

AS REGRAS DO JOGO

Uma breve introdução
às normas internacionais do trabalho

A edição original desta obra foi publicada pelo *Bureau* Internacional do Trabalho, em Genebra, sob o título “Les Règles du Jeu – Une brève introduction aux normes internationales du travail”

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2005

Traduzido e publicado mediante autorização.

Copyright © da tradução em língua portuguesa 2006

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Tradução: Margarida Robert

Revisão: Gabinete para a Cooperação do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

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

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

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

Edição/Distribuição:

Gabinete para a Cooperação do

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social de Portugal

R. Castilho, n.º 24, 5.º Esq. 1250-069 Lisboa

ISBN: 972-8766-11-4

Tiragem: 500 exemplares

Dep. Legal: 241721/06

Impressão: Etigrafe, Lda.

1 As normas internacionais do trabalho: as regras do jogo para a economia mundial	4
Criar uma economia mundial que respeite a justiça social	6
O que são as normas internacionais do trabalho?	12
Como são elaboradas as normas internacionais do trabalho?	14
Como são utilizadas as normas internacionais do trabalho?	18
2 Os temas tratados nas normas internacionais do trabalho	22
Liberdade sindical	24
Negociação colectiva	26
Trabalho forçado	28
Trabalho infantil	30
Igualdade de oportunidades e de tratamento	32
Consultas tripartidas	34
Administração do trabalho	36
Inspeção do trabalho	38
Política de emprego	40
Promoção do emprego	42
Orientação e formação profissionais	44
Segurança do emprego	46
Política social	47
Salários	48
Horários de trabalho	50
Segurança e saúde no trabalho	52
Segurança social	56
Protecção da maternidade	60
Trabalhadores migrantes	62
Trabalhadores marítimos	64
Pescadores	66
<i>Dockers</i>	68
Populações indígenas e tribais	70
Outras categorias particulares de trabalhadores	72
3 Aplicação e promoção das normas internacionais do trabalho	74
Sistema de controlo regular	76
Reclamações	80
Queixas	82
Liberdade sindical	84
Aplicação das convenções não ratificadas	86
Assistência técnica e formação	87
Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho	89
4 Recursos	90
Principais órgãos e documentos da OIT	92
Referências	95

Criar uma economia mundial que respeite a justiça social
O que são as normas internacionais do trabalho?
Como são elaboradas as normas internacionais do trabalho?
Como são utilizadas as normas internacionais do trabalho?

1

AS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO: AS REGRAS DO JOGO PARA A ECONOMIA MUNDIAL

«As regras da economia mundial deveriam ter em vista a melhoria dos direitos, dos meios de subsistência e da segurança das pessoas, das famílias e das colectividades de todo o mundo, bem como o aumento das possibilidades que lhes são oferecidas.» – Comissão mundial sobre a dimensão social da mundialização, 2004 ⁽¹⁾

Desde 1919, a Organização Internacional do Trabalho tem estabelecido e desenvolvido um sistema de *normas internacionais do trabalho* tendo em vista o aumento das oportunidades, para homens e mulheres, de obter um trabalho digno e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Na economia mundializada de hoje, as normas internacionais do trabalho são uma componente essencial do quadro internacional, tendo em vista assegurar que o crescimento da economia mundial beneficie todos.

criar uma economia mundial no respeito da justiça social



A economia mundial atingiu hoje um nível de crescimento sem precedentes na história. Graças às novas tecnologias, as pessoas, os bens e os capitais circulam entre países com uma facilidade e a uma velocidade tais que deram origem a uma rede económica mundial, interdependente, que afecta praticamente todos os habitantes do planeta.

A mundialização criou possibilidades e vantagens para muitos, embora, em simultâneo, tenha colocado milhões de trabalhadores e de empregadores perante novos desafios. A economia mundializada conduziu à deslocalização de trabalhadores e de empresas, gerou bruscas acumulações ou fugas de capitais e provocou alguma instabilidade financeira em determinadas regiões. Apesar do optimismo do início, a mundialização não marcou o princípio de uma nova era de prosperidade para todos. Em 2001, calculava-se que praticamente metade da população mundial vivia com dois dólares americanos por dia, ou menos, e que 1,1 mil milhões de pessoas, ou sejam, 21 por cento da população mundial não dispunha, para viver, de mais de um dólar americano por dia ⁽²⁾. Nenhum país foi poupado. Assim, em meados dos anos 90, em 20 países industrializados, mais de 10 por cento da população, em média, vivia abaixo do limiar de pobreza ⁽³⁾.

Além do mais, as desigualdades existentes em diversos países e entre os países mais ricos e os mais pobres aumentaram, de forma exponencial, ao longo dos últimos decénios. Em 1960, o desvio de rendimentos entre o quinto da população mundial mais rico e o quinto da população mais pobre era de 30 para 1. Em 1999, era de 74 para 1. Em 1995, o produto interno bruto médio por habitante nos 20 países mais ricos era 37 vezes superior ao dos 20 países mais pobres, e este desvio duplicou ao longo dos últimos quarenta anos ⁽⁴⁾.

Não é viável nem desejável que a economia mundial continue a crescer desta forma. As desigualdades geram pobreza, quebra de produtividade, instabilidade social e, em última análise, conflitos. Foi por este motivo que a comunidade internacional reconheceu que era necessário estabelecer regras fundamentais do jogo, garantindo que a mundialização dê a cada um as mesmas oportunidades de conhecer a prosperidade.

O papel das normas internacionais do trabalho

Em 1919, conscientes do facto de que «existem condições de trabalho que implicam, para muitas pessoas, injustiça, miséria e privações, o que

gera um descontentamento tal que a paz e a harmonia universais são postas em perigo», os Estados signatários do Tratado de Versailles criaram a *Organização Internacional do Trabalho* (OIT). Para fazer frente ao desafio, a Organização recém-criada concebeu um sistema de normas internacionais do trabalho que abrangem todas as questões associadas ao trabalho: convenções e recomendações internacionais elaboradas por representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores dos quatro cantos do mundo. O que os fundadores da OIT reconheceram em 1919 foi que a economia mundial precisava de regras claras para que o progresso económico fosse sinónimo de justiça social, de prosperidade e de paz para todos.

Hoje, a OIT elaborou uma Agenda para o trabalho digno, que abrange uma boa parte dos desafios com que a Organização já se confrontava no momento da sua criação. Esta agenda tem como objectivo permitir a cada um obter um trabalho digno, incentivando o diálogo social, a protecção social e a criação de empregos, bem como o respeito pelas normas internacionais do trabalho, desenvolvidas para constituir um sistema global de instrumentos relativos ao trabalho e à política social sustentado por um mecanismo de controlo, permitindo abordar todo o tipo de problemas, que eleve a sua aplicação à escala nacional. As normas internacionais do trabalho constituem a componente jurídica da estratégia que a OIT adoptou para gerir a mundialização, promover o desenvolvimento sustentável, erradicar a pobreza e fazer com que cada pessoa beneficie de condições de trabalho dignas e seguras.

Os ardis da mundialização conferiram às normas internacionais do trabalho uma pertinência maior que nunca. Que vantagens oferecem hoje em dia estas normas?

A via para um trabalho digno

As normas internacionais do trabalho dizem respeito, antes de mais, ao desenvolvimento da pessoa enquanto ser humano. Na Declaração de Filadélfia da OIT (1944), a comunidade reconheceu que «o trabalho não é uma mercadoria». O trabalho não é um produto inanimado, semelhante a uma maçã ou a um televisor, que pode ser negociado para obter o maior lucro ou o preço mais baixo. O trabalho faz parte do quotidiano de cada pessoa, constituindo o fundamento da sua dignidade, do seu bem-estar e do seu desenvolvimento enquanto ser humano. O desenvolvimento económico deve abranger a criação de empregos e de condições de trabalho

em que os trabalhadores possam trabalhar em plena liberdade, segurança e dignidade. Em suma, o desenvolvimento económico não é um fim em si, servindo, desde logo, para melhorar a vida dos seres humanos. As normas internacionais do trabalho garantem que o desenvolvimento económico se mantenha centrado no objectivo de melhorar a vida dos homens e das mulheres, bem como de preservar a sua dignidade.

Um quadro jurídico internacional para uma mundialização justa e estável

Garantir um trabalho digno no seio de uma economia mundializada requer uma acção a nível internacional. A comunidade internacional enfrenta este desafio elaborando instrumentos jurídicos sobre o comércio, as finanças, o ambiente, os direitos do homem e o trabalho. A OIT contribui para este quadro jurídico elaborando e procurando promover normas internacionais do trabalho, tendo em vista garantir que o crescimento e o desenvolvimento económicos andem a par com a criação de empregos dignos. A estrutura tripartida única da OIT garante a estas normas o apoio, tanto por parte de governos como por parte de empregadores e dos trabalhadores. As normas internacionais do trabalho constituem, pois, as normas sociais fundamentais mínimas estabelecidas por todos os intervenientes da economia mundial.

Condições iguais para todos

Um quadro jurídico internacional em matéria de normas sociais garante a cada um condições iguais na economia mundial. Auxilia governos e empregadores a não ceder à tentação de moderar as normas do trabalho, na esperança de que isso pudesse conferir-lhes uma vantagem comparativa nos intercâmbios internacionais. A longo prazo, tais práticas não beneficiam ninguém. A moderação das normas do trabalho pode incentivar o crescimento de indústrias com um baixo nível de competência, salários reduzidos e uma rotação elevada de pessoal, e impedir um país de desenvolver empregos qualificados mais estáveis. Além disso, práticas deste género impedem o crescimento económico dos parceiros comerciais. Porque as normas internacionais do trabalho são normas mínimas adoptadas pelos governos e pelos parceiros sociais, é do interesse de cada um que sejam aplicadas por todos, de forma a que os que não as aplicarem não comprometam os esforços daqueles que o fazem.

Como melhorar o desempenho económico

As normas internacionais do trabalho são, por vezes, vistas como dispendiosas e, assim, como um obstáculo para o desenvolvimento económico. No entanto, cada vez mais estudos demonstram que o respeito por estas normas é frequentemente acompanhado por uma melhoria na produtividade e no desempenho económico. Normas sobre o salário mínimo e sobre a duração do trabalho, bem como sobre o respeito pela igualdade, podem traduzir-se por uma maior satisfação e um melhor desempenho dos trabalhadores e, desde logo, por uma renovação menos frequente do pessoal. O investimento na formação profissional pode conduzir a uma melhor qualificação da mão-de-obra e ao crescimento do número de empregos. As normas sobre a segurança no trabalho podem reduzir o número de acidentes dispendiosos e as despesas de saúde. A segurança do emprego pode incentivar os trabalhadores a correr riscos e a inovar. Uma protecção social que preveja sistemas de subsídios em caso de desemprego, bem como políticas de emprego dinâmicas podem melhorar a flexibilidade do mercado de trabalho e fazer com que a liberalização económica e a privatização sejam duráveis e mais aceitáveis para a população. A liberdade sindical e a negociação colectiva podem melhorar a cooperação e o diálogo entre trabalhadores e empregadores, conduzindo assim a uma redução do número de conflitos laborais dispendiosos e a uma maior estabilidade social ⁽⁵⁾.

