhadores que apresentem problemas particulares de aplicação.

<sup>55</sup> O termo «saúde», em relação com o trabalho, abarca não só a ausência de infeções ou de enfermidade, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e higiene no trabalho.

produção e os agentes e substâncias químicos, físicos e biológicos que estejam sob seu controle não acarretem riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores; ademais, quando seja necessário, devem fornecer roupas e equipamentos de proteção adequados.

A Convenção dispõe ainda que os trabalhadores (e seus representantes) devem cooperar com o empregador para lograr o cumprimento das obrigações que incumbem a este, e estipula que todo trabalhador que julgue necessário interromper seu trabalho por crer, por motivos razoáveis, que está exposto a perigo iminente e grave para sua vida ou saúde (o que informará de imediato a seu superior hierárquico) será protegido contra toda consequência injustificada de tal decisão.

## **CONVENÇÃO 161**

### **Serviços de Saúde no Trabalho, 1985**

*Necessidade de serviços essencialmente preventivos com objeto de estabelecer e manter um meio ambiente de trabalho saudável e seguro e que favoreça a saúde física e mental dos trabalhadores.*

Nos marcos de uma política nacional coerente nesta matéria e em benefício de todos os trabalhadores , cada Estado que ratifica se compromete a estabelecer<sup>56</sup> progressivamente os serviços de saúde no trabalho com funções essencialmente preventivas e consultivas.

Ao tornar efetivas as disposições ditadas nesta matéria, as autoridades devem consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas.

Os serviços podem ser comuns a várias empresas ou existir em distintas empresas; podem ser organizados pelas empresas (unidas ou em separado), poderes públicos ou serviços oficiais, instituições de previdência social ou qualquer outro organismo habilitado e nada impede uma combinação destes métodos.

O empregador e os trabalhadores e seus representantes devem cooperar e participar da organização e demais aspectos desses serviços. As funções assinaladas para os serviços incluirão a identificação e a avaliação de riscos e a vigilância de fatores e práticas prejudiciais nos locais de trabalho, sem omitir a saúde em relação com as tarefas realizadas. Também compreendem o assessoramento pertinente, a garantia da adaptação do trabalho aos trabalhadores , a difusão de informações e a formação e educação relativas a saúde e higiene no trabalho e a ergonomia; a organização de primeiros socorros e de atenção de urgência, além das causas dos acidentes de trabalho e enfermidades profissionais. Ademais, incluem a promoção de medidas de readaptação (reabilitação) de deficientes.

Os serviços de saúde no trabalho devem colaborar com os demais serviços da empresa e com os serviços concernentes à disponibilização de benefícios relativos à saúde. O pessoal desses serviços deve ser qualificado e gozar de plena independência profissional. É obrigatório informar aos serviços sobre todo fator conhecido ou suspeito que possa afetar a saúde dos trabalhadores, dos casos de enfermidade e das ausências ao trabalho por razões de saúde, mas o pessoal dos serviços não deve verificar se as causas do absenteísmo são justificadas.

A vigilância exercida dever ser gratuita, sem que os trabalhadores experimentem nenhuma perda de receita em consequência; deve realizar-se durante as horas de trabalho, na medida em que isto seja possível.

A autoridade ou autoridades encarregadas de supervisionar e assessorar os serviços será designada por lei.

## **CONVENÇÃO 174**

### **Sobre a prevenção de acidentes industriais maiores, 1993**

---

<sup>56</sup> Por via legislativa, por contratos coletivos ou outros acordos voluntários ou de qualquer outra maneira aprovada pela autoridade competente.



### *Prevenção dos acidentes industriais maiores e limitação das consequências.*

Todo Estado que ratifique a presente Convenção deverá, depois de consultar as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, e a outras partes interessadas que possam ser afetadas, formular e adotar e revisar periodicamente uma política nacional coerente relativa à proteção dos trabalhadores, da população e do meio ambiente contra os riscos de acidentes maiores.

Esta Convenção que se aplica a instalações expostas a riscos de acidentes maiores exclui as instalações nucleares e militares.

Os empregadores assumem uma responsabilidade importante na identificação das instalações expostas a riscos e devem informar às autoridades competentes, entre outras coisas, sobre as medidas a adotar a nível da instalação. Ademais devem estabelecer e submeter um relatório de segurança muito detalhado e um informe tão logo aconteça um acidente.

As autoridades competentes (normalmente o Governo), por sua parte, devem estabelecer planos e procedimentos de emergência que contenham disposições para proteger a população e o meio ambiente localizados fora de cada instalação. As autoridades competentes deverão estabelecer igualmente planos e procedimentos de emergência e difundir-los regularmente entre os membros da referida população. Devem prever ainda uma separação adequada entre as zonas de implantação das instalações expostas a riscos de acidentes maiores e as zonas residenciais. Por outro lado, deve-se prever e organizar a inspeção regular dessas instalações em colaboração com os empregadores e os trabalhadores.

A Convenção estabelece uma série de direitos e obrigações dos trabalhadores e seus representantes. Com efeito, estes últimos têm o direito de estarem suficientemente informados e de serem consultados, de adaptarem certas medidas corretivas de segurança e, em caso de necessidade, interromper a atividade se existirem razões válidas para fazê-lo. Por outro lado, os trabalhadores devem observar as medidas de segurança prescritas e os planos de emergência estabelecidos.

### *Proteção contra riscos específicos*

#### **CONVENÇÃO NÚM.13**

##### **Cerusita (pintura), 1921**

*Prevenção do saturnismo, intoxicação provocada por sais de chumbo, e em especial pela cerusita (carbonato de chumbo).*

A Convenção proíbe o uso, em trabalhos de pintura interior dos edifícios, de produtos que contenham cerusita<sup>57</sup>, sulfato de chumbo ou outros produtos que contenham esses pigmentos. Proíbe o emprego de trabalhadores menores dezoito anos e de mulheres em trabalhos de pintura industrial em que se recorra a esses produtos.

A Convenção regulamenta o emprego de cerusita, sulfato de chumbo e qualquer outro produto que contenha estes pigmentos nos referidos trabalhos; tal regulamentação deve estar baseada nas normas estabelecidas pela Convenção, que incluem prescrições de higiene.

#### **CONVENÇÃO 115**

##### **Proteção contra as radiações, 1960**

*Proteção contra a exposição a radiações ionizantes durante o trabalho.*

---

<sup>57</sup> Uma espécie de pigmento branco utilizado em pintura.



Nenhum trabalhador menor de dezesseis anos pode ser empregado em trabalhos que impliquem a utilização de radiações ionizantes. Isto também se aplica toda vez que haja uma ordem médica autorizando neste sentido, a qualquer trabalhador exposto a radiações ionizantes.

A Convenção dispõe a adoção de medidas apropriadas, ajustadas à evolução dos conhecimentos na matéria, para garantir a proteção eficaz dos trabalhadores contra as radiações ionizantes, e destaca que não se deve economizar nenhum esforço para reduzir ao nível mais baixo possível a exposição dos trabalhadores a esse risco e evitar toda exposição inútil.

As demais disposições contidas na Convenção se referem às medidas de proteção que devem ser adotadas nos distintos países: determinação da dose máxima admissível de radiações ionizantes e de quantidades máximas de substâncias radiativas introduzidas no organismo; fixação de níveis apropriados para distintas categorias de trabalhadores diretamente ocupados em trabalhos sujeitos a radiações<sup>58</sup>, ou expostos a radiações ou a substâncias radiativas em outros lugares; sinalização de perigo; instruções relativas às precauções que devam ser tomadas; notificação de trabalhos expostos a radiações ionizantes; controle e medição de níveis de exposição; exames médicos; serviços de inspeção.

## **CONVENÇÃO 136**

### **Benzeno, 1971**

*Prevenção da intoxicação provocada pelo benzeno.*

Esta Convenção se aplica a todas as atividades em que os trabalhadores estejam expostos ao benzeno<sup>59</sup> ou a produtos que contenham benzeno em excesso de 1 por cento por unidade de volume.

Dispõe que o benzeno e os produtos que contêm benzeno não devem ser utilizados toda vez que se disponha de produtos substitutivos inócuos ou menos nocivos, e estabelece o princípio da proibição em certos trabalhos e na qualidade de solvente ou diluente. Prevê certas exceções<sup>60</sup>.

As disposições seguintes se referem à adoção de medidas de prevenção técnica, de higiene do trabalho e controle<sup>61</sup>, destinadas a assegurar a proteção eficaz dos trabalhadores (por exemplo, prevenção da emissão de vapores de benzeno na atmosfera do local de trabalho). A convenção define com precisão algumas dessas medidas.

A Convenção proíbe o emprego de mulheres grávidas, mães lactantes e jovens de menos de dezoito anos de idade em trabalhos que provoquem a exposição ao benzeno ou a produtos que contenham benzeno.

## **CONVENÇÃO 139**

### **Câncer profissional, 1974**

*Prevenção e controle dos riscos profissionais causados por substâncias ou agentes cancerígenos, ou seja, do câncer profissional.*

A Convenção obriga os Estados que ratificam a determinarem periodicamente as substâncias e agentes cancerígenos aos quais os trabalhadores não devem estar expostos em seu trabalho e a prescreverem seja sua proibição ou sua autorização ou controle, sujeitos a determinadas condições. Cada Estado deve procurar por todos os meios possíveis que se substituam as substâncias e agentes cancerígenos por outros que não sejam cancerígenos ou que sejam menos nocivos; também deve prescrever as

---

<sup>58</sup> Diferentes para os trabalhadores menores de dezoito anos.

<sup>59</sup> O benzeno é um hidrocarboneto cíclico utilizado como solvente e matéria prima (C<sub>6</sub>H<sub>6</sub>).

<sup>60</sup> Por exemplo no que se refere aos carburantes.

<sup>61</sup> Inspeção, etc.

medidas de proteção, controle<sup>62</sup> informação pertinentes e os exames médicos e investigações de ordem biológico ou de outro tipo que se devam requerer.

## **CONVENÇÃO 162**

### **Amianto, 1986**

*Prevenção e controle dos riscos para a saúde, devidos à exposição profissional ao amianto ou asbesto*<sup>63</sup>

A Convenção se aplica a toda atividade em que os trabalhadores estejam expostos ao amianto no decorrer de seu trabalho.

Cada Estado se obriga a prescrever em leis ou regulamentos (a legislação nacional) as medidas necessárias para prevenir e controlar os riscos de tal exposição e para proteger aos trabalhadores em consequência. A Convenção responsabiliza os empregadores pela observância das medidas prescritas, cujo controle incumbe ao sistema de inspeção.

A Convenção prevê as exclusões, derrogações e revisões. Além disso prescreve diversas medidas de proteção e de prevenção, assim como de vigilância do meio ambiente de trabalho e da saúde dos trabalhadores.

## **CONVENÇÃO 170**

### **Produtos químicos, 1990**

*Prevenir as enfermidades e acidentes causados pelos produtos químicos no trabalho ou reduzir a sua incidência.*

A Convenção se aplica a todos os ramos de atividade econômica nas quais se utilizam produtos químicos<sup>64</sup>.

As organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas devem ser consultadas sobre as medidas de proteção que devam ser aplicadas. O Estado deverá formular, por em prática e reexaminar periodicamente uma política coerente na matéria.

A Convenção contém uma regulação detalhada (complementada por uma Recomendação<sup>65</sup>) sobre os sistemas de classificação dos produtos químicos, sua marcação e rotulagem, as fichas de dados de segurança, a responsabilidade dos provedores e a dos empregadores (identificação dos produtos, sua transferência e eliminação, exposição dos trabalhadores, assim como informação, formação e cooperação com estes últimos).

As obrigações (principalmente de cooperação e de precaução razoáveis) e os direitos (principalmente de informação e de afastar-se do perigo) dos trabalhadores são também enunciados.

Quando em um Estado exportador, a utilização de produtos químicos perigosos tenha sido total ou parcialmente proibida por razões de segurança e higiene no trabalho, este Estado deverá levar esse fato ao conhecimento de todo país para o qual exporta.

## **CONVENÇÃO 119**

### **Proteção da maquinaria, 1963**

---

<sup>62</sup> Inspeção, etc

<sup>63</sup> A definição do asbesto (amianto) figura no artigo 2, a), da Convenção.

<sup>64</sup> Algumas exclusões particulares justificadas podem ser realizadas mediante consulta prévia às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores.

<sup>65</sup> Recomendação 177 sobre os produtos químicos, 1990.

*Prevenção dos riscos para a integridade física dos trabalhadores que operam máquinas em movimento.*

A Convenção se aplica a qualquer máquina, nova ou usada, movida por uma força não humana.

Prescreve a proibição por meio da legislação nacional da venda, arrendamento ou cessão de máquinas cujos elementos perigosos estejam desprovidos de defesas apropriadas; também pode-se impedir tais atos com medidas que sejam tão eficazes como a proibição.

Com relação à utilização das máquinas, a proibição se estende aos “órgãos de trabalho ou pontos de operação” da máquina.

A Convenção determina também as obrigações do empregador na informação aos trabalhadores acerca dos perigos decorrentes da utilização das máquinas.

No que se refere à venda e ao arrendamento das máquinas, a obrigação de proteção incumbe ao vendedor e ao arrendatário ou a seus mandatários respectivos, enquanto que a responsabilidade quanto à utilização cabe ao empregador.

Nenhum trabalhador deve utilizar, nem aceitar a ordem de utilizar, uma máquina em que não estejam colocados nos respectivos lugares e prontos para funcionar os dispositivos de proteção de que está provida.

## **CONVENÇÃO 127** **Peso máximo, 1967**

*Proteção dos trabalhadores contra os riscos que acarreta o transporte manual de cargas de excessivo peso.*

A Convenção proclama o princípio de que não deve ser exigido nem permitido a um trabalhador o transporte manual de carga cujo peso possa comprometer sua saúde ou sua segurança.

Como consequência, os Estados que ratificam devem adotar as medidas necessárias, especialmente no que concerne à formação sobre os métodos de trabalho e meios técnicos apropriados para o transporte manual de carga.

Existe a obrigação de limitar o emprego de mulheres e jovens trabalhadores no transporte manual de carga, quando esta não seja leve, e o peso máximo carregado deve ser consideravelmente inferior ao que se admita no caso de homens adultos.

## **CONVENÇÃO 148** **Meio ambiente de trabalho (contaminação do ar, ruído e vibrações), 1977**

*Eliminação, na medida do possível, de todo risco devido à contaminação do ar, ao ruído e às vibrações nos lugares de trabalho.*

Esta Convenção é de alcance geral e, como a *Convenção sobre segurança e saúde dos trabalhadores, 1981 (155)*, aplicável a todos os ramos de atividade econômica<sup>66</sup>. Todo Estado que ratifica pode<sup>67</sup> aceitar separadamente as obrigações prescritas a respeito de:

- a) contaminação do ar;
- b) ruído;
- c) vibrações.

---

<sup>66</sup> Podem ser excluídos do campo de aplicação da Convenção aqueles ramos de atividade econômica que apresentem problemas especiais de certa importância, com a condição de que sejam consultadas as organizações profissionais representativas.

<sup>67</sup> Em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores.

O objetivo geral da Convenção é a eliminação, na medida do possível, de todo risco devido a esses três fatores que se produza nos lugares de trabalho, graças à adoção de medidas técnicas para melhorar as instalações ou os procedimentos existentes, ou projetar e instalar outros novos que sejam melhores. Quando não seja possível introduzir melhoras nos existentes dever-se-á recorrer a medidas complementares em matéria de organização do trabalho.

A legislação nacional deve prescrever as medidas que cabe adotar nos lugares de trabalho para prevenir e limitar aqueles riscos e proteger os trabalhadores contra suas consequências. Para a aplicação prática das medidas prescritas pode-se recorrer a normas técnicas, repertórios de recomendações práticas e outros meios apropriados.

A Convenção prevê a associação dos representantes dos empregadores e dos trabalhadores nesta tarefa, e a consulta de suas organizações em um plano mais geral. A responsabilidade de aplicar as medidas prescritas incumbe aos empregadores. Os trabalhadores estão obrigados a respeitar os avisos de segurança. Os serviços de inspeção devem velar pelo cumprimento das disposições.

Ademais de suas disposições gerais, a Convenção prescreve diversas medidas de prevenção, de cooperação em todos os níveis, de informação dos interessados; de notificação às autoridades, de vigilância da saúde dos trabalhadores, etc.

### *Proteção em determinados ramos de atividade*

#### **CONVENÇÃO 120**

##### **Higiene (comércio e escritórios), 1964**

*Necessidade de que todos os estabelecimentos de escritórios, comerciais ou administrativos, sejam regidos por normas básicas de higiene.*

Todos os locais administrativos e comerciais utilizados pelos trabalhadores, e seus equipamentos, devem ser mantidos em bom estado de manutenção e de limpeza<sup>68</sup>.

A Convenção determina as regras gerais em matéria de ventilação, iluminação (preferentemente luz natural), temperatura, ruído, disposição dos locais e instalações sanitárias e de primeiros socorros, etc. e remete às pautas mais detalhadas contidas na Recomendação sobre a higiene (comércio e oficinas), 1964 (n. 120).

#### **CONVENÇÃO 167**

##### **Segurança e saúde na construção, 1988**

*Assegurar a segurança e a saúde na construção.*

Esta extensa Convenção, que se aplica a todas as atividades de construção<sup>69</sup> (edificação, obras públicas, montagem e desmontagem de estruturas), desde a preparação das obras até a conclusão do projeto, começa com uma série de definições. As quais, entre outras coisas, precisam que o termo «empregador» designa, em uma obra em construção e segundo o caso, o contratante principal, o contratante ou o subcontratante.

