

A Constituição da OIT, na Declaração de Filadélfia, afirma que «todos os seres humanos, independentemente da sua raça, crença ou sexo, têm o direito de efectuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança económica e com oportunidades iguais». Além disso, a realização deste objectivo «deve constituir o objectivo central de qualquer política nacional e internacional». Uma política social elaborada no âmbito de um diálogo entre parceiros sociais tem todas as hipóteses de atingir os objectivos acordados pela comunidade internacional. As normas da OIT relativas à política social constituem meios para a elaboração de políticas que garantam que o desenvolvimento económico beneficie todos os participantes.

Instrumento pertinente da OIT

Convenção (n.º 117) sobre a política social (objectivos e normas de base), 1962

Nos termos desta convenção, qualquer política deve ter em vista, em primeiro lugar, o bem-estar e o desenvolvimento da população, bem como incentivar as suas aspirações ao progresso social. Além disso, a melhoria dos níveis de vida deverá constituir o objectivo principal dos planos de desenvolvimento económico. A convenção estabelece igualmente exigências suplementares no que se refere aos trabalhadores migrantes, aos produtores agrícolas, aos produtores independentes e aos assalariados, à fixação de salários mínimos, ao pagamento dos salários, à não discriminação, à educação e à formação profissional.



SALÁRIOS

A maior parte das pessoas trabalham para ganhar dinheiro. No entanto, em diversas partes do mundo, o acesso a um salário suficiente e regular não é garantido. Em muitos países, o não pagamento dos salários gerou enormes dívidas e os salários são por vezes pagos sob a forma de bens manufacturados, de obrigações ou mesmo de álcool. Existe uma relação entre somas importantes de salários em atraso e a servidão por dívidas ou a escravidão. Noutros países, os trabalhadores arriscam-se a não receber a sua remuneração devido à falência da empresa que os emprega. As normas da OIT sobre os salários cobrem estas questões e prevêm o pagamento regular dos salários, a fixação de salários mínimos e o pagamento dos salários em atraso em caso de insolvência do empregador.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (n.º 94) sobre as cláusulas de trabalho (contratos públicos), 1949

Esta convenção tem em vista garantir o respeito pelas normas de trabalho mínimas na execução de contratos públicos.

Convenção (n.º 95) sobre a protecção do salário, 1949

Os salários devem ser pagos em moeda legal e por intervalos regulares; se o salário for parcialmente pago em natureza, o valor dessas prestações deve ser justo e razoável. Os trabalhadores devem poder dispor do seu salário à sua vontade. Em caso de insolvência do empregador, deve ser dada prioridade ao pagamento dos salários aquando da liquidação dos activos.

Convenção (n.º 131) sobre a fixação dos salários mínimos, 1970

Esta convenção pede aos Estados que a ratificaram que implementem um sistema de fixação de salários mínimos que permita estabelecer e ajustar periodicamente os níveis mínimos em vigor.

Convenção (n.º 173) sobre a protecção dos créditos dos trabalhadores em caso de insolvência do seu empregador, 1992

Esta convenção prevê que a protecção dos créditos salariais em processos de insolvência e de falência deve ser assegurada por meio de privilégio ou por instituições de crédito.



Outro instrumento pertinente:

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

Esta convenção estabelece o princípio da igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina para um trabalho de valor igual.

Salários: um quadro bastante sombrio
Segundo o relatório do BIT intitulado <i>Indicadores chave do mercado de trabalho (2001-2002)</i> , a mundialização da economia não foi sinónimo de aumento de salário para todos. Em alguns países industrializados e em desenvolvimento, os salários reais diminuíram nos anos 90. O salário real das mulheres continua a ser inferior ao dos homens, devido a uma segregação e uma discriminação profissionais persistentes. Contudo, em alguns países o salário das mulheres aumentou mais rapidamente que o dos homens. As normas da OIT relativas aos salários podem contribuir para manter a equidade dos salários em períodos de mutação económica. Além disso, a garantia de um salário mínimo revelou-se uma ferramenta eficaz de combate à pobreza sem, no entanto, produzir efeitos negativos no emprego ⁽³⁰⁾ .

TEMPO DE TRABALHO

Uma das mais antigas preocupações em matéria de legislação do trabalho foi a regulamentação da duração do trabalho. Já no início do século XIX, o mundo inteiro reconhecia que trabalhar durante um número excessivo de horas constituía um perigo para a saúde dos trabalhadores e para a sua família. A primeira convenção da OIT, que remonta a 1919 (ver texto a seguir), limitava a duração do trabalho e previa horas de repouso apropriadas para os trabalhadores. Hoje, as normas da Organização sobre o tempo de trabalho fornecem um quadro que permite regulamentar os horários de trabalho, os períodos de repouso diários e semanais, bem como as férias anuais. Estes instrumentos têm em vista garantir uma produtividade elevada, preservando simultaneamente a saúde física e mental dos trabalhadores. As normas sobre o trabalho a tempo parcial tornaram-se em instrumentos cada vez mais importantes para tratar questões como a criação de empregos e a procura da igualdade entre homens e mulheres.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (n.º 1) sobre a duração do trabalho (indústria), 1919

Convenção (n.º 30) sobre a duração do trabalho (comércio e escritórios), 1930

Fixam a norma geral segundo a qual a duração do trabalho não poderá ultrapassar as 48 horas semanais e as 8 horas diárias.

Convenção (n.º 47) das quarenta horas, 1935

Recomendação (n.º 116) sobre a redução da duração do trabalho, 1962

Fixam o princípio das 40 horas de trabalho semanais.

Convenção (n.º 14) sobre o descanso semanal (indústria), 1921

Convenção (n.º 106) sobre o descanso semanal (comércio e escritórios), 1957

Definem a norma geral segundo a qual os trabalhadores devem beneficiar de um período de repouso de 24 horas consecutivas pelo menos de 7 em 7 dias.



Convenção (n.º 132) sobre as férias pagas (revista), 1970

Esta convenção prevê que cada pessoa à qual a convenção seja aplicável tenha direito a férias anuais pagas com uma duração que não será inferior a 3 semanas de trabalho para um ano de serviço.

Convenção (n.º 171) sobre o trabalho nocturno, 1990

Os Estados que tenham ratificado a convenção devem tomar medidas específicas exigidas pela natureza do trabalho nocturno em benefício dos trabalhadores nocturnos. O trabalho nocturno é definido como qualquer trabalho executado por um período de pelo menos 7 horas consecutivas e que abranja o intervalo entre a meia-noite e as 5 horas da manhã. A convenção prevê igualmente que seja oferecida uma alternativa ao trabalho nocturno às mulheres em períodos determinados, durante e depois da gravidez.

Convenção (n.º 175) sobre o trabalho a tempo parcial, 1994

Esta convenção pede aos Estados que a ratificaram que garantam que os trabalhadores a tempo parcial recebam as mesmas protecções, salário de base e segurança social, e que beneficiem de condições de emprego comparáveis às atribuídas aos trabalhadores a tempo inteiro que se encontrem em situações comparáveis.

O tempo de trabalho na prática
Segundo as estatísticas do BIT, a média das horas efectuadas por trabalhador e por ano iria das 2400 horas (na Ásia) às 1400 horas (na Europa do Norte) ⁽³¹⁾ .
A maior parte dos países determinou que a duração semanal do trabalho seria de 48 ou menos e, na prática, a duração real semanal é inferior às 48 horas previstas pelas convenções da OIT ⁽³²⁾ . Se as normas da OIT sobre o tempo de trabalho são amplamente aplicadas no mundo, as novas modalidades de gestão do tempo de trabalho, nomeadamente a semana comprimida, os horários desfasados, a anualização do tempo de trabalho, os horários flexíveis ou, ainda, o trabalho por chamada não deixarão, com certeza, de colocar alguns problemas aos responsáveis, no futuro.

SÉGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A Constituição da OIT estabelece o princípio segundo o qual os trabalhadores devem ser protegidos contra as doenças em geral ou contra as doenças profissionais e os acidentes resultantes do seu trabalho. No entanto, isso não é uma realidade para milhões de trabalhadores. Cerca de dois milhões de pessoas morrem anualmente vítimas de acidentes ou de doenças resultantes do trabalho. Cento e sessenta milhões de pessoas sofrem de doenças relacionadas com o trabalho e, anualmente, há 270 milhões de acidentes mortais e não mortais igualmente associados ao trabalho. O sofrimento que estes acidentes e doenças acarretam, para os trabalhadores e as suas famílias, são imensos. Em termos económicos, a OIT estimou que 4 por cento do PIB mundial são desperdiçados devido a doenças profissionais e a acidentes de trabalho. Para os empregadores, isto significa reformas antecipadas dispendiosas, a perda de pessoal qualificados, absentismo e prémios de seguros elevados. No entanto, seria possível evitar esta tragédia adoptando métodos racionais de prevenção, de notificação e de inspecção. As normas da OIT sobre a segurança e a saúde no trabalho fornecem aos governos, empregadores e trabalhadores os meios indispensáveis para elaborar os ditos métodos e prever um máximo de segurança no trabalho. Em 2003, a OIT adoptou um plano de acção em matéria de segurança e de saúde no trabalho que prevê a introdução de uma cultura preventiva neste domínio, a promoção e o desenvolvimento de instrumentos pertinentes, bem como assistência técnica.

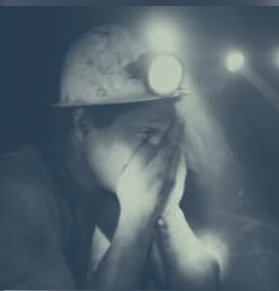
Instrumentos pertinentes da OIT

A OIT adoptou mais de 40 convenções e de recomendações, bem como mais de 40 recolhas de directivas práticas, que tratam especificamente da segurança e da saúde no trabalho. Além disso, praticamente metade dos instrumentos da OIT dizem respeito directa ou indirectamente a questões de segurança e de saúde no trabalho.

Princípios fundamentais de segurança e de saúde no trabalho

Convenção (n.º 155) sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores, 1981, e respectivo Protocolo de 2002

A convenção prevê a adopção de uma política nacional coerente em matéria de segurança e de saúde no trabalho, bem como as medidas a tomar pelas autoridades públicas e nas empresas para promover a segurança e a saúde no trabalho e melhorar as condições de trabalho. Esta política deve ser elaborada tendo em conta as condições e a prática nacionais. O protocolo preconiza a instauração e a revisão periódica de prescrições e procedimentos previstos para a comunicação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais e a publicação das estatísticas anuais correspondentes.



Convenção (n.º 161) sobre os serviços de saúde no trabalho, 1985

Esta convenção prevê a implementação a nível empresarial de serviços de medicina do trabalho, cuja missão será essencialmente preventiva, e que ficarão encarregues de aconselhar o empregador, os trabalhadores e os seus representantes na empresa em matéria de preservação da segurança e da salubridade no meio laboral.

Saúde e segurança em ramos de actividade económica particulares

Convenção (n.º 120) sobre a higiene (comércio e escritórios), 1964

Este instrumento tem como objectivo a preservação da saúde e do bem-estar dos trabalhadores dos estabelecimentos comerciais e dos estabelecimentos, instituições ou administrações em que os trabalhadores estejam fundamentalmente ocupados com um trabalho de escritório e com actividades similares. Requer, para esse fim, a adopção de medidas elementares de higiene que respondam aos imperativos de bem-estar no local de trabalho.

Convenção (n.º 152) sobre a segurança e a higiene em instalações portuárias, 1979

Ver rubrica sobre os *dockers*.

Convenção (n.º 167) sobre a segurança e a saúde na construção, 1988

Esta convenção especifica as medidas técnicas específicas de prevenção e de protecção a tomar, tendo em conta as exigências particulares deste sector. Estas medidas dizem respeito à segurança dos locais de trabalho, das máquinas e dos equipamentos utilizados, os trabalhos em altura e o trabalho com ar comprimido.

Convenção (n.º 176) sobre a segurança e a saúde nas minas, 1995

Este instrumento rege os diversos aspectos de segurança e de saúde que caracterizam o trabalho nas minas, nomeadamente a inspecção, os dispositivos especiais e os equipamentos de protecção pessoal. Contém igualmente prescrições relativas às operações de salvamento em minas.

Convenção (n.º 184) sobre a segurança e a saúde na agricultura, 2001

Esta convenção tem como objectivo a prevenção dos acidentes e dos riscos para a saúde que resultem do trabalho, estejam associados ao trabalho ou que ocorram durante o trabalho na agricultura e nas actividades florestais. Para isso, a convenção prevê medidas relativas à segurança das máquinas, à ergonomia, à manutenção e ao transporte de materiais, à gestão racional dos produtos químicos, ao contacto com os animais, à protecção contra riscos biológicos, ao bem-estar e ao alojamento.