Os efeitos benéficos das normas do trabalho não passam despercebidos junto de investidores estrangeiros. Estudos revelaram que a estabilidade política e social, bem como a qualidade da mão-de-obra são, para estes, mais importantes que uma mão-de-obra barata no momento de escolher um país para investir. Além disso, nada prova que os países que não respeitam as normas do trabalho sejam mais competitivos na economia mundial ⁽⁶⁾.

Salvaguarda em caso de crise económica

Mesmo as economias em franco crescimento que empregam trabalhadores muito qualificados podem ser atingidas por uma recessão económica imprevisível. A crise financeira asiática de 1997 foi a prova de que décadas de crescimento económico podem ser aniquiladas por uma desvalorização acentuada da moeda e pela queda dos mercados. Numa boa parte de países atingidos, o desemprego duplicou. Os efeitos desastrosos da crise para os trabalhadores foram agravados pelo facto de os sistemas de protecção social,

em particular a protecção no desemprego e na doença, políticas dinâmicas de emprego e diálogo social, estarem pouco desenvolvidos em muitos desses países. Depois de examinar as consequências sociais da crise, um estudo do BIT concluiu que o diálogo social, a liberdade sindical e os sistemas de protecção social deveriam ser reforçados na região para constituírem barreiras mais sólidas em caso de recessão económica desse tipo ⁽⁷⁾.

Uma estratégia para reduzir a pobreza

O desenvolvimento económico sempre foi tributário da aceitação de regras. A legislação e as instituições jurídicas eficazes garantem o direito de propriedade, a execução dos contratos, o respeito pelos procedimentos e uma protecção contra os delitos, uma série de elementos jurídicos próprios de uma boa governação, sem os quais nenhuma economia pode funcionar. Um mercado regido por um conjunto de regras e de instituições equitativas é mais dinâmico e proveitoso para todos, o mesmo se aplicando ao mercado de trabalho. Boas práticas laborais, definidas por normas internacionais do trabalho e aplicadas mediante um sistema jurídico nacional, garantem um mercado de trabalho estável e dinâmico, tanto para trabalhadores como para empregadores.

É verdade que, em diversas economias de países em desenvolvimento e em transição, uma grande parte da mão-de-obra trabalha na economia informal. Além disso, estes países não têm, muitas vezes, meios para proporcionar uma justiça social eficaz. As normas do trabalho podem ser ferramentas eficazes também nestas situações. A maior parte das normas da OIT aplicam-se a todos os trabalhadores e não apenas àqueles que trabalham no âmbito de relações laborais formais. Algumas normas, como aquelas que dizem respeito aos trabalhadores no domicílio, aos trabalhadores migrantes, aos trabalhadores rurais ou aos povos indígenas e tribais, na verdade dizem respeito especificamente a algumas áreas da economia informal. O reforço da liberdade sindical, o alargamento da protecção social, a melhoria da segurança e da saúde no trabalho, o desenvolvimento da formação profissional, bem como outras medidas prescritas pelas normas internacionais do trabalho revelaram-se estratégias eficazes para reduzir a pobreza e integrar os trabalhadores na economia formal. Além disso, as normas internacionais do trabalho preconizam a criação de instituições e de mecanismos que podem fazer respeitar os direitos ligados ao trabalho. Associadas a um conjunto de direitos e de regras definidos, as instituições jurídicas efectivamente funcionais podem contribuir para conceder um carácter formal à economia e para criar o

clima de confiança e de ordem que são indispensáveis para o crescimento e o desenvolvimento económicos ⁽⁸⁾.

Um somatório de experiências e de conhecimentos internacionais

As normas internacionais do trabalho resultam de debates desenvolvidos entre governos, empregadores e trabalhadores, em articulação com peritos de todo o mundo. São a concretização do consenso internacional sobre a forma como um problema laboral particular pode ser tratado à escala mundial, e reflectem o conhecimento e a experiência prevalentes nos quatro cantos do mundo. Governos, organizações de empregadores e de trabalhadores, instituições internacionais, empresas multinacionais e organizações não governamentais podem tirar proveito destes conhecimentos, integrando-os nas suas políticas, nos seus objectivos operacionais e nas suas actividades quotidianas. Devido ao seu carácter jurídico, as normas internacionais do trabalho podem ser utilizadas nos regimes jurídicos e nas administrações à escala nacional e integrar o *corpus* de direito internacional, que poderá favorecer uma maior integração da comunidade internacional.

A propósito da OIT
A Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919, tornando-se numa instituição especializada da Organização das Nações Unidas em 1946.
Conta actualmente com 178 Estados-Membros. Dotada de uma estrutura «tripartida» única, congrega, numa base equitativa, representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores, para debater questões relativas ao trabalho e à política social. A Conferência Internacional do Trabalho , que reúne uma vez por ano os dirigentes da OIT, orienta os trabalhos da Organização, aprovando igualmente novas normas internacionais do trabalho, bem como o programa e o orçamento da Organização.
Entre duas sessões da Conferência, é o Conselho de Administração , composto por 28 membros governamentais, 14 membros empregadores e 14 membros trabalhadores, que orienta as actividades da OIT. O secretariado da Organização, o Bureau Internacional do Trabalho (BIT), com sede em Genebra, Suíça, gere os gabinetes externos em mais de 40 países. Por ocasião do seu quinquagésimo aniversário, em 1969, a OIT recebeu o prémio Nobel da Paz. O seu actual Director é Juan Somavia.

O QUE SÃO AS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO?

As normas internacionais do trabalho são instrumentos jurídicos elaborados pelos dirigentes da OIT (governos, empregadores e trabalhadores), que definem os princípios e os direitos mínimos no trabalho. Trata-se quer de *convenções*, tratados internacionais juridicamente vinculativos que podem ser ratificados pelos Estados-Membros, quer de *recomendações*, que servem os princípios regentes, de carácter não vinculativo. Frequentemente, uma convenção enuncia os princípios fundamentais que devem ser aplicados pelos Estados que a ratificaram, enquanto a recomendação correspondente completa a convenção, propondo princípios regentes mais definidos sobre a forma como a referida convenção poderia ser aplicada. Existem ainda recomendações autónomas, isto é, que não estão associadas a nenhuma convenção.

As normas internacionais do trabalho são elaboradas pelos representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores, sendo adoptadas durante a Conferência Internacional do Trabalho da Organização. Uma vez adoptadas, os Estados-Membros devem, de acordo com a Constituição da OIT, *submeter* as normas à autoridade nacional competente (em princípio, o Parlamento). No caso das convenções, isto significa que estas serão examinadas tendo em vista a sua *ratificação*. Se um país decidir ratificar uma convenção, esta entrará geralmente em vigor nesse país um ano após a data da ratificação. Os países que ratifiquem uma convenção comprometem-se a aplicá-la legalmente e na prática, e a comunicar regularmente os resultados da sua aplicação. Em caso de necessidade, o BIT fornece assistência técnica. Por fim, podem ser utilizados procedimentos de reclamação e queixa contra um Estado que não respeite as disposições de uma convenção por si ratificada (ver Capítulo 3).

Convenções fundamentais

O Conselho de Administração do BIT qualificou como «fundamentais» oito convenções, que tratam questões consideradas como princípios e direitos fundamentais no trabalho: liberdade sindical e reconhecimento efectivo do direito de negociação colectiva, eliminação de toda e qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório, abolição efectiva do trabalho infantil e eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão. Estes princípios são igualmente enunciados na *Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho* (1998) (ver Capítulo 3). Em 1995, a Organização lançou uma campanha tendo em

vista obter a ratificação universal destas oito convenções fundamentais. Actualmente, foram registadas mais de 1200 ratificações para estas convenções, representando 86 por cento do número possível de ratificações.

As oito convenções fundamentais são as seguintes:

- Convenção (n.º 87) sobre a Liberdade Sindical e a Protecção do Direito Sindical, 1948
- Convenção (n.º 98) sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Colectiva, 1949
- Convenção (n.º 29) sobre o Trabalho Forçado, 1930
- Convenção (n.º 105) sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957
- Convenção (n.º 138) sobre a Idade Mínima, 1973
- Convenção (n.º 182) sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999
- Convenção (n.º 100) sobre a Igualdade de Remuneração, 1951
- Convenção (n.º 111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958

Convenções prioritárias

O Conselho de Administração do BIT qualificou, também, quatro outras convenções como instrumentos «prioritários», incentivando, assim, os Estados-Membros a ratificarem estas convenções devido à sua importância para o funcionamento do sistema de normas internacionais do trabalho.

As quatro convenções prioritárias são as seguintes:

- Convenção (nº 81) sobre a Inspeção do Trabalho, 1947
- Convenção (nº 129) sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969
- Convenção (nº 144) sobre as Consultas Tripartidas Relativas às Normas Internacionais do Trabalho, 1976
- Convenção (nº 122) sobre a Política de Emprego, 1964