Devem ser adotadas todas as precauções apropriadas para garantir que todos os lugares de trabalho sejam seguros e estejam isentos de risco para a saúde. Com esta finalidade, as principais exigências técnicas são definidas, principalmente com relação a: andaimes e escadas; elevadores e guindastes; veículos de transporte e maquinaria de movimento de terras e de manipulação de materiais; instalações, máquinas, equipamentos e ferramentas manuais; trabalhos em alturas, incluídos os

---

<sup>68</sup> As possibilidades de exclusão se definem nos artigos 1, 2 e 3 da Convenção.

<sup>69</sup> Mediante consulta previa às organizações de empregadores e de trabalhadores, podem ser introduzidas determinadas exclusões que apresentem problemas especiais e importantes.

telhados; escavações, poços, terraplenos, obras subterrâneas e túneis; ensecadeiras e tubulões; trabalhos com ar comprimido; armaduras e formas; trabalhos acima de uma superfície de água; trabalhos de demolição; iluminação e eletricidade; explosivos e precauções contra incêndios; riscos químicos e de outra natureza para a saúde; roupas e equipamentos de proteção pessoal; primeiros socorros e bem estar; informação, formação e registro de acidentes e enfermidades.

A aplicação das disposições da Convenção deve ser assegurada mediante uma legislação baseada na avaliação dos riscos existentes, mediante consulta previa às organizações de empregadores e de trabalhadores. Tal legislação pode ser complementada mediante normas técnicas ou repertórios de recomendações práticas que deverão levar devidamente em conta as normas pertinentes adotadas pelas organizações internacionais reconhecidas no campo da normalização.

Se promoverá a cooperação entre empregadores e trabalhadores nesta matéria; as responsabilidades e os direitos respectivos são definidos, do mesmo modo que as obrigações daqueles que projetam e planejam a execução. Incumbe principalmente ao contratante principal coordenar as medidas prescritas, sendo cada empregador responsável por sua aplicação aos trabalhadores sob sua autoridade. O trabalhador cooperará o mais estreitamente possível, devendo informar os riscos que detecte; tem o direito de se afastar de um perigo grave e iminente, e a obrigação de informá-lo sem demora a seu superior hierárquico.

Está prevista a organização de um serviço de inspeção e o estabelecimento de medidas e sanções adequadas<sup>70</sup>.

## **CONVENÇÃO NÚM.27**

### **Indicação do peso nos fardos transportados por barco, 1929**

*Obrigação de marcar o peso de todo fardo ou objeto de 1 000 quilogramas (1 tonelada métrica) ou mais de peso bruto, transportado por via marítima, lacustre ou fluvial*<sup>71</sup>.

Antes de expedir por barco um fardo cujo peso bruto seja de 1 tonelada métrica ou mais é obrigatório que na superfície exterior do fardo se indique de maneira clara e durável o peso da carga.

A lei deve determinar a quem incumbe esta obrigação.

## **CONVENÇÃO 152**

### **Segurança e higiene (trabalhos portuários), 1979**

*Proteção dos trabalhadores portuários.*

Esta Convenção, muito detalhada e adaptada à prática corrente, prescreve as medidas gerais e técnicas relativas aos trabalhos portuários<sup>72</sup> para proteger os trabalhadores portuários contra qualquer risco para a segurança ou a saúde.

A Convenção revisa e atualiza, levando em conta a evolução técnica e tecnológica, as convenções precedentes (28<sup>73</sup> e 32<sup>74</sup>).

Prescreve normas e princípios sobre disposição, instalação e manutenção dos locais de trabalho, vias de acesso, zonas de trânsito de veículos e aparelhos móveis e de armazenamento; segurança das máquinas, aparelhos e outros equipamentos e instalações; acesso às bodegas e pontes dos barcos; mercadorias e substâncias perigosas; equipamento de proteção pessoal; formação, informação e controle indispensáveis; exames médicos, socorro, salvamento e intervenção em caso de urgência;

<sup>70</sup> Esta Convenção revisou a Convenção 62 sobre as prescrições de segurança (edificação), 1937.

<sup>71</sup> Está implícita a proteção dos trabalhadores portuários encarregados da carga e da descarga.

<sup>72</sup> Carga e descarga de barcos, assim como quaisquer operações relacionadas com estes trabalhos.

<sup>73</sup> Convenção sobre a proteção dos estivadores contra os acidentes, 1929

<sup>74</sup> Convenção sobre a proteção dos estivadores contra os acidentes (revisada), 1932.

comissões paritárias de segurança e higiene; provas, exames, inspeção e certificação; determinação de competências e responsabilidades; colaboração entre empregadores que atuem simultaneamente nos mesmos lugares de trabalho; cooperação entre empregadores e trabalhadores, etc.

A Convenção prevê um sistema de inspeção<sup>75</sup>.

---

<sup>75</sup> *Num campo mais amplo que o da segurança e higiene nos portos, ver a Convenção sobre o trabalho portuário, 1973 (137).*

## 7. *Seguridade social*

Uma grande proporção das normas da OIT tem a finalidade de fomentar a seguridade social para os trabalhadores e suas famílias. Aquelas adotadas antes da Segunda Guerra Mundial se referem a riscos ou contingências precisos, enquanto que as mais recentes abarcam várias ou todos os ramos da seguridade social, e levam em conta a situação dos países em desenvolvimento.

O texto fundamental é o da Convenção 102 sobre seguridade social (normas mínimas), elaborado sobre a base de sistemas aplicados em alguns países industrializados, mas também a partir de experiência acumulada no âmbito dos projetos técnicos realizados pela OIT nos países em desenvolvimento entre 1930 e 1950. Esta Convenção oferece sempre um esquema geral para os sistemas de seguridade social no mundo. A Convenção define nove ramos susceptíveis de constituírem um sistema completo de seguridade social: assistência médica, auxílios (ou pensões) de enfermidade, desemprego, velhice, acidentes de trabalho e enfermidades profissionais, consignações familiares, benefícios de maternidade, invalidez e morte (sobreviventes).

Segundo os ramos definidos pela Convenção 102, as principais normas em matéria de seguridade se agrupam da maneira seguinte:

### *Normas gerais (que abarcam os ramos de seguridade social enumerados abaixo)*

- Convenção (102) sobre a seguridade social (norma mínima), 1952.
- Recomendação (67) sobre a seguridade dos meios de vida, 1944.
- Recomendação (68) sobre a seguridade social (forças armadas), 1944.
- Convenção (118) sobre a igualdade de trato (seguridade social) 1962.
- Convenção (157) sobre a conservação dos direitos em matéria de seguridade social, 1982.
- Recomendação (167) sobre a conservação dos direitos em matéria de seguridade social, 1983.

### *Proteção nos diversos ramos de seguridade social*

#### *Assistência médica e auxílio de enfermidade*

- Recomendação (69) sobre a assistência médica, 1944.
- Convenção (130) e Recomendação (134) sobre assistência médica e auxílio de enfermidade, 1969.

#### *Benefícios de velhice, de invalidez e de sobreviventes*

- Convenção (128) e Recomendação (131) sobre os benefícios de velhice, de invalidez e de sobreviventes, 1967.

#### *Benefícios em caso de acidentes de trabalho e enfermidades profissionais*

- Convenção (12) sobre a indenização por acidentes de trabalho (agricultura), 1921.
- Convenção (17) sobre a indenização por acidentes de trabalho, 1925.
- Convenção (18) sobre as enfermidades profissionais, 1925.
- Convenção (19) sobre a igualdade de trato (acidentes de trabalho), 1925.
- Convenção (42) sobre as enfermidades profissionais (revisada), 1934.
- Convenção (121) sobre os benefícios em caso de acidentes de trabalho e enfermidades profissionais, 1964 (Quadro 1 modificado em 1980).
- Recomendação (121) sobre os benefícios em caso de acidentes de trabalho e enfermidades profissionais, 1964.

#### *Benefícios de desemprego*

- Convenção (168) e Recomendação (176) sobre o fomento do emprego e a proteção contra o desemprego, 1988.

#### *Benefícios de maternidade*

- Convenção (3) sobre a proteção da maternidade, 1919.



- Convenção (103) (revisada) e Recomendação (95) sobre a proteção da maternidade, 1952.

### *Consignações familiares*

[Ver as “normas gerais” mencionadas anteriormente].

## **CONVENÇÃO 102**

### **Seguridade social (norma mínima), 1952**

*Determinação, levando em conta a flexibilidade requerida em função das diversas situações nacionais, de níveis mínimos de benefícios nos principais ramos da seguridade social.*

Em um só instrumento, esta Convenção abarca os nove ramos principais da seguridade social, a saber: assistência médica ; prestações monetárias de enfermidade<sup>76</sup>; benefícios de desemprego<sup>77</sup> ; pensões de velhice<sup>78</sup> ; indenizações em caso de acidente de trabalho e de enfermidade profissional<sup>79</sup> ; benefícios familiares; de maternidade<sup>80</sup>; de invalidez, e pensões de sobreviventes.

Para ratificar o Convenção é suficiente aceitar as obrigações relativas a três desses nove ramos, com a condição de que entre esses três figure pelo menos algum dos ramos relativos aos benefícios de desemprego, de acidentes de trabalho e enfermidades profissionais, de velhice, de invalidez ou de sobreviventes. Posteriormente à ratificação, qualquer Estado pode aceitar as obrigações que emanam de outras partes da Convenção.

A Convenção autoriza (art. 3) certo número de exceções provisórias em benefício dos Estados «cuja economia e cujos recursos médicos não estejam suficientemente desenvolvidos».

Prevê a concessão de assistência médica (e de benefícios em espécie em determinados casos) e de benefícios em forma de pagamentos periódicos.

À parte das normas comuns (definições e organização, cálculo de benefícios, financiamento e procedimento contencioso), estipula a respeito de cada ramo disposições sobre a definição da contingência, o campo de aplicação mínima da proteção, a quantia das prestações, sua duração e as condições que devem ser cumpridas para ter direito a elas. A Convenção está redigida, em relação com estes pontos, com a flexibilidade necessária para levar em consideração diferentes técnicas e diversos graus de evolução.

O campo de aplicação da Convenção pode ser determinado de três modos, à escolha dos Estados que ratificam: seja por referencia aos assalariados, à população ativa ou aos residentes do país.

O nível mínimo de prestações monetárias se calcula, para os pagamentos periódicos, a partir dos níveis de salários de cada país.

No que concerne ao cálculo dos benefícios, a Convenção prevê três fórmulas adaptáveis na prática aos diferentes regimes de proteção: os benefícios proporcionais ou parcialmente proporcionais aos rendimentos anteriores do beneficiário ou do arrimo de família (artigo 65); os benefícios fixados mediante taxas uniformes ou que representem em todo caso um montante mínimo determinado, relacionado com o nível salarial de um trabalhador comum (artigo 66); os benefícios que dependem dos recursos dos interessados durante a contingência e cujo montante, quando o interessado não dispõe de nenhum recurso que justifique uma redução, se determina como no caso precedente (artigo 67).

---

<sup>76</sup> Ver também, se for o caso, as normas mais elevadas fixadas pela Convenção sobre assistência médica e prestações monetárias de enfermidade, 1969 (130).

<sup>77</sup> Ver também a Convenção (168) e a Recomendação (176) sobre o fomento do emprego e a proteção contra o desemprego, 1988, cujo princípio consiste na coordenação, em nível nacional, do regime de proteção contra o desemprego com a política de emprego (em particular: incentivo do pleno emprego, produtivo e livremente escolhido).

<sup>78</sup> Ver também, se há lugar, as normas mais elevadas fixadas pela Convenção sobre os benefícios de invalidez, velhice e sobreviventes, 1967 (128).

<sup>79</sup> Ver também, se for o caso, as normas mais elevadas fixadas pela Convenção sobre as indenizações em caso de acidentes de trabalho e enfermidades profissionais, 1964 (121).

<sup>80</sup> Ver a Convenção sobre a proteção da maternidade, 1919 (3), e a Convenção sobre a proteção da maternidade (revisada), 1952 (103).

Os residentes estrangeiros devem desfrutar dos mesmos direitos que os residentes nacionais. Não obstante, podem-se prescrever normas especiais a respeito dos benefícios financiadas preponderante ou exclusivamente com fundos públicos e dos regimes transitórios (artigo 68).

Os benefícios podem ser suspensas em determinados casos, em particular quando o beneficiário não se encontre no território nacional ou quando seja mantido com encargo a fundos públicos ou às custas de uma instituição da seguridade social, ou quando atestam contra o beneficiário determinadas circunstâncias relacionadas com sua conduta (artigo 69). Todo solicitante tem o direito de recurso contra a negação do benefício ou em caso de queixa sobre a quantidade ou a qualidade deste.

A Convenção estabelece os princípios aplicáveis ao financiamento dos benefícios e prevê que o Estado deve assumir uma responsabilidade geral no que se refere ao serviço de benefícios e à boa administração das instituições e serviços por cujo intermédio é aplicada a Convenção.

A Convenção prevê a participação ou associação de representantes das pessoas protegidas na administração da seguridade social, com poder consultivo, quando esta administração não tenha sido confiada a uma instituição regulamentada pelas autoridades públicas ou a um departamento governamental.

A Convenção não se aplica aos marítimos nem aos pescadores de alto mar<sup>81</sup>.

## **CONVENÇÃO 118**

### **Igualdade de tratamento (seguridade social), 1962**

*Garantia dos benefícios da seguridade social para os estrangeiros, na base da reciprocidade entre Estados e da igualdade de tratamento com os nacionais.*

Todo Estado que ratifica se compromete a conceder em seu território igualdade de tratamento aos nacionais de todo outro Estado que também ratifica a Convenção, assim como aos refugiados e apátridas, do mesmo modo que aos seus próprios nacionais.

Essa igualdade de tratamento se manifesta tanto em relação aos requisitos de admissão como ao direito aos benefícios e deve ter efeito idêntico em todos os ramos da seguridade social para os quais os Estados tenham aceito as obrigações prescritas na Convenção.

A igualdade de tratamento deve ser garantida sem condicionamento de residência, exceto nos casos de exceção previstos<sup>82</sup>.

Toda vez que a legislação pertinente do Estado que ratifica seja aplicada efetivamente em seu território a seus próprios nacionais, esse Estado pode aceitar as obrigações da Convenção referente a um ou mais ramos da seguridade social, escolhidos entre os seguintes:

assistência médica, auxílios de enfermidade, licença de maternidade, pensões de invalidez, de velhice, e de sobreviventes, indenizações em caso de acidentes de trabalho ou enfermidades profissionais<sup>83</sup> benefícios de desemprego e benefícios familiares.

A Convenção não se aplica aos regimes especiais para funcionários públicos ou vítimas de guerra nem aos de assistência pública.

A concessão de certos benefícios (de invalidez, velhice e sobrevivência, subsídios em caso de morte e pensões por acidentes de trabalho ou enfermidades profissionais) a pessoas residentes no exterior deve ser assegurada tanto aos nacionais do próprio país como aos nacionais de todo outro Estado que, como aquele, haja aceitado as obrigações relativas ao mesmo ramo ou ramos. Ademais, em relação às

<sup>81</sup> Estas categorias estão cobertas pela Convenção sobre a seguridade social dos marítimos, 1946 (70), e pela Convenção sobre as pensões dos marítimos, 1946 (71).

<sup>82</sup> No caso de regimes não contributivos, a atribuição de certos benefícios pode estar subordinada a uma condição de residência cumprida antes de uma demanda do interessado.

<sup>83</sup> Ver a Convenção sobre a igualdade de tratamento (acidentes de trabalho), 1925 (19). Essa Convenção tem recebido um número de ratificações particularmente importante; além de prescrever a igualdade de tratamento, dispõe que os Estados, devem instituir, se não o possuem antes da ratificação, um regime de indenização ou de seguros por acidentes de trabalho.

crianças residentes no território de qualquer Estado que ratifica, deve-se garantir o benefício das pensões familiares aos próprios nacionais e aos nacionais de outros Estados que tenham aceitado as obrigações que emanam do ramo correspondente.

A Convenção dispõe ainda que os Estados que a ratifiquem deverão envidar esforços para participar de um sistema de preservação de direitos adquiridos e de direitos em vias de aquisição.

## **CONVENÇÃO 157**

### **Conservação dos direitos em matéria de seguridade social, 1982**

*Estabelecimento de um sistema internacional de conservação de direitos relativos à assistência médica e aos benefícios familiares, de enfermidade, maternidade, invalidez, velhice, sobrevivência, acidentes de trabalho e enfermidades profissionais, e desemprego, em benefício das pessoas que trabalham ou residem fora de seu próprio país.*

Esta Convenção, de caráter muito técnico e de grande complexidade, persegue o objetivo geral de promover uma ampla e flexível coordenação entre os regimes de seguridade social dos Estados que ratificam, levando em conta as eventuais diferenças nos respectivos níveis de desenvolvimento.

A flexibilidade acontece mediante a distinção entre as cláusulas diretamente aplicáveis após a ratificação e aquelas cuja aplicação depende da conclusão de acordos bilaterais ou multilaterais<sup>84</sup>. Por outra parte, a Convenção admite possibilidades de exceção, seja por via de acordos especiais entre os países ou ao proceder-se à ratificação, estabelecendo a concessão de garantias compensatórias.

A Convenção ampara aos trabalhadores assalariados e independentes que trabalhem no território de qualquer país que haja ratificado o instrumento; também protege as pessoas sem atividade econômica, particularmente aos membros da família dos trabalhadores interessados.

Os benefícios - cujo serviço está sujeito a distintas condições de reciprocidade segundo os casos apresentados - são os prescritos em cada um dos nove ramos da seguridade social aplicáveis.

A Convenção dispõe que o sistema de conservação dos direitos em vias de aquisição deverá prever a totalização dos distintos períodos exigíveis de cotização, de emprego, de atividade profissional ou de residência.

