

Relatório VI

Princípios e direitos fundamentais no trabalho: dos desafios às oportunidades

Um debate recorrente sobre o objetivo estratégico dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, no seguimento da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, 2008.

Sexto ponto da agenda

Primeira Edição 2017

A edição original desta obra foi publicada pela OIT em inglês com o título *Fundamental principles and rights at work: From challenges to opportunities*

A edição em língua portuguesa desta obra só foi possível com o financiamento do Governo de Portugal através do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

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

A referência ou não referência a empresas, produtos ou procedimentos comerciais não implica qualquer apreciação favorável ou desfavorável por parte do Bureau Internacional do Trabalho.

As publicações da OIT podem ser obtidas nas principais livrarias ou em vários países nos Escritórios locais, e catálogos ou listas de novas publicações também podem ser pedidos diretamente para ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, ou solicitados através do seguinte endereço de e-mail: pubvente@ilo.org.

Visite o nosso sítio na internet: <http://www.ilo.org/publns>

Índice

	Página
Abreviaturas	v
Introdução	vii
Capítulo 1 Tendências e desafios dos PDFT	1
A. Imagem global e dinâmica por categoria dos PDFT: Principais tendências	1
A liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva	1
Tendências na filiação sindical	2
Tendências na filiação de organizações de empregadores	3
Tendências de negociação coletiva	3
Negociação coletiva, desigualdades e salários	5
Comentários da CEACR	6
A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório	7
O quadro global	7
Legislação e aplicação	9
Comentários da CEACR	10
Eliminação eficaz do trabalho infantil	11
A tendência global	11
Respostas políticas - O que funciona e o que é necessário	12
Comentários e observações da CEACR	15
Eliminação da discriminação no emprego e na profissão	16
Tendências relativas à discriminação com base no sexo e à igualdade	16
Tendências legislativas e políticas	19
B. Ratificação das Convenções fundamentais da OIT	21
O Protocolo relativo à Convenção (N.º 29) e seu acompanhamento	24
C. Secção temática	24
A economia informal	24
A economia rural	27
Cadeias de abastecimento globais e zonas de exportação	29
Formas atípicas de emprego	31
Situações de fragilidade e conflito	33
Capítulo 2 Revisão da ação pela OIT e pelos seus constituintes	35

A. Medidas tomadas pelos constituintes para promover os PDFT	35
Esforços para melhorar a legislação e as políticas	35
O papel de destaque das organizações de trabalhadores e empregadores	38
Organizar os trabalhadores não sindicalizados	38
Outras atividades dos parceiros sociais	39
Cooperação regional e internacional	40
Outras iniciativas	41
B. Implementação pela Organização do plano de ação para 2012-16	43
Coerência interna e sinergias com outros objetivos estratégicos	43
Ação normativa	46
Base de conhecimentos, investigação e estatística	47
Serviços de assessoria técnica, reforço das capacidades e cooperação para o desenvolvimento	50
Reforçar o papel dos parceiros sociais	54
Alocação de recursos	54
Avaliação independente de alto nível das estratégias da OIT relativamente aos PDFT - Principais conclusões	57
Capítulo 3 Iniciativas noutros quadros que visam promover os PDFT	59
A. AS NU e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável	59
A Agenda 2030 e as novas alianças	59
Princípios Orientadores das Nações Unidas relativa às Empresas e Direitos Humanos	61
Outras parcerias das NU	62
B. Instituições económicas globais e regionais	62
C. Disposições relativas ao trabalho nos acordos comerciais	63
Capítulo 4 Observações sobre o fortalecimento da ação relativamente aos PDFT	67
A. Tendências gerais e desafios	67
B. Sobre a ação da OIT e dos seus constituintes	69
C. Outras iniciativas e quadros internacionais	70
Capítulo 5 Pontos sugeridos para debate pela Conferência	73

Abreviaturas

BEI	Banco Europeu de Investimento
CEACR	Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações
CFA	Comissão de Liberdade Sindical
CIT	Conferência Internacional do Trabalho
CLP	Plataforma de Trabalho Infantil
CSI	Confederação Sindical Internacional
FUNDAMENTALS	Serviço de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho
GAWU	General Agricultural Workers' Union of Ghana (Sindicato Geral dos Trabalhadores Agrícolas do Gana)
ICLS	Conferência Internacional dos Estaticistas do Trabalho
IPEC	Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil
LGBT(I)	Lésbicas, <i>Gays</i> , Bissexuais e Transexuais (e intersexuais)
MdE	Memorando de Entendimento
MNE	Empresa Multinacional
NAFTA	Acordo de Comércio Livre Norte-Americano
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIE	Organização Internacional de Empregadores
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PDFT	Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho
PTDP	Programas de Trabalho Digno por País
SFI	Sociedade Financeira Internacional
SIDA	Síndrome da Imunodeficiência Adquirida
UE	União Europeia
UNODC	Gabinete das Nações Unidas para o Controlo da Droga e Prevenção do Crime
VIH	Vírus da Imunodeficiência Humana
ZFE	Zona Franca de Exportação

Introdução

1. Na Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa (a Declaração de 2008), a Organização Internacional do Trabalho estabelece quatro objetivos estratégicos igualmente importantes: promoção do emprego; desenvolvimento e reforço da proteção social; promoção do diálogo social e respeito, promoção e aplicação dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (PDFT).¹

2. O acompanhamento da Declaração prevê um debate recorrente pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT) a fim de assegurar que a Organização possa entender melhor as diversas realidades e necessidades dos Estados-Membros no que diz respeito a cada um dos objetivos estratégicos.² O debate recorrente avalia também os resultados das atividades da OIT sobre o objetivo estratégico em causa, com vista a fundamentar as discussões relativas a orçamentos, programas e planeamento da OIT.³ A primeiro debate recorrente sobre os PDFT ocorreu em 2012, na sequência da qual o Conselho de Administração aprovou um plano de ação para o período 2012–16. Este relatório irá analisar as tendências em termos de PDFT e documentar o progresso do plano de ação.

3. A promoção da justiça social e dos direitos humanos e laborais reconhecidos internacionalmente constituem o cerne da missão da OIT. À medida que a Organização se aproxima do seu centenário, e perante um contexto de mudanças significativas no mundo do trabalho, é oportuno refletir sobre o progresso global nos PDFT. Tal reflexão não deve apenas considerar a missão histórica da OIT e a sua experiência na promoção dos PDFT e no combate às violações; deve também abordar novos desafios e a importância dos PDFT no debate que envolve presentemente constituintes sobre a gestão do mercado de trabalho, a natureza da relação laboral e o próprio futuro do trabalho.

4. Os PDFT estão enunciadas em oito Convenções da OIT⁴ e no Protocolo de

1 A igualdade de género e a não discriminação são questões transversais em cada um dos objetivos estratégicos.

2 OIT: *Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa*, junho de 2008, p. 18.

3 OIT: *Resolution on advancing social justice through decent work*, adotada em 9 de junho de 2016, p. 3, par. 15.2.

4 A Convenção (N.º 29) sobre o Trabalho Forçado, 1930; a Convenção (N.º 87) sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948; a Convenção (N.º 98) sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949; a Convenção (N.º 100) sobre a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres por Trabalho de Igual Valor, 1951; a Convenção (N.º 105) sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957; a Convenção (N.º 111) sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, 1958; a Convenção (N.º 138) sobre a Idade Mínima, 1973; e a Convenção (N.º 182) sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999.

2014 da Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930. Abrangem quatro áreas de preocupação: o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva; a eliminação efetiva de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão. Estes princípios estão consagrados na Declaração de 1998 sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (a Declaração de 1998), que se tornou um dos instrumentos da OIT mais amplamente referenciados e fornece uma base para a sua visão de trabalho digno para todos.

5. A Declaração de 1998 menciona que todos os Estados-Membros têm a obrigação de respeitar, promover e realizar, de boa fé, os princípios estabelecidos nas Convenções fundamentais independentemente da ratificação. A Declaração de 2008 afirma ainda que os PDFT são de particular importância como direitos e condições de base necessários para a plena concretização dos objetivos estratégicos. Além disso, afirma que os objetivos estratégicos são indissociáveis, estão interligados e se reforçam mutuamente, e ainda que a não promoção de qualquer um deles prejudicaria a realização dos outros. Acrescenta que a liberdade sindical e a negociação coletiva são particularmente importantes para atingir os quatro objetivos estratégicos.⁵ A resolução relativa à discussão recorrente sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, adotada pela CIT em 2012, sublinha a interdependência mutuamente reforçada dos PDFT.⁶ A ausência de liberdade sindical e a discriminação estão frequentemente associadas a situações de trabalho infantil e trabalho forçado.

6. Em muitos países, o contexto económico e social que fornece o pano de fundo para as tendências em termos de PDFT tem sido um desafio. Prevê-se que o desemprego global ultrapasse os 200 milhões de pessoas em 2017.⁷ As grandes economias emergentes verifica-se um crescimento económico mais lento e, em alguns casos, recessão.⁸ O emprego vulnerável afeta 1,5 mil milhões de pessoas em todo o mundo, e é particularmente grave nas economias emergentes e em desenvolvimento.⁹ Na maioria dos 34 países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), a diferença de rendimento entre os mais ricos e os mais pobres é a mais alta em três décadas.¹⁰

7. A crescente preocupação pública com as desigualdades tem sido alimentada por salários estagnados e uma crescente insegurança no trabalho, fatores que também contribuíram para a polarização do discurso político em vários países. Os decisores políticos têm agora de lidar com novos problemas decorrentes de um aumento nas

5 OIT: *Declaração de 2008*, op. cit., p. 11.

6 OIT: *Resolutions adopted by the International Labour Conference at its 101st Session* (Genebra, junho de 2012), p. 16.

7 OIT: *World employment and social outlook: Trends 2016* (Genebra, 2016), p. 12.

8 *ibid.*, p. 9.

9 *ibid.*, p. 16.

10 OCDE: “*Growing unequal? Income distribution and poverty in OECD countries*”, em *Sumários Multilíngues*, 2008, p. 2.

diversas formas de emprego e de criar um conjunto de políticas que incentivem o crescimento do emprego, mantendo os direitos no trabalho.

8. Responder a tais desafios e executar os PDFT requer vontade política, uma governação eficaz do mercado de trabalho e uma concertação social inclusiva. A avaliação global dos desenvolvimentos em relação aos PDFT apresentados neste relatório mostra um quadro misto. As estimativas globais indicam um declínio contínuo do trabalho infantil, embora muito ainda precise de ser feito para o eliminar globalmente. Tem sido dada uma maior atenção ao trabalho forçado e as medidas tomadas contra o mesmo têm aumentado; se isso conduziu a uma diminuição do número de vítimas ou não, ainda não foi confirmado. A atenção dada às questões de liberdade sindical e de não discriminação também aumentou, embora mais lentamente. É evidente que, embora as Convenções fundamentais desfrutem de forma geral de uma elevada taxa de ratificação, há uma grande lacuna na implementação. A OIT e os seus constituintes teriam de intensificar a ação em todas as quatro categorias dos PDFT para fazer face a esta lacuna.

9. Apesar das circunstâncias difíceis, é importante destacar os casos em que os esforços dos Estados-Membros e da OIT para promover os PDFT estão a ter um impacto positivo e onde existem oportunidades para promover os PDFT. A consciência global relativamente à importância das normas da OIT e dos seus valores está a crescer. Nos últimos anos, isso refletiu-se na atribuição do prémio Nobel da Paz ao Quarteto Nacional para o Diálogo Tunisino, em que os parceiros sociais desempenharam um papel vital na manutenção da democracia no país, e a Kailash Satyarthi, um importante defensor do combate contra o trabalho infantil estreitamente associado ao desenvolvimento da Convenção (N.º 182) Relativa às Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999. Além disso, a integração de metas relativamente aos PDFT na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável tem proporcionado uma oportunidade única para criar alianças e obter apoio internacional para a promoção dos PDFT.

10. É neste contexto de desafios e oportunidades que este relatório é apresentado e que os constituintes da OIT são convidados a considerar o progresso e a traçar um caminho para ações futuras. A estrutura do presente relatório tem em conta uma decisão do Conselho de Administração sobre as modalidades de discussões recorrentes¹¹ acordadas no seguimento da resolução sobre fazer avançar a justiça social através do trabalho digno adotada pela CIT em 2016.¹²

11 OIT: *Draft minutes of the 328th Session of the Governing Body of the International Labour Office* (Genebra, doc. GB.328/PV/versão preliminar, 2016), par. 102.