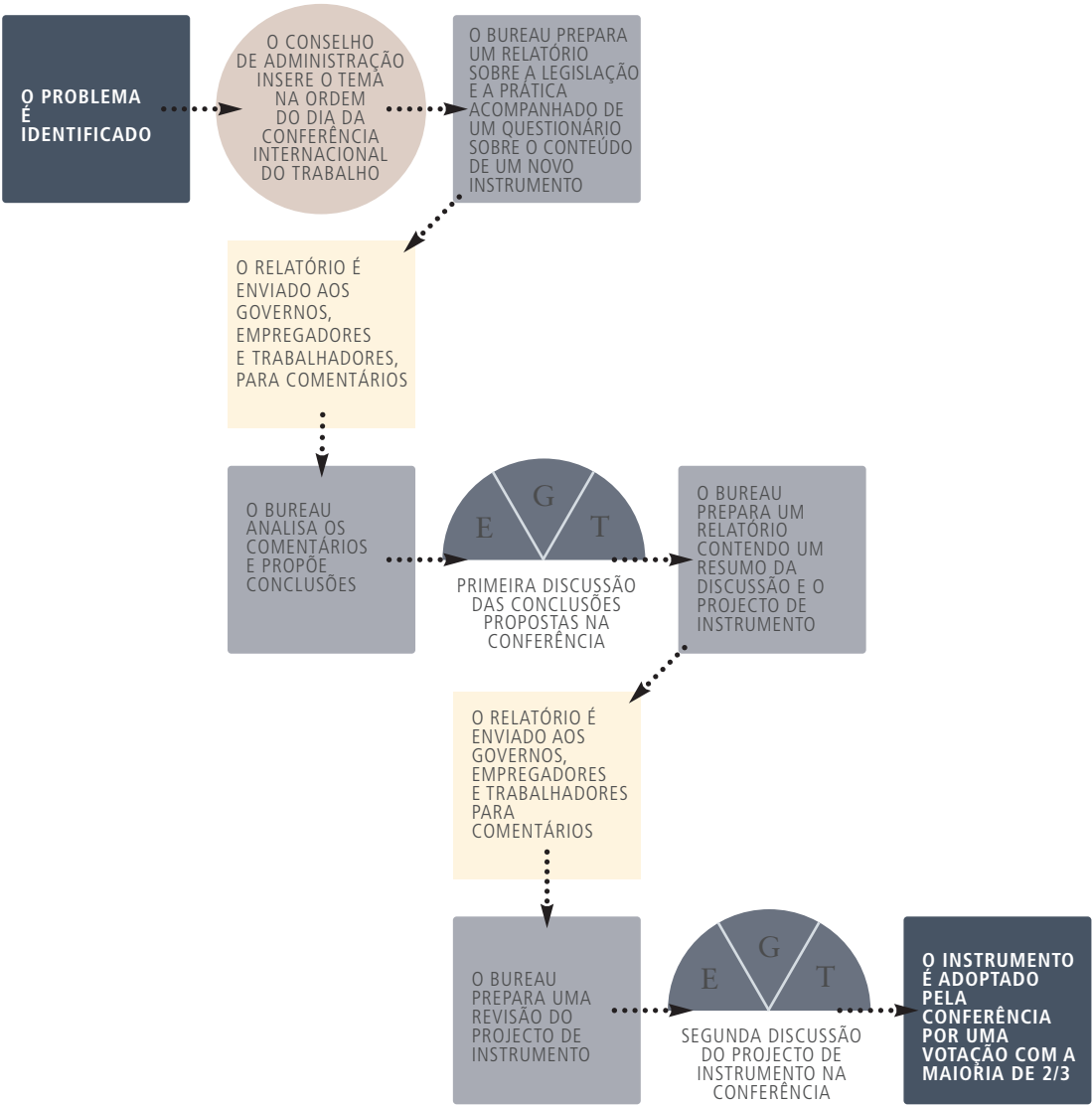
COMO SÃO ELABORADAS AS NORMAS DO TRABALHO?



As normas internacionais do trabalho desenvolvem-se a partir das preocupações, cada vez mais vivas, da comunidade internacional relativamente à necessidade de resolver problemas particulares, como o de atribuir às mulheres trabalhadoras uma protecção durante a maternidade ou garantir condições de trabalho seguras aos trabalhadores agrícolas. A elaboração de normas internacionais do trabalho no seio da OIT é um processo legislativo específico, no qual intervêm representantes dos governos, dos trabalhadores e dos empregadores de todo o mundo. Em primeiro lugar, o Conselho de Administração decide inscrever uma questão na ordem do dia da Conferência Internacional do Trabalho. O *Bureau* Internacional do Trabalho prepara um relatório que analisa a legislação e as práticas dos Estados-Membros no que diz respeito à questão levantada. Este relatório é transmitido aos Estados-Membros, bem como às organizações de trabalhadores e de empregadores, para que estes formulem as suas observações. É, em seguida, submetido à Conferência Internacional do Trabalho para uma primeira discussão. O *Bureau* prepara, então, um segundo relatório. Este relatório, juntamente com o projecto de instrumento, são enviados para comentário e submetidos à sessão seguinte da Conferência. O projecto de instrumento é, então, novamente discutido, modificado se necessário e, por fim, proposto para adopção. Este procedimento de «dupla discussão» dá aos participantes da Conferência o tempo necessário para analisar o projecto de instrumento e formular observações. É necessária uma maioria de dois terços para que uma norma seja adoptada.

A Conferência Internacional do Trabalho aplicou, recentemente, uma «abordagem integrada» com vista a melhorar a coerência, a pertinência e o impacto das actividades normativas da OIT, e a elaborar um plano de acção que integre um conjunto coerente de ferramentas, permitindo tratar um tema específico. Pode tratar-se de convenções, de recomendações ou de outro tipo de instrumentos, de medidas de promoção, de uma assistência técnica, de investigação e de actividades de difusão dos conhecimentos ou, ainda, de uma cooperação entre instituições. Utilizado, pela primeira vez, em 2003 para elaborar uma estratégia mundial tendo em vista melhorar a segurança e a saúde no trabalho, este método permitiu, em 2004, debater a questão dos trabalhadores migrantes. Será igualmente utilizado para tratar outros temas, como o emprego dos jovens, em futuras Conferências Internacionais do Trabalho.

Adopção de uma norma internacional do trabalho



Quem adota as normas internacionais do trabalho?

A Conferência Internacional do Trabalho reúne delegações de todos os Estados-Membros da OIT. Cada delegação inclui:

- 2 delegados do governo
- 1 delegado dos empregadores
- 1 delegado dos trabalhadores

Cada delegado (governo, empregador e trabalhador) dispõe de uma voz igual aquando da votação em sessão plenária.

Ratificação

Os Estados-Membros da OIT devem submeter as convenções adoptadas durante a Conferência Internacional do Trabalho à autoridade nacional competente, tendo em vista a promulgação de uma legislação pertinente ou a adopção de outras medidas, nomeadamente a ratificação. Uma convenção adoptada entra, normalmente, em vigor 12 meses depois de ter sido ratificada por dois Estados-Membros. A ratificação é um processo formal, através do qual os Estados reconhecem que uma convenção tem um carácter obrigatório. Quando um Estado ratifica uma convenção, deve submeter-se ao sistema de controlo regular da OIT, encarregue de garantir o respeito pelas disposições desta convenção. Para saber mais sobre o sistema de controlo da OIT, consulte o Capítulo 3.

Universalidade e flexibilidade

As normas são adoptadas com uma maioria de dois terços das vozes dos dirigentes da OIT, reflectindo, assim, princípios universalmente reconhecidos. Além disso, têm em conta o facto de as culturas, a história, os sistemas jurídicos e os níveis de desenvolvimento económico não serem idênticos em todos os países. A maior parte das normas foram formuladas de modo a serem suficientemente flexíveis para serem traduzidas nas leis e nas práticas nacionais, tendo em conta essas diferenças. Assim, as normas relativas ao salário mínimo não obrigam os Estados a fixar um salário mínimo específico, mas sim a implementar um sistema e procedimentos que permitam fixar níveis de salário mínimo adaptados ao seu desenvolvimento económico. Outras normas contêm «cláusulas de flexibilidade», que permitem aos países fixar provisoriamente normas menos restritivas que o previsto, excluir algumas categorias de trabalhadores da aplicação de uma dada convenção ou aplicar apenas algumas partes de um instrumento. Os Estados que ratificam uma convenção têm, em geral, a responsabilidade de comunicar, mediante uma declaração dirigida ao Director-Geral do BIT, se pretendem aplicar alguma das cláusulas de flexibilidade e de só fazer uso destas cláusulas após consulta dos parceiros sociais. Relativamente às convenções da OIT, contudo, não pode ser feita nenhuma reserva.

Actualização das normas internacionais do trabalho

Existem actualmente 185 convenções e 195 recomendações, remontando, algumas delas, a 1919. Como seria de prever, alguns destes instrumentos já não correspondem a necessidades actuais, pelo que a OIT adopta convenções revistas, que substituem outras mais antigas, ou protocolos que acrescentam novas disposições a convenções anteriores. A Conferência Internacional do Trabalho pode, igualmente, aprovar a reforma de recomendações ou de convenções que não tenham entrado em vigor. Entre 1995 e 2002, o Conselho de Administração examinou, de forma aprofundada, a totalidade das normas adoptadas pela Organização antes de 1985, com excepção das convenções fundamentais e das convenções prioritárias. Através desta análise, conclui-se que 71 convenções, entre as quais as convenções fundamentais e as convenções prioritárias, bem como aquelas que haviam sido adoptadas após 1985, estavam «em dia» e deviam ser objecto de uma promoção activa. Relativamente às outras normas, o Conselho de Administração concluiu que algumas necessitavam de ser revistas, outras tinham um estatuto transitório ou eram obsoletas e que, para outras ainda, eram necessárias informações ou estudos complementares. Apenas dois instrumentos não deram lugar a nenhuma conclusão*. Em Junho de 2004, a Conferência Internacional do Trabalho, no seguimento da discussão sobre os trabalhadores migrantes, decidiu que duas outras convenções deviam igualmente ser objecto de promoção. Além disso, em 1997, a Conferência Internacional do Trabalho adoptou uma emenda à Constituição da OIT que autorizaria a supressão de uma convenção em vigor mas reconhecidamente obsoleta caso dois terços dos delegados votassem nesse sentido. Hoje, esta emenda foi já ratificada por mais de 80 Estados, embora este número não seja ainda suficiente para permitir a sua entrada em vigor.

*Convenção (n.º 158) e recomendação (n.º 166) sobre o licenciamento, 1982.

COMO SÃO UTILIZADAS AS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO?

Modelos e objectivos para a legislação laboral

As normas internacionais do trabalho são, antes de mais, ferramentas para os governos que, em colaboração com empregadores e trabalhadores, procuram elaborar e fazer aplicar uma legislação laboral e uma política social, respeitando normas estabelecidas à escala internacional. Para diversos países, a primeira etapa consiste em decidir se pretendem ratificar uma convenção da OIT. Alguns começam frequentemente por rever e, se necessário, adaptar a sua própria legislação e as suas políticas, para que fiquem conformes ao instrumento que pretendem ratificar. As normas internacionais do trabalho funcionam então como objectivos para harmonização da legislação e da prática nacional numa área específica; a ratificação propriamente dita pode intervir posteriormente, no momento da implementação da norma. Outros países decidem não ratificar nenhuma convenção em particular, mas alinham, no entanto, a sua legislação pelas disposições deste instrumento; as normas da OIT servem-lhes de modelo para formular leis e orientações políticas. Outros países, ainda, ratificam as convenções da OIT bastante depressa e esforçam-se, em seguida, por harmonizar as suas próprias legislação e prática nacional com esses instrumentos. As observações dos órgãos de controlo e de assistência técnica do BIT (ver Capítulo 3) podem ajudá-los neste processo. Para esses países, a ratificação constitui a primeira etapa para a aplicação de uma norma.



Fontes de direito internacional aplicadas à escala nacional

Em diversos países, os tratados internacionais ratificados têm aplicação directa no direito interno. As autoridades judiciais podem socorrer-se das normas internacionais do trabalho para tratar casos em que a legislação nacional seja inadequada ou omissa sobre o assunto. Podem, também, recorrer a definições como a de «trabalho forçado» ou a de «discriminação», incluídas nas normas.

Princípios directores de uma política social

Além de conferir forma a legislações, as normas internacionais do trabalho podem fornecer orientações conducentes à elaboração das políticas nacionais e locais, como por exemplo sobre o emprego ou sobre o trabalho e a família. Podem servir para melhorar estruturas administrativas, como as da administração e da inspecção do trabalho, da segurança social e dos serviços de emprego. Podem, igualmente, ser fonte de boas relações profissionais aplicadas pelos organismos de resolução de conflitos laborais ou servir de modelo para a elaboração de convenções colectivas.