Protecção contra riscos específicos

Convenção (n.º 115) sobre a protecção contra radiações, 1960

Esta convenção tem como objectivo a elaboração de prescrições fundamentais tendo em vista proteger os trabalhadores contra os riscos associados à exposição a radiações ionizantes. As medidas de protecção a prever consistem nomeadamente em reduzir ao máximo a exposição dos trabalhadores a radiações ionizantes e a toda a exposição inútil, e em submeter o local de trabalho e a saúde dos trabalhadores a um controlo. A convenção prevê, ainda, as prescrições relativas às situações de urgência que possam ocorrer.

Convenção (n.º 139) sobre o cancro profissional, 1974

Este instrumento tem em vista criar um mecanismo que permita que tomar medidas para prevenir os riscos de cancro profissional devidos a uma exposição, em geral por longos períodos, a substâncias e agentes químicos ou físicos de diversos tipos presentes nos locais de trabalho. Para isso, os Estados que ratificaram a convenção têm a obrigação de determinar periodicamente as substâncias ou agentes cancerígenos aos quais a exposição dos trabalhadores deve ser interdita ou regulamentada, esforçar-se por substituir as substâncias ou agentes cancerígenos por substâncias ou agentes não cancerígenos ou menos nocivos, prever medidas de protecção e de inspecção e prescrever exames médicos a que os trabalhadores expostos deverão submeter-se.

Convenção (n.º 148) sobre o local de trabalho (poluição atmosférica, ruído e vibrações), 1977

Esta convenção prevê que, na medida do possível, o meio de trabalho esteja isento de qualquer risco inerente à poluição atmosférica, ao ruído ou às vibrações. Para alcançar este resultado, devem prever-se medidas técnicas aplicáveis às instalações ou aos procedimentos, ou, pelo menos, devem ser adoptadas medidas complementares de organização do trabalho.

Convenção (n.º 162) sobre o amianto, 1986

Esta convenção tem em vista prevenir os efeitos nocivos de uma exposição ao amianto sobre a saúde dos trabalhadores, determinando métodos e técnicas razoáveis e executáveis na prática, permitindo reduzir ao máximo a exposição profissional ao amianto. Para atingir este objectivo, a convenção enumera um determinado número de medidas detalhadas que assentam essencialmente na prevenção dos riscos sanitários inerentes a uma exposição profissional ao amianto e na protecção dos trabalhadores contra estes riscos.

Convenção (n.º 170) sobre os produtos químicos, 1990

Esta convenção prevê a adopção e a execução de uma política coerente de segurança na utilização dos produtos químicos no trabalho, incluindo a produção, a manipulação, o armazenamento e o transporte de produtos químicos, bem como a eliminação e o tratamento de resíduos de produtos químicos, a emissão de produtos químicos como resultado de actividades profissionais, a manutenção, a reparação e a limpeza do material e dos recipientes utilizados para tais produtos. Este instrumento determina, igualmente, as responsabilidades específicas que incumbem aos países produtos e exportadores.

A segurança e a saúde no trabalho em números
Diariamente, cerca de 5000 pessoas morrem vítimas de acidentes ou de doenças relacionadas com o trabalho.
Consoante o tipo de emprego, não se contam menos de 2000 ferimentos não mortais por cada morte.
Há cerca de 270 milhões de acidentes de trabalho cada ano e cerca de 160 milhões de casos de doenças profissionais.
Anualmente, morrem 12000 crianças durante o trabalho.
As substâncias perigosas matam 340000 trabalhadores cada ano.
O cancro associado ao trabalho e as doenças cardíacas representam mais de metade das mortes profissionais.
O amianto, por si só, fez mais de 100000 mortos por ano ⁽³³⁾ .

Recolhas de directivas práticas

As recolhas de directivas práticas da OIT definem os princípios regentes em intenção dos poderes públicos, dos empregadores, dos trabalhadores, das empresas e dos organismos encarregues da protecção da segurança e da saúde no trabalho (como as comissões de segurança nas empresas). Não são instrumentos vinculatórios nem têm vocação para substituir as disposições das legislações ou das regulamentações nacionais nem as normas aceites. Oferecem orientações sobre a segurança e a saúde no trabalho em determinados sectores económicos (como a construção, as minas a céu aberto, as minas de carvão, a indústria do ferro e do aço, as indústrias de metais não ferrosos, a agricultura, a construção e a reparação navais, os trabalhos florestais), sobre a protecção dos trabalhadores contra determinados riscos (por exemplo, as radiações, os raios laser, os monitores, os produtos químicos, o amianto, as substâncias nocivas em suspensão no ar), bem como sobre determinadas medidas em matéria de segurança e de saúde (por exemplo, os sistemas de gestão da segurança e da saúde no trabalho, os princípios éticos da vigilância da saúde dos trabalhadores, o registo e a comunicação dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, a protecção dos dados pessoais dos trabalhadores, a segurança, a saúde e as condições de trabalho nas transferências de tecnologias nos países em desenvolvimento).

SÉGURANÇA SOCIAL



Uma sociedade que oferece segurança aos seus cidadãos protege-os não só dos conflitos e das doenças, mas também das incertezas associadas ao facto de o trabalho ser o seu ganha-pão. Os sistemas de segurança social garantem um rendimento mínimo em caso de desemprego, doença, acidente de trabalho ou doença profissional, velhice e reforma, invalidez, responsabilidades familiares como a gravidez e a assistência às crianças, ou a perda do apoio familiar. Estes subsídios são importantes para os trabalhadores e para a sua família, mas também para toda a comunidade. Garantindo os cuidados médicos, uma segurança em matéria de rendimentos e serviços sociais, a segurança social melhora a produtividade e contribui para a dignidade e o pleno desenvolvimento da pessoa. Os sistemas de segurança social promovem igualmente a igualdade entre homens e mulheres graças à adopção de medidas que garantam que as mulheres com filhos beneficiem de oportunidades equivalentes no mercado de trabalho. Para os empregadores e as empresas, a segurança social contribui para manter uma mão-de-obra estável e adaptável às mudanças. Por fim, oferecendo uma salvaguarda de segurança em caso de crise económica, a segurança social constitui um dos elementos fundamentais da coesão social, contribuindo assim para garantir a paz social e um empenho positivo a favor da mundialização e do desenvolvimento económico. Apesar destas vantagens, apenas 20 por cento da população mundial beneficia de prestações adequadas de segurança social, enquanto mais de metade não estão sequer abrangidos.

As normas da OIT sobre a segurança social prevêm uma série de protecções consoante os diferentes sistemas económicos e estádios de desenvolvimento dos países. As convenções sobre a segurança social oferecem uma gama de opções e de cláusulas de flexibilidade que permitem atingir progressivamente o objectivo de abrangência universal. Num mundo em processo de globalização, no qual as pessoas estão cada vez mais expostas a riscos económicos, é cada vez mais evidente que uma política nacional sólida em matéria de protecção social pode contribuir para atenuar os inúmeros efeitos sociais negativos das crises. Por todos estes motivos, numa resolução da Conferência Internacional do Trabalho de 2001, governos, empregadores e trabalhadores solicitaram à OIT a melhoria da abrangência da segurança social e o seu alargamento a todos aqueles que precisam de protecção⁽³⁴⁾.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (n.º 102) relativa à segurança social (norma mínima), 1952
Especifica o nível mínimo de prestações de segurança social e as condições da sua atribuição, bem como os nove ramos principais em que a protecção é garantida: cuidados médicos, subsídio de doença, subsídio de desemprego, pensões por velhice, prestações em caso de acidente de

trabalho e de doença profissional, prestações familiares, subsídio de maternidade, prestações de invalidez e pensões de sobrevivência. Para poder ser aplicada em todas as situações nacionais, esta convenção oferece a possibilidade aos Estados de a ratificarem aceitando primeiro pelo menos três destes nove ramos e posteriormente as obrigações decorrentes dos outros ramos, o que lhes permite atingir progressivamente todos os objectivos enunciados na convenção. O nível das prestações mínimas pode ser determinado em relação ao nível dos salários no país em questão. Estão igualmente previstas derrogações temporárias para os países cuja economia e instalações médicas estejam insuficientemente desenvolvidas, o que permite limitar o alcance da convenção e a abrangência das prestações atribuídas.

Convenção (n.º 118) sobre a igualdade de tratamento (segurança social), 1962

Convenção (n.º 157) sobre a conservação dos direitos em matéria de segurança social, 1982

Estes instrumentos prevêm direitos e prestações em matéria de segurança social para os trabalhadores migrantes que se arriscam a perder o direito às prestações de segurança social de que beneficiavam no seu país de origem.

Outros instrumentos sobre a segurança social

Uma geração posterior de convenções adoptadas após a convenção n.º 102 ampliou a cobertura da protecção oferecida. Fornecendo um nível superior de protecção através da cobertura e do nível das prestações que devem ser garantidas, esta geração de convenções prevê algumas derrogações, de forma a assegurar flexibilidade na aplicação.

Os parágrafos que se seguem descrevem as prestações previstas pela convenção n.º 102 bem como pelas convenções posteriores. Não contêm nenhuma informação relativa à duração nem às condições de concessão das prestações, as derrogações autorizadas a título destes instrumentos nem os níveis de prestações superiores previstos nas recomendações pertinentes ⁽³⁵⁾.

Cuidados médicos

- Convenção n.º 102: cuidados preventivos, cuidados de medicina geral, incluindo visitas ao domicílio, cuidados de especialista, fornecimento dos produtos farmacêuticos essenciais mediante receita, cuidados para antes, durante e depois do parto, prestados por um médico ou por uma parteira diplomada, e hospitalização, se necessária.

- Convenção n.º 130: mesmas prestações que a convenção n.º 102 mas igualmente cuidados dentários e reabilitação médica.

Subsídios de doença

- Convenção n.º 102: pagamentos periódicos correspondendo a pelo menos 45 por cento do salário de referência.
- Convenção n.º 130: pagamentos periódicos correspondendo a pelo menos 60 por cento do salário de referência e reembolso das despesas de funeral em caso de morte do beneficiário.

Subsídio de desemprego

- Convenção n.º 102: pagamentos periódicos correspondendo a pelo menos 45 por cento do salário de referência.
- Convenção n.º 168: pagamentos periódicos correspondendo a, pelo menos, 50 por cento do salário de referência. Além de um período inicial, possibilidade de aplicar regras específicas de cálculo. Contudo, o total das prestações a que o desempregado terá direito deve garantir condições de existência sãs e convenientes, segundo as normas nacionais.

Pensões de velhice

- Convenção n.º 102: pagamentos periódicos correspondendo a um mínimo de 40 por cento do salário de referência. Obrigação de rever as taxas destas prestações no seguimento de variações significativas no nível geral dos rendimentos e/ou do custo de vida.
- Convenção n.º 128: pagamentos periódicos correspondendo a um mínimo de 45 por cento do salário de referência. Mesmas condições que na convenção n.º 102 no que respeita à revisão das taxas.

Subsídios em caso de acidente de trabalho e de doença profissional

- Convenção n.º 102: cuidados médicos e pagamentos periódicos correspondendo a um mínimo de 50 por cento do salário de referência para os casos de incapacidade temporária ou de invalidez; prestações para a viúva e os filhos em caso de morte do sustento da família, com pagamentos periódicos correspondendo a um mínimo de 40 por cento do salário de referência; possibilidade de converter os pagamentos periódicos numa soma liquidada de uma só vez em determinadas condições. Salvo em caso de incapacidade para o trabalho, obrigação de rever as taxas dos pagamentos periódicos no seguimento de variações significativas do custo de vida.
- Convenção n.º 121: mesmas prestações que a convenção n.º 102, às quais se acrescentam determinados tipos de cuidados sobre os locais de trabalho. Pagamentos periódicos correspondendo a um mínimo de 60 por cento do salário de referência para os casos de incapacidade temporária ou de invalidez; prestações para a viúva, o viúvo inválido e a cargo, as crianças a cargo em caso de morte do sustento da família, com pagamentos periódicos correspondendo a um mínimo de 50 por cento do salário de referência;

obrigação de fixar um montante mínimo para estes pagamentos; possibilidade de converter os pagamentos periódicos numa soma liquidada de uma só vez em determinadas condições; prestações suplementares para as pessoas cujo estado requer o auxílio constante de outra pessoa.

Prestações familiares

- Convenção n.º 102: pagamentos periódicos ou fornecimento de alimento, de roupa, alojamento, alojamento em férias ou assistência ao domicílio, ou ainda uma combinação destes elementos.
- Não há novas convenções sobre esta questão.

Subsídio de maternidade

- Convenção n.º 102: cuidados médicos incluindo pelo menos cuidados antes e depois do parto, bem como durante o parto, prestados por um médico ou por uma parteira diplomada, e hospitalização se necessário; pagamentos periódicos correspondendo a um mínimo de 45 por cento do salário de referência.
- Convenção n.º 183: cuidados médicos incluindo pelo menos cuidados antes e depois do parto, bem como durante o parto, e hospitalização se necessário; prestações em espécie permitindo à mulher garantir a sua subsistência e a do seu filho em boas condições de saúde e com um nível de vida conveniente, correspondendo a um mínimo de dois terços dos rendimentos anteriores ou um montante da mesma ordem de grandeza.