12 OIT: *Follow-up to the resolution on advancing social justice through decent work* (Genebra, doc. GB.328/INS/5/2, 4 out. 2016), pp. 7–8, par. 23.

Capítulo 1

Tendências e desafios dos PDFT

11. Este capítulo fornece uma visão das tendências e desafios gerais relativos à concretização eficaz dos PDFT. A primeira secção considera os desenvolvimentos em cada uma das quatro categorias de PDFT. A esta segue-se uma descrição geral da situação relativa à ratificação das Convenções fundamentais. A secção final considera uma série de questões temáticas de particular relevância para os esforços para promover os PDFT.

A. Imagem global e dinâmica por categoria dos PDFT: Principais tendências

A liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva

12. Tanto os empregadores como os trabalhadores, sem distinção, têm direito à liberdade sindical - o direito de criar e participar em organizações à sua escolha para promover e defender os respetivos interesses. O direito de organização e negociação fornece coletivamente uma base essencial para o diálogo social, governação eficaz do mercado de trabalho e realização do trabalho digno.

13. Um quadro jurídico e institucional eficaz para as relações laborais, organizações de empregadores e de trabalhadores fortes e uma administração do trabalho eficiente são os principais elementos de um ambiente propício e facilitador para a liberdade sindical e para a negociação coletiva.¹ No entanto, nos últimos anos têm existido pressões contínuas sobre os processos e as instituições que os apoiam. Em muitos países em desenvolvimento, a maioria do trabalho continua a ser realizado nas economias informais e rurais, nas quais a capacidade dos trabalhadores de se organizarem enfrenta grandes desafios. Na sequência da crise financeira global, muitos países, particularmente na Europa, lançaram programas de austeridade que implicaram a desregulamentação do mercado de trabalho o que, em muitos casos, enfraqueceu a negociação coletiva.² As mudanças estruturais no mercado de trabalho,

1 OIT: *Liberdade de associação na prática: Lessons learned*, Report I(B), CIT, 97th Session, Genebra, 2008, p. ix.

2 A. Koukiadaki, I. Távora e M. Martínez Lucio: “*Structural labour market reforms and the collective bargaining landscape in Europe*” in *Europe Social*, 2016.

incluindo o crescimento das formas atípicas de emprego, também têm colocado desafios à liberdade sindical e à negociação coletiva.³ Numa nota mais positiva, em algumas economias emergentes parece ter havido uma tendência para reforçar a regulamentação do trabalho com o objetivo de alcançar uma maior equidade.⁴

14. Continua a haver demasiadas violações graves da liberdade sindical e das liberdades civis que lhe estão subjacentes. Durante o período 2012-15, o Comité de Liberdade de Associação analisou casos envolvendo 77 países. Mais de metade dos casos envolveram alegações de discriminação antissindical. Alegações relativas a interferências do governo e à negação das liberdades civis também estiveram em destaque. Outros três por cento destes casos foram apresentados por organizações de empregadores que alegam violações dos direitos patronais.

15. A Confederação Sindical Internacional (CSI) tem continuado a recolher dados que apontam para graves violações dos direitos dos trabalhadores, incluindo casos de assassinatos de sindicalistas, violência contra trabalhadores que organizam protestos ou a tomar ações coletivas, e repressão.⁵ Em 2016, o Relator Especial das Nações Unidas (ONU) para os direitos à liberdade sindical e de reunião pacífica recomendou que os Estados se abstenham de políticas e práticas antissindiciais, bem como de represálias contra os trabalhadores que exerçam os seus direitos de associação e reunião pacífica. O relator pediu aos Estados e a todas as outras partes interessadas que se comprometessem de forma a criar o melhor ambiente favorável possível para o exercício dos direitos à liberdade de reunião pacífica e de associação no trabalho.⁶

Tendências na filiação sindical

16. A filiação sindical tem estado em declínio em muitos países nos últimos 20 anos. Esta tendência tem sido atribuída a várias causas, por exemplo: o declínio das indústrias de fabrico onde trabalhavam muitos trabalhadores sindicalizados; o crescimento de formas atípicas de emprego; cortes no emprego no setor público; e legislação, que em alguns países enfraqueceu a negociação coletiva e tornou mais difícil o funcionamento eficaz dos sindicatos.

17. Uma análise da OIT que utilizou dados de 48 países concluiu que entre 2008 e 2013, a taxa de sindicalização diminuiu, em média, 2,3 por cento.⁷ Como este período coincidiu com as consequências das medidas de austeridade e da crise

3 OIT: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Genebra, 2016), pp. 208–215.

4 OIT: *World employment and social outlook: The changing nature of jobs* (Genebra, 2015), p. 118.

5 CSI: “*ITUC Global Rights Index: Workers’ rights weakened in most regions, worst year on record for attacks on free speech and democracy*”, 9 de junho de 2016.

6 Assembleia Geral da ONU: *Report of the Special Rapporteur on the rights to freedom of peaceful assembly and of association* (Nova Iorque, doc. A/71/385, 14 de setembro. 2016), pp. 26–27, parágrafos 97 e 99.

7 OIT: “*Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline?*”, in *Labour relations and collective bargaining, Nota Informativa n.º 1*, Genebra, 2015, p. 8.

económica global, este declínio pode ser considerado uma redução relativamente modesta no número de membros num contexto económico muito difícil. No entanto, ocorre na sequência de alguns anos de declínio numa série de países.⁸

Tendências na filiação de organizações de empregadores

18. Embora existam menos dados disponíveis sobre atividades associativas em organizações de empregadores, também estas têm enfrentado desafios após as transformações do mercado de trabalho e enfrentam a necessidade de se adaptarem. O tempo gasto em relações de trabalho diminuiu e muitas organizações desenvolveram outros serviços para os membros, com alguns a expandirem o seu papel para questões comerciais mais abrangentes.⁹ O declínio do papel das organizações de empregadores nas relações laborais pode ser atribuído em parte ao declínio da negociação nacional e setorial e ao crescimento da associação empresarial. Uma outra tendência que afeta as organizações de empregadores tem sido a crescente regionalização, com os empregadores a procurar garantir a sua representação eficaz e a participação em discussões económicas regionais.¹⁰ Tem havido também um movimento no sentido de assegurar uma representação nacional mais forte para os interesses dos empregadores através de fusões de empresas, organizações económicas e câmaras de comércio.¹¹

Tendências de negociação coletiva

19. A negociação coletiva tem estado sob pressão durante as últimas três décadas e a crise financeira de 2008 colocou ainda uma maior pressão sobre a negociação. Os dados da análise de 48 países da OIT sugerem que, entre 2008 e 2013, houve um declínio médio na cobertura da negociação de 4,6 por cento (figura 1.1). A maior queda ocorreu num grupo de países europeus onde foi necessário realizar ajustamento estruturais em troca de ajuda financeira internacional. Muitos dos programas que acompanham pacotes de empréstimos exigiram alterações à fixação de salários e à legislação do trabalho; a cobertura de negociação deste grupo de países caiu em média 21 por cento.¹²

20. A tendência de queda não foi consistente em todos os países; em dez países, a cobertura aumentou.¹³ Estes são geralmente países que promoveram a negociação através de medidas políticas deliberadas, incluindo pactos sociais ou acordos nacionais e políticas para ampliar a cobertura dos acordos coletivos de trabalho.¹⁴ A Convenção (N.º 98) sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva,

8 Ver www.ilo.org/ilostat, que fornece estatísticas sobre o nível de associação sindical

9 OIT: *Social dialogue: Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, Relatório VI*, CIT, 102.^a Sessão, Genebra, 2013, p. 15, par. 57.

10 Organização Internacional de Empregadores (OIE): “*Working at regional level*”.

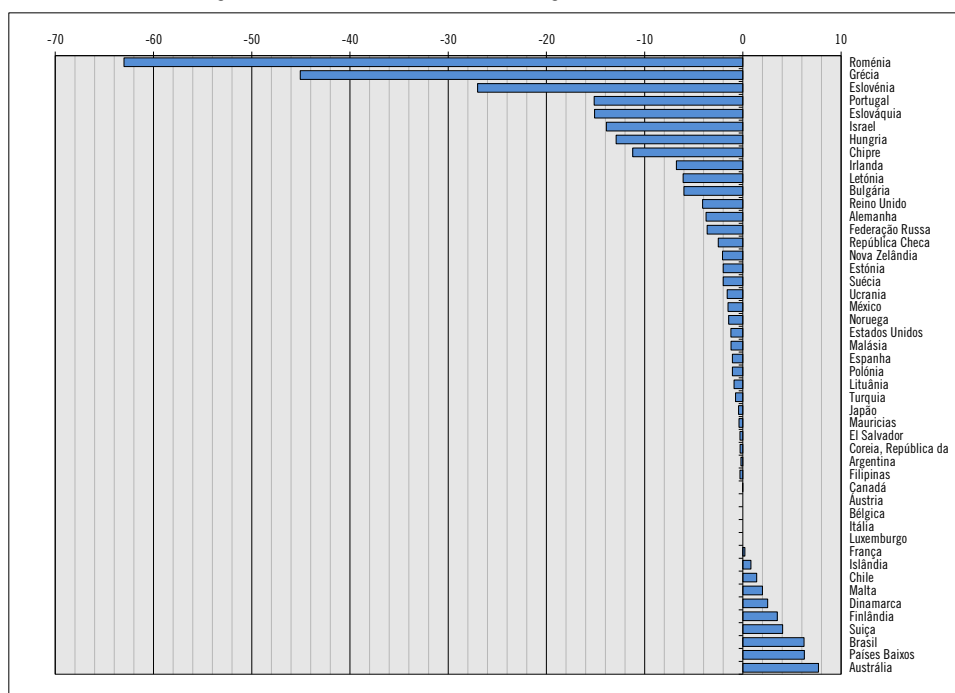
11 OIT: *Social dialogue*, 2013, op. cit. p. 16, par. 58.

12 OIT: “*Trends in collective bargaining coverage*”, op. cit., p. 10.

13 *ibid.*, p. 8.

14 *ibid.*, p. 9.

Figura 1.1. Mudanças na cobertura da negociação 2008-12/13 (porcentagem)



Fonte: OIT: “Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline?”, in *Labour relations and collective bargaining*, Nota Informativa N.º 1, Genebra, 2015, p. 9.

1949, exige que as autoridades públicas tomem medidas adequadas para incentivar e promover mecanismos de negociação voluntária entre empregadores e organizações de trabalhadores. As políticas que tendem a estabilizar ou aumentar a cobertura incluem as mencionadas acima. As ações que tendem a diminuir a cobertura incluem a cessação de acordos nacionais e o enfraquecimento do apoio à negociação com múltiplos empregadores.¹⁵

21. Uma pesquisa recente reviu as reformas do mercado de trabalho em 111 países durante o período entre 2008 e 2014 utilizando dados sobre o número de reformas aprovadas todos os anos por país e a natureza das mesmas. Os resultados identificaram uma tendência para a diminuição dos atuais níveis de proteção dos trabalhadores, com 56 por cento do total de intervenções a reduzir os níveis existentes de regulamentação. Além disso, 27 por cento das reformas estão relacionadas com a negociação coletiva. Em geral, a pesquisa constatou uma tendência para a desregulamentação das economias desenvolvidas, mas um reforço da legislação do trabalho nas economias emergentes.¹⁶

22. Um Exame de Conjunto de 2013 relativo às relações laborais e à negociação coletiva no serviço público observou que a legislação nacional tem, muitas vezes,

15 loc. cit.