Outros domínios de influência

Se os principais utilizadores das normas internacionais do trabalho são os dirigentes da OIT, não são eles, no entanto, os únicos a considerá-las como instrumentos úteis. O interesse crescente dos consumidores pela dimensão ética dos produtos, levou as empresas multinacionais a adoptarem códigos de conduta, por sua própria iniciativa, para reger as condições de trabalho nos seus locais de produção e as da sua cadeia de aprovisionamento. A maior parte das 500 maiores empresas dos Estados Unidos e do Reino Unido adoptaram códigos de conduta que, frequentemente, fazem referência às normas da OIT. Trata-se do caso de um grande armazém britânico, cujo código de conduta destinado aos fornecedores é inspirado em 15 convenções e recomendações da OIT. É evidente que estes códigos não podem substituir instrumentos internacionais vinculativos, mas desempenham um papel importante, contribuindo para divulgar os princípios subjacentes às normas internacionais do trabalho. Da mesma forma, as normas internacionais do trabalho serviram de inspiração para a elaboração das convenções colectivas internacionais em sectores como o do vestuário e o sector têxtil ⁽⁹⁾.

Por outro lado, as normas internacionais do trabalho têm um impacto directo sobre sectores tão mundializados como o do transporte marítimo. São utilizadas não só para dar forma à legislação marítima nacional dos Estados Membros mas, também, servem de referência para as inspecções a navios por parte da Administração Portuária, tendo uma incidência directa sobre as regulamentações e os códigos de outros organismos internacionais, como a Organização Marítima Internacional.

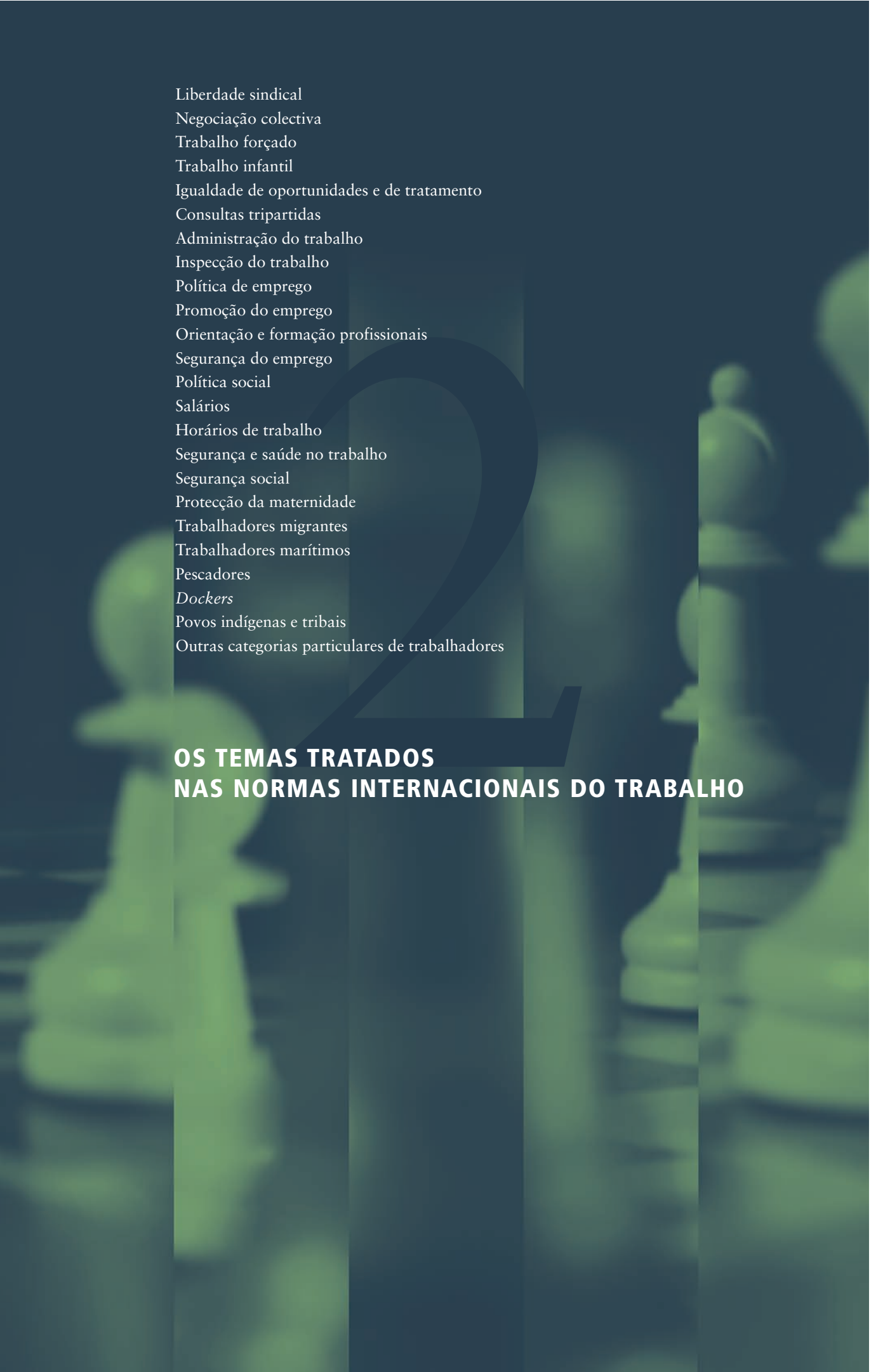
Outras instituições internacionais recorrem regularmente às normas internacionais do trabalho no âmbito das suas actividades. Relatórios sobre a aplicação destas normas são regularmente enviados aos órgãos da Organização das Nações Unidas encarregues dos direitos humanos e a outros organismos internacionais. Instituições financeiras internacionais como o Banco Mundial e o Banco Asiático de Desenvolvimento integraram alguns aspectos das normas do trabalho em diversas actividades, como é o caso do Banco Mundial no âmbito do seu processo de elaboração de Documentos de Estratégias para a Redução da Pobreza.

Associações de defesa dos interesses e organizações não governamentais apoiam-se nas normas internacionais do trabalho para preconizar alterações nas políticas, na legislação ou nas práticas. Por fim, um determinado número de países e de organismos regionais, como o Mercado Comum Austral (MERCOSUR) e a Comunidade das Caraíbas (CARICOM)⁽¹⁰⁾, integraram o respeito pelas normas internacionais do trabalho nos seus acordos comerciais bilaterais, multilaterais e regionais.

O papel das organizações de empregadores e de trabalhadores

As organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores desempenham um papel essencial no sistema das normas internacionais do trabalho: participam na escolha dos temas de novas normas da OIT e na elaboração dos textos; os seus votos podem determinar a adopção, pela Conferência Internacional do Trabalho, de um novo projecto de norma. Quando uma convenção é adoptada, os empregadores e os trabalhadores podem incentivar o governo a ratificá-la. Se a convenção for ratificada, o governo deverá enviar regularmente ao BIT um relatório sobre a sua aplicação em direito e de facto. Este relatório deve, igualmente, ser transmitido às organizações de empregadores e de trabalhadores representativas, que podem fazer comentários sobre o seu conteúdo. As organizações de empregadores e de trabalhadores podem, também, enviar directamente ao BIT informações sobre a aplicação das convenções. Podem dar início a um procedimento de reclamação ao abrigo do artigo 24.º da Constituição da OIT. Por outro lado, um delegado dos empregadores ou dos trabalhadores na Conferência Internacional do Trabalho pode apresentar uma queixa ao abrigo do artigo 26.º da Constituição.

Se um Estado tiver ratificado a convenção (n.º 144) sobre as consultas tripartidas relativas às normas internacionais do trabalho, 1976, como o fizeram mais de 110 países actualmente, é obrigado a organizar consultas tripartidas a nível nacional sobre os projectos de instrumentos que serão discutidos na Conferência, sobre os instrumentos a submeter às autoridades competentes, sobre os relatórios relativos às convenções ratificadas, sobre as medidas relativas às convenções não ratificadas e às recomendações, bem como sobre as propostas de denúncia de convenções.



Liberdade sindical
Negociação colectiva
Trabalho forçado
Trabalho infantil
Igualdade de oportunidades e de tratamento
Consultas tripartidas
Administração do trabalho
Inspeção do trabalho
Política de emprego
Promoção do emprego
Orientação e formação profissionais
Segurança do emprego
Política social
Salários
Horários de trabalho
Segurança e saúde no trabalho
Segurança social
Protecção da maternidade
Trabalhadores migrantes
Trabalhadores marítimos
Pescadores
Dockers
Povos indígenas e tribais
Outras categorias particulares de trabalhadores

OS TEMAS TRATADOS NAS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

«Garantir a liberdade sindical e a negociação colectiva pode melhorar consideravelmente a eficácia do mercado de trabalho e o desempenho económico. As razões económicas e sociais para a abolição da escravatura, bem como de qualquer forma de trabalho forçado, são igualmente evidentes.» – Banco mundial, 2004 ⁽¹¹⁾

As normas internacionais do trabalho respondem às necessidades e às dificuldades crescentes que os trabalhadores e os empregadores encontram na economia mundial. O capítulo que se segue introduz os temas abordados por estas normas e apresenta as convenções e as recomendações pertinentes. Expõe, igualmente, os problemas que existem actualmente em áreas particulares e mostra como as normas internacionais do trabalho podem contribuir para a identificação de soluções. Por fim, cita alguns exemplos em que a aplicação das normas internacionais do trabalho, ou dos princípios nelas contidos, tiveram efeitos positivos em dada situação.

Nota:

Este capítulo apresenta, sob a forma de resumo, uma selecção de convenções e recomendações pertinentes da OIT. Estes resumos são propostos com fins informativos e não dispensam a consulta dos textos oficiais. Muitas outras convenções e recomendações não foram objecto de resumo, ainda que muitas delas sejam pertinentes e estejam em vigor. A lista completa das normas da OIT, por assunto e estatuto, pode ser consultada no site Internet do BIT www.ilo.org/normes ou no CD-ROM ILSE. Os exemplos foram escolhidos com o objectivo de ilustrar uma intenção e não de pôr em evidência um país ou uma situação particular.