Prevê ainda em que condições se conservarão os direitos adquiridos relativos a determinados benefícios e quais são as obrigações de cada um dos Estados que tenha ou não tenha em vigor uma legislação aplicável ao ramo ou ramos de que se trate.

Todo Estado que ratifica deve garantir o pagamento das prestações monetárias de invalidez, velhice e sobrevivência, das pensões em caso de acidentes de trabalho ou enfermidades profissionais e das consignações por falecimento, a aqueles que tenham adquirido direito em virtude da legislação, aos beneficiários que sejam nacionais de outro Estado que também ratifica a Convenção, ou refugiados ou apátridas, sem qualquer distinção baseada no local de sua residência.

Uma parte da Convenção está consagrada à assistência e ajuda administrativa mútuas que se prestem as autoridades e instituições dos Estados, e à assistência que deve ser dada às pessoas amparadas pela Convenção.

---

<sup>84</sup> A Recomendação sobre a conservação de direitos em matéria de seguridade social, 1983 (n. 167), contém em anexo um corpo de disposições tipo para a conclusão de instrumentos bilaterais ou multilaterais de seguridade social.

## 8. Trabalho das mulheres

As normas mais antigas da OIT sobre o emprego e as mulheres tinham o propósito essencial de protegê-las contra os abusos das condições de trabalho, particularmente no caso da maternidade, enquanto as normas mais recentes (entre as quais a Convenção 100, sobre igualdade de remuneração, e a Convenção 111, sobre a discriminação, já mencionadas) destinam-se a conseguir que as trabalhadoras gozem dos mesmos direitos e tenham o mesmo tratamento que os homens.

As principais normas sobre o trabalho das mulheres se agrupam nas seguintes categorias:

### *Proteção da maternidade*

- Convenção (3) sobre a proteção da maternidade, 1919 (ver o ponto de Seguridade social)
- Convenção (103) (revisada) e Recomendação (95) sobre a proteção da maternidade, (ver o mesmo ponto 2 sobre Seguridade Social)

### *Trabalho noturno*

- Convenção (4) sobre o trabalho noturno (mulheres), 1919
- Convenção (41) (revisada) sobre o trabalho noturno (mulheres), 1934.
- Convenção (89) sobre o trabalho noturno (mulheres) (revisada), 1948 (e protocolo, 1990).

### *Trabalhos subterrâneos*

- Convenção (45) sobre o trabalho subterrâneo (mulheres), 1935.

**N.B:** Ver também "Igualdade de oportunidades e de tratamento", anteriormente.

## ■ Proteção da Maternidade

### **CONVENÇÃO NÚM.3**

**Proteção da maternidade, 1919**

e

### **CONVENÇÃO 103**

**Proteção da maternidade (revisada), 1952**

*Doze semanas, pelo menos, de descanso de maternidade, com direito a atendimento médico e prestações em dinheiro.*

### **Campo de aplicação**

A Convenção 3 se aplica à indústria e ao comércio.

A Convenção 103 se aplica às mulheres empregadas em empresas industriais e em trabalhos não industriais e agrícolas, inclusive o trabalho assalariado em seu domicílio. Só permitindo a exclusão das empresas familiares (nas quais trabalhem unicamente os membros da família do empregador); no entanto autoriza exceções com respeito a determinadas categorias de trabalhos não industriais, os trabalhos agrícolas em empresas que não sejam plantações, o trabalho doméstico assalariado em lares, em que o empregador seja o próprio dono, o trabalho assalariado em seu próprio domicílio e ou o trabalho em empresas de transporte marítimo.

### **Duração do descanso de maternidade**

A Convenção 3 define seis semanas de descanso antes da data presumida do parto e seis semanas depois do parto.

A Convenção 103 prescreve uma duração mínima de doze semanas de descanso, das quais seis devem ser tomadas obrigatoriamente depois do parto. Se o parto acontecer depois da data presumida, é

obrigatório conceder dias de descanso adicionais até a data real do parto, sem com isso diminuir a duração do descanso prescrito depois do parto.

Toda enfermidade causada seja pela gravidez ou pelo parto dá direito a que se prolongue o descanso de maternidade, seja pré-natal ou pós parto.

### **Benefícios monetários e assistência médica**

Toda mulher amparada pela Convenção 3 tem direito ao recebimento de benefícios suficientes para sua manutenção e a de seu filho em boas condições de higiene; sendo que tais benefícios devem ser concedidos a cargo de fundos públicos ou por conta de um sistema de seguro. Ademais a mulher tem direito à assistência gratuita de um médico ou de uma enfermeira.

Toda mulher amparada pela Convenção 103 tem direito a benefícios monetários suficientes para garantir plenamente sua manutenção e a de seu filho em boas condições de higiene e com um nível de vida adequado.

Também tem direito à assistência pré-natal e à atenção durante o parto e depois do parto, prestadas por uma enfermeira diplomada ou por um médico, e a hospitalização em caso de necessidade. Deve ser respeitado o princípio da livre escolha do médico e de um hospital público ou privado.

Além disso a Convenção 103 estabelece que a assistência médica e financeira serão concedidas em virtude de um sistema de seguro social obrigatório ou a cargo de fundos públicos. Os benefícios em dinheiro de um sistema de seguro social obrigatório devem ser determinados em função dos rendimentos anteriores e não podem ser inferiores a dois terços desses rendimentos. O empregador não está obrigado, em nenhum caso, a custear os benefícios devidos.

### **Aleitamento**

De conformidade com a Convenção 3, toda mulher que amamente a seu filho tem direito, com esse fim, a dois descansos de meia hora cada um.

De conformidade com a Convenção 103, toda mulher que amamente a seu filho está autorizada a interromper seu trabalho com essa finalidade durante um ou vários períodos; tais interrupções devem ser contadas como horas de trabalho remuneradas.

### **Proibição de demissão**

Ambas convenções proíbem ao empregador que notifique a dispensa de uma mulher durante sua ausência para descanso de maternidade, ou que o comunique em qualquer data que implique a inclusão do tempo de aviso prévio de demissão durante sua licença de maternidade.

## **■ Trabalho noturno**

### **CONVENÇÃO NÚM.89**

#### **Trabalho noturno (mulheres) (revisada), 1948, e protocolo, 1990**

*Proibição do trabalho noturno das mulheres na indústria, ainda que se admita certa flexibilidade em determinadas condições.*

Nas empresas industriais, públicas ou privadas<sup>85</sup> não está permitido empregar a nenhuma mulher, qualquer que seja sua idade, durante a noite<sup>86</sup>.

---

<sup>85</sup> Salvo as empresas familiares que empreguem unicamente membros de uma mesma família

<sup>86</sup> O termo «noite» significa um período de onze horas consecutivas, como mínimo, que abarque pelo menos sete horas entre as 22 e 7 horas (dez da noite e sete da manhã).

Em determinados casos, a Convenção admite exceções ou suspensões e até reduções do período noturno proibido.

A Convenção não se aplica às mulheres que exercem cargos diretivos ou de caráter técnico responsáveis nem as mulheres empregadas em serviços de sanidade e bem estar que normalmente não realizem um trabalho manual.

O Protocolo de 1990 ampliou a flexibilidade. Assim, a legislação nacional (adotada após consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores) pode autorizar a autoridade competente a modificar a duração do período «noite» ou a introduzir exceções à proibição, dentro de certos limites, - sempre mediante prévia consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores- ou seja:

- com o acordo das mencionadas organizações em um ramo de atividade ou profissão determinada;
- sobre a base de um acordo entre o empregador e os representantes dos trabalhadores em um ou vários estabelecimentos determinados;
- por um período determinado (após comprovar que no estabelecimento existem salvaguardas adequadas) quando não tenha sido possível chegar a um acordo.

As modificações e exceções estão proibidas<sup>87</sup>, durante as oito semanas anteriores e posteriores ao parto, assim como (com um certificado médico) durante a gravidez, e em um período ulterior determinado. Durante estes períodos está proibido despedir à trabalhadora e devem ser mantidos seus rendimentos.

## ■ Trabalhos subterrâneos

### CONVENÇÃO NÚM.45

#### Trabalho subterrâneo (mulheres), 1935

*Proibição do emprego de mulheres em trabalhos subterrâneos de minas.*

Nenhuma mulher, seja qual for sua idade, pode ser empregada nos trabalhos subterrâneos das minas. As exceções admitidas pela convenção são referentes às mulheres que exerçam cargos de direção (não manuais) ou empregadas em serviços sociais ou de saúde. Também são excetuadas as mulheres que realizem práticas na parte subterrânea de uma mina durante seus estudos ou que, no exercício de uma profissão não manual, devam descer ocasionalmente às galerias subterrâneas.

---

<sup>87</sup> A legislação pode permitir à trabalhadora solicitar que seja suspensa a proibição, se não existe perigo para sua saúde nem para a de seu filho.

## 9. Trabalho dos menores

A preocupação da OIT, agora e sempre, com a proteção das crianças está demonstrada pelo fato de que a primeira convenção a seu favor foi adotada em 1919 e que desde então continuam as atividades normativas a esse respeito. As principais normas sobre o trabalho dos menores se agrupam nas categorias seguintes:

### *Idade mínima*

- Convenção (5) sobre a idade mínima (indústria), 1919
- Convenção (59) (revisada) sobre a idade mínima (indústria), 1937
- Convenção (33) sobre a idade mínima (trabalhos não industriais), 1932
- Convenção (60) (revisada) sobre a idade mínima (trabalhos não industriais), 1937
- Convenção (10) sobre a idade mínima (agricultura), 1921
- Convenção (123) e recomendação (124) sobre a idade mínima (trabalhos subterrâneos), 1965
- Convenção (138) e recomendação (146) sobre a idade mínima, 1973<sup>88</sup>

### *Trabalho noturno*

- Convenção (6) sobre o trabalho noturno dos menores (indústria), 1919
- Convenção (90) sobre o trabalho noturno dos menores (indústria), (revisada), 1948
- Convenção (79) e recomendação (80) sobre o trabalho noturno dos menores (trabalhos não industriais), 1946
- Recomendação (14) ) sobre o trabalho noturno dos menores (agricultura), 1921

### *Exame médico*

- Convenção (77) sobre o exame médico dos menores (indústria), 1946
- Convenção (78) sobre o exame médico dos menores (trabalhos não industriais), 1946
- Recomendação (79) sobre o exame médico de aptidão para o emprego dos menores, 1946
- Convenção (124) sobre o exame médico dos menores (trabalho subterrâneo), 1965

### *Trabalhos subterrâneos*

- Recomendação (125) sobre as condições de emprego dos menores (trabalho subterrâneo), 1965

## ■ Trabalho noturno

### **CONVENÇÃO NÚM.79**

**Trabalho noturno dos menores (trabalhos não industriais), 1946**

e

### **CONVENÇÃO NÚM.90**

**Trabalho noturno dos menores (indústria) (revisada), 1948**

*Proibição do trabalho noturno de crianças e adolescentes.*

**A. -** A Convenção 79 se aplica aos menores que percebam um salário ou uma remuneração direta ou indireta por todo trabalho não industrial<sup>89</sup>, ou seja, alheio às atividades industriais, agrícolas<sup>90</sup> ou marítimas<sup>91</sup>.

<sup>88</sup> Por motivos de coerência pedagógica, a Convenção 138 sobre a idade mínima de admissão ao emprego se menciona nesta seção, mas, dado que esta Convenção forma parte das sete convenções sobre os direitos fundamentais, figura entre estas últimas no princípio deste capítulo

<sup>89</sup> Podem ser excluídos quaisquer trabalhos que não sejam danosos, prejudiciais ou perigosos, efetuados em empresas familiares, e no serviço doméstico.

<sup>90</sup> Ver as normas gerais previstas pela Recomendação sobre o trabalho noturno dos menores (agricultura), 1921 (14).



Nenhuma criança menor de catorze anos (ou de idade maior, se segue submetida à obrigação escolar) pode ser empregada ou trabalhar de noite no curso de um período de catorze horas consecutivas, como mínimo, que compreende o intervalo entre as 20 e 8 horas (oito da tarde e oito da manhã).

Proíbe-se aos menores cuja idade varie entre catorze e dezoito anos, ainda que já não estejam sujeitos à obrigação escolar, qualquer emprego ou trabalho noturno no decorrer de um período de doze horas consecutivas, como mínimo, que compreenda o intervalo entre as 22 e 6 horas (dez da noite e seis da manhã).

A Convenção fixa as condições em que está permitido conceder exceções ou suspensões.

Estabelece condições muito restritas com respeito à concessão de permissões individuais a menores, para participar como artistas em espetáculos públicos ou na produção de películas cinematográficas durante a noite, levando em conta os perigos para a vida, saúde ou moralidade do menor e a necessidade de garantir-lhe um tratamento conveniente e um período de descanso prescrito.

Para o controle é exigido um sistema de inspeção.

**B.-** A Convenção 90 se aplica às empresas industriais<sup>92</sup>. Proíbe o emprego noturno de pessoas de idade inferior a dezoito anos.

Considera-se como «noite» um período de doze horas consecutivas, pelo menos, que compreenda:

- no caso dos menores que não tenham completado dezesseis anos, o intervalo de oito horas entre as 22 e 6 horas (dez da noite e seis da manhã);
- para as pessoas entre dezesseis e dezoito anos de idade, um intervalo de sete horas consecutivas, pelo menos, entre as 22 e 7 horas (dez da noite e sete da manhã).

A Convenção regulamenta as condições em que podem ser autorizadas determinadas exceções ou suspensões (por exemplo, em função de aprendizagem ou formação profissional, do clima ou de casos graves em que assim o exija o interesse nacional).

Para o controle é exigido um sistema de inspeção.

## ■ Exame médico

### **CONVENÇÃO 77**

**Exame médico dos menores (indústria), 1946**

### **CONVENÇÃO 78**

**Exame médico dos menores (trabalhos não industriais), 1946**

### **CONVENÇÃO 124**

**Exame médico dos menores (trabalhos subterrâneos), 1965**

*Obrigatoriedade de um minucioso exame médico de admissão ao emprego, seguido de exames periódicos*<sup>93</sup>.

As três Convenções, apesar das diferenças em seus campos de aplicação, permitem - graças ao expediente de ratificações separadas - considerável flexibilidade de adaptação das normas nacionais às internacionais.

---

<sup>91</sup> Em virtude do artigo 20 da Convenção sobre salários, horas de trabalho a bordo e dotação (revisada), 1958 (109), nenhum membro do pessoal a bordo de um barco pode trabalhar de noite, quer dizer, durante nove horas consecutivas desde antes de meia noite, se é menor de dezesseis anos.

<sup>92</sup> Podem ser excluídas certas empresas familiares.

<sup>93</sup> Ver também a Convenção sobre o exame médico dos menores (trabalho marítimo), 1921 (n. 16), que estabelece a idade limite de dezoito anos; a Convenção sobre o exame médico dos marítimos, 1946 (n. 73), e a Convenção sobre o exame médico dos pescadores, 1959 (n. 113). Nos dois instrumentos mencionados, em último termo, não se prescreve nenhum limite de idade, mas tratando-se de pescadores de menos de vinte e um anos de idade, a validade do certificado médico expira a cada ano.

**A+B.** - A Convenção 77 se aplica às empresas industriais<sup>94</sup>. A Convenção 78 se aplica a todos os trabalhos que não se considerem industriais, agrícolas ou marítimos<sup>95</sup>. A exclusão das empresas familiares só está permitida pela Convenção 78. Com essa salvaguarda, as cláusulas de ambas Convenções são análogas.

Nos dois casos prescreve-se um exame médico de aptidão como requisito de emprego para pessoas de idade inferior a dezoito anos.

A aptidão dos menores para os empregos que exerçam, está sujeita a inspeção médica até que tenham completado dezoito anos e seu emprego contínuo até essa idade requer a repetição dos exames médicos a intervalos que não excedam de um ano.

No caso de trabalhos que acarretem grandes riscos para a saúde<sup>96</sup>, deve-se exigir o exame médico até a idade de vinte e um anos, como mínimo<sup>97</sup>. Os exames médicos exigidos não devem ocasionar nenhuma despesa aos menores ou a seus pais.

As duas Convenções obrigam a autoridade competente a ditar medidas de orientação profissional e de readaptação física e profissional para os menores cujo exame médico tenha revelado seja uma inaptidão para certos trabalhos, sejam anomalias ou deficiências.

Ambos instrumentos prevêm a adoção de medidas de controle e de vigilância.

**C.** - A Convenção 124, aplicável aos trabalhos subterrâneos nas minas, eleva para os vinte e um anos a idade limite para os exames médicos periódicos (a intervalos que não excedam de doze meses) e exige uma radiografia pulmonar por ocasião do exame médico de aptidão para o emprego e, se necessário, cada vez que se procedam a exames médicos posteriores<sup>98</sup>.

---

<sup>94</sup> Incluídas as minas e canteiros e indústrias extrativas de toda classe.

<sup>95</sup> Ambas Convenções autorizam a substituição de uma idade inferior a dezoito anos, mas em nenhum caso inferior a dezesseis anos, para os Estados que não possuíam leis sobre a matéria com anterioridade à ratificação.

<sup>96</sup> Ver a Convenção 124.

<sup>97</sup> Nos casos previstos na nota 1 (disposições especiais para certos países), a idade de vinte e um anos pode ser substituída por uma idade inferior situada entre vinte e um e dezenove anos.

<sup>98</sup> Além da questão do exame médico propriamente dito, a Recomendação sobre condições de emprego de menores (trabalho subterrâneo), 1965 (n. 125), se refere às medidas relativas à higiene, segurança e bem estar dos menores.

## 10. Trabalhadores idosos

A ação normativa da OIT propugna a adoção de uma política tendente a impedir qualquer discriminação contra os trabalhadores idosos. Solicita a adoção de medidas que lhes permita seguir trabalhando em condições satisfatórias e preparar-se para aposentadoria voluntária sempre que seja possível.