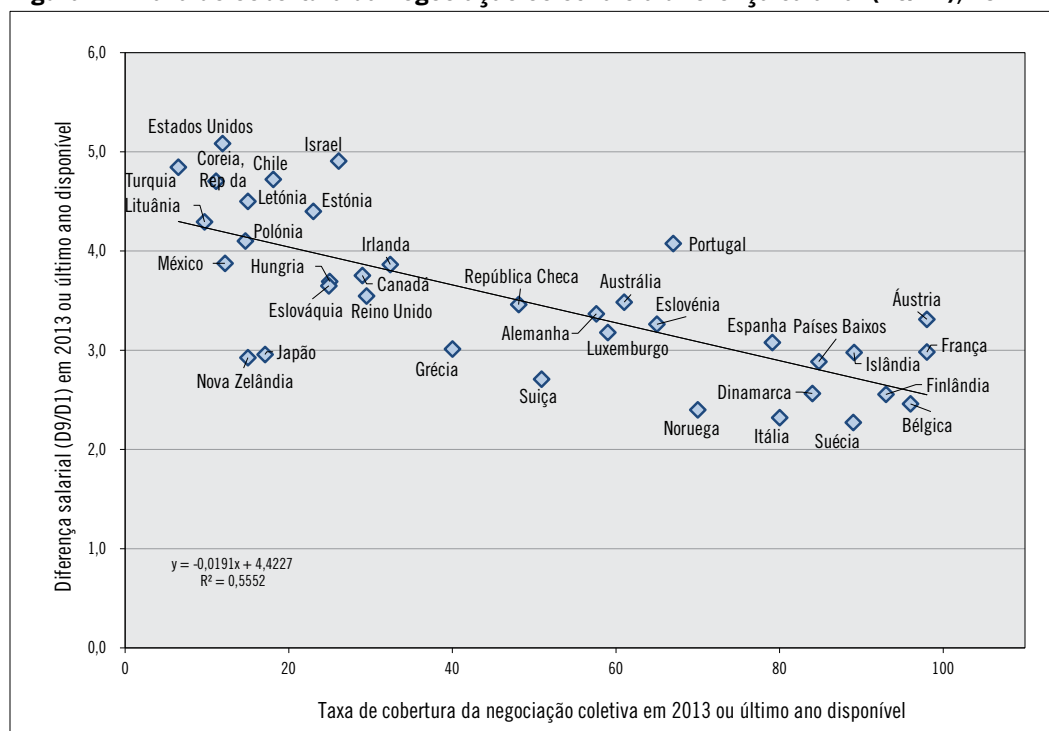
16 D. Adascalitei e C. Pignatti Morano: “Drivers and effects of labour market reforms: Evidence from a novel policy compendium”, em *IZA Journal of Labor Policy*, 2016, p. 6.

excluído os funcionários públicos das leis que regem as relações laborais e estipulou disposições especiais, seja através da formulação de “estatutos para funcionários públicos” ou da adoção de leis e regulamentos especiais. No entanto, observou ainda que uma análise de diferentes legislações nacionais mostrou uma tendência mundial clara no sentido de reconhecer os direitos de negociação coletiva no serviço público, embora modalidades especiais possam estar envolvidas para funcionários públicos.¹⁷

Negociação coletiva, desigualdades e salários

23. A negociação coletiva pode desempenhar um papel importante na redução das desigualdades. Constatou-se que os países com alta cobertura de negociação coletiva, muitas vezes apoiados por mecanismos tripartidos nacionais fortes, têm menos desigualdade. Usando uma medida amplamente aceite de desigualdade salarial (o rácio D9/D1), foi encontrada uma clara correlação entre a proporção dos trabalhadores dos conta de outrém cobertos por uma negociação coletiva e o rácio dos salários recebidos pelos 10 por cento de trabalhadores que mais recebem e que menos recebem (figura 1.2).¹⁸

Figura 1.2. Taxa de cobertura da negociação coletiva e a diferença salarial (D9/D1), 2012-13



Fonte: Baseado em: *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Genebra, 2015), p. 102

24. Ao nível dos países, o salário mínimo deverá ser determinado consultando os parceiros sociais e outros intervenientes nacionais em conformidade com as

17 OIT: *General Survey concerning labour relations and collective bargaining in the public service, Relatório III (Parte 1B)*, CIT, 102.^a Sessão, Genebra, 2013, pp. 6-7, parágrafos 27-28.

18 OIT: *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Genebra, 2015), p. 101.

disposições da Convenção (N.º 131) sobre a Fixação de Salários Mínimos, 1970. Em alguns países, a negociação coletiva desempenha um papel importante no estabelecimento de salários mínimos.¹⁹ Nos últimos anos temos visto um interesse cada vez maior pela política de salário mínimo e mais de 90 por cento dos Estados-Membros da OIT já adotaram um ou mais salários mínimos.²⁰ China, Brasil, Cabo Verde, Alemanha, Malásia e Myanmar estão entre os países que criaram ou reforçaram salários mínimos legais nos últimos anos. No seu Exame de Conjunto de 2014 sobre sistemas de salário mínimo, o Comité de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações (CEACR) da OIT sugeriu que este renovado interesse na política do salário mínimo poderia estar ligado ao aumento do número de trabalhadores vulneráveis, ao aumento da desigualdade em termos de rendimentos em muitos países e às preocupações relacionadas com a erosão do poder de compra dos salários devido tendências inflacionistas.²¹

Comentários da CEACR

25. Entre 2012 e 2016, a CEACR fez 563 observações sobre a aplicação da Convenção (N.º 87) sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948, das quais 18 foram registadas com satisfação. Os casos de satisfação estiveram essencialmente relacionados com a adoção de legislação ou progressos quanto à mesma.

26. A CEACR registou com interesse a adoção de políticas, projetos nacionais, cursos de formação, assistência técnica e decisões judiciais relativos aos direitos das organizações de trabalhadores para organizarem a sua administração e as suas atividades. No entanto, também expressaram preocupação com questões relacionadas com os direitos sindicais, liberdades civis dos sindicalistas, assédio e atos graves de violência contra os sindicalistas, o direito de constituir organizações sem autorização prévia e o direito das organizações a organizarem as suas atividades e a formularem os seus programas com total liberdade.

27. Entre 2012 e 2016, a CEACR fez 413 observações sobre a aplicação da Convenção n.º 98, 11 das quais foram registadas com satisfação. A satisfação esteve principalmente relacionada com a adoção de ou progressos na legislação. Moçambique, por exemplo, adotou uma legislação a reconhecer a liberdade sindical e o direito à negociação coletiva por parte dos funcionários públicos.²²

19 OIT: *General Survey of the reports on the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (N.º 131) e a Recomendação (N.º 135) da OIT relativa à fixação de salários mínimos, 1970*, Relatório III (Parte 1B), CIT, 103.ª Sessão, Genebra, 2014, pp. 62-67.

20 OIT: *How many countries have a minimum wage?*

21 OIT: *General Survey, Relatório III (Parte 1B)*, 2014, op. cit., p. 9, par. 16.

22 OIT: *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Relatório III (Parte 1A)*, CIT, 105.ª Sessão, Genebra, 2016 [posteriormente referido como *Report of the Committee of Experts, Relatório III (Parte 1A)*, de 2016], p. 97.

28. A CEACR registou com interesse a adoção de políticas, os resultados de processos judiciais, os acordos coletivos, o diálogo social, os direitos dos dirigentes sindicais e o direito à negociação coletiva. No entanto, também expressou preocupação relativamente às restrições à negociação coletiva, ao registo de sindicatos e à falta de proteção adequada contra atos de interferência e discriminação antissindical.

A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório

O quadro global

29. O trabalho forçado, as formas contemporâneas de escravidão, a servidão por dívidas e o tráfico de seres humanos estão intimamente relacionados, embora não sejam idênticos no sentido legal. Todos eles representam uma grave violação dos direitos humanos; aqueles que mais sofrem estão entre os mais pobres e menos protegidos - os jovens, os trabalhadores migrantes e os povos indígenas. Durante a última década, a questão do trabalho forçado e do que foi denominado de “escravidão moderna” tem atraído uma atenção crescente a nível nacional e internacional, com muitos novos intervenientes a abordarem o assunto. Este maior interesse tem-se refletido na inclusão da eliminação do trabalho forçado, do tráfico de seres humanos e da escravidão de acordo com a meta 8.7 da Agenda 2030.

30. As estimativas mais recentes da OIT, publicadas em 2012, indicam que 21 milhões de pessoas foram vítimas de trabalho forçado, das quais 5,5 milhões eram crianças. A região da Ásia e do Pacífico foram responsáveis por 56 por cento do total global, a África por 18 por cento e a América Latina por 9 por cento. Além disso, 7 por cento estavam em economias desenvolvidas e da União Europeia (UE); 68 por cento estavam a trabalhar em atividades como, por exemplo, a agricultura, a construção, o trabalho doméstico ou o fabrico; 22 por cento eram vítimas de exploração sexual forçada. Outros 10 por cento estavam em formas de trabalho forçado impostas pelo Estado, inclusive em prisões ou em trabalho imposto por forças armadas estatais e não-estatais.

31. A terceira estimativa global, a publicar em 2017, basear-se-á pela primeira vez em estudos nacionais e incluirá uma tipologia mais refinada. Esta apresentará mais informações sobre o perfil das vítimas, diferentes manifestações de trabalho forçado e o setor, período e local da atividade em causa. A produção da terceira estimativa global beneficiou muito com o processo consultivo criado para informar a próxima Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho (ICLS), que considerará recomendações sobre a harmonização dos indicadores e quadros de medição.

32. Ainda existem várias formas de trabalho forçado imposto pelo Estado, incluindo o abuso do serviço militar obrigatório, o abuso de trabalho comunitário, o trabalho de desenvolvimento obrigatório, o trabalho prisional obrigatório e o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para utilização em conflitos

armados. Países como a Bielorrússia,²³ o Burundi²⁴, a Eritreia²⁵, a Serra Leoa²⁶ e a Tailândia²⁷ têm leis e políticas que permitem uma ou mais dessas práticas.

33. No entanto, a maioria do trabalho forçado existe na economia privada, gerando lucros anuais ilícitos de 150 mil milhões de dólares.²⁸ As vítimas trabalham muitas vezes escondidas do público, por exemplo a bordo de navios, em pequenas oficinas clandestinas, na agricultura comercial ou em casas particulares. O trabalho forçado assume diferentes formas: inclui trabalhadores presos num ciclo vicioso de dívidas; crianças traficadas para mendicidade forçada; trabalhadores domésticos enganados sobre as suas condições de trabalho e com vistos vinculados ao empregador; e trabalhadores confinados à casa do empregador.

34. A servidão por dívidas - em que os trabalhadores e muitas vezes as suas famílias são forçadas a trabalhar para um empregador para pagar as dívidas em que tenham incorrido ou que tenham herdado sem termos claros de reembolso ou com taxas de juros mais altas - persiste em muitos países. As vítimas de servidão por dívidas estão muitas vezes entre os mais pobres e socialmente excluídos da sociedade e são muitas vezes analfabetos e fácil de enganar. A manipulação de crédito e débito, por um agente empregador ou de recrutamento, ainda é um fator importante na retenção de trabalhadores em situações de trabalho forçado.²⁹

35. Das vítimas estimadas de trabalho forçado, 15 por cento encontravam-se presas após uma deslocação dentro do seu próprio país e 29 por cento após uma deslocação através de fronteiras internacionais.³⁰ Uma grande parte da migração global é de natureza temporária e sazonal, especialmente para o trabalho pouco qualificado na agricultura, construção, indústria e trabalho doméstico. Ao passo que a migração laboral pode ser positiva, esta pode também conduzir ao abuso e à exploração extrema às mãos de recrutadores de trabalho e agências de emprego sem escrúpulos, podendo dar origem a trabalho forçado. Os trabalhadores migrantes podem ser vulneráveis à exploração durante o processo de recrutamento, antes da

23 *ibid.*, pp. 175–178.

24 OIT: *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Relatório III (Parte 1A)*, CIT, 103.^a Sessão, Genebra, 2014 [posteriormente referido como *Report of the Committee of Experts, Relatório III (Parte 1A)*, de 2014], p. 132.

25 OIT: *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Relatório III (Parte 1A)*, CIT, 104.^a Sessão, Genebra, 2015 [posteriormente referido como *Report of the Committee of Experts, Relatório III (Parte 1A)*, de 2015], pp. 160–162.

26 OIT: *Report of the Committee of Experts, Relatório III (Parte 1A)*, 2014, *op. cit.*, p. 155.

27 *ibid.*, pp. 160–163.