LIBERDADE SINDICAL

O princípio da liberdade sindical está na base dos valores da OIT: é consagrado pela Constituição da Organização (1919), Pela Declaração de Filadélfia (1944) e Pela Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho (1998). É igualmente um direito proclamado na Declaração universal dos direitos do homem (1948). O direito de constituir organizações de empregadores e de trabalhadores é a condição prévia para o desenvolvimento saudável de negociações colectivas e de diálogo social. Contudo, a aplicação destes direitos e princípios levanta sempre dificuldades em diversos países. Pode acontecer que, em alguns países, a liberdade sindical seja negada a algumas categorias de trabalhadores (como os funcionários, os trabalhadores marítimos, os trabalhadores das zonas francas de exportação), que as actividades das organizações de empregadores e de trabalhadores sejam suspensas ilegalmente ou sejam objecto de actos de ingerência, e que, em casos extremos, os sindicalistas sejam detidos ou executados. As normas da OIT, aplicadas com o apoio da Comissão da liberdade sindical (ver capítulo 3) e dos outros órgãos de controlo, contribuem para a resolução das dificuldades que impeçam o respeito por este direito fundamental em todo o mundo.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (n.º 87) sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical, 1948

Nos termos desta convenção fundamental, os trabalhadores e os empregadores têm o direito de, sem autorização prévia, constituírem organizações à sua escolha e de nelas se filiarem. As organizações de trabalhadores e de empregadores constituem-se livremente e não podem ser dissolvidas nem suspensas por via administrativa. Têm, igualmente, o direito de constituir federações e confederações, bem como o de nelas se filiarem, e toda e qualquer organização ou confederação tem o direito de se filiar em organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

Convenção (n.º 98) sobre o direito de organização e de negociação colectiva, 1949

Em virtude desta convenção fundamental, os trabalhadores podem beneficiar de uma protecção adequada contra todos os actos discriminatórios que tendam a atingir a liberdade sindical, nomeadamente aqueles que tenham por objectivo subordinar o emprego de um trabalhador à condição de que este não se filie em nenhum sindicato ou que deixe de fazer parte de um sindicato, ou de despedir um trabalhador devido à sua filiação sindical ou à sua participação em actividades sindicais. As organizações de trabalhadores e de empregadores devem beneficiar de uma protecção adequada contra todos os actos de ingerência de umas em relação às outras, nomeadamente em relação às medidas que tendentes à criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou por uma organização de empregadores, ou a apoiar organizações de trabalhadores por meios financeiros ou outros, com o objectivo de colocar essas organizações sob o controlo de empregadores ou de uma organização de empregadores. A convenção consagra, igualmente, o direito de negociação colectiva (ver também a rubrica relativa à negociação colectiva).



Convenção (n.º 135) relativa aos representantes dos trabalhadores, 1971

Os representantes dos trabalhadores na empresa devem beneficiar de uma protecção eficaz contra todas as medidas que possam prejudicá-los, incluindo despedimentos, que possam ser motivadas pela sua qualidade ou pelas suas actividades de representantes dos trabalhadores, pela sua filiação sindical ou pela sua participação em actividades sindicais, desde que ajam em conformidade com as leis, com as convenções colectivas ou outros acordos convencionais em vigor. Devem ser dadas facilidades, na empresa, aos representantes dos trabalhadores, de forma a permitir-lhes desempenhar rápida e eficazmente as suas funções.

Convenção (n.º 141) sobre as organizações de trabalhadores rurais, 1975

Todas as categorias de trabalhadores rurais, quer se trate de assalariados ou de trabalhadores por conta própria, têm o direito de constituir, sem autorização prévia, organizações à sua escolha, bem como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de cumprirem os estatutos destas últimas. Os princípios da liberdade sindical deverão ser respeitados plenamente. As organizações de trabalhadores rurais deverão ser isentas e constituídas numa base voluntária, não devendo ser objecto de qualquer ingerência, constrangimento ou medida repressiva. A política nacional deve facilitar a constituição e o desenvolvimento, numa base voluntária, de organizações de trabalhadores rurais, fortes e independentes, como meio eficaz de garantir que estes trabalhadores participem no desenvolvimento económico e social.

Convenção (n.º 151) sobre as relações de trabalho na função pública, 1978

Esta convenção garante aos funcionários públicos, tal como aí são definidos, uma protecção adequada no que diz respeito ao seu emprego, contra qualquer acto de discriminação tendente a afectar a liberdade sindical. As organizações de funcionários públicos devem beneficiar de total independência em relação às autoridades públicas, bem como de uma protecção adequada contra qualquer acto de ingerência por parte das autoridades públicas na sua criação, no seu funcionamento e na sua administração (ver também, em seguida, a rubrica relativa à negociação colectiva).

A liberdade sindical na linha de mira

Ainda que a liberdade sindical seja reconhecida como um direito fundamental no trabalho, a Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (CISL) estima, por exemplo, que, em 2003, mais de 300 000 trabalhadores tenham sido despedidos na Ásia e 6 566 em África devido às suas actividades sindicais. A maior parte dos 50 milhões de trabalhadores das zonas francas de exportação não beneficiam do direito de se filiarem num sindicato. A CISL denunciou, também, o assassinato de 129 sindicalistas em 2003 e de mais de 200 em 2002 devido às suas actividades sindicais ⁽¹²⁾. A questão da liberdade sindical não é uma questão exclusiva dos trabalhadores. Com efeito, alguns empregadores apresentaram queixas à Comissão da Igualdade Sindical relativamente a ingerências ilegais nas actividades das suas organizações.

NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

A liberdade sindical permite que os trabalhadores e os empregadores possam agrupar-se para negociar de forma eficaz as condições de trabalho. Associadas a uma liberdade sindical forte, as boas práticas de negociação colectiva garantem que trabalhadores e empregadores tenham igual peso nas negociações e que as decisões tomadas sejam justas e equitativas. A negociação colectiva permite a ambas as partes negociar uma relação de trabalho equitativa, impedindo conflitos laborais dispendiosos. Assim, alguns estudos demonstraram que, nos países dotados de sistemas de negociação colectiva bem coordenados, havia, em geral, menos desigualdades salariais, a taxa de desemprego era consideravelmente mais reduzida e menos persistente e as greves eram menos numerosas e mais curtas do que nos países onde a negociação colectiva não estava tão bem organizada⁽¹³⁾. As boas práticas de negociação colectiva foram um dos elementos que permitiram à Coreia do Sul ultrapassar a crise financeira asiática e à África do Sul ingressar sem violência no período pós apartheid⁽¹⁴⁾. As normas da OIT incentivam a negociação colectiva e contribuem para que todos beneficiem de boas relações de trabalho.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (n.º 98) sobre o direito de organização e de negociação colectiva, 1949

Nos termos desta convenção fundamental, devem ser tomadas, se necessário, medidas adequadas às condições nacionais, para incentivar e promover os mais latos desenvolvimento e utilização de procedimentos de negociação voluntária entre empregadores, ou organizações de empregadores, e organizações de trabalhadores, com vista a regulamentar as condições de trabalho através de convenções colectivas (ver também a rubrica relativa à liberdade sindical).

Convenção (n.º 151) sobre as relações de trabalho na função pública, 1978

A convenção preconiza o recurso, por parte dos funcionários públicos, à negociação colectiva ou a qualquer outro método que permita aos seus representantes participar na determinação das condições de trabalho. Especifica, igualmente, que os diferendos devem ser resolvidos entre as partes por via da negociação, ou através de algum procedimento que apresente garantias de isenção e de imparcialidade, como a mediação, a conciliação ou a arbitragem.



Convenção (n.º 154) sobre a negociação colectiva, 1981

Esta convenção define a negociação colectiva e pede que esta seja incentivada em todos os ramos de actividade económica, incluindo a função pública.

O diálogo social na prática
A Trinidad Cement Limited (TCL) é uma empresa internacional implantada em Trindade-e-Tobago, nos Barbados e na Jamaica. Durante muito tempo, o funcionamento da empresa foi perturbado por más relações entre os trabalhadores e a direcção. Entre 1984 e 1995, houve, em média, duas interrupções de serviço por ano e 47 reclamações e diferendos não resolvidos. A disponibilidade e a eficácia das instalações eram inferiores a 70 por cento. A partir de 1995, a direcção da TCL adoptou uma nova postura, que privilegiava as boas relações com os trabalhadores e previa a criação de uma comissão tripartida, bem como a implementação de estratégias de negociação. Graças a este novo quadro, foi possível fazer negociações a bem, sem interrupções de serviço, melhorar a disponibilidade e a eficácia das instalações, aumentar a produção global de cimento, aumentar a satisfação dos empregados no trabalho e reduzir a taxa de absentismo. Em 2002, a direcção e os trabalhadores conseguiram, em conjunto, afastar uma OPA estrangeira sobre a empresa, ajudados por uma melhor competitividade da empresa e pelas sólidas relações de trabalho entretanto estabelecidas. As boas relações de trabalho favoreceram, assim, tanto trabalhadores como empregadores ⁽¹⁵⁾ .

TRABALHO FORÇADO



Ainda que o trabalho forçado seja universalmente condenado, milhões de pessoas em todo o mundo continuam a ser vítimas deste. A escravatura tradicional perdura em algumas regiões de África, enquanto o trabalho forçado sob a forma de sistemas de recrutamento coercivos existe em diversos países da América Latina, em algumas regiões das Caraíbas e noutras partes do mundo. Em inúmeros países, os trabalhadores domésticos vêem-se enredados em situações de trabalho forçado, sendo muitas vezes retidos no domicílio do seu empregador sob ameaça ou pelo uso da força. A servidão por dívidas subsiste na Ásia do Sul, onde milhões de homens, mulheres e crianças ficam presos ao seu trabalho por um círculo vicioso de endividamento. Na Europa e na América do Sul, cada vez mais mulheres e crianças são vítimas de traficantes que os vendem a redes de prostituição forçada ou a oficinas clandestinas. Por último, o trabalho forçado continua a ser um meio de punir as pessoas que ousaram exprimir as suas opiniões políticas.

Para muitos governos, a erradicação do trabalho forçado continua a ser um dos grandes desafios do século XXI. O trabalho forçado é não só uma violação grave de um direito fundamental do homem mas também uma das principais causas de pobreza, e compromete o desenvolvimento económico. As normas da OIT sobre o trabalho forçado, associadas a uma assistência técnica bem orientada, constituem as principais ferramentas internacionais na luta contra este flagelo.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (n.º 29) sobre o trabalho forçado, 1930

Esta convenção fundamental proíbe toda e qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório, que define da seguinte forma: «Todo o trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção, e para o qual o referido indivíduo não se tenha oferecido espontaneamente». São previstas exceções para um trabalho exigido no âmbito do serviço militar obrigatório, fazendo parte das obrigações cívicas normais ou resultante de uma condenação pronunciada por uma decisão judicial (contanto que o dito trabalho ou serviço seja executado sob vigilância e controlo das autoridades públicas, e que a pessoa não seja contratada por particulares, por empresas ou associações privadas, ou posta à sua disposição), em casos de força maior ou para pequenos trabalhos comunitários executados no interesse directo da colectividade pelos membros da mesma. A convenção especifica, igualmente, que o facto de se exigir ilegalmente um trabalho forçado ou obrigatório deve ser passível de sanção penal, e pede aos Estados que ratificaram a convenção que tudo façam para que as sanções pertinentes, previstas na lei, sejam adequadas e estritamente aplicadas.