Pensões de invalidez

- Convenção n.º 102: pagamentos periódicos correspondendo a um mínimo de 40 por cento do salário de referência; obrigação de rever as taxas dos pagamentos periódicos no seguimento de variações significativas do nível geral dos rendimentos ou do custo de vida.
- Convenção n.º 128: pagamentos periódicos correspondendo a um mínimo de 50 por cento do salário de referência; obrigação de rever as taxas dos pagamentos periódicos no seguimento de variações significativas do nível geral dos rendimentos ou do custo de vida; obrigação de prever serviços de reabilitação e de tomar medidas tendendo a facilitar a colocação dos inválidos num emprego apropriado.

Pensões de sobrevivência

- Convenção n.º 102: pagamentos periódicos correspondendo a um mínimo de 40 por cento do salário de referência; obrigação de rever as taxas dos pagamentos periódicos no seguimento de variações significativas do nível geral dos rendimentos ou do custo de vida.
- Convenção n.º 128: pagamentos periódicos correspondendo a um mínimo de 45 por cento do salário de referência; obrigação de rever as taxas dos pagamentos periódicos no seguimento de variações significativas do nível geral dos rendimentos ou do custo de vida.

PROTECÇÃO DA MATERNIDADE

Criar uma família é um desejo que acomete muitas pessoas que trabalham. Contudo, a gravidez e a maternidade são momentos particularmente difíceis para as mulheres empregadas e a para a sua família. As mulheres grávidas e as mães a amamentar necessitam de uma protecção especial para impedir danos para a sua saúde e a do seu filho, e precisam de tempo suficiente para ter o bebé, restabelecer-se e tratar do recém-nascido. Além disso, as mulheres grávidas e as mães a amamentar precisam também de uma protecção que lhes garanta que não irão perder o emprego simplesmente devido a uma gravidez ou a uma licença de parto. Tal protecção não garante às mulheres apenas um acesso igual ao emprego, mas também a continuidade de um rendimento, por vezes vital, que é necessário para o bem-estar de toda a família. Preservar a saúde de uma mulher grávida ou de uma mãe a amamentar e protegê-la contra a discriminação profissional é indispensável se quisermos atingir uma verdadeira igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres no trabalho e permitir aos trabalhadores criar a sua família em condições de segurança económica.

Instrumento pertinente da OIT

Convenção (n.º 183) sobre a protecção da maternidade, 2000

Esta convenção é a norma internacional do trabalho sobre a protecção da maternidade mais recente, ainda que a anterior convenção (n.º 3) sobre a protecção da maternidade de 1919 e a convenção (n.º 103) sobre a protecção da maternidade (revista) de 1952 continuem em vigor em alguns países.



A convenção n.º 183 prevê uma licença de parto de 14 semanas para as mulheres às quais o instrumento é aplicável. As mulheres que se ausentem do seu trabalho em licença de parto têm direito a prestações em espécie que garantam que podem sustentar-se a si próprias e aos seus filhos em boas condições de saúde e de acordo com um nível de vida compatível. O montante destas prestações não deve ser inferior a dois terços dos rendimentos anteriores ou a um montante da mesma ordem de grandeza. A Convenção pede, igualmente, aos Estados que a ratificaram que adoptem as medidas necessárias para que as mulheres não sejam forçadas a executar um trabalho que tenha sido considerado prejudicial para a sua saúde ou para a do seu filho, bem como medidas próprias para garantir que a maternidade não constitui uma fonte de discriminação. Esta convenção proíbe, igualmente, o empregador de despedir uma mulher durante a gravidez ou durante a licença de parto, ou ainda durante o período a seguir ao seu regresso ao trabalho, excepto por motivos não relacionados com a gravidez, o nascimento e suas consequências ou o aleitamento. As mulheres devem ter a garantia de que, ao regressarem ao trabalho, encontrarão o mesmo posto ou um posto equivalente, com a mesma remuneração. A convenção prevê igualmente o direito a uma ou mais pausas por dia ou a uma redução de horário diário de trabalho em caso de aleitamento.

Mão-de-obra feminina

À excepção de algumas regiões, as mulheres constituem pelo menos um terço da mão-de-obra mundial. Em mais de 90 países, mais de 50 por cento das mulheres são economicamente activas. Nunca houve tantas mulheres a trabalhar durante os anos em que podem procriar, porque muitas famílias dependem dos rendimentos de ambos os progenitores para sobreviver. No entanto, apesar da importância das mulheres na economia dos países e os rendimentos que estas geram para a sua família, a protecção social é muitas vezes inadequada para proteger as mulheres trabalhadoras e a sua família durante a gravidez e a maternidade. Um estudo do BIT de 1998 constatou que pouco mais de 100 países oferecem licenças de parto de 12 semanas ou mais, ainda que em muitos casos essas licenças não sejam remuneradas. Apenas 60 países, aproximadamente, oferecem uma licença de parto de 14 semanas ou mais, como exige a Convenção n.º 183 ⁽³⁶⁾.

TRABALHADORES MIGRANTES



A aceleração da mundialização da economia criou mais trabalhadores migrantes que nunca. O desemprego e a pobreza crescente levaram muitos trabalhadores de países em desenvolvimento a procurar trabalho fora do país. Nos países industrializados, a procura de mão-de-obra, em particular de mão-de-obra não qualificada, aumentou, motivo pelo qual milhões de trabalhadores e respectivas famílias emigram para encontrar trabalho. Calcula-se que, actualmente, haja 175 milhões de migrantes no mundo, dos quais metade serão trabalhadores e cerca de 15 por cento estarão em situação irregular. Cerca de metade dos migrantes são mulheres. Os trabalhadores migrantes contribuem para a economia do país de acolhimento e os fundos que enviam para casa ajudam a dinamizar a economia do seu país de origem. No entanto, estes trabalhadores beneficiam frequentemente de uma protecção social insuficiente e estão à mercê da exploração e do tráfico. Se os riscos de exploração são menores para os trabalhadores migrantes qualificados, a sua partida priva alguns países em desenvolvimento de uma mão-de-obra preciosa necessária para a sua economia. As normas da OIT sobre a migração fornecem meios aos países que enviam migrantes ou que os acolhem para gerar fluxos migratórios e garantir uma protecção adequada a esta categoria vulnerável de trabalhadores ⁽³⁷⁾. Devido à importância de uma boa gestão das migrações, a Conferência Internacional do Trabalho de 2004 preconizou a implementação de um plano de acção para os trabalhadores migrantes, que prevê um quadro multilateral não vinculatório em seu favor numa economia mundializada, uma aplicação mais alargada das normas pertinentes, o reforço das capacidades e uma base de conhecimentos mundiais sobre a questão.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (n.º 97) sobre os trabalhadores migrantes (revista), 1949

Esta convenção pede aos Estados que a ratificaram que facilitem as migrações internacionais a favor do emprego, garantindo que existe um serviço gratuito apropriado encarregue de auxiliar os trabalhadores migrantes e de lhes fornecer informações exactas, tomando as medidas que se impõem contra a propaganda enganadora relativamente à emigração e à imigração. A convenção contém igualmente disposições que prevêm uma protecção médica suficiente dos trabalhadores migrantes e a transferência de rendimentos e de poupanças. Os Estados devem conceder aos imigrantes que se encontrem legalmente no seu território um tratamento não menos favorável que o tratamento concedido aos nacionais num determinado número de domínios como as condições de emprego, a liberdade sindical e a segurança social.

Convenção (n.º 143) sobre os trabalhadores migrantes (disposições complementares), 1975

Prevê medidas de combate à emigração clandestina e ao emprego ilegal e, além disso, pede a todos os Estados que a tenham ratificado que se empenhem em respeitar os direitos fundamentais de todos os trabalhadores migrantes. A convenção estende igualmente o alcance da igualdade de tratamento entre trabalhadores migrantes residindo legalmente num país e os trabalhadores nacionais para lá das disposições da convenção de 1949, de forma a garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão, de segurança social, de direitos sindicais e culturais, e de liberdades individuais e colectivas, às pessoas que, enquanto trabalhadores migrantes ou enquanto membros da respectiva família, se encontram legalmente no território do Estado que a ratificou. Pede também aos Estados que a ratificaram que facilitem o reencontro familiar dos trabalhadores migrantes residindo legalmente no seu território.

A política relativa aos trabalhadores migrantes na prática

Em 1998, a Comissão de Peritos empreendeu um estudo de conjunto das leis e práticas nacionais relativamente aos trabalhadores migrantes nos Estados-Membros da OIT, quer tivessem ratificado ou não as convenções pertinentes. Durante esse estudo, a comissão observou com interesse algumas das políticas diferentes e inovadoras que os países implementam para fazer aplicar os princípios das normas internacionais sobre os trabalhadores migrantes. Por exemplo, a comissão verificou que, na Bielorrússia e em Israel, os empregadores e os serviços de recrutamento têm a obrigação de ceder aos migrantes contratos de trabalho traduzidos quer para a sua língua materna, quer para uma língua que eles possam compreender, e que, em países como Antígua-e-Barbuda, a Bulgária, a Croácia e a República Unida da Tanzânia (Zanzibar), os contratos dos trabalhadores migrantes devem ser estabelecidos de acordo com um modelo definido, sendo o objectivo garantir que os trabalhadores migrantes que possam não conhecer as condições de emprego no país de acolhimento beneficiem de uma protecção mínima contra abusos e exploração. A comissão verificou, igualmente, que, na Suíça, os serviços da agência nacional para o emprego são gratuitos para os trabalhadores migrantes que tenham entrado legalmente no território e que já disponham de uma autorização para trabalhar, e que, por outro lado, a Alemanha oferece um serviço de apoio aos migrantes que pretendam regressar ao seu país de origem. A comissão observou igualmente que foi criado um serviço especial nas Filipinas para informar as futuras candidatas à emigração sobre as condições de trabalho e de vida que as espera no país de acolhimento. Este programa tenta igualmente dissuadir as mulheres de aceitarem empregos em que se verão provavelmente expostos a riscos de exploração. Pondo em evidência estas práticas inovadoras, a Comissão de Peritos permite aos países retirarem ensinamentos das suas experiências mútuas⁽³⁸⁾.

TRABALHADORES MARÍTIMOS

Calcula-se que 90 por cento do comércio mundial recorra ao transporte marítimo ou fluvial, que depende dos trabalhadores marítimos para a exploração dos navios⁽³⁹⁾. Há muitos trabalhadores marítimos a navegar em águas muito distantes do seu porto e a fazer escala em portos de diferentes países. As nacionalidades dos trabalhadores marítimos e dos armadores são por vezes diferentes e os navios exibem frequentemente uma bandeira que não é nem a do seu país de origem, nem a do armador. Só as normas respeitadas por todos os países com actividades marítimas podem garantir uma protecção adequada desta categoria de trabalhadores que se encontram longe das suas fronteiras nacionais. Além disso, os trabalhadores marítimos são muitas vezes confrontados com condições de trabalho árduas. O navio a bordo do qual vivem e trabalham durante longos períodos é simultaneamente a sua casa e o seu local de trabalho; as suas condições de trabalho e de vida são, pois, de uma importância primordial. Estão expostos a múltiplos riscos próprios da sua profissão. Condições meteorológicas extremas podem quebrar e fazer vacilar as suas embarcações. Existem ainda diversos riscos físicos associados quer ao transporte de cargas e de equipamentos, quer a matérias e produtos químicos tóxicos. Dado que trabalham longe de casa, os trabalhadores marítimos ficam à mercê da exploração social; os seus salários podem não ser pagos, os contratos não ser respeitados, as suas condições de vida e o seu regime alimentar serem inadequados. Há casos comprovados de trabalhadores marítimos que foram abandonados em portos estrangeiros sem receberem qualquer remuneração.

Instrumentos pertinentes da OIT

Para proteger os trabalhadores marítimos no mundo bem como a contribuição que dão ao comércio internacional, a OIT adoptou mais de 60 convenções e recomendações no quadro de sessões marítimas especiais da Conferência Internacional do Trabalho. As normas marítimas da Organização abordam praticamente todos os aspectos do trabalho relacionado com a actividade no mar, como a protecção das crianças e dos jovens, a orientação e a formação profissionais, a segurança e a saúde, a segurança do emprego e a segurança social, mas dizem respeito igualmente às questões específicas relativas às condições de emprego particulares dos trabalhadores da indústria marítima, como os acordos de trabalho, os salários, os horários de trabalho e os efectivos, o recrutamento e a colocação, a certificação das qualificações e os documentos de identidade.