### **RECOMENDAÇÃO 162**

#### **Trabalhadores idosos, 1980**

*Igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores idosos.*

A recomendação sobre os trabalhadores idosos preconiza que os governos deveriam adotar as medidas necessárias para evitar toda forma de discriminação contra os trabalhadores idosos.

Tais medidas deveriam ser adotadas mediante consulta prévia às organizações de empregadores e de trabalhadores e referir-se a: orientação profissional, segurança no emprego, remuneração, seguridade social e benefícios sociais, condições de trabalho e o acesso à assistência médica.

Esta norma estipula que os trabalhadores idosos podem ter acesso às estruturas e aos órgãos encarregados de examinar queixas relativas à igualdade de oportunidades e de tratamento.

A proteção particular da qual deveriam ser beneficiários os trabalhadores idosos deveria ser resultado de estudos realizados com sua participação, para identificar os tipos de atividade adaptados à sua idade.

Poderiam ser previstas medidas específicas para reduzir o tempo de trabalho, diminuir os riscos no local de trabalho e facilitar as mudanças de posto de trabalho.

No que se refere à preparação e o acesso à aposentadoria, o Governo deveria elaborar um processo flexível de transição entre ambos períodos. Com tal fim devem ser previstas medidas para que todos os trabalhadores idosos sejam informados regularmente sobre seus direitos e sobre qualquer outra oportunidade de utilidade para eles.

## 11. Trabalhadores migrantes

A OIT vem-se ocupando há muito tempo dos problemas especiais dos trabalhadores migrantes em geral. O primeiro texto sobre o tema é a Convenção 97, de 1949, que contém uma série de disposições destinadas, por um lado, a ajudar a aqueles que emigram em busca de trabalho e por outro a garantir-lhes a igualdade de tratamento em diversas esferas. Em 1975, a OIT adotou a Convenção 143 e a Recomendação 151, que contém disposições adicionais idealizadas para eliminar os abusos e fomentar a igualdade de tratamento e de oportunidades.

As principais normas adotadas em matéria de trabalhadores migrantes são as seguintes:

- Convenção (97) e Recomendação (86) sobre os trabalhadores migrantes, 1949
- Recomendação (100) sobre a proteção dos trabalhadores migrantes (países insuficientemente desenvolvidos), 1955
- Convenção (143) sobre os trabalhadores migrantes (disposições complementares), 1975
- Recomendação (151) sobre os trabalhadores migrantes, 1975

### CONVENÇÃO 97

#### Trabalhadores migrantes (revisada), 1949

*Ajuda, informação, proteção e igualdade de tratamento em benefício dos trabalhadores migrantes.*

A Convenção se aplica aos trabalhadores migrantes<sup>99</sup>. Contém diversas disposições destinadas a regulamentar as condições em que têm lugar as migrações, em particular sobre as informações que os Estados devem por à disposição uns dos outros e do estabelecimento de serviços gratuitos encarregados de prestar ajuda e proporcionar informações aos trabalhadores migrantes.

O Estado que ratifica se obriga, na medida que sua legislação o permita, a tomar medidas contra toda propaganda sobre emigração ou imigração que possa induzir a erros, e a colaborar nesse sentido, quando seja oportuno, com outros Estados. Também se obriga a facilitar a saída, a viagem e o recebimento dos trabalhadores migrantes e a manter serviços médicos apropriados para eles e suas famílias.

Em uma segunda série de disposições a Convenção prescreve a igualdade de tratamento. Todo Estado se obriga a aplicar aos imigrantes que se encontrem lícitamente em seu território, sem discriminação por motivos de nacionalidade, raça, religião ou sexo, um tratamento não menos favorável que o que aplique a seus próprios nacionais com respeito a determinadas questões<sup>100</sup>.

Em seguida, a Convenção prescreve a cooperação entre os serviços de emprego e de migrações e a gratuidade das operações do serviço público de emprego no que concerne aos trabalhadores migrantes. A Convenção proíbe que qualquer trabalhador migrante admitido a título permanente e os membros de sua família autorizados a acompanhá-lo ou reunir-se com ele sejam enviados a seu país de origem ou procedência pelo fato de que o trabalhador não possa exercer seu ofício por causa de enfermidade ou acidente acontecido depois de seu ingresso ao país.

Os Estados ligados pela Convenção devem permitir, levando em conta os limites fixados pela lei à exportação ou importação de divisas, a transferência de qualquer parte dos rendimentos e das economias do trabalhador migrante que este deseje transferir<sup>101</sup>.

<sup>99</sup> A Convenção não se aplica aos trabalhadores fronteiriços nem aos marítimos, tampouco se aplica aos artistas ou às pessoas que exerçam profissões liberais, quando estes ingressam no país de que se trate por um curto período.

<sup>100</sup> As matérias abarcadas, sempre que estejam regulamentadas pela legislação ou dependam das autoridades são: remuneração (incluindo os subsídios familiares); horas de trabalho normais; horas extraordinárias; férias remuneradas; restrições relativas ao trabalho a domicílio; idade de admissão ao emprego; aprendizagem e formação profissional; trabalho das mulheres e dos menores; afiliação sindical; direito às vantagens conseguidas mediante contratos coletivos e moradia. Cobre ainda as matérias sobre seguridade social (sujeita a certas reservas); impostos, direitos e contribuições que deva pagar, em função de sua condição de trabalhador, a pessoa empregada, e ações judiciais relativas às questões anteriormente referidas.

<sup>101</sup> A Convenção inclui três anexos, e todo Estado pode excluir da ratificação todos ou quaisquer deles. Os dois primeiros anexos tratam do recrutamento, colocação e condições de trabalho dos trabalhadores migrantes considerando se estes tenham sido ou não

## CONVENÇÃO 143

### Trabalhadores migrantes (disposições complementares), 1975

*Repressão de migrações e emprego de migrantes em condições abusivas e garantia da igualdade de oportunidades e de tratamento.*

Esta Convenção se divide em duas partes, relativas, respectivamente, às migrações em condições abusivas e à igualdade de oportunidades e de tratamento. Ao ratificar a Convenção, o Estado pode excluir uma ou outra.

A parte I (migrações em condições abusivas) impõe a obrigação geral de respeitar os direitos humanos fundamentais de todos os trabalhadores migrantes.

Cada Estado que ratifica se compromete a tratar de determinar sistematicamente se em seu território há trabalhadores migrantes empregados ilegalmente e se existem, dentro ou a partir de seu território, ou em trânsito, migrações de trabalhadores em condições que infrinjam instrumentos internacionais ou acordos multilaterais ou bilaterais, ou a legislação nacional.

Todo Estado deve adotar, por sua conta ou em colaboração com outros Estados, todas as medidas necessárias:

- a) para suprimir as migrações clandestinas e o emprego ilegal de migrantes;
- b) contra os organizadores de movimentos ilícitos ou clandestinos e os empregadores de imigrantes ilegais.

O principal objeto dessas medidas é conseguir que os traficantes de mão de obra possam ser objeto de ações judiciais seja qual for o país que sirva de base para suas operações. A Convenção prevê contatos e intercâmbios sistemáticos de informação entre os Estados e a adoção, por via legislativa ou regulamentar, de disposições que definam e permitam aplicar sanções administrativas, civis e penais. Por outra parte, a Convenção prescreve certas medidas de proteção em favor dos trabalhadores migrantes que tenham perdido seu emprego e daqueles que estejam em situação ilegal ou irregular<sup>102</sup>.

A parte II (igualdade de oportunidades e de tratamento) se inspira nas normas da *Convenção sobre discriminação (emprego e ocupação)*, 1958 (111). Sua aceitação obriga os Estados que ratificam a formular e a aplicar uma política nacional destinada a fomentar e garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, seguridade social, direitos sindicais e culturais e liberdades individuais e coletivas.

Para esse efeito, os Estados devem adotar uma série de medidas, definidas pela Convenção, mediante métodos ajustados às condições e práticas nacionais. A Convenção autoriza, no entanto, algumas limitações do princípio de igualdade de acesso ao emprego (subordinação da livre escolha de emprego ao cumprimento de condições de residência - dois anos como máximo -; regulamentação do reconhecimento de qualificações, certificados e diplomas adquiridos no exterior, e acesso restrito a determinadas categorias de empregos ou funções quando assim o exija o interesse do Estado)<sup>103</sup>.

---

*contratados em virtude de acordos sobre migrações coletivas celebrados sob controle governamental. O terceiro anexo se refere à importação de objetos pessoais, ferramentas e equipamento dos trabalhadores migrantes. A Convenção foi complementada pela Recomendação sobre os trabalhadores migrantes (revisada), 1949 (86), que contém em anexo um acordo tipo sobre as migrações provisórias e permanentes de trabalhadores, incluídos os refugiados e as pessoas flageladas. Ver também, se for o caso, a Recomendação sobre a proteção dos trabalhadores migrantes (países insuficientemente desenvolvidos), 1955 (100).*

<sup>102</sup> Por exemplo, não devem pagar as despesas de uma expulsão de que sejam objeto.

<sup>103</sup> A Recomendação sobre os trabalhadores migrantes, 1975 (151), indica as medidas que convém adotar para assegurar a igualdade de oportunidades e de tratamento e afirma os princípios de política social pertinentes.

## *12. Trabalhadores indígenas, populações tribais, e trabalhadores nos territórios não metropolitanos*

Existem normas destinadas a proteger aos povos e trabalhadores indígenas contra a exploração e a coerção. Estas normas se referem a vários aspectos do trabalho que tinham particular relação com a situação nos territórios coloniais ou dependentes.

Outras convenções adotadas em 1947 tinham o propósito principal de aplicar a esses territórios normas de natureza mais geral; prevêm a execução de uma política social benéfica nos referidos territórios (82), o direito à liberdade sindical (84), o funcionamento de uma inspeção do trabalho (85) e a aplicação de uma série de normas internacionais do trabalho (83).

Em 1957, a Conferência adotou a Convenção 107 e a Recomendação 104, que se aplicam às populações indígenas e tribais dos países independentes e estão destinadas a protegê-las contra os abusos, a garantir seus direitos fundamentais, e, em termos gerais, a melhorar suas condições de vida e de trabalho. Finalmente, em 1989 adotou-se a Convenção 169, a qual revisa a Convenção 107 tendo em conta as modificações da situação das populações indígenas e tribais e também da maior compreensão dessa situação por parte dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores.

As principais normas sobre os trabalhadores indígenas e os trabalhadores nos territórios não metropolitanos se agrupam da maneira seguinte:

### *Povos indígenas e tribais*

- Convenção (107) e recomendação (104) sobre populações indígenas e tribais, 1957.
- Convenção (169) sobre populações indígenas e tribais (revisada), 1989.

### *Trabalhadores nos territórios não metropolitanos*

- Recomendação (70) sobre a política social nos territórios dependentes, 1944.
- Recomendação (74) sobre a política social nos territórios dependentes, (disposições complementares), 1945.
- Convenção (82) sobre a política social (territórios não metropolitanos), 1947.
- Convenção (84) sobre o direito de associação (territórios não metropolitanos), 1947.
- Convenção (85) sobre a inspeção do trabalho (territórios não metropolitanos), 1947.
- Convenção (83) sobre normas de trabalho (territórios não metropolitanos), 1947.

## **CONVENÇÃO 169**

### **Povos indígenas e tribais, 1989**

*Proteger os direitos dos povos indígenas e tribais nos países independentes e garantir o respeito à sua integridade.*

Esta Convenção revisou a Convenção 107 sobre populações indígenas e tribais (1957), para adaptá-la à evolução tanto do direito internacional como da situação dos povos indígenas e tribais em todas as regiões do mundo.

A Convenção determina que incumbe aos governos, com a participação dos povos interessados, a responsabilidade de desenvolver uma ação coordenada e sistemática com vistas a proteger os direitos desses povos e a garantir o respeito de sua integridade. Com este fim, deve-se assegurar especialmente o gozo, em pé de igualdade, dos direitos e oportunidades que a legislação nacional outorga aos demais membros da população, respeitando a identidade social e cultural dos povos em questão, assim como seus costumes e instituições; seus membros serão ajudados com o objetivo de eliminar as diferenças socioeconômicas existentes com relação aos demais membros da comunidade nacional.

Estes povos deverão gozar plenamente e sem discriminação dos direitos humanos e liberdades fundamentais. Medidas especiais - que não podem ser contrárias a seus desejos expressados livremente - salvaguardarão as pessoas, as instituições, os bens, o trabalho, as culturas e o meio ambiente dos povos interessados.

Diversas disposições da Convenção tratam, de forma detalhada, da proteção dos valores e práticas sociais, culturais, religiosos e espirituais próprios dos referidos povos, assim como de sua participação e consulta de boa fé. Outras se referem, particularmente, a seu direito de decidir seu próprio desenvolvimento, seu direito consuetudinário, a proibição da prestação de serviços pessoais obrigatórios, de acordo com o contexto do país em que habitem.

Uma parte importante da Convenção está dedicada às terras, com base no respeito à importância especial que, para as culturas e valores espirituais dos povos interessados, tem a relação com as terras ou territórios, e com base no reconhecimento do direito de propriedade e de posse sobre as terras que tradicionalmente ocupam, e do uso sobre aquelas às quais venham tendo tradicionalmente acesso. Prevê-se a salvaguarda dos direitos sobre os recursos naturais existentes em suas terras, com disposições particulares para o caso em que pertença ao Estado a propriedade dos minerais ou dos recursos do subsolo. Restrições rigorosas se aplicam especialmente aos traslados e realocações. Dever-se-á impedir que pessoas estranhas a esses povos possam se aproveitar de seus costumes para reivindicar a propriedade, a posse ou o uso de suas terras.

Outras partes da Convenção tratam da contratação e condições de emprego; da formação profissional, artesanato e indústrias rurais; da seguridade social e saúde; da educação e meios de comunicação; dos contatos e cooperação através das fronteiras; da administração.

A natureza e o alcance das medidas que se adotem para dar efeito à presente Convenção deverão ser determinadas com flexibilidade levando em conta as condições próprias de cada país.



## 13. Outras categorias especiais de trabalhadores

Alguns instrumentos se referem a categorias especiais de trabalhadores devido à natureza especial de seu trabalho ou do grupo social ao qual pertencem, especificamente os marítimos, os pescadores, os trabalhadores portuários, os trabalhadores agrícolas e o pessoal dos serviços. Cabe mencionar aqui alguns desses textos na medida em que possam ter um interesse particular para a execução de programas de cooperação técnica.

As principais normas sobre as categorias especiais de trabalhadores se agrupam da maneira seguinte:

### a) Marítimos

#### *Disposições gerais*

- Recomendação (9) sobre os estatutos nacionais dos marítimos, 1920.
- Convenção (108) sobre os documentos de identidade dos marítimos, 1958.
- Recomendação (107) sobre o alistamento dos marítimos (barcos estrangeiros), 1958.
- Recomendação (139) sobre o emprego de marítimos (evolução técnica), 1970.
- Convenção (145) e recomendação (154) sobre a continuidade do emprego, 1976.
- Convenção (147) sobre a marinha mercante (normas mínimas), 1976 e Protocolo de 1996.
- Recomendação (155) sobre a marinha mercante (melhoramento das normas), 1976.

#### *Formação e acesso ao emprego*

- Convenção (9) sobre a colocação de marítimos, 1920.
- Convenção (22) sobre o contrato de alistamento dos marítimos, 1926.
- Recomendação (137) sobre a formação profissional (marítimos), 1970

#### *Condições de admissão ao emprego*

- Convenção (7) sobre a idade mínima (trabalho marítimo), 1920.
- Convenção (15) sobre a idade mínima (paióis e fornos), 1921.
- Convenção (58) (revisado) sobre a idade mínima (trabalho marítimo), 1936.
- Convenção (138) e recomendação (146) sobre a idade mínima, 1973.
- Convenção (16) sobre o exame médico dos menores (trabalho marítimo), 1921.
- Convenção (73) sobre o exame médico dos marítimos, 1946.

#### *Certificados de capacidade*

- Convenção (53) sobre os certificados de capacidade dos oficiais, 1936.
- Convenção (69) sobre o certificado de aptidão dos cozinheiros de barco, 1946.
- Convenção (74) sobre o certificado de marinheiro qualificado, 1946.

#### *Condições gerais de emprego*

- Convenção (109) (revisada) e recomendação (109) sobre salários, horas de trabalho a bordo e efetivos, 1958.
- Convenção (23) sobre a repatriação dos marítimos, 1926.
- Recomendação (27) sobre a repatriação de capitães e aprendizes, 1926.
- Convenção (91) sobre as férias remuneradas dos marítimos (revisada), 1949.
- Convenção (146) sobre as férias anuais remuneradas (marítimos), 1976.
- Recomendação (153) sobre a proteção dos jovens marinheiros, 1976.
- Convenção (166) (revisada) e recomendação (174) sobre a repatriação dos marítimos, 1987.
- Convenção (179) e recomendação (186) relativas à contratação e a colocação de marítimos, 1996.
- Convenção (180) relativa às horas de trabalho a bordo e os efetivos dos barcos, 1996
- Recomendação (187) sobre os salários e a duração do trabalho dos marítimos e os efetivos dos barcos, 1996.

#### *Segurança, saúde e bem estar*

- Convenção (68) sobre a alimentação e o serviço de mesa (tripulação de barcos), 1946.