Convenção (n.º 105) sobre a abolição do trabalho forçado, 1957

Esta convenção fundamental proíbe o trabalho forçado ou obrigatório enquanto medida de coerção ou de educação política, ou enquanto sanção aplicada a pessoas que tenham ou expressem determinadas opiniões políticas ou que manifestem a sua oposição ideológica à ordem política, social ou económica estabelecida; enquanto método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento económico; enquanto medida de disciplina do trabalho; enquanto punição por participação em greves; e enquanto medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

Por outro lado, na convenção (n.º 182) sobre as piores formas de trabalho infantil, 1999, o trabalho forçado ou obrigatório é considerado como uma das piores formas de trabalho infantil.

**Trabalhar com vista à aplicação de uma norma internacional:
a luta contra o trabalho forçado no Nepal**

A Comissão de peritos para a aplicação das convenções e recomendações (ver Capítulo 3) apurou mais de 60 casos de progresso no combate ao trabalho forçado, durante a última década. No entanto, em diversos países em desenvolvimento, as tradições sociais antigas constituem enormes obstáculos. Um dos países que superou este desafio foi o Nepal. Ainda que a Constituição deste país proíba qualquer forma de trabalho forçado, cerca de 1,2 milhões de nepalenses eram, no início dos anos 90, vítimas de práticas próximas da escravatura, em virtude de um sistema baseado no endividamento, designado por *kamaiya*. Neste sistema, os mais desfavorecidos, que pertencem na sua maioria à etnia *Tharu*, do Oeste do Nepal, eram forçados a executar trabalhos agrícolas por conta de um proprietário ao qual estavam ligados por dívida. Frequentemente, os *kamaiyas* transmitiam a servidão de geração em geração. No final dos anos 90, o governo nepalense decidiu atacar este problema com o objectivo de ratificar a convenção (n.º 29) sobre o trabalho forçado. Apelou ao auxílio internacional e, com a assistência técnica do BIT, adoptou, em 2002, a lei sobre a proibição do trabalho por servidão, que proíbe, explicitamente, esse tipo de trabalho, bem como o trabalho forçado. O BIT continuou a desempenhar um papel fundamental na erradicação do sistema *kamaiya*, auxiliando na criação de capacidades internacionais e de negociação, enquanto os trabalhadores e os empregadores se adaptavam às condições de um trabalho livre. No seguimento destes esforços contínuos de cooperação, o Nepal ratificou a convenção n.º 29 em 2002 ⁽¹⁶⁾.

TRABALHO INFANTIL

O trabalho infantil constitui uma violação dos direitos fundamentais do homem, e está provado que impede o desenvolvimento das crianças, o que pode dar origem a danos físicos ou psicológicos para toda a vida. Os factos demonstram que existe uma estreita relação entre a pobreza dos lares e o trabalho infantil, e que este perpetua a pobreza de geração em geração, mantendo as crianças afastadas da escola e limitando as suas possibilidades de promoção social. Esta diminuição dos recursos humanos foi associada a um fraco crescimento económico e a um desenvolvimento social lento. Segundo um estudo recente do BIT, a erradicação do trabalho infantil nas economias em transição e em desenvolvimento poderia gerar vantagens económicas cerca de sete vezes superiores aos custos associados, principalmente aos investimentos para a melhoria dos serviços sociais e educativos⁽¹⁷⁾. Neste contexto, as normas da OIT sobre o trabalho infantil são instrumentos jurídicos internacionais de grande importância na luta contra este flagelo.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (n.º 138) sobre a idade mínima, 1973

Esta convenção fundamental determina os 15 anos (13 anos para trabalhos ligeiros) como idade mínima de admissão ao emprego ou ao trabalho, e os 18 anos (16 anos em determinadas condições, estritamente definidas) como idade mínima para os trabalhos perigosos. Prevê a possibilidade de determinar, num primeiro tempo, a idade mínima de 14 anos (12 anos para trabalhos ligeiros) em casos em que a economia e as instituições escolares do país não estejam suficientemente desenvolvidas.

Convenção (n.º 182) sobre as piores formas de trabalho infantil, 1999

Segundo esta convenção fundamental, o termo «criança» aplica-se a todas as pessoas com menos de 18 anos. Os Estados que ratificaram esta convenção devem eliminar as piores formas de trabalho infantil, nomeadamente todas as formas de escravatura ou práticas análogas, como a venda e o tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a subjugação, bem como o trabalho forçado ou obrigatório, incluindo o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças com vista à sua utilização em conflitos armados, a prostituição e a pornografia infantil, a utilização de crianças para actividades ilícitas, nomeadamente a produção e o tráfico de estupefacientes, e os trabalhos susceptíveis de prejudicar a saúde, a segurança ou a moralidade da criança. A convenção pede aos Estados que a ratificarem que prevejam uma ajuda directa necessária e adequada para afastar as crianças das piores formas de trabalho, e garantir a sua readaptação e integração social. Estes Estados devem, igualmente,



assegurar o acesso à educação básica gratuita e, sempre que possível e apropriado, à formação profissional para as crianças afastadas das piores formas de trabalho.

Hoje em dia, mais de 130 países ratificaram pelo menos uma das duas convenções supramencionadas

O trabalho infantil em números

O BIT calcula que mais de 186 milhões de crianças dos 5 aos 14 anos e que 59 milhões de crianças dos 15 aos 17 anos trabalhem.

Estima-se em **8,4 milhões** o número de crianças vítimas de uma ou várias das piores formas de trabalho infantil, dos quais:
5,7 milhões estão sujeitos a um sistema de servidão,
1,8 milhões são explorados para a prostituição e a pornografia,
1,2 milhões são vítimas de tráfico de seres humanos,
300 000 são recrutados à força para conflitos armados ⁽¹⁸⁾.



As normas sobre o trabalho infantil na prática:
combate ao trabalho infantil no Brasil

Há mais de uma dúzia de anos que os sindicatos brasileiros utilizam as normas internacionais do trabalho para lutar contra o trabalho infantil. Em 1991, a *Central Única dos Trabalhadores* (CUT) criou a Comissão Nacional para a Defesa dos Direitos das Crianças e dos Adolescentes, que se empenhou, sobretudo, em fazer respeitar o Estatuto da Criança e do Adolescente e em promover a ratificação da convenção (no 138) sobre a idade mínima. Graças a parcerias com o Programa Internacional para a abolição do trabalho infantil da OIT (IPEC), com organizações não governamentais, com centros de investigação, com instituições sociais e com sindicatos nacionais e internacionais, a CUT conseguiu incluir disposições relativas aos direitos e ao trabalho infantil nas convenções colectivas; conduziu estudos e inquéritos para avaliar a realidade da exploração das crianças pelo trabalho no Brasil e produziu programas radiofónicos, brochuras e cartazes no âmbito de campanhas de sensibilização. Estes esforços produziram os seus frutos: recentemente, o Brasil ratificou as convenções n.º 138 e n.º 182, empenhando-se, assim, na erradicação do trabalho infantil e baseando-se num quadro jurídico internacional ⁽¹⁹⁾.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO

Por todo o mundo, milhões de mulheres e de homens vêm recusado o acesso ao trabalho ou à formação, auferem parcos salários ou são limitados a determinados empregos simplesmente devido ao seu sexo, cor, etnia ou crença, sem que sejam consideradas as suas capacidades e qualificações. Assim, em alguns países industrializados, as trabalhadoras obtêm, para um trabalho igual, um salário que chega a ser 25 por cento inferior ao dos seus colegas masculinos ⁽²⁰⁾. A protecção contra a discriminação faz parte dos direitos fundamentais do homem e é indispensável para que os trabalhadores escolham livremente o seu emprego, desenvolvam plenamente o seu potencial e colham os frutos do seu trabalho em função do seu mérito. Promover a igualdade no local de trabalho é, também, sinónimo de vantagens económicas importantes. Para os empregadores, isso significa uma maior quantidade de mão-de-obra, mais diversificada e de maior qualidade, e, para os trabalhadores, um acesso mais fácil à formação e a salários frequentemente mais elevados. Os benefícios de uma economia mundializada são repartidos mais equitativamente numa sociedade igualitária, o que gera uma maior estabilidade social e um maior apoio da população ao desenvolvimento económico ⁽²¹⁾. As normas da OIT sobre a igualdade propõem ferramentas que permitem eliminar a discriminação relativamente a todos os aspectos associados ao trabalho e para toda a sociedade. Constituem igualmente a base a partir da qual será necessário aplicar as estratégias de integração das questões de igualdade entre homens e mulheres no domínio do trabalho.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (n.º 100) sobre a igualdade de remuneração, 1951

Esta convenção fundamental pede aos Estados que a ratificaram que garantam a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina a todos os trabalhadores, para um trabalho de valor igual. No sentido lato, a «remuneração» compreende o vencimento ou salário normal, básico ou mínimo, e quaisquer vantagens adicionais pagas, directa ou indirectamente, pelo empregador ao trabalhador em espécie ou em natureza.



Convenção (n.º 111) relativa à discriminação (emprego e profissão), 1958

Esta convenção fundamental define a discriminação como «toda a distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão». A convenção pede aos Estados que a ratificaram que se empenhem na formulação e na aplicação de uma política nacional tendo em vista promover, mediante métodos adaptados às circunstâncias e aos costumes nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e na profissão, para eliminar qualquer discriminação nesse domínio. As suas disposições referem-se, entre outros temas, à discriminação em matéria de acesso à formação profissional, ao emprego e a profissões particulares, bem como às condições de emprego.

Convenção (n.º 156) sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981

Tendo em vista instaurar a igualdade efectiva de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos, esta convenção especifica que cada Estado que a ratificou deve, entre os seus objectivos de política nacional, ter em vista permitir à pessoa com responsabilidades familiares, que tem ou deseja ter um emprego, exercer o seu direito de obter ou de obter sem ser objecto de discriminação e, na medida do possível, sem conflito entre as suas responsabilidades profissionais e familiares. Os Estados devem igualmente ter em conta as necessidades dos trabalhadores com responsabilidade familiares na organização das colectividades locais ou regionais e desenvolver ou promover serviços comunitários, públicos ou privados, como serviços e instalações de cuidados infantis e de apoio à família.

Além destas normas, diversos outros instrumentos da OIT contêm disposições relativas à igualdade, relacionadas com o tema específico abordado.

CONSULTAS TRIPARTIDAS

A OIT baseia-se no princípio da tripartição - diálogo e cooperação entre governos, empregadores e trabalhadores – para a formulação de normas e de políticas para as questões do trabalho. As normas internacionais do trabalho são criadas e a sua aplicação é controlada através de uma estrutura tripartida, que faz da OIT uma organização única no seio do sistema das Nações Unidas. A abordagem tripartida, utilizada para a adopção das normas, garante que estas beneficiem de um amplo apoio da parte de todos os dirigentes da OIT.