A convenção (n.º 147) sobre a marinha mercante (normas mínimas), 1976, e o respectivo Protocolo de 1996 contêm normas gerais relativas à protecção dos trabalhadores marítimos. Estes instrumentos solicitam aos Estados que os ratificaram que se comprometam a produzir uma legislação relativamente a navios matriculados no seu território, no que diz respeito às normas de segurança, incluindo aquelas que são da competência da tripulação, à duração do trabalho e aos efectivos, a implementação de um regime de segurança social apropriado as condições de emprego a bordo e as disposições relativas à vida a bordo. Os Estados devem garantir que as disposições da legislação são, no seu conjunto, equivalentes às das convenções enumeradas no anexo da convenção n.º 147 (em matéria de liberdade sindical e de negociação colectiva, de idade mínima, de segurança social, de segurança, saúde e bem-estar, de certificados de capacidade e de repatriamento de trabalhadores marítimos), quando não tenham ratificado os instrumentos correspondentes.

Os outros instrumentos pertinentes são nomeadamente os seguintes:

- Convenção (n.º 185) sobre os documentos de identidade dos trabalhadores marítimos (revista), 2003
- Convenção (n.º 180) sobre a duração do trabalho dos trabalhadores marítimos e os efectivos dos navios, 1997
- Convenção (n.º 179) sobre o recrutamento e a colocação dos trabalhadores marítimos, 1996
- Convenção (n.º 178) sobre a inspecção do trabalho (trabalhadores marítimos), 1996
- Convenção (n.º 166) sobre o repatriamento de marinheiros (revista), 1987
- Convenção (n.º 165) sobre a segurança social dos trabalhadores marítimos (revista), 1987
- Convenção (n.º 164) sobre a protecção da saúde e os cuidados médicos (trabalhadores marítimos), 1987
- Convenção (n.º 163) sobre o bem-estar dos trabalhadores marítimos, 1987
- Convenção (n.º 146) sobre as férias pagas anuais (trabalhadores marítimos), 1976
- Convenção (n.º 145) sobre a continuidade do emprego (trabalhadores marítimos), 1976

Consolidação das normas marítimas da OIT

A OIT está a elaborar actualmente uma Convenção do trabalho marítimo consolidada, tendo em vista reunir numa só convenção os instrumentos actualizados sobre os trabalhadores marítimos, bem como os princípios fundamentais enunciados noutras normas internacionais do trabalho, em particular nas convenções fundamentais. Este novo instrumento acentuará as medidas de respeito e de implementação, de modo a garantir condições equitativas para todos os países e armadores que queiram oferecer condições de trabalho decentes aos trabalhadores marítimos. Estará previsto um procedimento simplificado de alterações, permitindo que as disposições técnicas sejam rapidamente actualizadas.

PESCADORES

A pesca é uma das indústrias mais antigas do mundo, que constitui hoje uma fonte de rendimentos para milhões de famílias no planeta. Cerca de 36 milhões de pessoas trabalham na pesca de captura e na aquacultura à escala mundial, estimando-se que sejam perto de 27 milhões a trabalhar só na pesca de captura. Tal como os trabalhadores marítimos, os pescadores são confrontados com riscos importantes: mau tempo no mar, vagas fortes, máquinas potentes e perigosas, arpões, mordeduras de tubarão. Estima-se que cerca de 24 000 pessoas morram anualmente na indústria da pesca. A pesca é igualmente um sector muito diversificado, que inclui tanto operações de pesca comerciais muito organizadas em águas profundas, como pequena pesca e pesca artesanal, mais tradicional. A maior parte dos pescadores continua a fazer parte da economia informal. Calcula-se que 45 por cento do total das capturas mundiais sejam realizadas por pescadores praticantes da pequena pesca. O sistema de pagamento dos salários varia normalmente consoante a parte do valor da captura. Diversos pescadores estão empregados nesta actividade apenas a tempo parcial ou a título temporário e completam os seus rendimentos com um emprego adicional, agrícola ou outro. Para responder às necessidades específicas dos trabalhadores empenhados no sector da pesca, a OIT elaborou normas tendo em vista especificamente fornecer-lhes uma protecção 40. Tendo em conta a importância da indústria pesqueira e da evolução ocorrida desde a adopção destas normas em 1959 e 1966, a OIT prepara-se para adoptar em 2005 uma nova norma global sobre as condições de trabalho no sector das pescas.



Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (n.º 113) sobre o exame médico dos pescadores, 1959

Tem em vista garantir que nenhuma pessoa seja contratada, seja em que circunstância for, para servir a bordo de um navio de pesca se não apresentar as aptidões físicas para o trabalho que irá executar no mar. A convenção pede aos Estados que a ratificaram que prevejam um exame médico prévio, bem como a emissão por um médico competente de um atestado com uma validade limitada no tempo.

Convenção (n.º 114) sobre o contrato de trabalho dos pescadores, 1959

Esta convenção prevê que o contrato de trabalho seja assinado entre o armador do navio, ou o seu representante autorizado, e o pescador. O contrato de trabalho deve indicar claramente os direitos e as obrigações respectivas de cada uma das partes. Deve especificar, entre outros, a ou as viagens a empreender, o serviço para o qual o pescador é destacado, o montante do seu salário e o termo do contrato.

Convenção (n.º 125) sobre os certificados de capacidade dos pescadores, 1966

Esta convenção pede aos Estados que a ratificaram que estabeleçam normas relativas às qualificações requeridas para obter um certificado de capacidade, habilitando o seu titular a exercer as funções de capitão, de imediato ou de mecânico a bordo de um navio de pesca, e que sejam organizados exames, posteriormente controlados pela autoridade competente, para garantir que os candidatos têm as qualificações necessárias. A convenção especifica a idade mínima, bem como a experiência profissional mínima requerida para cada profissão, e as competências exigidas para categorias específicas de pescadores, bem como os diversos níveis de certificados relativamente aos quais os candidatos devem demonstrar a sua qualificação.

Convenção (n.º 126) sobre o alojamento a bordo dos barcos de pesca, 1966

Esta convenção contém disposições sobre o alojamento da tripulação relativamente às divisórias interiores, aos beliches, à ventilação, ao aquecimento, à iluminação, às superfícies, à messe dos oficiais, às instalações sanitárias e aos postos médicos.

DOCKERS



Para muitos países, o sector da manutenção portuária tornou-se num elemento importante da rede de transportes que necessita de melhorias constantes para responder às exigências do comércio internacional. O aumento do volume das mercadorias transportadas, a sofisticação cada vez maior das infra-estruturas, a utilização crescente de contentores e a dimensão dos investimentos em capital necessários para o desenvolvimento das actividades de manutenção em portos conduziu a reformas de fundo. Este sector que, outrora, necessitava de uma mão-de-obra a maior parte do tempo ocasional ou pouco qualificada, exige agora trabalhadores altamente qualificados que são cada vez mais trabalhadores registados. Além disso, é exigido aos *dockers* que sejam cada vez mais produtivos e que executem um trabalho por equipas, uma vez que o número de efectivos foi reduzido. Os países em desenvolvimento encontram dificuldades e financiar o desenvolvimento de infra-estruturas portuárias de uma sofisticação crescente. As normas da OIT ajudam a enfrentar estes desafios, abordando dois aspectos particulares do trabalho do *docker*: a necessidade de uma protecção específica devido aos riscos para a segurança e a saúde a que os *dockers* ficam expostos durante a sua actividade e o impacto do progresso tecnológico e do comércio internacional no emprego e a organização do trabalho em portos.

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (n.º 137) sobre o trabalho nos portos, 1973

Este instrumento aborda os novos métodos de trabalho nos portos e a sua incidência no emprego e na organização da profissão. Tem em vista dois objectivos principais: antes de mais, garantir aos *dockers* uma protecção ao longo da vida profissional graças a medidas relativas às condições de obtenção de um trabalho e ao desempenho exigido; em seguida, prever e gerir da melhor forma possível, mediante medidas apropriadas, as flutuações do trabalho e dos efectivos necessários para o executar.

Convenção (n.º 152) sobre a segurança e a higiene nas instalações portuárias, 1979

Os Estados que tenham ratificado esta convenção devem tomar medidas tendo em vista a planificação e a manutenção dos locais de trabalho, dos materiais, bem como a utilização de métodos de trabalho que ofereçam garantias de segurança e de salubridade; a planificação e a manutenção, em todos os locais de trabalho, de meios de acesso que garantam a segurança dos trabalhadores; a informação, a formação, e o controlo indispensáveis para garantir a protecção dos trabalhadores contra riscos de acidente ou de atentado à saúde resultantes do seu emprego; o fornecimento ao trabalhador de qualquer equipamento de protecção individual, de qualquer vestuário e de todos os meios de salvamento que possam ser razoavelmente exigidos; a planificação e a manutenção de meios apropriados e suficientes de primeiros socorros e de salvamento; a elaboração e o estabelecimento de procedimentos apropriados destinados a fazer face a situações de emergência.

POVOS INDÍGENAS E TRIBAIS

Os povos indígenas e tribais têm uma cultura, um modo de vida, tradições e um direito consuetudinário que lhes são próprios. Infelizmente, ao longo da história, a falta de respeito em relação às culturas tribais e indígenas gerou diversos conflitos sociais e banhos de sangue. Hoje, a comunidade internacional aceitou o princípio segundo o qual as culturas, os modos de vida, as tradições e o direito consuetudinário dos povos indígenas e tribais são preciosos e têm de ser respeitados e protegidos, e que estes povos deviam participar no processo de decisão nos países onde vivem. As normas mais recentes da OIT sobre esta questão afirmam este princípio e fornecem um quadro que permite aos governos, às organizações de povos indígenas e tribais, bem como às organizações não governamentais, garantir o desenvolvimento destes povos no respeito total pelas suas necessidades e desejos.

Instrumentos pertinentes da OIT

A convenção (n.º 169) relativa aos povos indígenas e tribais, 1989, e a Convenção (n.º 107) relativa às populações aborígenes e tribais, 1957, que a antecedeu, são os dois únicos tratados internacionais incidindo exclusivamente nos direitos dos povos indígenas e tribais. A convenção n.º 169, que é considerada como um instrumento actualizado, revendo a convenção n.º 107, prevê a consulta e a participação dos povos indígenas e tribais no que diz respeito às políticas e programas que possam ter alguma incidência sobre si. A convenção estipula que devem gozar plenamente dos direitos fundamentais e prevê políticas de carácter geral relativas a estes povos sobre questões como os costumes e as tradições, os direitos de propriedade, a utilização de recursos naturais das suas terras tradicionais, o emprego, a formação profissional, o artesanato e as indústrias rurais, a segurança social e a saúde, a educação, os contactos e a comunicação além fronteiras.



Os direitos dos povos indígenas e tribais na prática

Ao longo dos anos, diversos países adoptaram legislações ou emendaram as legislações existentes a fim de implementar a convenção n.º 169. Vários países da América Latina, nomeadamente a Bolívia, a Colômbia, o México e o Peru, reconheceram na sua constituição o carácter multi-étnico e multicultural das suas respectivas populações. Vários países reconheceram também o direito consuetudinário enquanto fonte de direito. Por exemplo, a Constituição do Paraguai de 1992 prevê o direito ao respeito pelas práticas costumeiras desde que estas não vão contra os direitos fundamentais consagrados na Constituição. Alguns países tomaram também medidas para garantir a autonomia, a participação e a consulta. Por exemplo, a Noruega criou em 1987 o *Sameting*, um Parlamento para o povo *sami*, dotado de um estatuto consultivo e de poderes administrativos limitados. A Dinamarca, por seu turno, estabeleceu a autoridade encarregue da Lei de Autonomia da Gronelândia, que trata de diversas questões locais em benefício dos povos inuit da Gronelândia ou dá-lhes capacidades de gestão.

O processo de paz na Guatemala e a convenção n.º 169
Em 1987, o governo da Guatemala e os quatro grupos de rebeldes que compunham a <i>Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG)</i> entraram em longas negociações de paz que conduziram, em 1994, à conclusão de um acordo global sobre os direitos humanos. Além disso, ficou igualmente estabelecida a negociação de acordos distintos, sobre diversas outras questões, nomeadamente a identidade e os direitos dos povos indígenas. A 31 de Março de 1995, passados seis meses de negociações para as quais a OIT ofereceu o seu apoio, o governo e a URNG assinaram o Acordo relativo à identidade e aos direitos dos povos indígenas. Este acordo, que cobre uma vasta gama de questões como a educação, o idioma, as questões de igualdade entre homens e mulheres, as culturas, os conhecimentos tradicionais, os direitos de propriedade e o direito consuetudinário, tinha igualmente em vista facilitar o processo de ratificação da convenção n.º 169. No seguimento de diversos projectos de assistência técnica realizados pelo BIT, a Guatemala ratificou, em 1996, esta convenção, que continua a desempenhar um papel importante garantindo a existência pacífica dos povos indígenas e tribais na região ⁽⁴¹⁾ .