28 OIT: *Profits and poverty: The economics of forced labour* (Genebra, 2014), p. 13.

29 OIT: *General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, 2008, Relatório III (Parte 1B), CIT, 101.^a Sessão, Genebra, 2012, p. 125, par. 294

30 OIT: *Report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts concerning the possible adoption of an ILO instrument to supplement the Forced Labour Convention, 1930 (n.º 29)*, Reunião Tripartida de Peritos sobre Trabalho Forçado

viagem e enquanto estiverem baseados no país de destino. O pagamento de taxas de recrutamento exorbitantes e de custos associados aumentam a vulnerabilidade dos trabalhadores ao trabalho forçado. Os trabalhadores migrantes em situação irregular, ou cujos vistos estejam vinculados a um determinado empregador, podem estar particularmente vulneráveis devido à sua dependência em relação ao empregador.³¹

Legislação e aplicação

36. Muitos países adotaram legislação sobre o trabalho forçado e o tráfico de seres humanos, especialmente nos últimos anos. Duas questões importantes em tal legislação são a necessidade de criminalizar e prevenir o trabalho forçado e a necessidade de proteger as vítimas eficazmente.

37. A aplicação continua a ser um grande desafio devido à inadequação da inspeção do trabalho e da máquina de aplicação da lei. Algumas formas de trabalho forçado podem estar fora do alcance da inspeção do trabalho - se não na lei, então na prática. Por exemplo, mesmo quando cobertas pela legislação nacional, tais formas de trabalho como o trabalho doméstico em casas particulares, o trabalho agrícola em áreas remotas e o trabalho em navios de pesca pode ser difícil de monitorizar devido ao acesso restrito ao local de trabalho e aos recursos inadequados das inspeções do trabalho. Apesar de muitos países estarem a dar uma nova atenção às práticas de trabalho forçado, e de alguns terem criado unidades especiais encarregues de combater o trabalho forçado, o aumento do número de acusações e condenações por trabalho forçado e tráfico de seres humanos continua a ser um desafio.

38. O Gabinete das Nações Unidas para a Droga e Criminalidade (UNODC) recolhe dados sobre a aplicação da legislação antitráfico. Este relatou em 2016 que a proporção de vítimas de tráfico detetadas a efetuar trabalho forçado que não tráfico para exploração sexual aumentou de 32 por cento em 2007 para 38 por cento em 2014, e identificou diferenças regionais consideráveis no que diz respeito a formas de exploração do trabalho forçado. O tráfico para exploração sexual foi a principal forma detetada na Europa Ocidental e no Sul da Europa, ao passo que na Europa Oriental, na Ásia Central e na África Subsaariana foi o tráfico para outras formas de trabalho forçado. O UNODC informou que, apesar de as condenações por tráfico de seres humanos permanecerem poucas, quanto mais tempo os países tiverem uma legislação abrangente, mais condenações são registadas.³²

39. Ao passo que o aumento do número de processos e condenações pode, por vezes, ser um impedimento significativo, fornecendo informações técnicas e conselhos sobre meios eficazes de cumprir a legislação, trata-se de um importante papel dos serviços de inspeção do trabalho. No entanto, em muitos países os inspetores do trabalho não são responsáveis pela aplicação da lei criminal. O seu mandato refere-se principalmente a violações dos direitos abrangidos pela legislação

31 OIT: *Profits and poverty*, op. cit., p. 46.

32 UNODC: *Global report on trafficking in persons 2016* (ONU, Nova Iorque, 2016), p. 12.

laboral, o que limita a capacidade de lidar com alguns casos de trabalho forçado. Noutros países, como o Brasil, a Índia e a Malásia, a administração do trabalho tem um mandato claro para fazer cumprir a proibição do trabalho forçado. A cooperação entre a inspeção do trabalho e outras instituições públicas relevantes também pode ser uma ferramenta eficaz na elaboração de estratégias conjuntas, no planeamento de ação operacional e na troca de informações, como no caso da Bélgica e dos Países Baixos.³³

Comentários da CEACR

40. Entre 2012 e 2016, a CEACR fez 670 observações sobre a aplicação da Convenção (N.º 29) sobre o Trabalho Forçado, 1930, das quais três foram registadas com satisfação. O Uganda revogou a legislação segundo a qual os desempregados poderiam ser colocados em qualquer propriedade agrícola e obrigados a trabalhar.³⁴ Myanmar também aprovou legislação que classificou o uso de trabalho forçado por qualquer pessoa como um crime punível com prisão e multas.³⁵

41. A CEACR registou com interesse a adoção de planos de ação e ação direta. No entanto, também expressou preocupação sobre as penalizações para a imposição de trabalho forçado e tráfico de seres humanos, bem como sobre as questões de trabalho agrícola obrigatório, trabalho forçado e escravidão sexual.

42. Entre 2012 e 2016, a CEACR fez 498 observações sobre a aplicação da Convenção (N.º 105) sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957, das quais três foram registadas com satisfação. No Níger, por exemplo, os crimes relacionados com a comunicação social como, por exemplo, insultos e difamação já não eram puníveis com penas de prisão.³⁶ O Benim tinha revogado o Código da Marinha Mercante de 1968, que tinha permitido a prisão por violações da disciplina como, por exemplo, a ausência sem licença ou a recusa em obedecer a uma ordem.³⁷

43. A CEACR registou com interesse as disposições legislativas que proíbem a escravidão, a servidão e o trabalho forçado. No entanto, também expressou preocupação sobre as penalizações para a expressão de pontos de vista políticos e o direito de realizar reuniões públicas e manifestações pacíficas.

33 OIT: *Strengthening action to end forced labour; Relatório IV(1)*, CIT, 103.ª Sessão, Genebra, 2014, pp. 57–58.

34 OIT: *Report of the Committee of Experts, Relatório III (Parte 1A)*, 2014, op. cit., p. 166.

35 OIT: *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Relatório III (Parte 1A)*, CIT, 102.ª Sessão, Genebra, 2013 [posteriormente referido como *Report of the Committee of Experts, Relatório III (Parte 1A)*, de 2013], pp. 250-254.

36 *ibid.*, pp. 257–258.

37 OIT: *Report of the Committee of Experts, Relatório III (Parte 1A)*, 2015, op. cit., pp. 146–147.

Eliminação eficaz do trabalho infantil

A tendência global

44. Foram alcançados progressos significativos na redução do trabalho infantil desde 2000, com uma redução total de quase um terço e uma redução de 50 por cento nas piores formas de trabalho infantil. No entanto, as mais recentes estimativas globais (2012) revelarem que 168 milhões de crianças permaneciam no trabalho infantil. Destas, 72 por cento estavam entre os 5 e os 14 anos de idade, enquanto que as restantes estavam entre os 15 e os 17 anos. Mais de 40 por cento eram raparigas.³⁸ O maior número absoluto de crianças envolvidas em trabalho infantil está na Ásia e na região do Pacífico, embora esta região também tenha registado a maior queda no trabalho infantil entre 2008 e 2012. África continua a ser a região com a maior incidência de trabalho infantil.³⁹

45. Em 2006, a OIT estabeleceu 2016 como data limite para a eliminação das piores formas de trabalho infantil. O objetivo baseou-se parcialmente em pressupostos de que um rápido progresso feito nas Américas poderia ser continuado e replicado noutras regiões com uma elevada incidência de trabalho infantil. Tal não se confirmou e, embora tenha havido um progresso constante na eliminação das piores formas de trabalho infantil, o ritmo de declínio deixou ainda o mundo significativamente aquém do objetivo.

46. A figura 1.3 mostra a diminuição do número de crianças no trabalho infantil e em trabalho perigoso no período 2000-12 e possíveis cenários futuros caso a taxa de declínio do período 2008-12 continue igual. Se o ritmo e as tendências recentes continuarem, a nova meta para a eliminação de todo o trabalho infantil até 2025, estabelecida na Agenda 2030, não será alcançada. Para que seja possível alcançar o objetivo, é necessário um aumento significativo da taxa de redução. A necessidade de intensificar os esforços para combater o trabalho infantil também é evidenciada por dados demográficos globais. A população mundial atual de 7,3 mil milhões deve atingir os 8,5 mil milhões até 2030.⁴⁰ Em muitos países, um número crescente de crianças colocará uma maior pressão sobre os sistemas nacionais de educação, e uma incapacidade para acomodar o crescente número de alunos pode fazer aumentar o trabalho infantil.

47. Entre as mais graves violações dos PDFT em situações de conflito está o recrutamento forçado de crianças para utilização em conflitos armados, uma das piores formas de trabalho infantil. O Representante Especial do Secretário-Geral para Crianças e Conflitos Armados relatou em 2016 que, desde 2000, mais de 115.000 crianças associadas a partes em conflito foram libertadas como resultado de

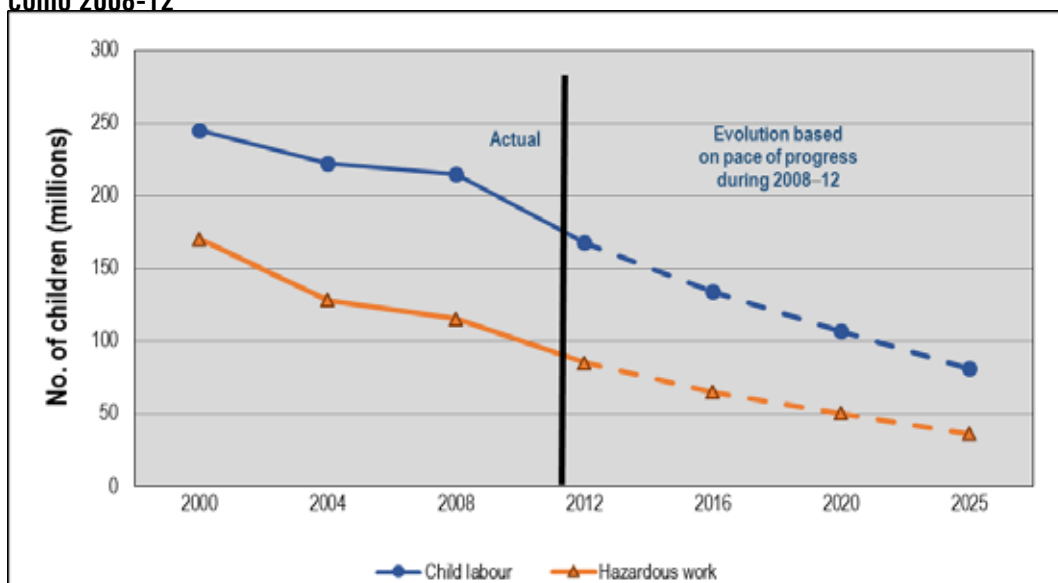
38 OIT: *Medir o progresso na luta contra o trabalho infantil: Estimativas e tendências globais 2000–2012* (Genebra, 2013), pp. 30–31.

39 *ibid.*, pp. 4–5.

40 Departamento dos Assuntos Económicos e Sociais da ONU (DESA), Divisão de População: *World population prospects: The 2015 revision, Key findings and advance tables* (Nova Iorque, 2015), p. 8.

um diálogo coordenado e de campanhas de sensibilização da ONU. A sensibilização gerada pelo mandato tem alcançado um consenso global entre os Estados-Membros de que as crianças não devem ser recrutadas e utilizadas em conflitos.⁴¹ Apesar disso, permanecem muitos sérios desafios, alguns dos quais são referidos numa secção posterior do presente relatório.

Figura 1.3. Número de crianças (em milhões) em situação de trabalho infantil e trabalho perigoso, nível real 2000-12 e projetado para 2016-25, assumindo ritmo do progresso como 2008-12



Fonte: Cálculos do programa Compreender o Trabalho Infantil (UCW), baseado em estudos domiciliares nacionais.

Respostas políticas - O que funciona e o que é necessário

48. Relatórios globais sucessivos sobre o trabalho infantil têm apontado para a necessidade de respostas políticas nacionais coerentes que abordem as causas do trabalho infantil. Garantir a segurança socioeconómica, incluindo o trabalho digno para os adultos, tem uma importância fundamental. As escolhas políticas e os investimentos que as acompanham na educação e na proteção social foram identificadas como sendo particularmente relevantes para o declínio do trabalho infantil desde 2000.⁴²

49. Entre 1999 e 2012, o número de crianças fora da escola diminuiu de 204 milhões para 121 milhões.⁴³ Durante este período, muitos países tomaram medidas para remover os custos diretos da educação básica e, em alguns casos, para fornecer incentivos através de programas de proteção social para promover a frequência

41 ONU: *Report of the Special Representative of the Secretary-General for Children and Armed Conflict* (Nova Iorque, doc. A/71/205, 25 de julho de 2016), p. 8, par. 27.