A tripartição em matéria de normas é igualmente importante à escala nacional. Graças a consultas tripartidas regulares, os governos podem garantir que as normas da OIT são elaboradas, aplicadas e controladas com a participação dos empregadores e dos trabalhadores. As normas da OIT sobre as consultas tripartidas definem as condições de consultas nacionais tripartidas frutuosas, as quais podem ser sinónimo de uma maior cooperação entre parceiros sociais, de uma sensibilização e de uma participação acrescidas no que toca às questões ligadas às normas internacionais do trabalho, e conduzir a uma melhor governação, bem como a uma cultura de concertação social mais aprofundada sobre as grandes questões sociais e económicas.

Dada a importância da tripartição, a OIT fez com que a ratificação e a aplicação da convenção (n.º 144) sobre as consultas tripartidas relativas às normas internacionais do trabalho, 1976, fosse uma prioridade.



Instrumento pertinente da OIT

Convenção (n.º 144) sobre as consultas tripartidas relativas às normas internacionais do trabalho, 1976

Esta convenção prioritária define a expressão «organizações representativas de empregadores e de trabalhadores» e pede aos Estados que a ratificaram que implementem procedimentos que garantam consultas eficazes entre os representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores sobre as questões relativas aos pontos inscritos na ordem do dia da Conferência Internacional do Trabalho, a submissão das normas da OIT recém-adoptadas às autoridades nacionais competentes, a reavaliação das convenções não ratificadas e das recomendações, relatórios sobre as convenções ratificadas e propostas de denúncia das convenções ratificadas. Os empregadores e os trabalhadores devem ser representados em pé de igualdade em qualquer organismo dentro do qual haja lugar a consultas. As consultas devem ser organizadas pelo menos uma vez por ano.

As normas da OIT na prática: a concertação social no Malawi

O Malawi ratificou a convenção n.º 144 em 1986. Consequentemente, este país criou uma comissão tripartida sobre a ratificação das convenções da OIT, o que conduziu em seguida à ratificação de seis convenções fundamentais. Este quadro institucional permitiu também estender a concertação social às questões económicas e sociais. Adicionalmente, a lei que estabelece os mecanismos de consultas prevê que pelo menos uma mulher deva ser nomeada para representar cada um dos parceiros sociais. No Malawi, a promoção do tripartismo permitiu firmar o compromisso relativamente aos princípios da OIT e garantir uma maior consideração pela questões da igualdade na elaboração das políticas nacionais⁽²²⁾.

ADMINISTRAÇÃO DO TRABALHO

As normas internacionais do trabalho em princípio são aplicadas por via da legislação e das políticas nacionais. É, pois, essencial que cada país esteja dotado de um sistema de administração do trabalho viável e dinâmico, responsável por todos os aspectos da elaboração das políticas nacionais do trabalho e da sua implementação. Além da promoção de diferentes sistemas de administração do trabalho, as normas da OIT incentivam a recolha de estatísticas relativas ao trabalho, que constituem uma ferramenta preciosas para determinar as necessidades e elaborar as políticas do trabalho, tanto à escala nacional como à escala internacional. Ainda que exista uma administração do trabalho na maior parte dos países do mundo, muitas delas vêm-se confrontadas com dificuldades financeiras e materiais. Um financiamento apropriado dos sistemas de administração do trabalho é pois necessário para reforçar este instrumento importante de desenvolvimento.



Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (n.º 150) sobre a administração do trabalho, 1978

Cada Estado que tenha ratificado esta convenção deve, de forma adaptada às condições do país, empenhar-se no sentido de organizar um sistema de administração do trabalho que funcione de forma eficaz no seu território e cujas tarefas e responsabilidades sejam convenientemente coordenadas. O sistema de administração do trabalho deve ser responsável pela elaboração, a aplicação e o controlo das normas nacionais do trabalho, do emprego e da valorização dos recursos humanos, bem como por estudos, investigações e estatísticas do trabalho, favorecendo também as relações de trabalho. Além disso, os trabalhadores e os empregadores, bem como as respectivas organizações, devem poder participar na elaboração das políticas laborais nacionais. Esta convenção pede igualmente que o pessoal afecto ao sistema de administração do trabalho beneficie do estatuto, dos meios materiais e dos recursos financeiros necessários para o exercício eficaz das suas funções.

Convenção (n.º 160) sobre as estatísticas do trabalho, 1985

Em virtude desta convenção, cada Estado que a ratificou deve regularmente recolher, compilar e publicar estatísticas de base sobre o trabalho, que deverão, consoante os recursos, estender-se progressivamente à população activa, ao emprego, ao desemprego e, se possível, ao subemprego visível; à estrutura e à distribuição da população activa, aos rendimentos médios e à duração média do trabalho (horas efectivamente cumpridas ou horas remuneradas) e, se adequado, às taxas salariais para um horário normal de trabalho; à estrutura e à distribuição dos salários; ao custo da mão-de-obra; aos índices de preços de retalho; às despesas dos lares ou, se pertinente, às despesas das famílias e, se possível, aos rendimentos dos lares e, sendo o caso, aos rendimentos das famílias; às lesões profissionais e, na medida do possível, às doenças profissionais e aos conflitos laborais.

INSPECÇÃO DO TRABALHO

A aplicação da legislação do trabalho depende da eficácia da inspecção do trabalho. Os inspectores do trabalho examinam a forma como as normas nacionais do trabalho são aplicadas no local de trabalho e aconselham os empregadores e os trabalhadores relativamente aos meios de melhorar a aplicação da legislação nacionais em domínios como a duração do trabalho, os salários, a segurança e a saúde no trabalho e o trabalho infantil. Os inspectores do trabalho chamam, também, a atenção das autoridades nacionais para lacunas e defeitos da legislação. Desempenham um papel importante, zelando para que esta seja aplicada de forma igual a todos os empregadores e trabalhadores. Na medida em que a comunidade internacional reconheceu a importância da inspecção do trabalho, a OIT fez da promoção da ratificação das duas convenções sobre a inspecção do trabalho (n.º 81 e n.º 129) uma prioridade. Hoje, mais de 130 Estados-Membros da OIT (ou seja, mais de 70 por cento do total) ratificaram a convenção (n.º 81) sobre a inspecção do trabalho, 1947, e mais de 40 Estados ratificaram a convenção n.º 129.

Subsistem, contudo, dificuldades nos países onde os orçamentos e o pessoal afectados aos sistemas de inspecção do trabalho são insuficientes para que estes sejam eficazes. Algumas estimativas sugerem que, em alguns países em desenvolvimento, menos de um por cento do orçamento anual é concedido à administração do trabalho, orçamento esse do qual os sistemas de inspecção do trabalho só recebem uma ínfima parte. Outros estudos mostram que os custos gerados pelas doenças profissionais e os acidentes de trabalho, o absentismo, a violação dos direitos dos trabalhadores e os conflitos laborais podem ser mais elevados. A inspecção do trabalho pode contribuir para prevenir estes problemas e, logo, para melhorar a produtividade e o desenvolvimento económico ⁽²³⁾.



Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (n.º 81) sobre a inspecção do trabalho, 1947

Esta convenção prioritária prevê que cada Estado que a ratifique tenha um sistema de inspecção do trabalho nos estabelecimentos industriais e comerciais; a legislação nacional poderá isentar da aplicação da convenção as empresas mineiras e de transportes. A convenção enuncia uma série de princípios relativos à forma de definição dos domínios da legislação abrangidos pela inspecção do trabalho, às funções e à organização do sistema de inspecção, aos critérios de recrutamento, ao estatuto e às condições de serviço dos inspectores do trabalho, bem como aos seus poderes e obrigações.

Protocolo de 1995 relativo à convenção (n.º 81) sobre a inspecção do trabalho, 1947

Cada Estado que tenha ratificado o protocolo compromete-se a estender a aplicação das disposições da convenção (n.º 81) sobre a inspecção do trabalho aos estabelecimentos não comerciais, nomeadamente aqueles cujas actividades não são consideradas como industriais nem comerciais nos termos da convenção. Este protocolo permite igualmente aos Estados que o ratificaram prever disposições particulares relativamente à inspecção dos estabelecimentos de serviços públicos nele referidos.

Convenção (n.º 129) sobre a inspecção do trabalho (agricultura), 1969

Semelhante à convenção n.º 81 no seu conteúdo, esta convenção prioritária especifica que os Estados que a ratificaram devem ter um sistema de inspecção do trabalho para a agricultura. Podem igualmente estender o seu sistema de inspecção do trabalho aos feitores que não empreguem mão-de-obra externa, aos rendeiros e às categorias análogas de trabalhadores agrícolas, às pessoas que participem numa empresa económica colectiva, como os membros de uma cooperativa, ou aos membros da família do explorador, tal como definidos pela legislação nacional.

POLITICA DE EMPREGO



Para a maior parte das pessoas, um emprego é a única forma de escapar à pobreza. A OIT tem consciência de que não faz sentido elaborar normas do trabalho sem se debruçar sobre a problemática do emprego, consagrando, assim, uma grande parte do seu programa de trabalho à criação, para homens e mulheres, de novas possibilidades de obtenção de um emprego e de um rendimento dignos. Para isso, a OIT procura promover as normas internacionais sobre a política de emprego que, associadas a programas de cooperação técnica, têm em vista alcançar o pleno emprego, produtivo e escolhido livremente. Não há uma política única que possa ser recomendada para atingir este objectivo. Cada país industrializado, em desenvolvimento ou em transição, deve implementar as suas próprias políticas com o objectivo de atingir o pleno emprego. As normas da OIT relativas à política de emprego facilitam a concepção e a execução dessas políticas, garantindo assim o máximo de possibilidades de ter acesso ao emprego necessário para exercer um trabalho digno.

Instrumento pertinente da OIT

Convenção (n.º 122) sobre a política de emprego, 1964

Nos termos desta convenção prioritária, os Estados que a ratificaram devem formular e aplicar uma política activa tendo em vista promover o pleno emprego, produtivo e escolhido livremente. Esta política tenderá a garantir que haja trabalho para todas as pessoas disponíveis e à procura de emprego; que esse trabalho seja tão produtivo quanto possível; que haja livre escolha do emprego e que cada trabalhador tenha todas as possibilidades de adquirir as qualificações necessárias para ocupar um emprego que lhe convenha e de utilizar, nesse emprego, as suas qualificações e os seus dotes, independentemente da sua raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social. Esta política deverá ter em consideração o estágio e o nível do desenvolvimento económico, bem como as relações existentes entre os objectivos do emprego e os outros objectivos económicos e sociais, e será aplicada através de métodos adaptados às condições e às práticas nacionais. Os Estados que a ratificaram devem, igualmente, tomar as medidas necessárias para aplicar uma política de emprego, em articulação com os representantes dos empregadores e dos trabalhadores.

O emprego em números

A OIT estima em 184,7 milhões o número de pessoas desempregadas, no mundo, em 2004. Os jovens e as mulheres são os mais atingidos ⁽²⁴⁾.

A Organização das Nações Unidas determinou como objectivo reduzir para metade a pobreza extrema, até 2015. Para atingir este objectivo, será necessário criar pelo menos mil milhões de novos empregos para absorver todas as pessoas recém-chegadas ao mercado de trabalho e reduzir o número de trabalhadores pobres, bem como o desemprego, durante os próximos dez anos.