- Recomendação (78) sobre o fornecimento de roupa de cama, utensílios de mesa e artigos diversos (tripulação de barcos), 1946.
- Convenção (92) sobre o alojamento da tripulação (revisada), 1949.
- Convenção (133) sobre o alojamento da tripulação (disposições complementares), 1970.
- Recomendação (140) sobre o alojamento da tripulação (climatização), 1970.
- Recomendação (141) sobre o alojamento da tripulação (combate aos ruídos), 1970.
- Recomendação (105) sobre as farmácias de bordo, 1958.
- Recomendação (106) sobre consultas médicas a bordo, 1958.
- Convenção (134) e recomendação (142) sobre a prevenção de acidentes (marítimos), 1970.
- Recomendação (48) sobre as condições de estadia dos marítimos nos portos, 1936.
- Recomendação (138) sobre o bem estar dos marítimos, 1970.
- Convenção (163) e recomendação (173) sobre o bem estar dos marítimos, 1987.
- Convenção (164) sobre a proteção da saúde e da assistência médica (marítimos), 1987.

#### *Inspeção do trabalho*

- Recomendação (28) sobre a inspeção do trabalho (marítimos), 1926.
- Convenção (178) relativa à inspeção das condições de vida e de trabalho dos marítimos, 1996

#### *Seguridade social*

- Convenção (8) sobre as indenizações de desemprego (naufrágio), 1920.
- Recomendação (10) sobre o seguro contra o desemprego (marítimos), 1920.
- Convenção (55) sobre as obrigações do armador em caso de enfermidade ou acidente de marítimos, 1936.
- Convenção (56) sobre o seguro de enfermidade dos marítimos, 1936
- Convenção (70) sobre a seguridade social dos marítimos, 1946.
- Recomendação (75) sobre os acordos relativos à seguridade social dos marítimos, 1946.
- Recomendação (76) sobre a assistência médica para as pessoas dependentes dos marítimos, 1946.
- Convenção (71) sobre as pensões dos marítimos, 1946.
- Convenção (165) (revisada) sobre a seguridade social dos marítimos, 1987

### **b) Pescadores**

- Recomendação (7) sobre as horas de trabalho (pesca), 1920.
- Convenção (112) sobre a idade mínima (pescadores), 1959.
- Convenção (113) sobre o exame médico dos pescadores, 1959.
- Convenção (114) sobre o contrato de alistamento dos pescadores, 1959.
- Convenção (125) sobre os certificados de competência dos pescadores, 1966.
- Convenção (126) sobre o alojamento da tripulação (pescadores), 1966.
- Recomendação (126) sobre o alojamento da tripulação (pescadores), 1966.

### **c) Navegação interior**

- Convenção (8) sobre as horas de trabalho (navegação interior), 1920.

### **d) Trabalhadores portuários**

- Convenção (137) e recomendação (145) sobre o trabalho portuário, 1973.
- (Veja também “proteção em determinados ramos de atividade,” mais acima).

### **e) Plantações**

- Convenção (110) sobre as plantações, 1958 (e Protocolo, 1982)
- Recomendação (110) sobre as plantações, 1958.

### **f) Arrendatários e parceiros**

- Recomendação (132) sobre os arrendatários e parceiros, 1968.

## **g) Pessoal de serviços**

- Ver em seguida:
  1. *Comércio e escritórios*
  2. *Hotelaria*
  3. *Pessoal de enfermaria*

## **■ Marítimos**

A natureza especial das condições de vida e de trabalho dos marinheiros e outros marítimos levou a Conferência a adotar uma ampla gama de mais de cinquenta convenções e recomendações que se aplicam expressamente a estes trabalhadores e, em certos casos, aos pescadores.

### ***Disposições gerais***

Algumas das normas adotadas em favor dos marinheiros são de natureza geral. O instrumento mais importante, sem dúvida alguma, é a Convenção 147, de 1976, que tem a finalidade de fazer respeitar a bordo dos barcos mercantes uma ampla série de condições mínimas, entre as quais algumas das fixadas nas convenções enumeradas a seguir. Em particular, todo país que ratifique a Convenção 147 se compromete a promulgar leis adequadas sobre segurança no trabalho, seguridade social e condições de emprego e de vida a bordo, e a verificar seu cumprimento mediante inspeções ou de outra forma. Outra importante convenção de ordem geral é a Convenção 108, de 1958, segundo a qual os governos devem conceder aos nacionais que exerçam a profissão de marinheiro um documento de identidade especial.

### ***Formação e acesso ao emprego***

A formação profissional dos marinheiros está regulada detalhadamente na Recomendação 137, de 1970, e os problemas especiais de emprego criados pela evolução técnica a bordo são o tema da Recomendação 139, do mesmo ano, que versa sobre planificação da mão de obra, contratação e colocação (também tratadas na Convenção 9, de 1920), formação e readaptação e regularidade do emprego. Ademais, a Convenção 145 e a Recomendação 154, ambas de 1976, dispõem que os países com indústria marítima devem tomar medidas para assegurar um emprego contínuo ou regular a todos os marítimos qualificados, e a Convenção 22, de 1926, especifica de que forma se poderá firmar e dar por terminado o contrato de alistamento e quais dados deverão constar nele.

### ***Condições de admissão ao emprego***

A idade mínima de admissão ao emprego em um barco de alto mar se fixou inicialmente em quatorze anos (Convenção 7), mas foi elevada posteriormente para quinze (Convenção 58), ou mais (Convenção 138). A obrigação de submeter-se a um exame médico antes de alistar-se estava prevista a princípio somente para os menores (Convenção 16), mas foi estendida mais adiante para qualquer pessoa que fosse trabalhar a bordo (Convenção 73).

### ***Certificados de capacidade***

Várias convenções ou recomendações estão destinadas a garantir que para certos postos das embarcações só sejam alistadas pessoas devidamente capacitadas. A Convenção 53, de 1936, por exemplo, fixa os requisitos mínimos de capacidade profissional dos capitães e oficiais, e a Convenção 74, de 1946, exige que os marinheiros qualificados possuam o certificado correspondente. Os cozinheiros de bordo estão sujeitos à mesma obrigação pela Convenção 69, de 1946.

### ***Condições gerais de emprego***

Muitos textos foram adotados sobre as condições gerais de emprego, sendo os mais importantes a Convenção 109, de 1958, sobre salários, horas de trabalho a bordo e efetivos; as Convenções 91, de 1949, e a 146, de 1976, em virtude das quais os marinheiros terão direito a férias anuais pagas de uma

duração mínima determinada, e a Convenção 23, de 1926, que garante a repatriação aos marinheiros que tenham sido desembarcados enquanto seu contrato estava em vigor ou por ocasião de sua conclusão. Esta última foi revisada pela Convenção 166 (complementado pela Recomendação 174), de 1987.

### ***Segurança, saúde e bem estar***

As questões de segurança e saúde dos marinheiros estão reguladas em vários textos da OIT, e entre estes a Convenção 134 e a Recomendação 142 (ambos de 1970) sobre a prevenção dos acidentes de trabalho dos marítimos, assim como as Recomendações 105 e 106, de 1958, que compreendem disposições sobre as consultas médicas por rádio aos navios em alto mar e sobre o conteúdo das farmácias médicas de bordo. O alojamento da tripulação é objeto de requisitos detalhados, impostos pelas Convenções 92 e 133, de 1949 e 1970, e pelas Recomendações 140 e 141, ambas de 1970. O serviço de cozinha e refeitório para a tripulação é tratado na Convenção 68, de 1946, e as disposições de bem estar social em porto e no mar nas Recomendações 48 e 138, de 1936 e 1970.

Em 1987, a 74.<sup>a</sup> reunião (marítima) da Conferência Internacional do Trabalho adotou certo número de novos instrumentos sobre os marítimos. A Convenção 163, complementada pela Recomendação 173, exige que todo Estado que ratifique procure facilitar meios e serviços de bem estar a todos os marinheiros, tanto nos portos como no mar, sem distinção de nacionalidade, raça, cor, sexo, religião, política ou origem social e independentemente do Estado em que esteja matriculado o barco a bordo do qual estejam empregados. A Convenção 164 estipula medidas que garantam a proteção da saúde e a assistência médica dos marítimos a bordo dos barcos.

### ***Seguridade social***

Já em 1920, foram adotadas normas sobre os benefícios de desemprego devidos aos marinheiros (Convenção 8 e Recomendação 10), e em 1936, se aprovaram mais dois textos relativos à seguridade social: a Convenção 55, que fixa as obrigações do armador em caso de enfermidade, acidentes ou morte de marítimos e a Convenção 56, que trata do seguro de enfermidade dos marítimos. Entre as convenções do pós guerra figuram a Convenção n.70, de 1946, sobre a seguridade social dos marítimos e a Convenção 71, de 1946 igualmente relativa às pensões.

Em 1987 a 74.<sup>a</sup> reunião (marítima) da Conferência Internacional do Trabalho adotou a Convenção 165, que revisa a Convenção 56, de 1936 sobre o seguro de enfermidade dos marítimos, e a Convenção 70, de 1946, sobre o seguro social dos marítimos.

De conformidade com a nova Convenção, os Estados que a ratificam estão obrigados a cumprir suas disposições sobre normas mínimas e superiores de pelo menos três dos nove ramos da seguridade social (ou seja, assistência médica e benefícios de enfermidade, desemprego, velhice, acidente de trabalho e enfermidades profissionais, maternidade, invalidez e benefícios familiares de sobrevivência).

## **■ Pescadores**

Como a maior parte das convenções referentes aos marinheiros não se aplica aos pescadores, foi preciso adotar uma série de disposições para proteger esta categoria de trabalhadores, e entre elas as seguintes Convenções: 112, sobre a idade mínima de admissão ao trabalho; 113, sobre o exame médico, e 114, sobre o contrato de alistamento (os três de 1959); 125, sobre os certificados de competência, e 126, sobre o alojamento da tripulação (de 1966). Em 1966 também foi adotada a Recomendação 126, sobre a formação profissional dos pescadores.

## **■ Trabalhadores portuários**

A necessidade de regular as condições de trabalho nos portos mediante disposições especiais se reflete em várias das normas mencionadas a propósito da segurança e higiene no trabalho. Mais recentemente, a OIT adotou dois importantes instrumentos sobre o tema, ou seja a Convenção 137 e a Recomendação 145, ambas de 1973, sobre as repercussões sociais dos novos métodos de manipulação

de cargas nos portos. Segundo seus termos, a política nacional deverá estimular a segurança de um emprego regular aos trabalhadores portuários, e essa política se executará pelos meios indicados no próprio texto.

## ■ **Trabalhadores agrícolas e trabalhadores de plantações**

Muitas das normas mencionadas em outras seções deste capítulo se aplicam aos trabalhadores agrícolas, seja porque são de alcance geral ou porque prevêm que se apliquem à agricultura alguns direitos ou medidas protetoras (como a liberdade sindical, a seguridade social ou as férias anuais). Mas, além disso, a Conferência adotou em 1958 a Convenção 110 e a Recomendação 110, que aplicam aos trabalhadores das plantações uma ampla gama de normas, entre as quais algumas referentes à liberdade sindical, trabalhadores migrantes, contratos de trabalho, salários, férias, proteção da maternidade, indenização por acidente de trabalho, inspeção do trabalho, moradia e assistência médica. De modo análogo, a Recomendação 132, de 1968, indica uma série de medidas que devem ser tomadas para melhorar as condições de vida e de trabalho dos arrendatários, parceiros e categorias similares de trabalhadores agrícolas.

## ■ **Pessoal de serviços**

### ***Comércio e escritórios***

A respeito dos trabalhadores empregados no comércio e nos escritórios, convém recordar sobre tudo os instrumentos seguintes: a Convenção (30) sobre as horas de trabalho (comércio e escritórios), 1930; a Convenção (106) e a Recomendação (103) sobre o descanso semanal (comércio e escritórios), 1957; a Convenção (120) e a Recomendação (120) sobre a higiene (comércio e escritórios), 1964. (*Ver também “condições de trabalho”* ).

Outros instrumentos concernentes a certas categorias de trabalhadores de serviços:

### ***Hotelaria***

Convenção (172) e Recomendação (178) sobre as condições de trabalho (hotéis e restaurantes), 1991.

### **Artigo 3:**

*“1. Sem deixar de respeitar a autonomia das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, os Membros deverão adotar e aplicar, de uma forma apropriada ao direito, às condições e à prática nacionais, uma política destinada a melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores interessados”.*

*2. Esta política deverá ter como objetivo geral assegurar que os trabalhadores interessados não sejam excluídos do âmbito de aplicação de nenhuma norma mínima, incluídas as referentes à seguridade social que possam ser adotadas em nível nacional para os trabalhadores em geral.”*

### ***Pessoal de enfermaria***

Em 1977, a Conferência adotou a Convenção sobre o pessoal de enfermaria (149), que junto com sua Recomendação complementar (157) regulamentam a classificação, formação, ascensão na carreira, remuneração, jornada e períodos de descanso, proteção da saúde e seguridade social do pessoal de enfermaria, assim como sua participação na determinação das condições que repercutam em seu emprego.







# Organização Internacional do Trabalho - ACTRAV

---

## *4 - Elaboração, Submissão, Ratificação, Denúncia e Revisão*







# *Elaboração, submissão, ratificação, denúncia e revisão*

## ■ *Elaboração*

As normas internacionais do trabalho são as convenções e as recomendações da OIT adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho. Para atingir as finalidades e os objetivos perseguidos pela Organização, é fundamental o diálogo entre os três componentes da OIT em cada etapa do processo de elaboração das normas.

Em geral, na maioria dos casos, uma norma se desenvolve a partir do momento em que os trabalhadores e, por conseguinte suas organizações sindicais, percebem um problema no local de trabalho.

O problema pode consistir de qualquer situação ou questão que afete direta ou indiretamente a proteção e o bem estar dos trabalhadores, ou que se refira à melhoria de suas condições de vida e de trabalho, ou ainda o desenvolvimento de relações profissionais autênticas. Pode tratar-se, por exemplo, de problemas como os riscos evitáveis resultantes de uma proteção inadequada com relação às máquinas, a proteção contra diversas enfermidades profissionais, a proteção de representantes dos trabalhadores contra qualquer intimidação por causa de suas atividades sindicais, o desemprego e o trabalho infantil.

## ■ *Inscrição na ordem do dia da Conferência*

Uma vez identificado o problema, a primeira etapa para a adoção de uma convenção ou de uma recomendação é inscrever o assunto na ordem do dia da Conferência Internacional do Trabalho. O Conselho de Administração estabelece a ordem do dia da Conferência e decide que questões se inscreverão na ordem do dia, a partir das propostas apresentadas pelo Diretor Geral.

A própria Conferência pode decidir, por maioria de dois terços, a inscrição de uma questão na ordem do dia de sua reunião seguinte.

Ao decidir a inscrição de questões na ordem do dia da Conferência, o Conselho de Administração deve levar em conta as propostas que emanam dos governos, das organizações de empregadores e de trabalhadores, ou ainda de "qualquer organização de direito internacional público".

## ■ *Procedimento de dupla discussão:*

Uma vez inscrita a questão pelo Conselho de Administração na ordem do dia da Conferência, o Secretariado da OIT prepara um estudo comparado das leis e da prática que regem a questão

nos Estados Membros de que se trata. É uma tarefa complexa, não só devido ao grande número de Estados Membros da OIT, senão também por que muitos dos temas a que se referem as normas costumam ser extremamente técnicos.

Com base no referido estudo, o Conselho de Administração decide se convém ou não seguir adiante com o processo normativo. Em caso afirmativo, o Conselho solicita do Secretariado que prepare um relatório expondo a legislação e a prática nos diferentes países, e que elabore um questionário. Esses documentos são enviados aos Estados Membros com um mínimo de 18 meses de antecedência com relação à abertura da reunião da Conferência que irá examinar a questão. Os governos devem fazer chegar suas respostas à OIT, o mais tardar, 11 meses antes da Conferência.

Para redigir suas respostas, os governos deveriam, em princípio, consultar as organizações de trabalhadores e de empregadores, o que é feito por muitos deles, no que pese não estarem efetivamente obrigados a fazê-lo. Os únicos governos obrigados a efetuar consultas tripartites são os que ratificaram a Convenção sobre a consulta tripartite (144) relativa às normas internacionais do trabalho, 1976.

Com base nas respostas dos governos, o Secretariado redige um novo relatório no qual se indicam os principais pontos submetidos à Conferência para sua consideração (projeto de conclusão).

Este projeto é comunicado aos governos no mínimo quatro meses antes da abertura da reunião da Conferência. Mais uma vez, espera-se dos governos que consultem as organizações de trabalhadores e de empregadores (o que constitui uma obrigação para os que tenham ratificado a Convenção 144). Agora está tudo pronto para a primeira discussão.

Ao se instalar, a Conferência estabelece uma comissão tripartite para que examine as propostas. Esta comissão, na qual o número de votos de cada grupo recebe um coeficiente de ponderação para que haja igualdade entre os representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores, incorpora no texto as mudanças que seus membros considerem necessárias. Com base nesse texto revisado, a Conferência adota conclusões e decide pela inscrição do assunto na ordem do dia da reunião seguinte, ou solicita ao Conselho de Administração que inscreva o assunto na ordem do dia de uma reunião posterior.

Depois deste primeiro exame pela Conferência, o Secretariado redige um texto provisório da Convenção e/ou da Recomendação prevista (projeto de instrumento) e o envia aos governos dentro dos dois meses seguintes ao fechamento da reunião da Conferência.

Os governos dispõem de três meses para submeter emendas ou para formular outras propostas. Em princípio, devem consultar novamente as organizações de trabalhadores e de empregadores (é uma obrigação para os que tenham ratificado a Convenção 144).

Com base nas novas respostas dos governos, o Secretariado prepara um relatório final com os textos (e suas emendas) das Convenções e Recomendações que remete novamente aos governos com um mínimo de três meses de antecedência com relação à data prevista para a abertura da reunião seguinte da Conferência. Também as remete normalmente às organizações sindicais.