42 OIT: *Marking progress against child labour*, op. cit., p. ix.

43 Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO): *Education for all 2000–2015: Achievements and challenges* (Paris, 2015), p. 3.

escolar. Ambas as medidas ajudam a retirar as crianças do trabalho infantil.

50. A investigação também destacou a relevância das intervenções de proteção social para evitar que determinadas famílias tenham de contar com o trabalho infantil como estratégia de sobrevivência. Além dos programas de transferência de dinheiro que obrigam os beneficiários a garantir que as crianças frequentam a escola, investigações revelaram que outras medidas de proteção social como, por exemplo, seguros de saúde e reformas para os idosos podem também desempenhar um papel positivo na minimização da probabilidade de trabalho infantil.⁴⁴

51. Uma análise transnacional recentemente efetuada pelo programa Compreender o Trabalho Infantil (UCW) - uma iniciativa interinstitucional envolvendo a OIT, o Fundo das Nações Unidas para as Crianças (UNICEF) e o Banco Mundial - fornece evidências de que a ratificação de normas internacionais do trabalho, em particular a Convenção (N.º 182), está associada a progressos no combate ao trabalho infantil. Isto pode ser explicado pela política e legislação de acompanhamento, que são geralmente parte de um processo de ratificação. Além disso, a análise constatou que as mudanças estruturais a favor da produção pouco qualificada tendem a conduzir a um aumento do trabalho infantil e que as mudanças no produto interno bruto per capita não parecem ser estatisticamente relevantes para as taxas de trabalho infantil.⁴⁵

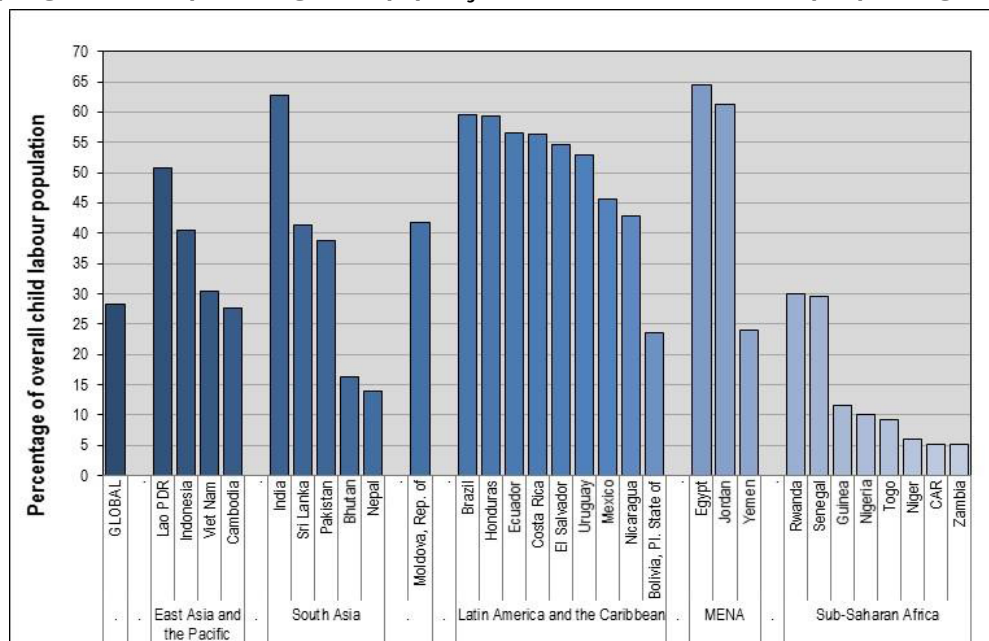
52. As crianças mais velhas, entre os 15 e os 17 anos de idade, constituem 28 por cento do número total de trabalho infantil, mas em alguns países a proporção é muito maior (figura 1.4). Essas crianças podem ter atingido a idade mínima para a admissão ao emprego, mas consideram-se envolvidas em trabalho infantil porque o seu trabalho tem sido designado como trabalho perigoso proibido para menores de 18 anos ou porque é uma das outras piores formas de trabalho infantil indicadas na Convenção (N.º 182).

53. A Convenção (N.º 182) inclui na sua definição das piores formas de trabalho infantil o trabalho suscetível de prejudicar a saúde, segurança ou moral das crianças. O artigo 4.º da Convenção requer que os tipos de trabalho devem ser determinados pelas leis ou regulamentações nacionais após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas. Prevê igualmente que a lista dos tipos de trabalho determinados seja periodicamente examinada e revista conforme necessário. A Recomendação (N.º 190) sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil de 1999, as diretrizes não vinculativas que acompanham a Convenção (N.º 182), dá algumas indicações sobre o trabalho que deverá ser proibido. No entanto, as listas de trabalho perigoso, em especial as relativas ao trabalho na agricultura, podem ser vagas e difíceis de aplicar na prática ou então tão amplas que todo o trabalho num determinado subsector seja, conseqüentemente, proibido. Às vezes, não há provas suficientes - como avaliações de risco - para apoiar o desenvolvimento de tais listas.

44 OIT: *Relatório mundial sobre o trabalho infantil: Vulnerabilidade económica, proteção social e luta contra o trabalho infantil* (Genebra, 2013), p. xvi.

45 OIT: *Understanding global trends in child labour*, Genebra (a publicar em setembro de 2017).

Figura 1.4. Percentagem de crianças com 15-17 anos de idade envolvidas em trabalhos perigosos como percentagem da população total do trabalho infantil, por país/região



Fonte: L. Guarcello, S. Lyon: *Adolescents in hazardous work: Child labour among children aged 15–17 years*, documento de trabalho, 2015, p. 14

Os constituintes de uma série de Estados-Membros manifestaram a necessidade de mais orientações sobre o desenvolvimento de listas de trabalhos perigosos.

54. A Convenção (N.º 182) reforça e aprova a Convenção (N.º 138) sobre a Idade Mínima, 1973. A Convenção (N.º 138) fornece um elo essencial à educação, exigindo que os Estados-Membros estabeleçam uma idade mínima para a entrada no mercado de trabalho (não perigoso) não inferior à idade de conclusão da escolaridade obrigatória (normalmente 15 anos), permitindo, assim, que exista uma fase de transição entre a escola e o trabalho na qual os direitos das crianças sejam respeitados.

55. A Convenção (N.º 138) também permite trabalho leve a partir dos 13 anos de idade, se permitido pela legislação nacional. Esta “cláusula de flexibilidade” reconhece que o trabalho seguro, que não interfira com o ensino obrigatório, pode ser uma parte benéfica para a socialização das crianças. A promoção de uma transição suave da escola para o trabalho requer acesso a um trabalho seguro para as crianças acima da idade mínima.

56. O Comité das Nações Unidas sobre os Direitos das Crianças recomenda que os Estados adotem uma abordagem de transição no sentido de alcançar um equilíbrio no que diz respeito ao papel positivo do trabalho na vida dos adolescentes, assegurando o seu direito à educação obrigatória sem discriminação. A escolaridade e a introdução ao trabalho digno devem ser coordenadas para facilitar a vida dos adolescentes de acordo com a sua idade e os mecanismos eficazes introduzidos para

regular esse trabalho.⁴⁶

Comentários e observações da CEACR

57. Entre 2012 e 2016, a CEACR fez 509 observações sobre a aplicação da Convenção (N.º 138), 19 das quais foram registadas com satisfação. Os casos de satisfação disseram essencialmente respeito à idade mínima de admissão ao emprego e à legislação relativa aos trabalhos perigosos. No caso do Burkina Faso, a CEACR registou com satisfação a adoção do Decreto de 2009, que estabelece uma lista de tipos perigosos de trabalho proibidos a crianças que incluem a agricultura, a criação de animais, a pesca, a agrossilvicultura e a caça, a indústria, a mineração, as pedreiras e as minas de ouro de pequena escala, a construção e as obras públicas, o setor informal, o artesanato, as artes cénicas, os transportes e o setor da saúde humana e animal.⁴⁷

58. A CEACR registou com interesse a adoção de políticas e planos de ação e ação direta tomados pelos Estados-Membros para eliminar o trabalho infantil. No entanto, também lamentou a adoção de legislação a reduzir a idade mínima para a admissão ao emprego e expressou preocupação com o elevado número de crianças que trabalham abaixo da idade mínima.

59. Entre 2012 e 2016, a CEACR fez 742 observações sobre a aplicação da Convenção (N.º 182), 26 das quais foram registadas com satisfação. O México, por exemplo, aprovou um decreto a reformar a Lei Federal do Trabalho sobre o trabalho infantil e a proibir atividades suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças.⁴⁸ Na Austrália, os governos de Nova Gales do Sul, da Austrália Meridional e da Tasmânia aprovaram o Regulamento de Saúde e Segurança do Trabalho de 2012, que proíbe o emprego de menores de 18 anos de idade em trabalhos de alto risco.⁴⁹ A CEACR também registou com satisfação que o Bangladesh adotou uma lista de 38 tipos de trabalho perigosos proibidos a menores de 18 anos de idade. Esta lista inclui o trabalho em oficinas de automóveis, o fabrico de bidis e cigarros e a quebra de pedras ou tijolos.⁵⁰

60. A CEACR registou com interesse a adoção de políticas, planos de ação e ação direta para eliminar as piores formas de trabalho infantil. No entanto, também lamentou a situação das crianças afetadas por conflitos armados⁵¹ e expressou preocupação com o efeito sobre as crianças envolvidas em conflitos armados, com

46 Comité das Nações Unidas sobre os Direitos das Crianças, *General Comment No. 20 (2016) on the implementation of the rights of the child during adolescence* (Genebra, doc. CDC/C/GC/20, 6 de dezembro de 2016), p. 22, par. 86.

47 OIT: *Report of the Committee of Experts, Relatório III (Parte 1A)*, 2013, op. cit., p. 295.

48 OIT: *Report of the Committee of Experts, Relatório III (Parte 1A)*, 2016, op. cit., p. 285.

49 OIT: *Report of the Committee of Experts, Relatório III (Parte 1A)*, 2015, op. cit., pp. 184–185.

50 *ibid.*, pp. 188–189.

51 OIT: *Report of the Committee of Experts, Relatório III (Parte 1A)*, 2016, op. cit., p. 256; p. 307.

a falta de acesso à educação e com as atividades ilícitas, os trabalhos perigosos e questões relacionadas com os mecanismos de monitorização.⁵²

Eliminação da discriminação no emprego e na profissão

Tendências relativas à discriminação com base no sexo e à igualdade

61. Apesar de alguns progressos, as desigualdades entre homens e mulheres persistem no acesso ao emprego e remuneração. Nos últimos 20 anos tem havido um progresso significativo em termos de resultados escolares das mulheres, mas isso ainda não se traduziu numa melhoria comparável da sua situação profissional. As oportunidades para as mulheres participarem no mercado de trabalho são quase 27 por cento menos que para os homens, um número que pouco mudou ao longo dos últimos 20 anos.⁵³

62. No mercado de trabalho há diferenças muitas vezes significativas entre as profissões em que homens e mulheres estão concentrados; as mulheres tendem a estar sobrerrepresentadas nas profissões mais mal pagas e em formas atípicas de emprego.⁵⁴ Não houve nenhuma diminuição substancial na segregação profissional.⁵⁵ Dentro do mesmo setor ou empresa, as mulheres predominam em profissões de menor valor e remuneração, e tendem a trabalhar menos anos e mais frequentemente em emprego a tempo parcial. As mulheres continuam a realizar a grande maioria das tarefas domésticas e de prestação de cuidados não remunerado, em média duas vezes e meia mais do que os homens.⁵⁶

63. Estimativas mais recentes da diferença salarial média global entre mulheres e homens é de 23 por cento - por outras palavras, as mulheres ganham 77 por cento menos do que ganham os homens.⁵⁷ Num grupo de 37 países e territórios com dados para dois períodos, a diferença salarial diminuiu de 21,7 por cento para 19,8 por cento.⁵⁸ Apesar de a diferença estar a diminuir lentamente, ao ritmo atual só em 2086 será alcançada a equidade salarial em todo o mundo.⁵⁹

64. A figura 1.5 fornece as informações mais atualizadas sobre a diferença salarial entre homens e mulheres nos países da OCDE.⁶⁰ Observa-se uma variação considerável, elevando-se entre os países de mais de 30 por cento na Estónia e na

52 *ibid.*, p. 256–258.