OUTRAS CATEGORIAS PARTICULARES DE TRABALHADORES

Na maior parte dos casos, as normas internacionais do trabalho têm um valor universal e aplicam-se a todos os trabalhadores e a todas as empresas. Algumas normas mencionadas anteriormente dizem respeito a indústrias específicas como o trabalho a bordo de embarcações marítimas. Outras tratam de questões ligadas ao trabalho em sectores muito específicos da actividade económica (plantações, hotéis, restaurantes) ou dizem respeito a um grupo específico de trabalhadores (pessoal enfermeiro, trabalhadores a domicílio).

Instrumentos pertinentes da OIT

Convenção (n.º 110) sobre as plantações, 1958, e respectivo Protocolo de 1982

As plantações continuam a ser um sector económico importante em diversos países em desenvolvimento. Estes instrumentos dizem respeito ao recrutamento e à contratação de trabalhadores migrantes e oferecem uma protecção aos trabalhadores de plantações do ponto de vista dos contratos de trabalho, dos salários, da duração do trabalho, dos cuidados médicos, da protecção da maternidade, das indemnizações em caso de acidente, da liberdade sindical, da inspecção do trabalho e do alojamento.

Convenção (n.º 149) sobre o pessoal de enfermagem, 1977

Como os serviços médicos se desenvolveram, o pessoal de enfermagem tornou-se, em diversos países, inadequado em número e em qualidade. Diversos enfermeiros e enfermeiras são trabalhadores migrantes, confrontados com problemas particulares. A convenção pede a todos os Estado que ratificaram a convenção que tomem as medidas necessárias para assegurar ao pessoal de enfermagem educação e formação adequadas, bem como condições de emprego e de trabalho, incluindo perspectivas de carreira e uma remuneração compatível para atrair e para manter essas pessoas na profissão. Os enfermeiros e as enfermeiras devem beneficiar de condições no mínimo equivalentes às de outros trabalhadores do país no que diz respeito à duração do trabalho, ao descanso semanal, às férias pagas anuais, à licença para estudos, à licença de parto, à baixa por doença e à segurança social.




Convenção (n.º 172) sobre as condições de trabalho em hotéis e restaurantes, 1991

Os sectores da hotelaria, das viagens e do lazer empregam actualmente 3 por cento do total da mão-de-obra mundial ⁽⁴²⁾. Contudo, estes trabalhadores, principalmente as mulheres e os jovens, recebem salários pelo menos 20 por cento inferiores aos dos trabalhadores de outros sectores. Com o objectivo de melhorar as condições de trabalho destas pessoas e de as aproximar das condições prevalecentes noutros sectores, a convenção prevê uma duração de trabalho razoável e contém disposições sobre as horas suplementares, os períodos de repouso e as férias pagas anuais. Especifica, igualmente, que a compra e a venda de empregos em hotéis e restaurantes são proibidas.

Convenção (n.º 177) sobre o trabalho a domicílio, 1996

Os trabalhadores a domicílio, cuja maioria é constituída por mulheres, são uma categoria de trabalhadores particularmente vulneráveis, geralmente devido ao carácter informal do seu estatuto e à falta de protecção jurídica de que dispõem, ao seu isolamento e ao seu fraco poder de negociação. O objectivo da convenção é promover a igualdade de tratamento entre os trabalhadores a domicílio e os outros trabalhadores assalariados, nomeadamente no que diz respeito à liberdade sindical, à protecção contra a discriminação, à segurança e à saúde no trabalho, à remuneração, à segurança social, ao acesso à formação, à idade mínima de admissão ao emprego e à protecção na maternidade.



Sistema de controlo regular
Reclamações
Queixas
Liberdade sindical
Aplicação das convenções não ratificadas
Assistência técnica e formação
Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho

A APLICAÇÃO E A PROMOÇÃO DAS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

«A acção normativa é um instrumento indispensável para traduzir, na prática, o conceito de trabalho digno» — Juan Somavia, Director Geral do BIT, 2001⁽⁴³⁾

As normas internacionais do trabalho são sustentadas por um sistema de controlo único a nível internacional, que contribui para garantir a aplicação, pelos Estados, das convenções que ratificaram. A OIT examina regularmente a aplicação das normas nos Estados Membros e assinala os domínios nos quais poderá haver matéria para melhoria. Se se colocar algum problema relativamente à aplicação das normas, a OIT procurará ajudar os países envolvidos através da concertação social e da assistência técnica.

SISTEMA DE CONTROLO REGULAR

Quando um estado ratifica uma convenção da OIT, compromete-se a apresentar periodicamente um relatório sobre as medidas tomadas para que esta entre em vigor. De dois em dois anos, os governos devem apresentar um relatório explicando as medidas que tomaram em direito e em prática para aplicar alguma das oito convenções fundamentais e das quatro convenções prioritárias que tenham ratificado; para as outras convenções, excepto aquelas que são postas de parte (ou seja, cuja aplicação já não é controlada de forma regular), devem apresentar um relatório de cinco em cinco anos. Podem ser solicitados relatórios sobre a aplicação das convenções em intervalos mais curtos. Os governos devem enviar um exemplar do seu relatório às organizações de empregadores e de trabalhadores que possam ter algum comentário a fazer sobre a questão; estas organizações podem também enviar directamente para o BIT os seus comentários sobre a aplicação das convenções.

A Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações

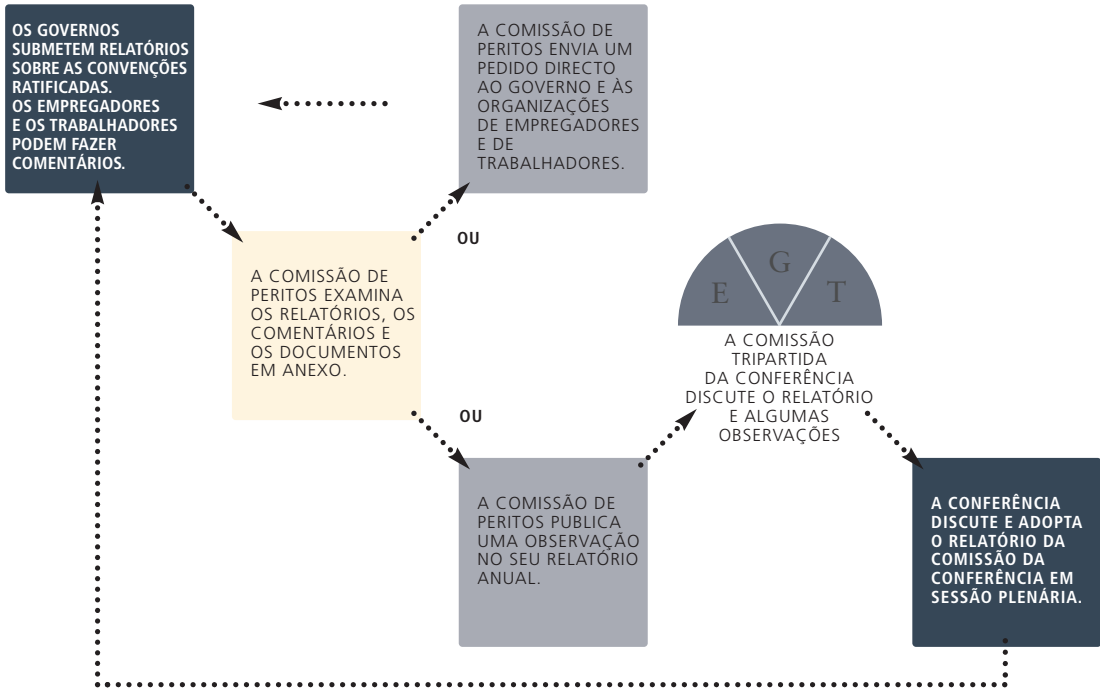
A Comissão de Peritos foi criada em 1926, a fim de examinar os relatórios governamentais, cada vez mais numerosos, sobre as convenções ratificadas. Hoje, a comissão é composta por 20 eminentes juristas, nomeados pelo Conselho de Administração por um período de três anos renovável. Os peritos vêm de diferentes regiões geográficas, de diversos sistemas jurídicos e de diferentes culturas. A Comissão de Peritos deve fornecer uma avaliação imparcial e técnica da aplicação das normas internacionais do trabalho.

A comissão faz dois tipos de comentários: *observações e pedidos directos*. As observações contêm os comentários sobre as questões fundamentais que levanta a aplicação de uma dada convenção por parte de um estado. Estas observações são publicadas no relatório anual da comissão. Os pedidos directos incidem sobre questões mais técnicas ou contêm pedidos de esclarecimento. Não são publicados no relatório, mas são comunicados directamente aos governos envolvidos.

O relatório anual publicado pela Comissão de Peritos divide-se em três partes. A parte I é composta pelo relatório geral, que contém os comentários sobre a forma como os Estados-Membros cumpriram as suas obrigações constitucionais. A Parte II contém as observações sobre a aplicação das normas internacionais do trabalho e a parte III um estudo de conjunto (ver caixa a seguir).



Procedimento de controlo regular



A Comissão de aplicação das normas da Conferência

O relatório anual da Comissão de Peritos, adoptado habitualmente em Dezembro, é apresentado na sessão seguinte da Conferência Internacional do Trabalho, em Junho, onde é examinado pela Comissão de Aplicação das Normas da Conferência. Esta comissão, que é uma comissão permanente da Conferência, é composta por delegados dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores, e examina o relatório em reuniões tripartidas, extraindo um determinado número de pontos que serão objecto de debate. Os governos em questão são convidados a responder perante a Comissão da Conferência e a fornecer informações sobre o ponto em foco. Com frequência, a Comissão da Conferência formula conclusões, convidando os governos a tomar medidas específicas para solucionar um problema ou a aceitar missões ou uma assistência técnica do BIT. Os debates e as conclusões sobre os casos examinados pela Comissão da Conferência são publicados no seu relatório. Os casos particularmente preocupantes são evidenciados em parágrafos especiais deste relatório.

O impacto do sistema de controlo regular

Desde 1964, a Comissão de Peritos observa o número de casos de progresso em relação aos quais verificou haver alterações em direito e na prática que melhoraram a aplicação de uma convenção ratificada. Até hoje, foram observados mais de 2300 casos.

Nos últimos anos, no seguimento de comentários que efectuou, a comissão verificou, entre outras, as seguintes alterações:

- O Equador adoptou uma nova constituição política que prevê que o Estado facilite a integração das mulheres na mão-de-obra remunerada em condições iguais em termos de direitos e de oportunidades, garantindo-lhes uma remuneração equivalente para um trabalho de valor igual. A Constituição prevê, além disso, facilitar o emprego das mulheres e preservar os seus direitos básicos, tendo em vista melhorar as condições de trabalho que lhes são oferecidas e fazer com que beneficiem de um regime de segurança social. Faz-se referência, em particular, às mulheres grávidas e às mães a amamentar, às trabalhadoras, às mulheres que trabalham no sector informal e no artesanato, às mulheres chefes de família e às viúvas.
- A República Unida da Tanzânia aboliu a sua lei de 1983 sobre a redistribuição dos recursos humanos que permitia à autoridade administrativa, valendo-se da obrigação geral de trabalhar e para fins de desenvolvimento económico, impor um trabalho obrigatório, o que ia contra as normas sobre o trabalho forçado.
- El Salvador adoptou um novo Código Penal que suprimiu as disposições que previam a possibilidade de pronunciar condenações a trabalhos forçados para punir as actividades ligadas à expressão de opiniões políticas ou a uma oposição à ordem estabelecida.
- Israel emendou a sua lei sobre o trabalho infantil, de forma a só autorizar o emprego de crianças de 14 e 15 anos em casos excepcionais, apenas para trabalhos ligeiros que não são susceptíveis de prejudicar a sua saúde ou o seu desenvolvimento e unicamente durante as férias escolares oficiais; a legislação israelita ficou assim em conformidade com as normas sobre o trabalho infantil.
- Os Países-Baixos aboliram um decreto em virtude do qual os trabalhadores ficavam legalmente obrigados a obter o acordo da agência para o emprego do distrito para abandonarem o emprego, o que ia contra as normas sobre o trabalho forçado⁽⁴⁴⁾.
- O novo Código do Trabalho Egípcio, promulgado pela Lei n.º 12 de 2003, prevê um período de repouso compensatório obrigatório, para qualquer trabalho efectuado, durante um dia de repouso semanal, independentemente de qualquer compensação sob a forma de remuneração.