Até 500 milhões de jovens deverão integrar a população activa mundial nos próximos dez anos ⁽²⁵⁾.

Agenda global para o emprego

Em 2003, o Conselho de Administração do BIT adoptou a Agenda global para o emprego, que define dez elementos essenciais para o estabelecimento de uma estratégia mundial de estimulação do emprego. Trata-se, entre outras, de estratégias económicas como a promoção do comércio e do investimentos nos países em desenvolvimento, para incentivar o emprego produtivo, e o acesso aos mercados, o desenvolvimento sustentável, garante de fontes de rendimento duráveis, e a integração de orientações estratégicas nas políticas macroeconómicas, e, ainda, estratégias baseadas nas normas internacionais do trabalho como a promoção das cooperativas e das pequenas e médias empresas, a formação e a educação, a protecção social e a segurança e a saúde no trabalho, a igualdade e a negociação colectiva. A agenda global para o emprego reconhece que «direitos fundamentais, como a liberdade sindical e o direito de negociação colectiva, o direito à não discriminação, a isenção de qualquer tipo de servidão, sobretudo no que toca a menores, são valores morais que, paralelamente, originam uma melhor adaptação dos trabalhadores ao emprego, de que resulta um crescimento da produção no seu conjunto; a protecção social responde à necessidades de segurança da pessoa mas, cumprindo essa missão, melhora também o funcionamento do mercado de trabalho; o diálogo social é a expressão do direito dos trabalhadores e dos empregadores de se associarem livremente e de participarem nas decisões pela negociação colectiva, mas dá também lugar, naturalmente, a soluções mais duráveis, a um maior empenho e transparência e a uma adaptação mais rápida às transformações» ⁽²⁶⁾.

PROMOÇÃO DO EMPREGO

A convenção n.º 122 tem como objectivo o pleno emprego, produtivo e escolhido livremente; outros instrumentos da OIT preconizam estratégias para atingir esse objectivo. Os serviços de emprego (públicos e privados), o emprego de pessoas com deficiência, as pequenas e médias empresas e as cooperativas concorrem, em simultâneo, para a criação de empregos. As normas da OIT que a estes se referem fornecem orientações sobre a forma de utilizar eficazmente estes meios para criar empregos.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (n.º 88) sobre o serviço de emprego, 1948

Nos termos desta convenção, os Estados que a tenham ratificado devem possuir um serviço de emprego acessível a todos e gratuito, tanto para trabalhadores como para empregadores.

Convenção (n.º 159) sobre a reabilitação profissional e o emprego de pessoas portadoras de deficiência, 1983

Esta convenção define os princípios das políticas nacionais relativas à readaptação profissional e ao emprego de pessoas com deficiência e prevê a adopção de medidas tendo em vista criar e avaliar serviços de orientação e de formação profissionais, de colocação e de emprego para as pessoas portadoras de deficiência.

Convenção (n.º 181) sobre as agências de emprego privados, 1997

Os Estados que tenham ratificado esta convenção devem assegurar que as agências de emprego privadas respeitem os princípios de não discriminação. A convenção prevê uma cooperação entre agências de emprego privadas e públicas, princípios gerais tendo em vista proteger as pessoas que procuram emprego de práticas desapropriadas ou contrárias à ética, e a protecção das pessoas subcontratadas, bem como a dos trabalhadores recrutados no estrangeiro. Aplica-se, igualmente, às agências de trabalho temporário.

Recomendação (n.º 162) sobre os trabalhadores idosos, 1980

Nos termos desta recomendação, os trabalhadores idosos deveriam beneficiar, sem discriminação pela idade, de igualdade de oportunidades e de tratamento relativamente aos outros trabalhadores.



Recomendação (n.º 189) sobre a criação de empregos nas pequenas e médias empresas, 1998

Esta recomendação preconiza a adopção, por parte dos Estados-Membros, de medidas apropriadas, adaptadas às condições nacionais e compatíveis com as práticas nacionais, tendo em vista incentivar as pequenas e médias empresas devido ao papel importante que desempenham na promoção do emprego e no crescimento económico durável.

Recomendação (n.º 193) relativa à promoção das cooperativas, 2002

O objectivo desta recomendação é o de promover as cooperativas, especialmente devido ao seu papel na criação de empregos, na mobilização de recursos e no incentivo ao investimento.

Garantir aos trabalhadores portadores de deficiência igualdade de acesso ao emprego

No ano 2000, a Comissão de peritos verificou que haviam sido feitos progressos substanciais na América Latina e na Europa de Leste para dar às pessoas portadoras de deficiência a possibilidade de participar mais plenamente no mercado de trabalho, tendo em conta nomeadamente a escassez de recursos disponíveis. O Grupo Latino-Americano de Reabilitação Profissional (GLARP) contribuiu para permitir a diversos países a implementação de programas inovadores de reabilitação e de inserção no mercado de trabalho, graças à reunião de informações e de determinados recursos. O auxílio da União Europeia e o intercâmbio de experiência contribuíram também amplamente para as melhorias verificadas em vários países da Europa de Leste. A Comissão de Peritos notou com interesse estes esforços de cooperação intergovernamental e incentivou os outros Estados-Membros a estudar os meios de partilhar ideias e recursos ⁽²⁷⁾.

ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAIS

A educação e a formação são essenciais para tornar as pessoas empregáveis e permitir-lhes, dessa forma, ter acesso a um trabalho digno e fugir à pobreza. Para serem competitivos na economia mundial actual, os trabalhadores e os empregadores devem ser particularmente bem formados nos domínios das tecnologias da informação e das comunicações, nos novos modos de organização das empresas e no funcionamento dos mercados internacionais. As sociedades que procuram alcançar o pleno emprego e um crescimento económico durável devem pois investir na educação e na valorização dos recursos humanos. Oferecendo uma educação de base, competências profissionais essenciais e possibilidades de aprendizagem ao longo da vida a toda a sua população activa, os países podem ajudar a garantir que os trabalhadores preservem e melhorem a sua empregabilidade, fazendo com que a população seja mais qualificada e mais produtiva. Contudo, alguns países conhecem ainda lacunas nos domínios da educação e do acesso às tecnologias da informação, existindo grandes disparidades entre países e no próprio seio dos países. As normas da OIT incentivam os Estados a elaborar políticas de formação e de valorização dos recursos humanos que beneficiem todos os parceiros sociais. Dada a importância actual desta questão, a Conferência Internacional do Trabalho adoptou em 2004 a recomendação (n.º 195) sobre a valorização dos recursos humanos: educação e formação ao longo da vida.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (n.º 140) sobre a licença remunerada para estudos, 1974

Nos termos desta convenção, os Estados que a ratificaram devem formular e aplicar uma política tendo em vista promover, utilizando métodos adaptados às condições e práticas nacionais e às necessidades por etapas, a concessão de uma licença remunerada para fins formativos a todos os níveis, de educação geral, social ou cívica e de educação sindical.



Convenção (n.º 142) sobre a valorização dos recursos humanos, 1975

Os Estados que ratificaram esta convenção devem elaborar políticas e programas de orientação e de formação profissionais, estabelecendo, em particular, graças aos serviços públicos de emprego, uma estreita relação entre, por um lado, a orientação e a formação profissionais e, por outro, o emprego. Para isso, devem igualmente criar sistemas complementares de ensino geral, técnico e profissional, de orientação escolar e profissional e de formação profissional. Estes sistemas deverão ser progressivamente estendidos aos adolescentes e aos adultos e incluir programas apropriados para as pessoas portadoras de deficiência.

A educação e a formação na prática

As empresas que investem nos recursos humanos podem melhorar a sua produtividade e aumentar a competitividade nos mercados internacionais. Um estudo mostrou que, na Dinamarca, por exemplo, as empresas que associavam inovações em matéria de produção e formação dirigida tinham mais possibilidades de registar um aumento da produção, um crescimento do emprego e da produtividade do trabalho do que aquelas que não aplicavam este tipo de política. Estudos sobre a Alemanha, a Itália, o Japão e os Estados Unidos conduziram a conclusões análogas. A formação beneficia não só o trabalhador a título individual mas também o empregador que, aumentando a produtividade e o nível de competências do seu empregado, colhe os frutos desta melhorias ⁽²⁸⁾.

Clivagem ao nível das competências
O relatório de 2001 do BIT sobre o emprego no mundo indica que 5 por cento da população mundial utiliza a Internet e que 88 por cento dos utilizadores habitam em países industrializados. Nesses países, o acesso à Internet está muitas vezes concentrado nas zonas urbanas mais ricas e os utilizadores são, o mais das vezes, homens. Segundo este relatório, a ausência de conhecimentos informáticos constitui, tanto quanto a ausência de infra-estruturas, um obstáculo à utilização das tecnologias da informação e da comunicação ⁽²⁹⁾ .

SÉGURANÇA DO EMPREGO

A cessação de uma relação de emprego pode ser uma experiência traumatizante para um trabalhador, e a perda dos seus rendimentos pode ter uma incidência directa no bem-estar da sua família. À medida que mais países procuram aumentar a flexibilidade do emprego e que a mundialização destabiliza a esfera tradicional do trabalho, cada vez mais trabalhadores deverão provavelmente fazer face à cessação involuntária da sua relação de emprego, num momento ou noutro da sua carreira. Por outro lado, a possibilidade de reduzir os efectivos e de despedir os trabalhadores que não satisfaçam é necessária para que as empresas continuem a ser produtivas. As normas da OIT sobre a cessação da relação de emprego tentam encontrar um equilíbrio entre a preservação do direito de um empregador despedir um trabalhador por motivos válidos e a garantia de que este despedimento é justo, que constitui o último recurso e que não terá consequências negativas desproporcionadas para o trabalhador

Instrumento pertinente da OIT

Convenção (n.º 158) sobre o despedimento, 1982

Esta convenção consagra o princípio segundo o qual um trabalhador não deve ser despedido sem que exista motivo válido de despedimento associado à sua aptidão ou à sua conduta ou baseado nas necessidades do funcionamento da empresa, do estabelecimento ou do serviço. Não constituem motivos válidos de despedimento, nomeadamente, a filiação sindical ou a participação em actividades sindicais, o facto de ter feito uma queixa contra um empregador, a raça, a cor, o sexo, a religião, a situação matrimonial, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, a opinião política, a nacionalidade ou a origem social, a ausência temporária do trabalho por motivos de doença ou por licença de parto. Em caso de despedimento individual, o trabalhador deve ter o direito de se defender das alegações contra si. Em caso de despedimento colectivo, os poderes públicos devem incentivar os empregadores a consultar os representantes dos trabalhadores e a procurar outras soluções (por exemplo, congelar as admissões ou reduzir o tempo de trabalho). A convenção aborda igualmente as questões das indemnizações por cessação do contrato de trabalho, do aviso prévio, dos procedimentos de recurso contra uma medida de despedimento, do subsídio de desemprego e da notificação às autoridades em caso de despedimento colectivo.