53 OIT: *Women at work: Trends 2016* (Genebra, 2016), p. xi.

54 *ibid.*, p. 26.

55 *loc. cit.*

56 *ibid.*, p. xv.

57 *ibid.*, p. xvi.

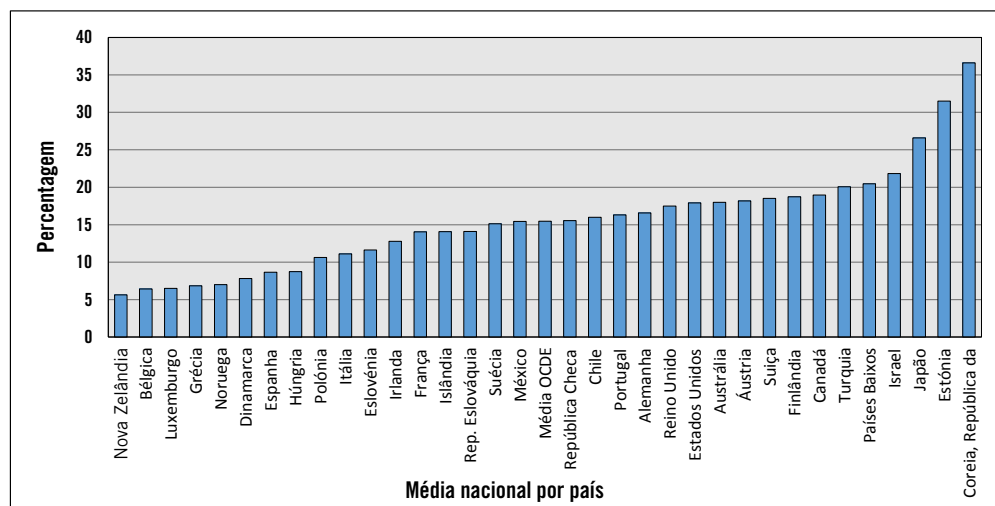
58 *ibid.*, p. 28.

59 *loc. cit.*

60 Base de dados de emprego da OCDE: www.oecd.org/gender/data/genderwagegap.htm [acedido a 12 de dezembro de 2016].

República da Coreia, para menos de 10 por cento na Bélgica, Dinamarca, Grécia, Hungria, Luxemburgo, Nova Zelândia, Noruega e Espanha.

Figura 1.5. Diferença salarial entre sexos nos países da OCDE



Fonte: OECD Employment Database 2104

65. A diferença salarial entre sexos só pode ser explicada por partes. A parte explicável pode ser atribuída a elementos observáveis que se esperava que influenciassem a remuneração como, por exemplo, o nível de escolaridade de um indivíduo ou o setor profissional. A parte inexplicada - a que permanece após o ajuste tendo em conta os elementos explicáveis - implica a discriminação no mercado de trabalho que pode ser atribuída a enviesamento de género e à subvalorização do trabalho das mulheres. No entanto, a falta de dados fiáveis desagregados por sexo relacionados com o pagamento por vezes oculta a disparidade salarial entre homens e mulheres ou dificulta a sua medição e abordagem.

66. O princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho de igual valor é definido na Convenção (N.º 100) sobre a Igualdade de Remuneração, 1951. A Convenção fornece a base para medidas de combate à discriminação que está na base das dimensões inexplicáveis da diferença salarial entre homens e mulheres. Há evidências de que a penalização de salário associada ao trabalho numa profissão predominantemente feminina é maior quando o poder discricionário do empregador é maior. Correspondentemente, existe uma menor penalização salarial quando fixação dos salários é orientada por regras formais. Onde a taxa de sindicalização e a negociação coletiva são elevadas, a disparidade salarial é menor.⁶¹

67. A disparidade salarial entre homens e mulheres e o tipo de trabalho também significa que as mulheres têm menos acesso do que os homens à proteção social relacionada com o emprego. As mulheres acima da idade de reforma recebem uma

61 E. Murphy e D. Oesch: “*The feminization of occupations and change in wages: A panel analysis of Britain, Germany and Switzerland*”, documento de reflexão (Instituto Alemão de Pesquisa Económica, Berlim, 2015), p. 3.

pensão, em média, 10,6 pontos percentuais menor do que os homens. Cerca de 200 milhões de mulheres em idade avançada vivem sem um rendimento regular de proteção social, em comparação com 115 milhões de homens.⁶²

68. As políticas necessárias para promover a igualdade entre homens e mulheres incluem o reforço dos quadros legislativos e institucionais e o desenvolvimento e aplicação de metodologias de avaliação objetivas e fiáveis do trabalho para avaliar e comparar o valor relativo de diferentes empregos. Também deverá ser dada atenção à luta contra os estereótipos sobre os papéis das mulheres, fortalecendo as políticas de maternidade e paternidade, bem como a licença parental e a sensibilização para uma melhor partilha das responsabilidades familiares.⁶³

Outros motivos de discriminação

69. Para muitos trabalhadores, a discriminação devido à raça ou à origem étnica continua a ser uma realidade diária. Em 2013, a Assembleia Geral da ONU adotou a resolução 68/237 a proclamar 2015-24 como a Década Internacional dos Povos de Descendência Africana. No programa de atividades associadas adotadas posteriormente em 2014, é exigida uma ação para eliminar a discriminação racial e a intolerância no local de trabalho contra todos os trabalhadores e a garantia da igualdade de todos em matéria de emprego, à formação profissional e condições de trabalho.⁶⁴ Estudos na Áustria, nos Países Baixos e no Reino Unido concluíram que há uma probabilidade de pessoas de ascendência africana serem menos convidadas para uma entrevista de emprego, apesar de terem o mesmo nível de qualificações que os outros candidatos.⁶⁵ Nos Estados Unidos, em 2014, foram apresentados 25.482 casos de discriminação no emprego com base na raça por pessoas de ascendência africana.⁶⁶

70. O Exame de Conjunto de 2016 sobre a promoção de uma migração justa informou que a xenofobia contra estrangeiros e, em particular, os migrantes constitui uma das principais fontes do racismo contemporâneo.⁶⁷ Os trabalhadores migrantes são muitas vezes discriminados devido ao seu país de origem ou a outros motivos como, por exemplo, a cor, a religião e o sexo ou em função do estatuto VIH, real ou presumido. Os trabalhadores migrantes são muitas vezes sujeitos a testes de

62 OIT: *Women at work: Trends 2016*, op. cit., p. xvii.

63 OIT: *Global wage report 2014/15: Wages and income inequality* (Genebra, 2015), p. 61.

64 ONU: *Resolução da Assembleia Geral 69/16, Programme of activities for the implementation of the International Decade for People of African Descent* (Nova Iorque, doc. A/RES/69/16, 1 de dezembro de 2014), par. 23.

65 O. Nwabuzo: *Afrophobia in Europe: ENAR shadow report 2014–2015* (Rede Europeia Contra o Racismo, Bruxelas, 2015), p. 18.

66 OIT: *Supplementary report: International Decade for People of African Descent (2015–24)* (Genebra, doc. GB.326/INS/15/3, 1 de março de 2016), p. 3, par. 11.

67 OIT: *General Survey concerning the migrant workers instruments*, Relatório III (Parte 1B), CIT, 105.^a Sessão, Genebra, 2016, p. 95, par. 290.

VIH obrigatórios, o que contradiz tanto a Recomendação (N.º 200) relativa ao VIH e SIDA de 2010 como a Recomendação (N.º 201) relativa aos Trabalhadores Domésticos, 2011.

71. A intolerância religiosa e a discriminação no local de trabalho podem estar intimamente associadas. Uma investigação no Reino Unido revelou que as mulheres muçulmanas têm muito mais probabilidade de estar desempregadas do que as mulheres não muçulmanas, mesmo quando têm as mesmas qualificações e competências linguísticas.⁶⁸

72. Em 2015, 76 países criminalizavam as relações entre pessoas do mesmo sexo, com sete países a prescrever a pena de morte para certos crimes. Estas leis perseguem e estigmatizam *gays*, lésbicas, bissexuais, transexuais (LGBTI) e intersexuais. Mesmo quando não são aplicadas, tais leis validam a discriminação e podem levar a um aumento da violência e do assédio.⁶⁹ A discriminação estende-se ao mundo do trabalho, mesmo em países onde as relações entre pessoas do mesmo sexo não são criminalizadas. Em 2015, a Comissão para a Igualdade de Oportunidades de Emprego dos Estados Unidos recebeu um total de 1412 casos que incluíam alegações de discriminação com base no sexo relacionadas com a orientação sexual e/ou identidade sexual/estado transexual, um aumento de aproximadamente 28 por cento em relação às queixas apresentadas em 2014. Globalmente, está a ser dada uma maior atenção a este motivo de discriminação graças à adoção por parte do Conselho de Direitos Humanos das NU em 2016 de uma resolução que nomeou um Perito Independente para a proteção contra a violência e a discriminação com base na orientação sexual e no sexo para monitorizar e informar sobre os níveis de violência e discriminação contra as pessoas LGBTI. Como resultado, é provável que fiquem disponíveis informações mais detalhadas sobre este tipo de discriminação.⁷⁰

Tendências legislativas e políticas

73. Na maioria dos Estados-Membros, as disposições de não discriminação estão incluídas na legislação mais ampla sobre igualdade ou direitos humanos, noutros instrumentos de direito do trabalho gerais, em disposições específicas relacionadas com o emprego do Código de Trabalho ou na Constituição nacional. Além disso, a maioria tem posto em prática uma série de políticas e medidas de não discriminação para promover a igualdade. Alguns Estados incluem medidas para promover a igualdade com estratégias, políticas ou planos mais abrangentes.

74. Ao longo dos anos, a legislação nacional e os instrumentos internacionais têm aumentado os motivos de discriminação para além dos explicitamente detalhados

68 Ver “*Discrimination keeps Muslim women out of the workplace, according to study*”, em phys.org (16 de abril de 2015).

69 Departamento de Estado dos Estados Unidos: *Relatório sobre tráfico de pessoas: junho de 2016*, p. 20

70 ONU: Resolução da Assembleia Geral 32/L.2, *Protection against violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity* (Nova Iorque, doc. A/HRC/32/L.2/Rev.1, 28 de junho de 2016), p. 2.

na Convenção (N.º 111) sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, 1958, estando a deficiência e a idade entre os mais habitualmente adicionados.⁷¹ Estima-se que as pessoas com deficiência constituam 15 por cento da população mundial e que 80 por cento destas estejam em idade de trabalhar. As estatísticas mostram que a taxa de emprego é baixa em comparação com a das pessoas sem deficiência.⁷² Assim sendo, particularmente nos países em desenvolvimento, muitas pessoas com deficiência vivem na pobreza.

75. Alguns países introduziram medidas de ação positiva na sua Constituição ou legislação laboral dirigidas aos trabalhadores penalizados em relação à idade com o intuito de combater as desigualdades.⁷³

76. A lista de motivos de discriminação é longa e está em constante mutação, com novos motivos a emergir ao longo do tempo. À luz de tais mudanças, surge a questão sobre se deverão ser tomadas novas medidas para rever as razões para a discriminação contidas na Convenção (N.º 111), com vista a fornecer orientações adicionais aos Estados-Membros.

Comentários e observações da CEACR

77. Entre 2012 e 2016, a CEACR fez 651 observações sobre a aplicação da Convenção (N.º 100), duas das quais foram registadas com satisfação. Granada reviu uma lei relativa ao salário mínimo que anteriormente especificava salários mínimos diferentes para trabalhadores agrícolas femininos e masculinos, criando um salário mínimo igual para todos os trabalhadores agrícolas.⁷⁴ A República da Maurícia alterou a legislação, substituindo as palavras “o mesmo tipo de trabalho” pelas palavras “trabalho de igual valor” dando expressão legislativa ao princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor.

78. A CEACR registou com interesse a adoção de planos de ação nacionais, programas de assistência técnica e processos judiciais que abordaram a aplicação do princípio do trabalho de igual valor, as desigualdades salariais entre homens e mulheres, as avaliações de trabalho objetivas e a igualdade de remuneração. No entanto, também expressou preocupação sobre situações que não estavam em conformidade com a Convenção.