O impacto do sistema de controlo regular não se limita apenas aos casos de progresso. Anualmente, a Comissão de Peritos verifica se os Estados Membros cumpriram a sua obrigação de submeter os instrumentos adoptados aos seus órgãos legislativos. Mesmo que um Estado decida não ratificar uma convenção, pode decidir reformular a sua lei de acordo com os princípios dessa mesma convenção. Os Estados Membros analisam regularmente os comentários que a Comissão de Peritos formula relativamente à aplicação de uma convenção noutros países e podem, consequentemente, modificar a sua própria legislação e a sua prática para evitar problemas semelhantes ou incentivar às boas práticas. No que diz respeito às convenções ratificadas, a comissão dirige frequentemente aos governos pedidos directos, que não são publicados, nos quais evidencia os problemas que parecem colocar-se a propósito da aplicação de uma norma, dando assim ao país em questão o tempo necessário para reagir e resolver os problemas, antes da publicação dos comentários. O modo de funcionamento da Comissão de Peritos incentiva a concertação social, solicitando aos governos que revejam a aplicação de uma norma e que comuniquem essas informações aos parceiros sociais que poderão igualmente transmitir informações. A concertação social que foi instaurada pode ajudar a resolver os problemas e a impedir que apareçam outros problemas.

Os relatórios da Comissão de Peritos e da Comissão de Aplicação das Normas da Conferência estão disponíveis na Internet, podendo ser consultados por milhões de pessoas. Os governos e os parceiros sociais são, pois, ainda mais encorajados a resolver os problemas que se colocam na aplicação das normas, para evitar comentários críticos destes dois órgãos. A pedido dos Estados Membros, o *Bureau* Internacional do Trabalho oferece uma assistência técnica importante para a elaboração e a revisão das legislações nacionais, para que fiquem em conformidade com as normas internacionais do trabalho. Assim, os órgãos de controlo desempenham igualmente um papel importante no sentido de impedir que se colocam problemas relativos à aplicação das normas.

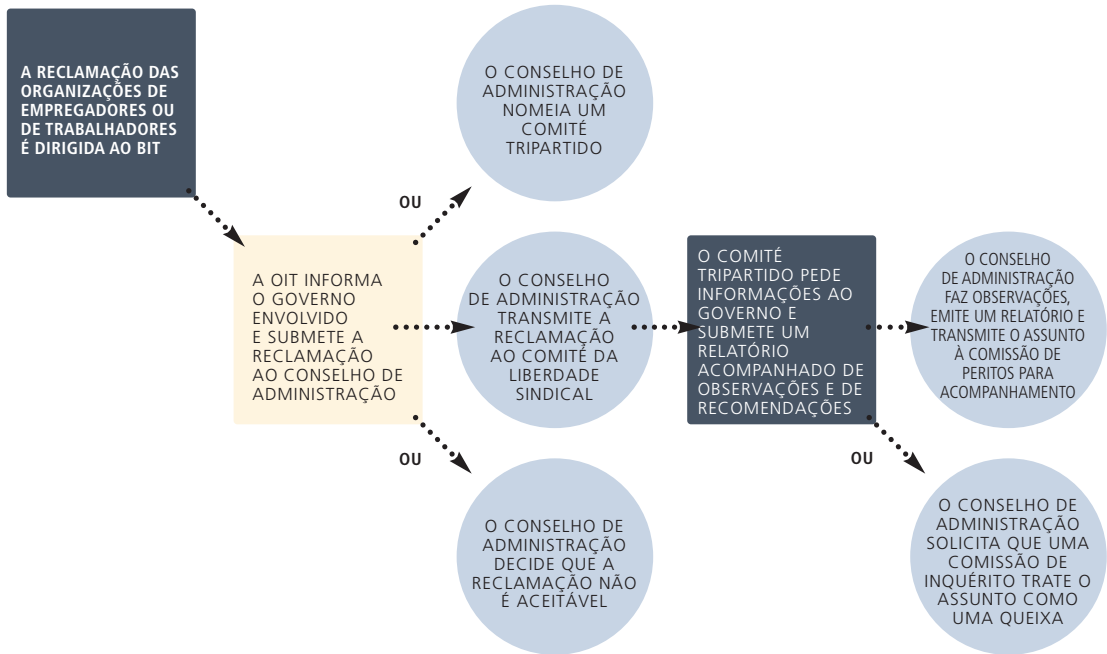
RECLAMAÇÕES

O procedimento de reclamação rege-se pelos artigos 24 e 25 da Constituição da OIT. Confere o direito às organizações profissionais de empregadores ou de trabalhadores de apresentarem ao Conselho de Administração do BIT uma reclamação contra qualquer Estado Membro que, na sua opinião, «não tenha assegurado, de forma satisfatória, a execução de uma convenção a que tenha aderido». Poderá ser criada uma comissão tripartida, composta por três membros do Conselho de Administração, para examinar a reclamação e a resposta do governo. O relatório que esta comissão envia ao Conselho de Administração especifica os aspectos jurídicos e práticos do caso, avalia as informações apresentadas e pronuncia as suas conclusões sob a forma de recomendações. Se a resposta do governo não parecer satisfatória, o Conselho de Administração tem o direito de tornar pública a reclamação recebida e a resposta dada. Quando se trata de uma reclamação relativa à aplicação das convenções n.º 87 e n.º 98, geralmente é a Comissão da Liberdade Sindical que se ocupa do caso.

Quem pode apresentar uma reclamação?
As organizações de empregadores e de trabalhadores, nacionais ou internacionais, podem iniciar um processo, designado como reclamação, ao abrigo do artigo 24 da Constituição. As pessoas individuais não podem dirigir as reclamações directamente ao BIT, mas podem transmitir as informações pertinentes à sua organização de trabalhadores ou de empregadores.



O procedimento de reclamação



As reclamações na prática

A Grécia ratificou em 1955 a convenção (n.º 81) sobre a inspeção do trabalho, 1947. Em 1994, aquele país adoptou uma lei que previa descentralizar a inspeção do trabalho e colocá-la sob a alçada das administrações municipais autónomas. A Federação das Associações de Funcionários do Ministério Grego do Trabalho (FAMIT) apresentou uma reclamação ao BIT por esta lei violar o princípio da convenção n.º 81 segundo o qual a inspeção do trabalho deve estar sob a vigilância e o controlo de uma autoridade central. A comissão tripartida criada para examinar a reclamação concordou e solicitou ao governo grego que emendasse a sua legislação para torná-la compatível com a convenção. Em 1998, o governo grego adoptou novas leis que confiavam novamente a inspeção do trabalho a uma autoridade central. No mesmo ano, a Comissão de Peritos felicitou o governo grego pela sua diligência e a atenção particular que este tinha atribuído às recomendações feitas pela comissão tripartida.

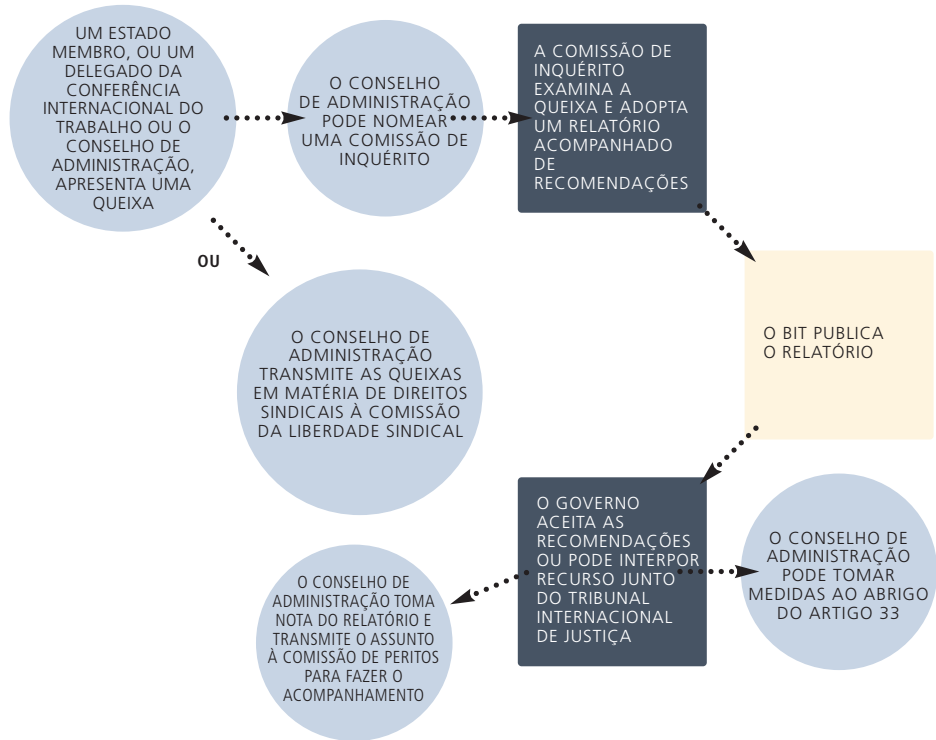
QUEIXAS

O procedimento de queixa rege-se pelos artigos 26 a 34 da Constituição da OIT, nos termos dos quais é possível apresentar uma queixa contra um Estado Membro que não tenha aplicado uma convenção por si ratificada, desde que tal queixa seja efectuada por outro Membro que tenha igualmente ratificado a dita convenção, por um delegado da Conferência ou pelo Conselho de Administração, oficiosamente. Ao receber uma queixa, o Conselho de Administração tem a possibilidade de nomear uma comissão de inquérito, composta por três membros independentes, que tem como missão proceder a um exame profundo da queixa para estabelecer os factos e formular recomendações quanto às medidas a tomar para resolver os problemas levantados. A comissão de inquérito constitui o mais alto nível de investigação da OIT e é geralmente constituída quando um Estado Membro é acusado de violações graves e repetidas e quando tiver recusado, por várias vezes, encontrar uma solução para o problema. Até hoje, foram constituídas 11 comissões de inquérito.

Quando um país se recusa a cumprir as recomendações de uma comissão de inquérito, o Conselho de Administração pode tomar medidas ao abrigo do artigo 33 da Constituição da OIT. Este artigo prevê que «se qualquer membro não se conformar, no prazo prescrito, com as recomendações eventualmente contidas quer no relatório da Comissão de Inquérito, quer na decisão do Tribunal Internacional de Justiça, consoante os casos, o Conselho de Administração poderá recomendar à Conferência uma medida que lhe pareça oportuna para assegurar a execução dessas recomendações». O artigo 33 foi utilizado pela primeira vez na história da OIT em 2000, quando o Conselho de Administração pediu à Conferência Internacional do Trabalho que tomasse medidas para levar o Myanmar a pôr fim à utilização do trabalho forçado. Em 1996, havia sido apresentada uma queixa contra este país, ao abrigo do artigo 26 da Constituição, por violação da convenção (n.º 29) sobre o trabalho forçado, 1930, e a comissão de inquérito que havia sido nomeada constataria «uma utilização generalizada e sistemática» do trabalho forçado nesse país.



O procedimento de queixa



As queixas na prática

A Polónia ratificou em 1957 a convenção (n.º 87) sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical, 1948, bem como a convenção (n.º 98) sobre o direito de organização e de negociação colectiva, 1949. Quando foi declarada a lei marcial na Polónia em 1981, o governo suspendeu as actividades do sindicato *Solidariedade* e deteve ou despediu muitos dos seus dirigentes e membros. Após exame do caso pela Comissão da Liberdade Sindical, delegados da Conferência Internacional do Trabalho apresentaram uma queixa contra a Polónia, ao abrigo do artigo 26. A comissão de inquérito nomeada constatou graves violações das duas convenções. Com base nas conclusões desta comissão, a OIT e diversos países e organizações forçaram a Polónia a encontrar uma solução e, em 1989, o governo polaco atribuiu um estatuto jurídico ao *Solidariedade*. Para Lech Walesa, responsável pelo *Solidariedade* na época e, mais tarde, Presidente da Polónia, «a comissão de inquérito nomeada pela OIT após a imposição da lei marcial no [seu] país contribuiu de forma significativa para as transformações que levaram a democracia à Polónia» ⁽⁴⁵⁾.