O relatório da comissão tripartite da Conferência é submetido à seção plenária da Conferência para sua adoção, e os projetos que sejam adotados serão remetidos ao Comitê de Redação para a preparação de um texto definitivo. Os textos dos instrumentos aprovados pelo Comitê de Redação são submetidos à Conferência para que esta os adote em votação final, de

conformidade com o artigo 19 da Constituição (sendo necessária uma maioria de 2/3 dos delegados presentes à reunião da Conferência).

Se a Conferência rechaçar uma convenção contida no relatório de uma Comissão, poderá remetê-la à Comissão Tripartite da Conferência, para que esta a converta em uma Recomendação.

Se na votação final de uma Convenção não se atingir a maioria de dois terços necessária para sua adoção, mas apenas a maioria simples, a Conferência decidirá se a Convenção será remetida ao Comitê de Redação para ser convertida em Recomendação.

## ■ Procedimento de discussão simples

O procedimento que se acaba de descrever é o de discussão dupla, quer dizer, o exame de uma questão em duas reuniões sucessivas da Conferência. Em caso de especial urgência, ou quando o justificarem outras circunstâncias particulares, o Conselho de Administração pode decidir, por maioria de três quintos dos votos, que se submeta uma questão à Conferência para que seja objeto do procedimento de discussão simples. As principais exceções admitidas no passado se referiam à adoção de normas internacionais marítimas e a revisão de normas existentes, quando o texto revisado se afastava muito pouco da Convenção ou da Recomendação original.

## ■ *Submissão*

Em virtude do artigo 19 da Constituição da OIT, todos os Estados Membros se comprometem a submeter todas as convenções e recomendações às autoridades nacionais que tenham a faculdade de legislar. A obrigação para cada governo de submeter os instrumentos às autoridades competentes não implica uma obrigação de propor sua ratificação ou sua aplicação. Ao submeter as convenções e recomendações às autoridades competentes, os governos têm liberdade de determinar a natureza das propostas que serão formuladas. No entanto, a Convenção 144 prevê a celebração de consultas com as organizações de empregadores e de trabalhadores antes da submissão das propostas.

A submissão às autoridades competentes deve ser efetivada dentro dos doze meses seguintes ao fechamento da reunião da Conferência na qual foram adotados os instrumentos considerados. Em circunstâncias excepcionais, o prazo pode ser estendido até dezoito meses. Tendo em conta que o objeto do artigo 19 consiste em incentivar um exame apropriado dos instrumentos por parte das autoridades competentes, a submissão das convenções e recomendações deveria ser sempre acompanhada de um relatório expondo a opinião do governo acerca das decisões que devem ser adotadas para dar cumprimento às normas.

Os Estados Membros devem informar ao Diretor Geral da OIT sobre as medidas adotadas com vistas a submeter as convenções e recomendações às autoridades competentes.

## ■ *Ratificação*

Ao ratificar as convenções, os Estados Membros se comprometem formalmente a dar efeito a suas disposições de fato e de direito. De conformidade com o inciso d) do parágrafo 5 do Artigo 19 da Constituição da OIT, “se o Membro obtiver o consentimento da autoridade ou autoridades a quem compita o assunto, comunicará a ratificação formal da Convenção ao

Diretor Geral e adotará as medidas necessárias a tornar efetivas as disposições da dita Convenção”.

Cabe observar que uma ratificação não pode ser acompanhada de reservas: em outras palavras, um governo não está autorizado a escolher a seu bel prazer os artigos de uma convenção que se comprometerá a aplicar. Ao contrário, em várias convenções são previstas algumas exclusões ou exceções, ou determinadas possibilidades de opção. Em tal caso, deve-se definir que, se o Estado que ratifica deseja valer-se dessas disposições, deverá fazê-lo em uma declaração que acompanhe a dita ratificação.

O Diretor Geral da OIT, ao receber as ratificações das convenções, as registra e as notifica a todos os Estados Membros da Organização, e as comunica ao Secretário Geral das Nações Unidas, além de publicá-las em boletim oficial da OIT.

Antes que se torne obrigatória para o Estado que a ratificou, a convenção tem que haver entrado em vigor. A prática normal com respeito às convenções da OIT é prever sua entrada em vigor doze meses após a data em que se tenha registrado a segunda ratificação e, posteriormente, para cada membro que a ratifique, doze meses após o registro de sua própria ratificação (algumas convenções, especialmente as marítimas, requerem um número de ratificações mais elevado para entrarem em vigor).

## ■ *Denúncia*

Cada convenção da OIT contém um artigo que precisa as condições segundo as quais os Estados que a tenham ratificado poderão denunciá-la posteriormente, ou seja, declarar que já não desejam mais considerarem-se obrigados a cumprir suas disposições. Normalmente, esse artigo define um período de dez anos, a contar da data de entrada em vigor da Convenção, findo o qual pode acontecer a denúncia. Se a denúncia não acontecer em um prazo de um ano, só poderá acontecer depois de um novo período de dez anos. Na prática, podemos dizer que abre-se, a cada dez anos, uma “janela” de um ano, para denúncia da convenção, que é função do ano em que ela entra em vigor.

## ■ *Revisão*

A revisão das convenções e das recomendações é uma condição importante para sua atualização. Trata-se de um processo permanente, inscrito no marco das atividades normativas da OIT, que é imprescindível para fazer frente às mudanças sociais e econômicas.

O procedimento que conduz à decisão de revisar uma convenção ou uma recomendação se assemelha, em princípio, ao descrito para a elaboração de novas normas internacionais do trabalho. Cada convenção contém uma disposição que permite ao Conselho de Administração apresentar um relatório sobre seu funcionamento (submetido à Conferência para exame) e determinar se convém revisá-lo completa ou parcialmente.

Quando o Conselho de Administração assim decide (convém recordar novamente o papel importante que desempenha o grupo de trabalhadores do Conselho de Administração) o Secretariado prepara um projeto de relatório sobre a legislação e/ou a prática relativas às disposições da convenção nos diferentes países, que submete ao Conselho de Administração. Esse projeto de relatório é transmitido aos governos para que formulem observações.

Seis meses depois do envio do projeto de relatório, o Conselho de Administração finaliza o relatório e decide se deve inscrever a revisão total ou parcial da convenção na ordem do dia da Conferência. Em caso afirmativo, o Secretariado transmite o relatório aos governos para que

formulem observações. Quatro meses depois da data da remessa do relatório, o Conselho de Administração adota o relatório final, levando em consideração as observações dos governos.

O referido relatório final contém a definição exata das questões inscritas na ordem do dia da Conferência. Com base nas conclusões do relatório final do Conselho de Administração, o Secretariado prepara projetos de emenda à convenção (ou à recomendação) de que se trate e os submete à Conferência, que os examina de conformidade com um procedimento que é praticamente igual ao da dupla discussão.







Organização  
Internacional do  
Trabalho - ACTRAV

---

## *5 - Aplicação das Normas: Mecanismo Regular de Controle*





# *Aplicação das normas: mecanismo regular de controle*

As convenções internacionais do trabalho se caracterizam, entre outras coisas, por serem tratados internacionais, mas relativos essencialmente a questões consideradas durante muito tempo como sendo unicamente da competência de cada Estado. Na realidade, os instrumentos assim adotados desde 1919 pela Conferência Internacional do Trabalho constituem uma novidade no sentido de que obrigam estados soberanos, no caso de ratificação, a garantir a seus cidadãos, assim como aos estrangeiros que residem em seu território, alguns direitos no âmbito social, do trabalho e dos direitos humanos. O objetivo do presente capítulo é analisar o procedimento normal de controle, mediante o qual a OIT vela para que os Estados Membros cumpram com suas obrigações.

## ■ **Memórias sobre as convenções ratificadas**

O artigo 22 da Constituição dispõe que:

*“Cada um dos Membros se obriga a apresentar à Repartição Internacional do Trabalho uma memória anual sobre as medidas adotadas para pôr em execução as convenções às quais tenha aderido. Estas memórias serão redigidas na forma indicada pelo Conselho de Administração e deverão conter os dados que este solicite”.*

O Secretariado solicita memórias sobre a aplicação das convenções ratificadas mediante uma carta enviada aos governos no mês de fevereiro de cada ano. Envia-se do mesmo modo cópia das solicitações de memória às organizações nacionais de empregadores e de trabalhadores.

## ■ **Sistema de envio das memórias**

Em novembro de 1993, o Conselho de Administração modificou o sistema de envio das memórias, vigorando a partir de 1996 por um período experimental de cinco anos, salvo para as convenções consideradas mais importantes. Trata-se do seguinte sistema:

### ● **Primeira e segunda memórias**

Uma primeira memória detalhada (a propósito do conteúdo de uma memória detalhada ver o parágrafo seguinte) é solicitada no ano seguinte ao da entrada em vigor de uma convenção para um país determinado.

Uma segunda memória detalhada é solicitada dois anos depois da primeira (ou um ano depois, se trata-se do ano durante o qual todos os Estados obrigados por essa convenção devem apresentar de toda forma uma memória periódica).

### ● **Memórias periódicas**

Posteriormente solicitam-se memórias periódicas nas bases explicadas a seguir, no pressuposto de que a Comissão de Peritos (a composição e as funções desta Comissão serão analisadas mais adiante) em

Aplicação de Convenções e Recomendações poderá solicitar memórias detalhadas fora dos períodos ordinários.

### ● **Memórias bienais**

Solicitam-se automaticamente memórias detalhadas *cada dois anos* para as dez convenções seguintes, consideradas convenções prioritárias:

- ✓ *Liberdade sindical: 87 e 98;*
- ✓ *Abolição do trabalho forçado: 29 e 105;*
- ✓ *Igualdade de oportunidades e de tratamento: 100 e 111;*
- ✓ *Política de emprego: 122*
- ✓ *Inspeção do trabalho: 81 e 129;*
- ✓ *Consultas tripartites: 144.*

### ● **Memórias quinquenais**

A *cada cinco anos* se solicitam memórias simplificadas (sobre o conteúdo de uma memória simplificada, ver o parágrafo seguinte) para as demais convenções, de conformidade com o quadro apresentado a seguir. Não obstante, solicita-se uma memória detalhada nos casos seguintes:

- ✓ Quando a Comissão de Peritos tenha formulado uma observação ou uma solicitação direta que requeira uma resposta;
- ✓ Quando a Comissão de Peritos considerar que deveria ser apresentada uma memória detalhada, em função das modificações introduzidas na legislação ou na prática de um Estado Membro susceptível de afetar a aplicação da Convenção por este último.

### ● **Memórias não periódicas**

Solicitam-se memórias *detalhadas* não periódicas sobre a aplicação de uma convenção nos casos seguintes:

- ✓ Quando a Comissão de Peritos, por iniciativa própria ou por iniciativa da Comissão de Aplicação de Convenções e Recomendações da Conferência, formula a solicitação;
- ✓ Quando a Comissão de Peritos deve examinar o encaminhamento dado aos procedimentos iniciados em decorrência dos artigos 24 e 26 da Constituição ou ante o Comitê de Liberdade Sindical;
- ✓ Como consequência dos comentários apresentados por organizações nacionais ou internacionais de empregadores ou de trabalhadores, quando a Comissão de Perito avaliar que as respostas dos governos, ou a ausência de resposta justifiquem o envio de uma memória detalhada;
- ✓ Quando não são apresentadas memórias, nem resposta aos comentários dos organismos de controle ( em caso de ausência repetida de resposta, ou de resposta evidentemente insuficiente, a Comissão de Peritos poderá proceder ao exame da situação com base nas informações disponíveis).

### ● **Isenção da obrigação de apresentar uma memória**

Com reserva das condições e salvaguardas adotadas pelo Conselho de Administração, não será solicitado nenhum relatório sobre as convenções que já não respondam às necessidades atuais (as vinte convenções consideradas atualmente dentro desta categoria são as que levam os números 15, 20, 21, 28, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 43, 48, 49, 50, 64, 65, 67, 86 e 104. Não se pede igualmente nenhuma memória para as convenções 80, 83 e 116).

## ■ **Conteúdo das memórias detalhadas**

Dever-se-á apresentar uma memória detalhada conforme o formulário aprovado pelo Conselho de Administração para cada convenção. As respostas devem facilitar a preparação das informações que permitem aos órgãos de controle apreciar a forma como se aplica a convenção.

O formulário versa sobre questões tais como:

- ✓ leis e regulamentos;
- ✓ exclusões, exceções ou outras limitações autorizadas;
- ✓ aplicação da convenção: para cada artigo, as disposições legislativas ou outras que o tornam efetivo;
- ✓ disposições constitucionais que conferem força de lei à convenção;
- ✓ respostas aos comentários dos organismos de controle;
- ✓ autoridades responsáveis pela aplicação das leis, regulamentos, etc., pertinentes e informações sobre suas atividades;
- ✓ decisões judiciais ou administrativas;
- ✓ apreciação geral do governo sobre a maneira como se aplica a convenção (completada com estatísticas);
- ✓ observações das organizações de empregadores e de trabalhadores.

### ■ **Conteúdo das memórias simplificadas**

Estas memórias só se referem aos seguintes pontos:

- ✓ informações sobre as mudanças introduzidas na legislação e na prática que afetam a aplicação da convenção, assim como sobre a natureza e os efeitos dessas mudanças;
- ✓ informações estatísticas ou outras comunicações prescritas pela convenção em questão (compreendidas as informações necessárias sobre qualquer exclusão autorizada);
- ✓ indicação das organizações de empregadores e de trabalhadores às quais se tenha enviado cópia da memória simplificada;
- ✓ comentários recebidos das organizações de empregadores e de trabalhadores às quais se tenha enviado cópia da memória simplificada.

### ■ **Consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores**

O inciso (d) do parágrafo 1 do artigo 5 da Convenção 144 e o parágrafo e) do artigo 5 da Convenção 152 prevêem a consulta de representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores sobre as questões colocadas nas memórias que devem ser apresentadas sobre as convenções ratificadas.

Em virtude do parágrafo 2 do artigo 23 da Constituição, uma cópia de todas as memórias sobre a aplicação das convenções ratificadas será comunicada às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores.

Esta comunicação pode ser feita antes de preparar o texto definitivo das memórias, o que permite levar em conta as observações solicitadas, ou ao mesmo tempo em que as memórias são enviadas ao Secretariado. Seja como for, quando enviam seus relatórios à OIT, os governos deveriam indicar que organizações foram comunicadas.

Essas organizações podem apresentar todas as observações que achem oportunas sobre a aplicação das convenções ratificadas. Um governo pode receber diretamente as observações de uma organização sobre a aplicação de uma convenção ratificada ou sobre a legislação pertinente. As observações podem referir-se expressamente ou não a um dos informes do governo. Deverão comunicar-se informações completas - incluída normalmente uma cópia das observações - na memória do governo, do mesmo modo que qualquer resposta que este julgue oportuno apresentar. O Secretariado também pode receber diretamente as observações de uma organização, caso em que acusará o referido recebimento e ao mesmo tempo remeterá uma cópia ao governo interessado, para permitir sua resposta.

### ■ **Resumo**

Em virtude do parágrafo 1 do artigo 23 da Constituição, deverá ser submetido à reunião seguinte da Conferência um resumo das memórias sobre a aplicação das convenções.

## *Memórias sobre as convenções ratificadas anos em que deve ser apresentada uma memória*

### **CONVENÇÕES PARA AS QUAIS SE SOLICITA UMA MEMÓRIA SIMPLIFICADA A CADA CINCO ANOS**

a partir de 1996	a partir de 1997	a partir de 1998	a partir de 1999	a partir de 2000
10	3	1	4	6
13	7	2	11	14
16	9	5	12	22
19	26	8	17	23
32	58	27	18	24
33	68	30	41	25
53	84	44	42	52
60	91	45	85	55
62	92	47	89	56
69	99	59	121	71
73	103	63	127	77
74	110	82	148	78
102	112	88	149	79
113	119	96	150	90
118	120	108	151	94
123	126	117	154	95
125	131	130	155	97
128	133	136	156	101
134	135	142	158	106
138	137	147	159	107
139	141	160	161	114
145	146	167	162	115
152	153	168	171	124
157	163	169		132
	164			140
	165			143
	166			
	170			
	172			
	173			
	174			

### **CONVENÇÕES PRIORITÁRIAS QUE REQUEREM MEMORIA DETALHADA CADA DOIS ANOS**

1996	1997	1998	1999	ano 2000
29	81	29	81	29
87	98	87	98	87
100	105	100	105	100
122	111	122	111	122
129	144	129	144	129

## ■ *Memórias sobre os instrumentos não ratificados*

O Conselho de Administração pode solicitar aos Estados Membros que elaborem relatórios em períodos apropriados sobre a legislação e a prática relativas a questões que são objeto de uma convenção, inclusive quando a convenção não tenha sido ratificada. Ao mesmo tempo, o Estado considerado deverá comunicar as dificuldades susceptíveis de impedir ou atrasar a ratificação da convenção em questão; dispõe ainda da possibilidade de reexaminar periodicamente a eventual ratificação de certas convenções ou a aplicação de determinadas recomendações.

Do mesmo modo, pode-se solicitar dos Estados Membros que apresentem memórias em períodos apropriados sobre o estado da legislação e da prática em seus respectivos países, sobre uma questão que seja objeto de uma recomendação.

Na prática, o Conselho de Administração solicita anualmente esses relatórios sobre um ou vários instrumentos relativos a um tema determinado (como a liberdade sindical, a igualdade de oportunidades e de tratamento, as pensões para as pessoas idosas, a inspeção do trabalho, a marinha mercante, o desenvolvimento dos recursos humanos, etc.).

A Comissão de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações examina as memórias recebidas; suas conclusões são publicadas anualmente na forma de um estudo global.

Os instrumentos não ratificados proporcionam orientações valiosas, que, na falta de uma obrigação específica, numerosos países seguem voluntariamente.