79. Entre 2012 e 2016, a CEACR fez 727 observações sobre a aplicação da Convenção (N.º 111), três das quais foram registadas com satisfação. As Filipinas revogaram a proibição do emprego das mulheres em trabalho noturno, substituindo-a

71 OIT: *General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work ...*, op. cit., p. 337, par. 807.

72 OIT: *Disability Inclusion Strategy and Action Plan 2014–17* (Genebra, 2015), p. 1.

73 OIT: *General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work ...*, op. cit., pp. 337-338, par. 807.

74 OIT: *Report of the Committee of Experts*, Relatório III (Parte 1A), 2013, op. cit., p. 474.

por uma legislação que garanta a disponibilização de uma alternativa ao trabalho noturno para as mulheres trabalhadoras antes e depois do parto durante pelo menos 16 semanas.⁷⁵ A República da Moldávia acrescentou “cor da pele” e “infecção pelo vírus VIH/SIDA” à lista de motivos de discriminação proibidos existentes no seu Código do Trabalho.⁷⁶ O Uruguai adotou legislação que proíbe os testes de gravidez como um requisito para a entrada, promoção ou permanência em qualquer posto ou emprego nos setores público e privado.⁷⁷

80. A CEACR também observou com interesse a adoção de planos de ação, políticas, programas e estratégias nacionais adotados pelos Estados-Membros para combater a discriminação contra ciganos e funcionários públicos, planos sobre a igualdade entre homens e mulheres, a promoção do emprego das pessoas com deficiência e a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. No entanto, também expressou preocupação com a exigência por parte dos empregadores, em alguns países, de testes de gravidez para obter ou manter um emprego e pela discriminação com base na raça ou etnia.

B. Ratificação das Convenções fundamentais da OIT

81. Até 15 de Fevereiro de 2017, a OIT tinha registado 1367 ratificações das Convenções fundamentais da OIT e 11 ratificações do Protocolo da Convenção (N.º 29), o que representa uma cobertura de 91 por cento. Durante o período entre 2012 e meados de fevereiro de 2017, houve 39 ratificações de Convenções fundamentais em comparação com 20 ao longo dos últimos cinco anos. Seis das ratificações foram feitas por dois novos Estados-Membros.⁷⁸ Outras 129 ratificações das Convenções fundamentais são necessárias para atingir o objetivo da campanha de ratificação universal definido pela OIT em 1995.

82. A Convenção (N.º 182) continua a ser a Convenção mais ratificada, seguida de perto pela Convenção (N.º 29). As Convenções (N.º 87) e (N.º 98) continuam a ser as Convenções fundamentais menos ratificadas; cerca de metade da população mundial vive em países que ainda não ratificaram pelo menos uma das Convenções (quadro 1.1).

75 OIT: *Report of the Committee of Experts*, Relatório III (Parte 1A), 2016, op. cit., p. 340.

76 OIT: *Report of the Committee of Experts*, Relatório III (Parte 1A), 2015, op. cit., p. 276.

77 *ibid.*, p. 305.

78 Ver OIT: *Fundamental principles and rights at work: From commitment to action*, Relatório VI, CIT, 101.^a sessão, Genebra, 2012, p. 16, par. 33 para o valor relativo aos cinco anos anteriores.

Quadro 1.1. Percentagem da população mundial não abrangida pelas Convenções fundamentais, janeiro de 2017

	C029	C087	C098	C100	C105	C111	C138	C182
Percentagem da população mundial não coberta pela ratificação	24	52	49	5	23	8	27	18
Países não abrangidos pela ratificação da Convenção	<p>América Estados Unidos</p> <p>Ásia Afganistão, Brunei, Darussalam, China, República da Coreia, Ilhas Marshall, Palau, Tonga, Tuvalu</p>	<p>África Guiné-Bissau, Quênia, Marrocos, Sudão do Sul, Sudão</p> <p>América Brasil, Estados Unidos</p> <p>Estados árabes Bahrein, Omã, Qatar, Arábia Saudita, Emirados Árabes Unidos</p> <p>Ásia Afganistão, Brunei, China, Ilhas Cook, Índia, República Islâmica do Irão, República da Coreia, República Democrática Popular do Laos, Malásia, Ilhas Marshall, Nepal, Nova Zelândia, Palau, Singapura, Tailândia, Tonga, Tuvalu, Vietname</p>	<p>Américas Canadá, México, Estados Unidos</p> <p>Estados árabes Bahrein, Omã, Qatar, Arábia Saudita, Emirados Árabes Unidos</p> <p>Ásia Afganistão, Brunei, China, Ilhas Cook, Índia, República Islâmica do Irão, República da Coreia, República Democrática Popular do Laos, Malásia, Ilhas Marshall, Myanmar, Palau, Tailândia, Tonga, Tuvalu, Vietname</p>	<p>África Libéria, Somália</p> <p>América Estados Unidos</p> <p>Estados árabes Bahrein, Kuwait, Omã, Qatar</p> <p>Ásia Brunei, Ilhas Cook, Ilhas Marshall, Myanmar, Palau, Tonga, Tuvalu</p>	<p>Ásia Brunei, China, Japão, República da Coreia, República Democrática Popular do Laos, Ilhas Marshall, Myanmar, Palau, Timor-Leste, Tonga, Tuvalu, Vietname</p>	<p>América Estados Unidos</p> <p>Estados árabes Omã</p> <p>Ásia Brunei, Ilhas Cook, Japão, Malásia, Ilhas Marshall, Myanmar, Palau, Singapura, Tailândia, Tonga, Tuvalu</p>	<p>África Libéria, Somália</p> <p>América Santa Lúcia, Suriname, Estados Unidos</p> <p>Ásia Austrália, Bangladesh, Ilhas Cook, Índia, República Islâmica do Irão, Ilhas Marshall, Myanmar, Nova Zelândia, Palau, Timor-Leste, Tonga, Tuvalu, Vanuatu</p>	<p>África Eritreia</p> <p>Ásia Ilhas Cook, Índia, Ilhas Marshall, Palau, Tonga, Tuvalu</p>

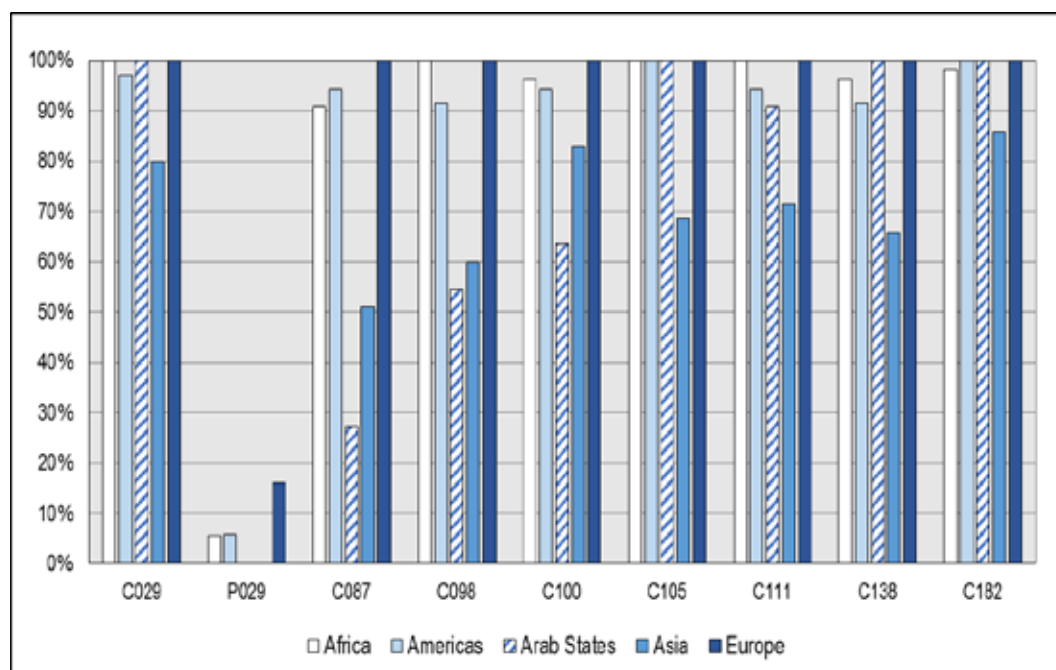
83. O Quadro 1.2 mostra o número total de ratificações registadas desde o início da campanha de ratificação em 1995, o número registado desde 2012 e o total no dia 15 de fevereiro de 2017. A Figura 1.6 mostra a taxa de ratificação para cada uma das Convenções fundamentais e para o Protocolo da Convenção (N.º 29), por região, a 15 de fevereiro de 2017.

Quadro 1.2. A ratificação das Convenções fundamentais e o Protocolo para a Convenção (N.º 29) desde 1995, 15 de fevereiro de 2017

Convenção/Protocolo n.º	Novas ratificações desde o início da campanha de ratificação em 1995	Total de ratificações desde 31 de dezembro de 2011	Total de ratificações em 15 de fevereiro de 2017
C029	35	175	178
P029	0	0	11
C087	36	150	154
C098	33	160	164
C100	42	168	173
C105	55	169	175
C111	47	169	174
C138	113	161	169
C182	174	174	180
Total	535	1326	1378

Fonte: OIT, criado a partir de NORMLEX

Figura 1.6. Ratificações das Convenções fundamentais e do Protocolo para a Convenção (N.º 29) por região, 15 de fevereiro de 2017



Fonte: OIT, criado a partir de NORMLEX

O Protocolo relativo à Convenção (N.º 29) e seu acompanhamento

84. Em 2014, a CIT adotou dois novos instrumentos sobre o trabalho forçado, ou seja, o Protocolo de 2014 da Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930, e a Recomendação (N.º 203) (Medidas Complementares) relativa ao Trabalho Forçado de 2014. O Protocolo cria obrigações específicas para evitar o trabalho forçado, proteger as vítimas e fornecer mecanismos de recurso e reparação. Este recorda a validade e a relevância da definição de trabalho forçado prevista na Convenção (N.º 29), realçando a ligação entre o trabalho forçado e o tráfico de seres humanos. O Protocolo cria também a obrigação de desenvolver uma política nacional e um plano de ação para combater o trabalho forçado consultando os empregadores e as organizações de trabalhadores. Os novos instrumentos colocaram a OIT e os seus constituintes na vanguarda dos esforços globais para erradicar o trabalho forçado, o tráfico de seres humanos e as práticas análogas à escravidão. O protocolo está disponível para ratificação por parte de todos os Estados-Membros que já ratificaram a Convenção (N.º 29). Até 15 de fevereiro de 2017, tinham sido registadas 11 ratificações do Protocolo (Argentina, República Checa, Estónia, Finlândia, França, Mali, Mauritânia, Níger, Noruega, Panamá e Reino Unido). Em conformidade com as obrigações dos Estados-Membros de apresentar relatórios relativos à não ratificação de instrumentos dos PDFT, os Estados-Membros que não tenham efetuado a ratificação serão chamados a prestar informações em relação ao Protocolo de acordo com o mecanismo de revisão anual.⁷⁹

C. Secção temática

85. Esta secção do relatório destaca uma série de questões temáticas de particular interesse. Cada um destes temas tem sido objeto de discussões na CIT, numa reunião de peritos e num Exame de Conjunto desde o debate recorrente sobre PDFT em 2012.

A economia informal

86. As conclusões relativas ao debate recorrente sobre PDFT em 2012 exigiu a convocação de uma reunião de peritos sobre o avanço dos PDFT na economia informal. A reunião de peritos subsequente tornou-se parte do processo que conduziu à adoção da Recomendação (N.º 204) sobre a Transição da Economia Informal para a Formal, 2015. A Recomendação prevê princípios de orientação e diretrizes de políticas para estratégias coerentes e integradas para facilitar a transição para a economia formal. Os seus objetivos são três: ajudar a facilitar a transição dos trabalhadores e das unidades económicas da economia informal para a formal, respeitando os direitos fundamentais dos trabalhadores; promover a criação de empresas e empregos dignos na economia formal; e evitar a informalização do emprego formal. A Recomendação convida os Estados-Membros a respeitar,

⁷⁹ OIT: *Review of annual reports under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* (Genebra, doc. GB.325/INS/4, 29 de outubro de 2015) p. iii.

promover e concretizar os PDFT na economia informal. Sublinha a importância da liberdade sindical, da negociação coletiva e do diálogo social e insta os Estados-Membros a criar um ambiente propício para os empregadores e os trabalhadores exercerem o seu direito de organização e de negociação coletiva.