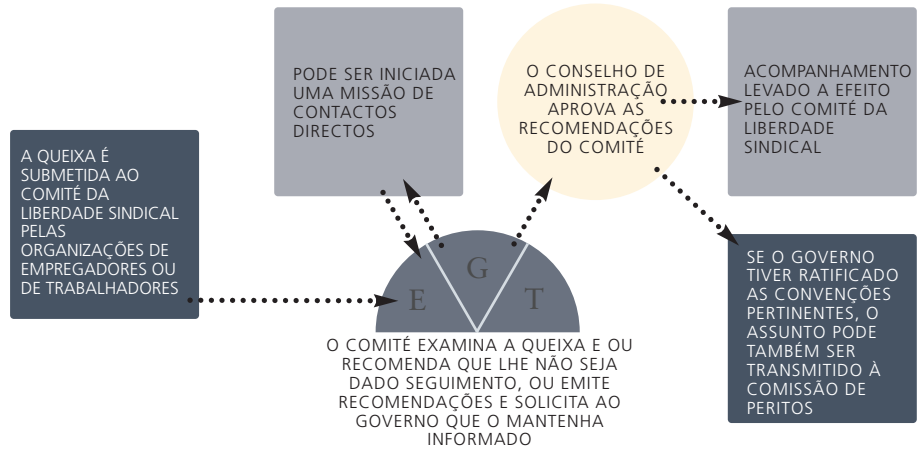
LIBERDADE SINDICAL

O Comité da liberdade sindical

A liberdade sindical e a negociação colectiva fazem parte dos princípios fundadores da OIT. Imediatamente após a adopção da convenção n.º 87 sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical, e da convenção n.º 98 sobre o direito de organização e de negociação colectiva, a OIT chegou à conclusão de que estes princípios deveriam ser submetidos a outro procedimento de controlo, para garantir que eram igualmente respeitados nos países que não tivessem ratificado as convenções pertinentes. Foi por esse motivo que, em 1951, foi instituído o Comité da Liberdade Sindical, a fim de examinar as queixas relativas a violações dos princípios da liberdade sindical, ainda que o Estado em causa não tivesse ratificado as convenções pertinentes. As queixas são apresentadas por organizações de trabalhadores ou de empregadores contra um Estado Membro. O Comité da Liberdade Sindical está estabelecido no seio do Conselho de Administração. É composto por um presidente independente, por três representantes dos governos, três representantes dos empregadores e três representantes dos trabalhadores. Se considerar a queixa aceitável, determina os factos, instaurando um diálogo com o país envolvido. Se concluir que houve violação das normas ou dos princípios relativos à liberdade sindical, prepara um relatório que submete ao Conselho de Administração e formula as suas recomendações sobre a forma de remediar a situação. O governo é em seguida convidado a dar conta da execução destas recomendações. Se o país tiver ratificado os instrumentos pertinentes, a Comissão de Peritos pode recorrer a aspectos legislativos. A comissão pode igualmente optar por propor um procedimento de contactos directos ao governo envolvido, de forma a lidar directamente com os responsáveis governamentais e os parceiros sociais através do diálogo. Desde a sua criação, há mais de 50 anos, o Comité da Liberdade Sindical examinou mais de 2300 casos. Mais de 60 países, dos cinco continentes, tomaram medidas no seguimento de recomendações formuladas pelo Comité, informando-o, em seguida, de uma evolução positiva da situação em matéria de liberdade sindical ao longo dos últimos 25 anos ⁽⁴⁶⁾.



O procedimento em matéria de liberdade sindical



O Comité da liberdade sindical na prática

Em 1996, a Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (CISL) apresentou uma queixa contra o governo indonésio por violação dos direitos sindicais, incluindo a recusa de conceder aos trabalhadores o direito de constituírem organizações à sua escolha, a ingerência constantes dos poderes públicos, dos militares e dos empregadores nas actividades sindicais, as restrições impostas em matéria de negociação colectiva e de greve, as alegações graves de detenção e de perseguição dos dirigentes sindicais, bem como o desaparecimento e o assassinato de trabalhadores e de sindicalistas. Entre os diversos sindicalistas detidos durante este período, encontravam-se, entre outros, Dita Indah Sari, militante do Partido Popular Democrático e Presidente do Centro para a Luta dos Trabalhadores Indonésios, e Muchtar Pakpahan, Presidente do Sindicato Indonésio do Progresso (SBSI). Por intermédio do Comité da Liberdade Sindical, a comunidade internacional exerceu pressões contínuas sobre a Indonésia para que os responsáveis sindicais que haviam sido detidos devido às suas actividades sindicais fossem libertados. Em 1998, Muchtar Pakpahan foi libertado, seguido, um ano mais tarde, de Dita Sari, que foi em seguida eleita por unanimidade Presidente da Frente Nacional para a Luta dos Trabalhadores Indonésios (FNPBI). O empenho da Indonésia para com a OIT marcou uma viragem no domínio dos direitos associados ao trabalho neste país. Desde então, a Indonésia tem tomado medidas significativas para melhorar a protecção dos direitos sindicais e ratificou as oito convenções fundamentais, o que faz com que essa seja uma das poucas nações da região da Ásia-Pacífico a tê-lo feito⁽⁴⁷⁾. O caso de Dita Sari não é único. Só na última década, mais de 2000 sindicalistas foram libertados no seguimento de um exame dos respectivos casos por parte do Comité da Liberdade Sindical.

APLICAÇÃO DAS CONVENÇÕES NÃO RATIFICADAS

Estudo de conjunto (artigo 19)

As normas internacionais do trabalho são instrumentos universais adoptados pela comunidade internacional, que reflectem valores e princípios comuns relativos ao trabalho. Os países são livres de ratificarem ou não as convenções, mas a OIT considerou que era igualmente importante acompanhar a evolução da situação nos países que não tivessem ratificado os seus instrumentos. Em virtude do artigo 19 da Constituição da OIT, os Estados Membros devem comunicar regularmente, a pedido do Conselho de Administração, as medidas tomadas para dar seguimento às disposições de determinadas convenções ou recomendações, e apontar qualquer obstáculo que tenha impedido ou retardado a ratificação de uma dada convenção.

Com base no artigo 19, a Comissão de Peritos para a aplicação das convenções e recomendações publica, anualmente, um estudo de conjunto da legislação e da prática nacionais dos Estados Membros, sobre um tema seleccionado pelo Conselho de Administração. Estes estudos de conjunto são elaborados principalmente com base em relatórios enviados pelos Estados Membros e em informações transmitidas pelas organizações de empregadores e de trabalhadores. Permitem à Comissão de Peritos estudar o impacto das convenções e das recomendações, analisar as dificuldades que enfrentam os governos relativamente à sua aplicação e identificar os meios de ultrapassar estas dificuldades.

Os estudos de conjunto mais recentes incidem, nomeadamente, sobre os seguintes temas:

- Igualdade de remuneração (1986), igualdade no emprego e na profissão (1988, 1996)
- Liberdade sindical e negociação colectiva (1994)
- Trabalhadores migrantes (1999)
- Consultas tripartidas (2000)
- Trabalho nocturno das mulheres na indústria (2001)
- Trabalho portuário (2002)
- Protecção do salário (2003)
- Promoção do emprego (2004)
- Duração do trabalho (2005)
- Inspecção do trabalho (prevista para 2006)

O BIT não se responsabiliza apenas pelo controlo da aplicação das convenções ratificadas. Presta, igualmente, assistência técnica sob diversas formas, no âmbito da qual os funcionários do *Bureau* ou outros peritos ajudam os países a resolver os problemas encontrados no domínio legislativo ou na prática para assegurar a conformidade com as normas. A assistência técnica inclui missões de consulta e missões de contacto directo, que permitem aos funcionários do BIT reunir com os responsáveis governamentais para discutir problemas de aplicação das normas e encontrar soluções, realizar actividades promocionais, nomeadamente seminários e ateliers nacionais, cujo objectivo é o de aumentar a sensibilização às normas, criar nos beneficiários nacionais capacidades para que utilizem estes instrumentos e fornecer pareceres técnicos sobre a forma de aplicar as normas em benefício de todos. O BIT apoia, igualmente, a elaboração de legislações nacionais que sejam conformes com as normas da Organização.



Uma rede de especialistas das normas internacionais do trabalho no mundo inteiro

Muitas dessas actividades de assistência técnica são conduzidas pelos especialistas das normas internacionais do trabalho afectos aos escritórios da Organização em todo o mundo. Estes especialistas reúnem-se com os responsáveis governamentais, as organizações de empregadores e de trabalhadores para oferecer ajuda no que concerne as questões que se colocam na região, a ratificação de novas convenções, a obrigação de enviar relatórios, as soluções a dar às questões levantadas pelos órgãos de controlo e análise dos projectos de lei para garantir que estão conformes às normas internacionais do trabalho.

Especialistas das normas internacionais do trabalho encontram-se em funções nas seguintes regiões:

África: Addis-Abeba, Cairo, Dakar, Harare, Yaoundé

Américas: Lima, San José, Santiago

Caraíbas: Port of Spain

Estados Árabes: Beirute

Ásia do Leste: Bangucoque, Manilha

Ásia do Sul: Nova Deli

Europa Oriental e Ásia Central: Moscovo

Centro internacional de formação da OIT

O Centro Internacional de Formação da OIT, que se encontra em Turim, Itália, oferece a funcionários governamentais, empregadores, trabalhadores, juristas, juizes e peritos em direito formação no domínio das normas internacionais do trabalho, bem como cursos especializados nas normas do trabalho, na melhoria da produtividade e no desenvolvimento das empresas, nas normas internacionais do trabalho e na mundialização e, ainda, relativa aos direitos das mulheres trabalhadoras.

DÉCLARAÇÃO DA OIT RELATIVA AOS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS AO TRABALHO E RESPECTIVO ACOMPANHAMENTO

Em 1998, a OIT criou um instrumento promocional específico para reforçar a aplicação dos quatro princípios e direitos que considerou fundamentais para a justiça social. Adoptando a Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e respectivo acompanhamento, os Estados Membros da OIT reconhecem que têm a obrigação, pelo simples facto de pertencerem à Organização, de lutar pela garantia de alguns valores fundamentais, como a liberdade de associação e o reconhecimento efectivo do direito de negociação colectiva, a eliminação de toda a qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efectiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão. Esta obrigação existe mesmo que os países não tenham podido ainda ratificar as oito convenções fundamentais que afirmam estes princípios. Além disso, o próprio BIT tem a obrigação de fornecer a assistência necessária para que se atinjam estes objectivos.

Um mecanismo de acompanhamento da Declaração foi, também, adoptado no mesmo momento, para ajudar a definir as necessidades que os Estados têm de melhorar a aplicação dos princípios e direitos supramencionados. Os Estados Membros devem apresentar relatórios anuais relativos a todos os direitos fundamentais para os quais não puderam ratificar as convenções da OIT correspondentes. Estes relatórios são examinados pelo Conselho de Administração que é auxiliado por um grupo de peritos independentes, cujos comentários são publicados na introdução à análise dos relatórios anuais. O Director-Geral prepara também, anualmente, um relatório global sobre uma das quatro categorias de princípios e direitos fundamentais, no qual analisa a situação no mundo no que diz respeito aos países que ratificaram as convenções pertinentes e aos que as não ratificaram ainda, a fim de sugerir novas possibilidades de assistência técnica. Este relatório é submetido à Conferência Internacional do Trabalho, cabendo, em seguida, ao Conselho de Administração decidir sobre os planos de acção a adoptar em matéria de cooperação técnica durante os quatro anos seguintes. A Declaração e o seu acompanhamento têm como objectivo promover os princípios e os direitos enunciados na Declaração e facilitar a ratificação das convenções fundamentais, através do diálogo e da assistência técnica. Não têm como objectivo criar uma série paralela de normas, mas sim ajudar os Estados Membros a respeitar plenamente os princípios e direitos fundamentais no trabalho, incluindo a ratificação de todas as convenções fundamentais. Uma vez atingido este objectivo, todos os Estados Membros ficarão inseridos no mesmo sistema de controlo regular no que diz respeito a estes instrumentos.

Principais órgãos e documentos da OIT
Referências

4

RECURSOS

«Não podemos desenvolver-nos em detrimento da justiça social. Não podemos fazer-nos concorrência sem uma base de princípios fundamentais dos direitos humanos. Se isto é aplicável dentro da nossa própria sociedade, é aplicável a todo o mundo.»

– Nelson Mandela, Presidente do Congresso Nacional Africano, 1994 ⁽⁴⁸⁾

Como esta brochura tentou demonstrar, as normas internacionais do trabalho constituem ferramentas importantes que permitem à economia mundial oferecer vantagens e oportunidades a todos. Da liberdade sindical à segurança social, da luta contra o trabalho infantil à promoção da formação profissional, as normas internacionais do trabalho são garante de condições de trabalho decentes e dignas e de vantagens económicas para os países e para as empresas. O sistema de controlo assegura que os países respeitem as obrigações que lhes incumbem a título das convenções que ratificaram e, de uma forma mais geral, que respeitem as obrigações decorrentes da Constituição da OIT.

O sistema de normas internacionais do trabalho continua a desenvolver-se e a reforçar-se para responder às necessidades actuais do mundo. Houve diversos casos de progresso e de evolução positiva para os quais os sistemas de normas internacionais do trabalho contribuiu, mas há ainda muito a fazer. Se o sistema de normas internacionais do trabalho é, antes de mais, uma ferramenta ao serviço dos governos, das organizações de empregadores e de trabalhadores, a população no seu conjunto tem também um papel a desempenhar. As pessoas, as organizações não governamentais, as empresas e os activistas podem divulgar o sistema de normas internacionais do trabalho, incentivar os governos a ratificar as convenções e trabalhar em conjunto com as organizações de empregadores e de trabalhadores competentes para identificar os problemas que se colocam na aplicação das normas. O BIT espera que esta brochura constitua um esboço de introdução às normas internacionais do trabalho, para oferecer não só aos dirigentes da OIT mas a toda a sociedade os meios de utilizar esta poderosas ferramentas de desenvolvimento.