O Conselho de Administração adotou um formulário de questionário tipo para as memórias sobre as convenções não ratificadas e as recomendações e, em alguns casos, um formulário especial que apresenta perguntas precisas sobre os mencionados instrumentos.

Em setembro de cada ano se envia por carta aos governos, junto com os formulários de memória e cópia dos instrumentos correspondentes, uma solicitação de memórias sobre as convenções não ratificadas e recomendações. Envia-se cópia destas solicitações às organizações nacionais de empregadores e de trabalhadores. Por decisão do Conselho de Administração, solicitam-se as memórias para o dia 30 de abril no mais tardar. Aos governos que não transmitem suas memórias no prazo estipulado, são enviadas comunicações para lembrar essa obrigação.

O parágrafo 5 e) da recomendação 152 prevê a consulta dos representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores sobre as questões que as memórias devidas possam colocar sobre as convenções não ratificadas e as recomendações. Além disso, o artigo 5.1) c) da Convenção 144 e o parágrafo 5 d) da Recomendação 152 prevêm consultas tripartites, com uma periodicidade adequada, para fazer frente à adoção de medidas com o objetivo de promover, caso seja necessário, a aplicação e a ratificação das convenções que ainda não o tenham sido e das recomendações às quais não se tenha dado efeito.

Em virtude do parágrafo 2 do artigo 23 da Constituição, os governos devem comunicar cópia de todas as memórias sobre as convenções não ratificadas e as recomendações às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores e indicar, ao enviar suas memórias à OIT, o nome das organizações às quais enviou o comunicado. Estas organizações, assim como qualquer outra organização de empregadores ou de trabalhadores, poderão formular observações sobre os temas correspondentes quando julgarem oportuno.

Em virtude do parágrafo 1 do artigo 23 da Constituição deverá ser apresentado à Conferência, em sua reunião seguinte, um resumo das memórias sobre as convenções não ratificadas e as recomendações.

## ■ *A Comissão de Peritos em Aplicação de Convenções*



A Comissão de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações examina em primeira instância as memórias dos governos. A Comissão se reúne nas datas fixadas pelo Conselho de Administração. Na atualidade, as reuniões são celebradas no início de dezembro de cada ano.

### ■ **Composição, princípios fundamentais e mandato**

Os membros da Comissão são nomeados pelo Conselho de Administração, mediante proposta do Diretor Geral, por um período prorrogável de três anos. São nomeadas personalidades imparciais, a título pessoal, com as competências técnicas e a independência necessárias.

Procedem de qualquer parte do mundo para que a Comissão possa dispor da experiência direta de distintos sistemas jurídicos, econômicos e sociais. Os princípios fundamentais da Comissão são a independência, a imparcialidade e a objetividade na apreciação da conformidade da situação de cada Estado com respeito às disposições das Convenções e às obrigações aceitas em virtude da Constituição da OIT. Com tal espírito, a Comissão deverá examinar:

- as memórias anuais previstas no artigo 22 da Constituição, relativas às medidas adotadas pelos Membros, para dar efeito às disposições das convenções às quais tenham aderido, assim como as informações facilitadas pelos Membros sobre os resultados das inspeções;
- as memórias previstas no artigo 19 da Constituição sobre a submissão às autoridades competentes das convenções e recomendações adotadas pela Conferência;
- as informações e memórias relativas às convenções não ratificadas e as recomendações, previstas no artigo 19 da Constituição;
- as informações e memórias sobre as medidas adotadas pelos membros, em virtude do artigo 35 da Constituição.

Quando examina o cumprimento das convenções ratificadas, a Comissão de Peritos não deve limitar-se às informações fornecidas pelos governos. Dispõe ainda da seguinte documentação: informações fornecidas pelos governos em suas memórias ou proporcionadas à Comissão de Aplicação de Normas da Conferência; textos legislativos, convênios coletivos e decisões judiciais pertinentes; informações fornecidas pelos Estados sobre os resultados das inspeções; comentários das organizações de empregadores e de trabalhadores; relatórios de outros órgãos da OIT (por exemplo, as comissões de inquérito ou o Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração); relatórios sobre as atividades de cooperação técnica; relatórios de outros órgãos das Nações Unidas (por exemplo, os relatórios da Comissão de Direitos Humanos).

### ■ **Comentários das organizações de empregadores e de trabalhadores**

No que respeita aos comentários das organizações de empregadores e de trabalhadores que são recebidos pela Comissão de Peritos, observa-se que, em sua maioria, são transmitidos diretamente ao Secretariado que, de conformidade com a prática estabelecida pela Comissão, os comunica aos governos interessados, para que formulem comentários a respeito.

As observações das organizações de trabalhadores sobre a aplicação das convenções ratificadas e, em geral, sobre qualquer questão a que se refiram as memórias dos governos, se revestem de uma importância considerável. Dessa forma, os trabalhadores podem participar plenamente do sistema de controle da OIT, praticamente de maneira contínua e a qualquer momento, e contribuir para uma aplicação mais completa das normas internacionais do trabalho, melhorando as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores.

### ■ **Relatório da Comissão de Peritos**

O relatório da Comissão é submetido em primeiro lugar ao Conselho de Administração. As conclusões finais são apresentadas da seguinte forma:

*Primeira parte:* um **informe geral** com uma descrição sumária dos trabalhos da Comissão, chamando a atenção do Conselho de Administração, da Conferência e dos Estados Membros para as questões de interesse geral ou preocupações especiais.

*Segunda parte: observações* relativas a alguns países sobre:

- a aplicação das convenções ratificadas pelos Estados Membros;
- a aplicação das convenções nos territórios não metropolitanos cujas relações internacionais são da responsabilidade de Estados Membro;
- a submissão das convenções e recomendações às autoridades nacionais competentes.

Outros comentários dirigidos a alguns governos pelo Diretor Geral da OIT em nome da Comissão tomam a forma de **solicitações diretas**<sup>104</sup>; essas solicitações diretas também são enviadas às organizações de trabalhadores e de empregadores para informação.

*Terceira parte:* consiste de um **estudo geral** da legislação e da prática nacional acerca dos instrumentos que tenham sido objeto de memórias sobre as convenções não ratificadas e as recomendações, em virtude do artigo 19 da Constituição. Os estudos gerais constituem uma referência autorizada em matéria de legislação e de prática no mundo inteiro sobre um tema determinado.

O relatório da Comissão de Peritos é publicado em março e enviado imediatamente aos governos. Em virtude das obrigações constitucionais assumidas por todos os Estados Membros, as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores devem receber uma cópia.

## ■ *A Comissão de Aplicação de Normas da Conferência*

O relatório da Comissão de Peritos é submetido à Conferência Internacional do Trabalho em cada reunião anual. É quando o examina e discute uma comissão tripartite constituída especialmente pela Conferência: a Comissão de Aplicação de Convenções e Recomendações. Nesta etapa do procedimento de controle da OIT, os representantes dos sindicatos desempenham o papel mais importante, posto que podem apresentar todas as questões relativas à execução das obrigações decorrentes das normas.

A Comissão elege um presidente e dois vice-presidentes, escolhidos entre os três grupos, assim como um relator.

Observemos que os votos são regulados por um coeficiente de ponderação, de tal maneira a assegurar uma participação por igual dos três grupos na votação.

## ■ **Mandato da Comissão**

A Comissão deverá examinar:

- as medidas adotadas pelos Membros para dar cumprimento às disposições das convenções a que tenham aderido, assim como as informações proporcionadas pelos Membros relativas aos resultados das inspeções;
- as informações e memórias sobre as convenções e recomendações comunicadas pelos Membros, de conformidade com o artigo 19 da Constituição (sobre a submissão, assim como sobre as convenções não ratificadas e sobre as recomendações);
- as medidas adotadas pelos Membros em virtude do artigo 35 da Constituição.

A Comissão deve apresentar um relatório à Conferência.

## ■ **Organização dos trabalhos da Comissão**

Depois do exame técnico e independente dos documentos pela Comissão de Peritos, o procedimento da Comissão da Conferência oferece aos representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores a oportunidade de estudar conjuntamente a forma pela qual os Estados cumprem suas obrigações decorrentes das convenções e recomendações ou relacionadas com elas. Permite aos

---

<sup>104</sup> Estas solicitações não aparecem no informe da Conferência, mas são enumeradas com as observações sobre cada convenção que figura na segunda parte. Podem referir-se a questões de importância secundária ou de caráter técnico, exigir esclarecimentos que permitam avaliar plenamente a execução das obrigações ou solicitar uma memória detalhada antes da data normalmente prevista.

governos completar a informação comunicada anteriormente; assinalar as dificuldades encontradas para o cumprimento de suas obrigações e solicitar assessoramento sobre a maneira de superá-las.

### ■ **Documentos submetidos à Comissão**

Submete-se à Comissão o Relatório III - partes 1, 2 e 3, nas quais estão resumidas as memórias e as informações apresentadas pelos governos; as partes 4 A e 4 B, enquanto fundamentos, que constituem o relatório da Comissão de Peritos. Toma-se nota ainda dos documentos que contêm o essencial das respostas por escrito às observações formuladas pela Comissão de Peritos e das informações complementares recebidas pelo Secretariado posteriormente à reunião da Comissão de Peritos.

### ■ **Discussão geral**

A Comissão começa seu trabalho com uma discussão geral dos assuntos tratados na parte 4A do Relatório III da Comissão de Peritos. Pode, em seguida, examinar o estudo geral (parte 4B).

### ■ **Exame de casos individuais**

A Mesa da Comissão faz uma lista das observações contidas no relatório da Comissão de Peritos, com respeito às quais se considera conveniente convidar os governos a apresentarem informações à Comissão. A lista é submetida à Comissão para aprovação.

Os governos aos quais fazem alusão as observações da lista aprovada têm uma oportunidade adicional de apresentar respostas por escrito, que são resumidas em um documento para informação da Comissão. Esta pode decidir então se deseja ou não receber oralmente informação complementar de um representante do governo interessado.

A Comissão convida os representantes dos governos interessados a assistirem a uma de suas seções para examinar as observações correspondentes. Os governos que não são membro da Comissão são informados sobre sua ordem do dia e sobre a data em que a Comissão deseja ouvir seus representantes, através do Boletim diário da Conferência.



Organização  
Internacional do  
Trabalho - ACTRAV

---

## *6 - Procedimentos Especiais Inclusive em Matéria de Liberdade Sindical*





# *Aplicação das normas: Procedimentos especiais, inclusive em matéria de liberdade sindical*

## ■ *Procedimentos especiais em matéria de controle da aplicação das normas*

A OIT se apóia sobretudo nos procedimentos normais descritos no capítulo anterior para garantir o controle da aplicação das convenções e das recomendações. Não obstante, a Constituição também prevê procedimentos especiais (o procedimento de reclamação e o procedimento de queixa) para examinar as denúncias de que não se está cumprindo devidamente o disposto em uma convenção ratificada.

## ■ *Procedimento de reclamação*

O procedimento de reclamação é regido pelos artigos 24 e 25 da Constituição da OIT, além de um conjunto de regras adotadas pelo Conselho de Administração. Qualquer organização de empregadores ou de trabalhadores, seja nacional ou internacional, pode dirigir uma reclamação à OIT alegando que um determinado Estado Membro está em falta por não fazer cumprir de forma satisfatória as disposições das convenções a que tenha aderido. O Conselho de Administração pode comunicar esta reclamação ao governo interessado para que formule observações. Se em um prazo razoável o Conselho não recebe comentários do governo, ou se os que recebe não lhe parecem satisfatórios, tem direito de tornar pública a reclamação e, conforme o caso, a resposta recebida.

De conformidade com o regulamento especial:

- a) o Secretariado acusa o recebimento da reclamação e informa ao governo correspondente;
- b) o assunto é submetido à Mesa do Conselho de Administração;
- c) a Mesa apresenta um relatório ao Conselho de Administração sobre a admissibilidade da reclamação que para tanto deve:

- Ser comunicada por escrito à OIT;
- Proceder de uma organização profissional de empregadores ou de trabalhadores;
- Mencionar expressamente o artigo 24 da Constituição;
- Referir-se a um Estado Membro da OIT;
- Ser relativa a uma convenção à qual esse Estado tenha aderido;
- Precisar em que sentido se alega que esse Estado Membro não tem cumprido efetivamente a convenção em seu âmbito jurisdicional;

d) o Conselho de Administração toma uma decisão sobre a admissibilidade, sem examinar o assunto a fundo;

e) uma vez decidido que a reclamação é admissível, o Conselho de Administração constitui uma comissão tripartite para que a examine conforme as regras previstas no Regulamento, ou então, se tem relação com uma convenção sobre os direitos sindicais, a remete ao Comitê de Liberdade Sindical;

- f) a comissão apresenta um relatório ao Conselho de Administração descrevendo as medidas adotadas para examinar a reclamação e formula conclusões e recomendações para a adoção de uma decisão pelo Conselho de Administração;
- g) o governo em questão é convidado a enviar representante para participar das deliberações do Conselho de Administração relativas ao assunto;
- h) o Conselho de Administração decide se procede publicar a reclamação e a eventual resposta do governo e comunica sua decisão à organização e ao governo interessados.

## ■ **Procedimento de queixa**

A Constituição da OIT, em seus artigos 26 a 29 e 31 a 34, prevê ainda um procedimento mais complexo para examinar queixas. Segundo o qual, qualquer Estado Membro pode apresentar uma queixa à OIT contra outro Membro que, a seu parecer, não esteja garantindo de forma satisfatória o cumprimento de uma convenção que ambos tenham ratificado. O Conselho de Administração poderá também seguir um procedimento análogo, de ofício ou em virtude de uma queixa apresentada por um delegado (governamental, empregador ou trabalhador) da Conferência Internacional do Trabalho.

## ■ *Procedimentos especiais em matéria de liberdade sindical*

A liberdade sindical reveste-se de singular importância entre as liberdades e os direitos fundamentais que são da competência da OIT. A liberdade sindical constitui o fundamento de qualquer sociedade democrática; permite aos trabalhadores manifestarem suas aspirações, situando-os em melhores condições nas negociações coletivas, ao restabelecer o equilíbrio de forças entre as partes; é um contrapeso útil para o poder do Estado, por dar aos trabalhadores a possibilidade de participar da elaboração e da execução da política econômica e social; e, por último, é indispensável para o bom funcionamento de uma organização como a OIT, baseada no tripartismo, ou seja, na colaboração em pé de igualdade entre trabalhadores, empregadores e governo.

A importância capital que a OIT atribui ao respeito dos princípios e garantias de liberdade sindical conduziu à instituição de procedimentos especiais para examinar as queixas referentes a infrações dos direitos sindicais.

Esses procedimentos especiais foram estabelecidos sobre a base de um acordo concluído em 1950 entre a OIT e o Conselho Econômico e Social das Nações Unidas.

***Os procedimentos especiais relativos à liberdade sindical completam mas não substituem os procedimentos normais de controle e nem os procedimentos de reclamação e de queixa.***

Os procedimentos que se abordarão em seguida podem ser iniciados contra os governos, independentemente de que o Estado correspondente tenha ratificado as convenções da OIT relacionadas com a liberdade sindical

***Na realidade, a condição de membro da OIT supõe a aceitação formal das obrigações decorrentes de sua Constituição, que como já visto, enuncia o princípio da liberdade sindical.***

Os órgãos especiais, instituídos em virtude do acordo mencionado entre a OIT e as Nações Unidas, são dois: o Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração e a Comissão de Investigação e de Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical.

## ■ **O Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração**

O Conselho de Administração decidiu criar o Comitê de Liberdade Sindical em 1951. A princípio, o Comitê se encarregava simplesmente de proceder a um exame preliminar das queixas e de determinar se eram suficientemente fundamentadas para justificar sua remessa à Comissão de Investigação e de Conciliação. No entanto, na prática, suas atribuições tomariam destino muito diferente. Como era difícil fazer com que a Comissão interviesse (o acordo com o Estado interessado era uma condição *sine qua non* para iniciar os procedimentos previstos), rapidamente o Comitê se transformou em um



órgão encarregado de examinar o mérito das queixas, antes de submeter suas conclusões ao Conselho de Administração.

O Comitê está composto, além de um presidente independente, por nove membros (três por grupo) designados pelo Conselho de Administração entre seus próprios membros, governamentais, trabalhadores e empregadores. Reúne-se em Genebra três vezes por ano. Suas funções são de natureza quase judicial e seus procedimentos estão de conformidade com os princípios fundamentais aplicados nos processos judiciais.

As queixas devem ser submetidas seja por organizações de trabalhadores ou de empregadores, seja por governos e, como visto, podem ser apresentadas inclusive contra um governo que não tenha ratificado as convenções referentes à liberdade sindical. As queixas devem ser apresentadas por escrito, assinadas e apoiadas em provas relativas à infração concreta da liberdade sindical.

Como vimos, as queixas podem emanar de organizações de empregadores ou de trabalhadores, ou ainda de governos. A organização pode ser:

- uma organização nacional diretamente interessada no assunto;
- uma organização internacional de empregadores ou de trabalhadores que tenha relações consultivas com a OIT;
- qualquer outra organização internacional de empregadores ou de trabalhadores, quando as queixas se refiram a assuntos que afetem diretamente a organizações filiadas à mesma.

O Comitê, ao examinar o fundamento da queixa leva em conta que se tenham eventualmente esgotados os procedimentos nacionais de recurso; não obstante, o Comitê sempre avaliou que sua competência para examinar as alegações não está subordinada a essa eventualidade.

Uma vez recebida, a queixa é comunicada ao governo interessado para que formule observações. É fixado um prazo para que a organização reclamante forneça informações complementares, que também serão comunicadas ao governo. Em alguns casos, o Comitê decide que deve ser comunicada aos reclamantes a resposta do governo, para que possam, por sua vez, comentá-la.