Nas páginas seguintes, encontra-se um resumo dos documentos mais importantes sobre as normas internacionais do trabalho, bem como outras fontes de informação.

PRINCIPAIS ÓRGÃOS E DOCUMENTOS DA OIT

- Convenções e recomendações
- Constituição da OIT
- Relatório da Comissão de Peritos para a aplicação das convenções e recomendações
Relatório anual incluindo:
Relatório geral: comentários sobre o respeito por parte dos Estados-Membros das suas obrigações em matéria de comunicação, casos de progresso e relação entre as normas internacionais do trabalho e o sistema multilateral (Relatório III (parte 1A))
Observações: comentários sobre a aplicação das convenções pelos Estados que as ratificaram (Relatório III (parte 1A))
Estudo de conjunto: análise das legislações e práticas nacionais num domínio particular, nos Estados-Membros que ratificaram ou não as convenções pertinentes (Relatório III (parte 1B))

Documento informativo sobre as ratificações e as actividades normativas (Relatório III (parte 2)).
- Relatório da Comissão de aplicação das normas da Conferência
Relatório incluindo:
 Relatório geral
 Análise de casos individuais
Disponível sob a forma de resumo provisório da Conferência Internacional do Trabalho e publicado no resumo dos trabalhos da Conferência Internacional do Trabalho.
- Relatório do Comité da Liberdade Sindical
Publicado três vezes por ano nos documentos do Conselho de Administração e no Boletim Oficial do BIT.
- Relatórios das Comissões criadas para examinar as reclamações (art. 24)
Publicados nos documentos do Conselho de Administração.
- Relatórios das comissões de inquérito (art. 26)
Publicados nos documentos do Conselho de Administração e no *Boletim oficial*.

Todos os documentos supramencionados estão disponíveis na base de dados ILOLEX no seguinte endereço:

<http://www.ilo.org/ilolex/french/index.htm>

- **Documentos do Conselho de Administração**, incluindo os documentos da Comissão para as Questões Jurídicas e as Normas Internacionais do Trabalho

Disponíveis no seguinte endereço:

<http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/index.htm>

- **Documentos da Conferência Internacional do Trabalho**, incluindo relatórios preparatórios tendo em vista a adopção das convenções e das recomendações

Disponíveis no seguinte endereço:

<http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/index.htm>

- **Documentos estabelecidos em virtude do seguimento da Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho**

Disponíveis no seguinte endereço:

<http://www.ilo.org/dyn/declaris/declarationweb.indexpage?varlanguage=>

Os documentos do BIT estão também disponíveis nos gabinetes externos e nas bibliotecas depositárias.

Escolha de publicações

Direitos fundamentais no trabalho e normas internacionais do trabalho (Genebra, BIT, Departamento de normas internacionais do trabalho, 2003)*

Guia sobre as normas internacionais do trabalho (Genebra, BIT, Departamento de normas internacionais do trabalho, 2003)*

Manual para utilização pelos empregadores sobre as actividades da OIT, de A. Wisskirchen et C. Hess (Genebra, BIT, Bureau para as actividades dos empregadores, 2002)

As normas internacionais do trabalho: uma abordagem global, (Genebra, BIT, Departamento de normas internacionais do trabalho, 2001), edição preliminar*

Manual de procedimentos em matéria de convenções e recomendações internacionais do trabalho (Genebra, BIT, Departamento de normas internacionais do trabalho, 1998), 2.^a edição (revista)*

Normas internacionais do trabalho: Manual de educação de trabalhadores (Genebra, BIT, *Bureau* de actividades para os trabalhadores, 1998), 4.^a edição (revista)

A Liberdade sindical. Recolha de decisões e de princípios do Comité da liberdade sindical do Conselho de administração do BIT (Genebra, BIT, Departamento de normas internacionais do trabalho, 1996), 4.^a edição (revista)*

CD-ROM ILSE – Biblioteca electrónica das normas internacionais do trabalho, de publicação anual. Este CD-ROM inclui as publicações assinaladas com o símbolo *.

Para saber mais sobre estas publicações, contacte o Departamento de normas internacionais do trabalho, para o endereço:

infonorm@ilo.org

Recursos na Internet

APPLIS: base de dados contendo informações sobre as ratificações, os comentários da Comissão de Peritos e as obrigações dos Estados em matéria de relatórios.

ILOLEX: base de dados contendo os textos completos das convenções e recomendações da OIT, as listas de ratificações, os comentários, da Comissão de Peritos e da Comissão da Liberdade Sindical, o exame dos casos pela Comissão da Conferência, as reclamações, as queixas, os estudos de conjunto e diversos outros documentos. Também disponível em CD-ROM.

LIBSYND: base de dados sobre os casos relacionados com a liberdade sindical.

NATLEX: base de dados bibliográficos sobre as legislações nacionais sobre o trabalho, a segurança social e os direitos humanos. Estão disponíveis diversos textos legais em texto integral. Na base de dados NATLEX, as notas bibliográficas e os textos estão disponíveis em inglês, em espanhol ou em francês.

Estas bases de dados estão disponíveis no site Internet das Normas internacionais do trabalho no seguinte endereço: www.ilo.org/normes

REFERENCES

- (1) BIT: *Une mondialisation juste: créer des opportunités pour tous*, rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, Genebra, 2004, p. 161
- (2) Banco Mundial: Global Poverty Monitoring website <http://www.worldbank.org/research/povmonitor/index.htm> (consultado em Outubro de 2004)
- (3) W. Sengenberger: *Globalization and Social Progress: the role and impact of international labour standards* (Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2002), p. 19
- (4) *ibid.*, p. 20
- (5) Banco Mundial: *World Development Report 2005: a better investment climate for everyone* (Washington DC, 2005), pp. 136-156
- (6) Kucera, D.: «Normes fondamentales du travail et investissements étrangers directs», *Revue internationale du travail* (Genebra, BIT), Vol. 141, n.º 1-2 (2002), pp. 33-75
- (7) Lee, E.: *La crise financière asiatique: les enjeux d'une politique sociale* (Genebra, BIT, 2000)
- (8) BIT: *Travail décent et économie informelle*, Conférence internationale du Travail, 90.^a sessão, Genebra, 2002, relatório VI, pp. 44-61; BIT: *Une mondialisation juste*, *op.cit.*, pp. 89-111
- (9) Ver a base de dados BASI sobre as iniciativas sociais das empresas, <http://www.ilo.org/public/french/employment/multi/basi.htm> (consultada em Outubro de 2004)
- (10) Reynaud, A. C.: *Labour Standards and the Integration Process in the Americas* (Genebra, BIT, 2001)
- (11) Banco Mundial: *op.cit.*, p. 141
- (12) Confederação Nacional dos Sindicatos Livres (CISL): Rapport annuel des violations des droits syndicaux, 2003, <http://www.icftu.org/survey2003.asp?language=FR> (consultado em Outubro de 2004)
- (13) Aidt, T.; Tzannatos, Z.: *Syndicats et négociations collectives: effets économiques dans un environnement mondial* (Washington DC, Banco Mundial, 2002)
- (14) Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económicos (OCDE): *Les échanges internationaux et les normes fondamentales du travail* (Paris, 2000)
- (15) BIT: *S'organiser pour plus de justice sociale*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 92.^a sessão, Genebra, 2004, relatório I (B), p. 68; Rogovsky N.; Sims, E.: *Corporate Success through People* (Genebra, BIT, 2002), pp. 75-78
- (16) BIT: *Halte au travail forcé*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 89.^a sessão, Genebra, 2001, pp. 33-46
- (17) BIT: *Investir dans chaque enfant: étude économique sur les coûts et les bénéfices de l'élimination du travail des enfants* (Genebra, IPEC, 2003), p. 5
- (18) BIT: *Every child counts: New global estimates on child labour* (Genebra, IPEC, 2002)
- (19) BIT: *Trade union action against child labour: Brazilian experience* (Brasília, 1997), disponível no seguinte endereço: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/childbra/childbra.htm>
- (20) BIT: *Briser le plafond de verre – La promotion des femmes aux postes de direction* (Genebra, 2004), actualização, p. 34
- (21) BIT: *L'heure de l'égalité au travail*, rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 91.^a sessão, Genebra, 2003
- (22) BIT: *Consultations tripartites: Ratifier et appliquer la convention n.º 144* (Genebra, Programa focal sobre a concertação social, a legislação do trabalho e a administração do trabalho, 2003)
- (23) Richthofen, W. v.: *Labour Inspection, A guide to the profession* (Genebra, BIT, 2002), pp. 121-133 et 146

- (24) BIT: *Global Employment Trends, Brief* (Genebra, 2005), p. 1
- (25) BIT: *Suivi de l'Agenda global pour l'emploi*, Conseil d'administration, document GB.285/ESP/1, 285.^a sessão, Genebra, Novembro de 2002
- (26) BIT: *L'Agenda global pour l'emploi* (Genebra, 2003), pp. 5-6
- (27) BIT: *Observations générales sur la convention n.º 159*, rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations, Conférence internationale du Travail, 89.^a sessão, Genebra, 2001, relatório III (1A)
- (28) BIT: *Apprendre et se former pour travailler dans la société du savoir*, Conférence internationale du Travail, 91.^a sessão, Genebra, 2003, relatório IV (1), p. 6; ver também Banco Mundial: *World Development Report 2005*, op. cit., pp. 137-140
- (29) BIT: *Rapport sur l'emploi dans le monde* (Genebra, 2001)
- (30) BIT: *Le salaire minimum: catalyseur du dialogue social ou instrument de politique économique?*, Conseil d'administration, document GB.291/ESP/5&Corr., 291.^a sessão, Novembro de 2004; Saget, C.: «Lutte contre la pauvreté et emploi dans les pays en développement. De l'utilité d'un salaire minimum», *Revue internationale du travail* (Genebra, BIT), Vol. 140, n.º 3 (2001), pp. 287-322
- (31) BIT: *Indicateurs clés du marché du travail 2001-2002* (Genebra, 2002), p. 206
- (32) BIT: *Annuaire des statistiques du travail* (Genebra, 2003), 62.^a edição
- (33) BIT: *La sécurité en chiffres. Indications pour une culture mondiale de la sécurité au travail* (Genebra, Programa focal sobre a segurança e a saúde no trabalho e sobre o ambiente, 2003)
- (34) BIT: *Sécurité sociale. Un nouveau consensus* (Genebra, 2001)
- (35) D'après Silva, R. et Humblet, M.: *Des normes pour le XXIème siècle: sécurité sociale* (Genebra, BIT, 2002)
- (36) BIT: *Indicateurs clés du marché du travail 2001-2002* (Genebra, 2002); BIT: Comunicado de imprensa de 12 de Fevereiro de 1998 (BIT/98/7)
- (37) BIT: *Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée*, Conférence internationale du Travail, 92.^a sessão, Genebra, 2004, relatório VI; Stalker, P.: *Workers without frontiers: the impact of globalization on international migration* (Genebra, BIT, 2000)
- (38) BIT: *Les travailleurs migrants: étude d'ensemble sur les rapports concernant la Convention (n.º 97) sur les travailleurs migrants (révisée) et la Recommandation (n.º 86) (révisée), 1949, la Convention (n.º 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) et la Recommandation (n.º 151), 1975*, Conférence internationale du Travail, 87.^a sessão, Genebra, 1999, relatório III (4B)
- (39) Shipping facts website: <http://marisec.org/shippingfacts/index.htm> (consultado em Outubro de 2004)
- (40) BIT: *Conditions de travail dans le secteur de la pêche*, Conférence internationale du Travail, 92.^a sessão, Genebra, 2004, relatório V (1)
- (41) BIT: *Peuples indigènes et tribaux: un guide pour la convention de l'OIT n.º 169* (Genebra, 1996)
- (42) Belau, D.: *New threats to employment in the travel and tourism industry*, document du BIT, 2003, p. 2
- (43) BIT: *Réduire le déficit de travail décent: un défi mondial*, rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, 89.^a sessão, Genebra, 2001, p. 64
- (44) Gravel E.; Charbonneau-Jobin, C.: *La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations: Dynamique et impact* (Genebra, BIT, 2003)
- (45) BIT: *Promoting better working conditions: a guide to the international labour standards system* (Washington DC, Escritório da OIT em Washington, 2003), p. 29
- (46) Gravel, E.; Duplessis, I.; Gernigon, B.: *Le Comité de la liberté syndicale: quel impact depuis sa création?* (Genebra, BIT, 2001)
- (47) BIT: comunicado de imprensa, Terça-feira 26 de Maio de 1998 (BIT 98/21)
- (48) Mandela, N.: «Justice sociale: une lutte permanente», *Regards sur l'avenir de la justice sociale à l'occasion du 75ème anniversaire de l'OIT* (Genebra, BIT, 1994), p. 198