Se um governo demora em transmitir suas observações, o Comitê encaminha um apelo especial e, mais adiante, as razões que motivaram o atraso no envio das observações poderão ser examinadas pelo presidente do Comitê com os representantes do governo presentes à Conferência Internacional do Trabalho. No caso em que um governo persista em não responder, o Comitê envia ao Conselho de Administração um relatório sobre o mérito, dando então uma maior publicidade à queixa, às decisões do Conselho de Administração e à tática obstrucionista adotada pelo governo. No entanto, na prática, raras vezes se torna necessário recorrer a semelhantes medidas.

Nos casos especialmente urgentes ou graves, o Diretor Geral - mediante aprovação prévia do Comitê - pode solicitar ao governo que autorize a um representante do Diretor Geral efetuar uma investigação *in situ* com vistas à elaboração de um relatório que poderá ser utilizado posteriormente pelo Comitê para fundamentar suas conclusões ou suas recomendações.

Este procedimento de “contatos diretos”, utilizado com êxito em numerosos casos, é muito semelhante ao descrito mais adiante.

Uma vez constituído o expediente, o Comitê examina os argumentos das partes e formula suas conclusões. Pode concluir que se rejeite a queixa, total ou parcialmente, ou fazer uma declaração que comprova a existência da infração dos direitos sindicais, caso em que o Comitê chama a atenção do governo interessado para os princípios e normas relativas à liberdade sindical infringidos e recomenda as medidas que deverão ser adotadas para remediar a situação.

O Comitê de Liberdade Sindical formula suas conclusões sobre uma queixa e, se comprovada uma infração aos direitos sindicais, o Conselho de Administração pode recomendar ao governo interessado que adote medidas para superar a situação e que remeta relatório a esse respeito em um prazo determinado. Ademais, sendo necessário agir em tal situação, é feita uma distinção entre os países que tenham ratificado uma ou várias convenções sobre a liberdade sindical e os que não o tenham feito.

No primeiro caso (convenções ratificadas) cabe normalmente à Comissão de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações examinar as medidas adotadas para dar curso às recomendações do Conselho.

No segundo caso (convenções não ratificadas) se não há resposta ou se a resposta fornecida não é satisfatória, total ou parcialmente, pode-se encarar o seguimento do assunto com caráter periódico. O Comitê encarrega o Diretor Geral, em intervalos apropriados segundo a natureza de cada caso, de chamar a atenção do governo interessado para a questão e solicitar informações sobre o curso dado às recomendações aprovadas pelo Conselho de Administração. O próprio Comitê pode, ocasionalmente, recapitular o assunto.

### ■ **A Comissão de Investigação e de Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical**

A Comissão de Investigação e de Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical foi criada em 1950 para examinar as queixas de infrações dos direitos sindicais. Seus membros são personalidades independentes, altamente qualificadas, designadas pelo Conselho de Administração da OIT. No exercício de suas funções, a Comissão costuma intervir constituída em comitê composto por três membros. Trata-se, sobretudo, de um organismo de investigação habilitado a discutir com o governo interessado acerca dos problemas que a ela são submetidos para que investigue com vistas a chegar a uma solução negociada. Somente são admissíveis as queixas que emanem de um governo ou de uma organização de empregadores e de trabalhadores. Deve ser uma organização nacional diretamente interessada na questão, uma organização internacional que tenha relações consultivas com a OIT ou ainda qualquer outra organização internacional de empregadores ou de trabalhadores, quando as queixas se refiram a assuntos que afetem diretamente a organizações afiliadas à mesma.

De comum acordo entre o Conselho Econômico e Social das Nações Unidas e o Conselho de Administração da OIT foram estabelecidas disposições especiais com respeito às queixas por infração dos direitos sindicais submetidas às Nações Unidas.

Um aspecto interessante do procedimento da Comissão de Investigação e de Conciliação é que em princípio esta não pode examinar nenhum caso sem a autorização prévia do governo interessado. Não há exceção a essa regra salvo no caso em que o governo tenha ratificado as convenções relativas à liberdade sindical.

A Comissão de Investigação e de Conciliação prepara um relatório com as recomendações. O Conselho de Administração pode solicitar aos governos que atendam as recomendações e informem sobre as medidas adotadas.



Organização  
Internacional do  
Trabalho - ACTRAV

---

## *7 - Normas e Cooperação Técnica*





# *Normas e Cooperação Técnica*

As atividades de cooperação técnica da OIT constituem um meio de promover e facilitar a aplicação prática das normas internacionais do trabalho.

O desenvolvimento e a aplicação das normas internacionais do trabalho, por um lado, e a cooperação técnica, por outro, constituem os dois meios principais de ação de que dispõe a OIT para promover os objetivos de justiça social fixados por seus órgãos constituintes.

Mediante as atividades de cooperação técnica, os serviços técnicos da OIT são constantemente confrontados com as realidades dos Estados Membros da Organização. Toda a experiência assim acumulada é utilizada para enriquecer as condições em que se desenvolvem as atividades normativas.

A OIT realiza vários tipos de atividades destinadas a ajudar os governos e as organizações de empregadores e de trabalhadores a cumprirem suas funções e desempenharem seu papel no sistema de elaboração e de controle das normas. Convém situar estas atividades no contexto dos objetivos e princípios fundamentais da Organização, consagrados em sua Constituição e nas normas internacionais do trabalho, assim como em sua política global de associação ativa; o que implica trabalhar em cada país em estreita relação com os três mandantes, para fazer com que os objetivos por países sejam definidos e alcançados, no que se refere às normas internacionais do trabalho e à cooperação técnica.

Como já foi vista na parte relativa à OIT e sua função normativa, o Secretariado também trabalha no campo com as equipes multidisciplinares - em particular os especialistas em normas internacionais do trabalho e em atividades para os trabalhadores que delas fazem parte - para dar todo tipo de explicação, opinião e assistência sobre as questões tratadas no presente guia de formação. Estes serviços respondem a solicitações precisas encaminhadas por governos ou organizações de empregadores e de trabalhadores, ou fazem parte de missões consultivas de rotina e das discussões oficiosas celebradas por iniciativa do Secretariado.

Os contatos diretos são visitas efetuadas por um representante do Diretor General a um país determinado, para discutir sobre as discrepâncias comprovadas ou dificuldades, com representantes do governo. O representante do Diretor Geral pode associar aos contatos diretos as organizações de empregadores e de trabalhadores, informando-as sobre as questões que estão sendo discutidas e solicitar sua opinião.

Na discussão sobre a aplicação das normas por ocasião da Conferência Internacional do Trabalho, as organizações de trabalhadores podem também sugerir ao governo interessado o estabelecimento de contatos diretos.





# Organização Internacional do Trabalho - ACTRAV

---

## *8 - Revisão das Normas e Ação da OIT no Contexto da Globalização*







# *Revisão das normas e ação normativa da OIT no contexto da globalização*

## ■ *Política de revisão*

Em 1995, o Conselho de Administração estabeleceu na Comissão de questões jurídicas e normas internacionais do trabalho, um Grupo de Trabalho sobre a política de revisão das normas com objetivo de atualizar e fortalecer o sistema normativo da OIT. Esse grupo examinou, uma após outra, um importante número de convenções sobre as quais o Conselho de Administração havia adotado decisões.

Com relação às convenções sobre os direitos humanos fundamentais no trabalho e as convenções prioritárias, o Conselho de Administração considerou que não correspondia encarar sua revisão. Em compensação, foram aprovadas propostas de revisão para algumas outras convenções. Como é o caso dos instrumentos sobre a proteção à maternidade, o trabalho noturno de menores e a duração do trabalho. Com relação a outras convenções, o Conselho de Administração procurou obter informações complementares das organizações de empregadores e de trabalhadores para estar em condições de apreciar com maior precisão as necessidades em matéria de revisão.

O Conselho de Administração decidiu ainda convidar os Estados interessados nas convenções revisadas para que examinassem a possibilidade de ratificar uma convenção recente correspondente e de denunciar na mesma oportunidade a convenção original. Por último, algumas decisões apontar para promover a ratificação das convenções atualizadas.

O Conselho de Administração considerou que algumas convenções já não correspondiam às necessidades atuais e que estavam inadequadas ou obsoletas. Em consequência, decidiu suspender essas convenções com efeito imediato. O Conselho de Administração destacou que a aplicação de tais decisões supõe a celebração de consultas tripartites, nos Estados Membros, levando em conta, particularmente, os procedimentos previstos na Convenção (n. 144) sobre as consultas tripartites relativas às normas internacionais do trabalho, 1976, e da recomendação (n. 152) sobre as consultas tripartites relativas às atividades da Organização Internacional do Trabalho, 1976.

Os trabalhadores apóiam esta política cujo objeto deveria ser a atualização dos instrumentos obsoletos, mas ao mesmo tempo assinalam sua preocupação de ver diminuir o grau de proteção dos trabalhadores. Em 1997 o Departamento de Normas Internacionais do Trabalho estabeleceu o programa *Política normativa e informação*, que tem entre seus objetivos efetuar o acompanhamento das decisões adotadas pelo Conselho de Administração em matéria de revisão de normas.

## ■ *A garantia universal dos direitos fundamentais, condição para a participação dos trabalhadores nos benefícios da globalização*<sup>105</sup>

O debate sobre o vínculo entre a liberalização dos intercâmbios e a proteção dos direitos dos trabalhadores, que inicialmente se destacou por acusações recíprocas de dumping social e de protecionismo, progrediu significativamente, em grande parte sob influência da OIT, graças aos trabalhos de seus diferentes grupos e comissões que abordaram a questão. Atualmente, ninguém pretende negar aos países em desenvolvimento as vantagens que podem obter de seus salários e níveis de proteção social, relativamente menos elevados. Se bem que seja legítimo, esse raciocínio postula não obstante o respeito universal de alguns direitos humanos fundamentais no trabalho:

- liberdade sindical e negociação coletiva (convenções n. 87 e 98);
- proibição do trabalho forçado, incluído o dos menores (convenções n. 29 e 105);
- igualdade de remuneração e não discriminação (convenções n. 100 e 111);
- idade mínima (convenção n. 138).

Esses direitos fundamentais, que assim sendo considerados deveriam ser reconhecidos como universalmente obrigatórios, revestem-se de um significado particular no contexto da globalização, posto que são instrumentos que permitem aos trabalhadores reivindicarem a parte do crescimento econômico gerado pela liberalização do comércio internacional, que legitimamente lhes corresponde. Os chefes de Estado que participaram da Cúpula Social de Copenhague (1995) reconheceram unanimemente a necessidade de promover as convenções fundamentais da OIT. Desde então, o Secretariado tem levado adiante uma campanha de ratificação bastante satisfatória. Ademais, o significado especial destes direitos fundamentais foi objeto de uma importante consagração na Declaração Ministerial da OMC (Singapura) que especifica que a OIT é “o órgão competente para estabelecer essas normas e ocupar-se das mesmas”. Resta ver como esta vontade política declarada vai se efetivar na OIT.<sup>106</sup>

## ■ *A Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento*

Numa decisão que reafirma o compromisso da comunidade internacional, de fazer respeitar os direitos fundamentais no local de trabalho, os delegados e as delegadas da 86.<sup>a</sup> Conferência Internacional do Trabalho adotaram a Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho. Esta Declaração solene obriga os 175 Estados Membros da Organização a respeitar os princípios inerentes às normas fundamentais do trabalho e a promover sua aplicação universal.

O impulso a favor da Declaração nasceu da preocupação com que a comunidade internacional está vendo o processo de globalização e as possíveis consequências sociais da liberalização do comércio, expressada, sobretudo, na Cúpula Mundial das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Social (Copenhague, 1995) e na Conferência Ministerial da Organização Mundial do Comércio (Singapura,

---

<sup>105</sup> Memória do Diretor Geral sobre “A atividade normativa da OIT na era da Globalização” apresentada na 85.<sup>a</sup> Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, junho de 1997.

<sup>106</sup> Como resultado desse processo, foi constituído um grupo de trabalho sobre as consequências da liberalização do comércio internacional, composto por todos os membros do Conselho de Administração, e em junho de 1998 a 86.<sup>a</sup> CIT aprovou a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

1996) que manifestaram seu apoio às normas fundamentais do trabalho e à OIT, como o órgão competente para estabelecer essas normas e ocupar-se delas.

De onde surge a necessidade de uma nova declaração para a OIT? A Organização conta com um bom número de convenções e recomendações. Dispõe de um sistema de supervisão de normas provado e experimentado. A Declaração não propõe novos princípios, apenas volta a apresentar os que estão incluídos nas convenções fundamentais. De que serve, então, acrescentar mais outro instrumento?

Os Estados Membros se obrigam a cumprir as disposições contidas nas convenções que ratificam. No entanto, a Declaração afirma a obrigação para os Estados Membros de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé, a liberdade de associação dos trabalhadores e dos empregadores, e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Tudo isso, mesmo que não tenham ratificado as convenções respectivas. Estes princípios representam as disposições-chaves das convenções que foram reconhecidas como fundamentais, a saber: as convenções sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização (n. 87); sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva (n. 98), sobre o trabalho forçado (n. 29), sobre a abolição do trabalho forçado (n. 105), sobre a igualdade de remuneração (n. 100), sobre a discriminação (emprego e ocupação) (n. 111) e sobre a idade mínima (n. 138).

Durante as discussões que levaram à adoção desta Declaração ficou claramente estabelecido que uma mera declaração de princípios, por mais importante que fosse, não seria suficiente, pois poderia limitar-se apenas a uma declaração de boas intenções. Daí, a necessidade de garantir-lhe vida através de medidas de seguimento apropriadas, significativas e eficazes. Por esta razão é que encontramos em anexo um seguimento específico que forma parte integrante da Declaração. O mecanismo de seguimento tem como objetivo “alentar os esforços desprendidos pelos Membros da Organização com vistas a promover os princípios e direitos fundamentais consagrados na Constituição da OIT e na Declaração de Filadélfia, que a Declaração reitera”.

### **O mecanismo de seguimento comporta dois elementos:**

**O primeiro** é uma memória anual sobre os esforços realizados com relação aos princípios fundamentais pelos Estados Membros que não tenham ratificado as convenções pertinentes. O seguimento abarcará cada ano as quatro categorias de princípios e direitos fundamentais enumeradas pela Declaração. Estará baseado nas informações brindadas anualmente pelos Estados que não ratificaram uma ou várias convenções fundamentais, em suas memórias, assim como nos comentários das organizações de empregadores e de trabalhadores. Estas memórias, recopiladas pelo Secretariado, serão examinadas pelo Conselho de Administração. Com o fim de preparar uma introdução à compilação das memórias assim estabelecida, o Secretariado poderá recorrer a um grupo de especialistas nomeados pelo Conselho de Administração, composto de personalidades independentes e imparciais, dotadas de uma experiência reconhecida nos diversos âmbitos cobertos pela Declaração.

**O segundo** elemento é um relatório global que se elaborará sob a responsabilidade do Diretor Geral da OIT e que será apresentado à Conferência Internacional do Trabalho. Este relatório tratará sucessivamente cada ano de uma das quatro categorias de princípios e direitos fundamentais. O Conselho decidiu que a sequência dos relatórios globais deveria iniciar no ano 2000, e que o ciclo de informes seja determinado segundo a ordem prevista na Declaração, a saber:

- a liberdade de associação e a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- a abolição efetiva do trabalho infantil;
- a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

O relatório elaborado sob a responsabilidade do Diretor Geral terá como base as informações oficiais ou aquelas reunidas e avaliadas de acordo com os procedimentos estabelecidos. Em particular, as principais fontes de informação que o Secretariado vai recorrer para elaborar seu relatório global serão:

- para os países que não ratificaram as convenções fundamentais, os resultados do seguimento anual antes mencionado;
- no caso dos Estados que tenham ratificado as convenções fundamentais, estas informações se apoiarão, em particular, nas memórias apresentadas no marco dos diferentes procedimentos de controle de aplicação das convenções.

Este relatório será apresentado à Conferência como um informe do Diretor Geral para ser objeto de uma discussão tripartite. A Conferência poderá discuti-lo em uma sessão separada dedicada exclusivamente ao relatório ou de qualquer outro modo que considere apropriado.

Posteriormente, corresponderá ao Conselho de Administração, no decorrer de uma de suas reuniões subsequentes mais próximas, tirar as conclusões do referido debate sobre as prioridades e os programas de ação em matéria de cooperação técnica para aplicação no período quadrienal correspondente.

A Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho representa um passo importante no sentido de definir as regras sociais básicas que devem governar a globalização da economia. Constitui igualmente um grande progresso para um respeito mais universal dos direitos fundamentais dos trabalhadores e das trabalhadoras como valores essenciais da OIT.

# Conclusão

Este exame do conjunto da atividade normativa da OIT numa perspectiva de formação sindical poderia ser concluído sublinhando três pontos importantes.

Em **primeiro lugar**, as normas internacionais do trabalho exerceram no passado e exercem atualmente uma influência que se estende no mundo inteiro, tanto nos países industrializados como nos países em desenvolvimento, e a política que a OIT aplica com perseverança, com o fim de que sejam adotadas normas de alcance potencialmente universal, parece conservar todo seu valor.

Em **segundo lugar**, a influência considerável exercida assim em todos os Estados Membros da OIT deve-se em grande parte à eficácia dos procedimentos, de caráter constitucional ou outro, voltados para a promoção e o controle da aplicação das normas, procedimentos que, por outra parte, figuram detalhados neste guia.

Em **terceiro lugar**, em numerosos casos, os Estados Membros têm adotado medidas para a aplicação das normas da OIT, incentivados pelos trabalhadores e suas organizações, atuando por iniciativa própria ou no seio de organizações consultivas tripartites.