87. Os trabalhadores da economia informal têm rendimentos mais baixos e menos regulares, mais horas de trabalho e, geralmente, estão privados dos seus direitos de representação. Estes são também muitas vezes física e financeiramente vulneráveis porque o seu trabalho está excluído ou efetivamente fora do campo de aplicação dos regimes de proteção dos trabalhadores e de proteção social, incluindo os sistemas de segurança social.⁸⁰ As altas taxas de informalidade mantêm os países nos segmentos inferiores e mais vulneráveis das cadeias de produção globais. Além disso, as empresas e os trabalhadores não registados muitas vezes não pagam impostos. Isto coloca um peso excessivo sobre aqueles que o fazem⁸¹ e enfraquece a receita fiscal necessária para uma governação pública eficaz.

88. Um pequeno progresso parece ter sido feito na redução da informalidade na América Latina, mas até aí se sugeriu que poderão ser necessários mais 55 anos para reduzir para metade a taxa de informalidade.⁸² Alguns países, tais como a Argentina, o Chile, o Equador e o Uruguai, conceberam e implementaram estratégias que, até certo ponto, conseguiram formalizar trabalhadores e unidades económicas. A abordagem inclui a reforma legal, estratégias para expandir a cobertura de segurança social, medidas para garantir que os salários mínimos cobrem as profissões informais, ações inovadoras para melhorar a inspeção do trabalho, incentivos económicos para o cumprimento da lei, a promoção do diálogo social e campanhas de consciencialização.⁸³

89. A natureza da maior parte do emprego informal constitui uma barreira para a criação de organizações de trabalhadores democráticas e independentes. Mesmo quando é possível aos trabalhadores agruparem-se para promover os seus interesses, as organizações de trabalhadores informais não são, por vezes, permitidas pela legislação nacional ou local; sem representação, os trabalhadores são incapazes de perseguir e defender os seus interesses coletivos.⁸⁴ Dados de 22 países com um rendimento baixo e médio⁸⁵ mostram que as taxas de sindicalização dos trabalhadores

80 OIT: *Transitioning from the informal to the formal economy*, Relatório V(1), CIT, 103.ª Sessão, Genebra, 2014, p. 3, par. 2.

81 *ibid.*, p. 10, par. 28.

82 *ibid.*, p. 8, par. 21.

83 OIT: *2015 Labour overview of Latin America and the Caribbean* (Genebra, 2015), p. 55; OIT: *Policies to formalize paid domestic work in Latin America and the Caribbean* (Genebra, 2016).

84 OIT: *Fonte: OIT, criado a partir de NORMLEX.*, Relatório V(1), 2014, p. 43, par. 138.

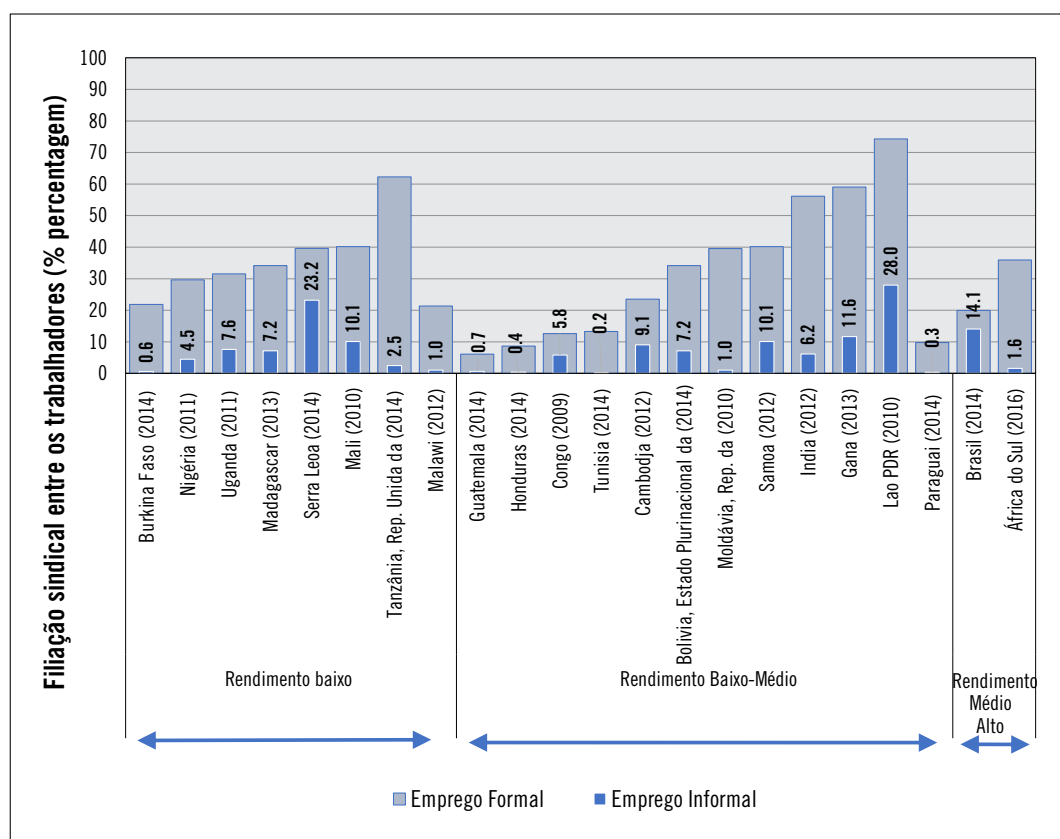
85 Os países de baixo e médio rendimento abrangidos são: o Estado Plurinacional da Bolívia (2014), Brasil (2014), Burkina Faso (2014), Camboja (2012), Congo (2009), Gana (2013), Guatemala (2014), Honduras (2014), Índia (2012), República Democrática Popular do Laos (2010), Madagáscar (2013), Maláui (2012), Mali (2010), República da Moldávia (2010), Níger (2011), Paraguai (2014), Samoa (2012), Serra Leoa (2014),

na economia informal são sistematicamente menores - em alguns casos mais de metade - do que para os trabalhadores com acordos formais (figura 1.7). Apesar do grande desafio, tem havido iniciativas em muitos países para fortalecer a organização dos trabalhadores da economia informal, algumas das quais são referidas no Capítulo 2.

90. A maioria do trabalho infantil e do trabalho forçado ocorre na economia informal, principalmente na agricultura e na economia rural em geral, na indústria de baixa qualificação, na mineração, na construção, no trabalho doméstico, no entretenimento, na restauração, na hotelaria e na venda ambulante, bem como noutras formas de comércio informal.⁸⁶

91. A discriminação com base no sexo, idade, etnia ou deficiência também significa que os grupos mais vulneráveis e marginalizados acabam muitas vezes a trabalhar na economia informal, sem proteção legal e em risco de sofrer abusos relativamente aos seus direitos no trabalho.⁸⁷

Figura 1.7. Filiação sindical entre os trabalhadores (percentagem), último ano disponível



Fonte: baseado em estudos nacionais da mão-de-obra ou em estudos nacionais equivalentes

África do Sul (2016), República Unida da Tanzânia (2014), Tunísia (2014) e Uganda (2011).

86 OIT: *Marking progress against child labour*, op. cit., p. 23; e *Profits and poverty*, op. cit., p. 19.

87 OIT: *Transitioning from the informal to the formal economy*, 2014, op. cit., pp. 6–7, par. 17.

92. O trabalho doméstico é um setor que é quase inteiramente informal na maioria dos países. A OIT estima que apenas 10 por cento de todos os trabalhadores domésticos estão abrangidos por legislação laboral na mesma medida que os outros trabalhadores, enquanto que cerca de 30 por cento estão completamente excluídos.⁸⁸

93. A inspeção do trabalho é extremamente limitada na maior parte da economia informal. Os recursos destinados à inspeção do trabalho são muitas vezes inadequados até para a inspeção regular de médias e grandes empresas, e muito menos para alcançar os milhares de pequenos locais de trabalho que constituem grande parte da economia informal. Na ausência de qualquer sistema de controlo eficaz, a economia informal fornece um terreno fértil para práticas de emprego que violam os PDFT.

A economia rural

94. Quase metade da população mundial vive em áreas rurais e cerca de 32 por cento trabalha na agricultura, o setor que emprega a maior proporção de trabalhadores do sexo feminino.⁸⁹ A mão-de-obra em áreas rurais inclui agricultores, rendeiros arrendatários, meeiros, trabalhadores por conta de outrém e não pagos, trabalhadores sazonais e migrantes. Mais de 82 por cento do emprego rural total e mais de 98 por cento do emprego agrícola é informal.⁹⁰

95. No seu Exame de Conjunto de 2015, a CEACR traçou um quadro sombrio da tendência geral em relação ao PDFT, afirmando que as condições de vida e de trabalho deploráveis em grande parte do setor rural pouco mudaram ao longo dos últimos 40 anos e, em alguns casos, ao longo do século passado.⁹¹ As vidas de trabalho de muitos na economia rural caracterizam-se pela pobreza, insegurança no trabalho, falta de representação e condições de trabalho perigosas. A OIT estimou que 170.000 trabalhadores morrem todos os anos como resultado da exposição a agrotóxicos ou em acidentes envolvendo máquinas agrícolas.⁹²

96. Um passo essencial no avanço a respeito dos PDFT na economia rural é o desenvolvimento de organizações de trabalhadores e empregadores eficazes. O Exame de Conjunto destacou os obstáculos que continuam a impedir que os trabalhadores rurais se organizem.⁹³ Em alguns países, os trabalhadores independentes e por conta própria estão excluídos dos estatutos nacionais relevantes que garantem direitos

88 OIT: *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, 2013, p. 95.

89 OIT: *General Survey concerning the right of association and rural workers' organizations instruments*, Relatório III (Parte 1B), CIT, 104.^a Sessão, Genebra, 2015, p. 3, par. 13.

90 *ibid.*, p. 6, par. 19.

91 *ibid.*, p. 99, par. 325.

92 OIT: “*Supporting rural development through social protection floors*”, em *Rural Development through Decent Work*, Relatório sobre Políticas, 2011, p. 1.

93 OIT: *General Survey concerning the right of association and rural workers' organizations instruments*, *op. cit.*, p. 35, par. 114.

sindicais, incluindo o direito à negociação coletiva.⁹⁴ Além disso, a legislação exclui, por vezes, categorias de trabalhadores como, por exemplo, os trabalhadores de pequenas explorações familiares, trabalhadores independentes, temporários, sazonais ou ocasionais.⁹⁵ O Exame de Conjunto concluiu que há uma necessidade de políticas nacionais integradas para promover o estabelecimento, crescimento e funcionamento das organizações de trabalhadores rurais para que os trabalhadores rurais participem no desenvolvimento económico e social.

97. Muitas das vítimas de trabalho forçado trabalham na economia rural. Os trabalhadores migrantes e as comunidades indígenas estão particularmente expostos. Em alguns casos, a sua situação está ligada à servidão por dívida herdada. Os lucros ilícitos gerados por recurso a trabalho forçado na agricultura ascendem a um número estimado de 9 mil milhões de dólares por ano.⁹⁶ O setor da pesca, em particular, tem estado sob crescente escrutínio nos últimos anos. Emprega muitos trabalhadores migrantes de países em desenvolvimento que são vulneráveis à coerção quando estão no mar durante longos períodos.⁹⁷

98. Estima-se que quase 60 por cento de todo o trabalho infantil esteja ligado à agricultura (incluindo a pesca, a aquicultura e a silvicultura), sendo que a grande maioria é trabalho familiar não remunerado. O trabalho infantil também pode ser encontrado noutras partes da economia rural como, por exemplo, na mineração e exploração de pedreiras artesanais e de pequena escala, no trabalho doméstico, em fornos de tijolos e em diversas atividades agroindustriais.

99. A agricultura continua a ser a principal área de emprego para as mulheres de países com um rendimento baixo ou médio-baixo, embora a sua participação tenha diminuído ao longo dos últimos 20 anos.⁹⁸ As mulheres trabalham principalmente em atividades intensivas em termos de tempo e mão-de-obra que são frequentemente mal remuneradas.⁹⁹ As mulheres também podem ter menos proteção legal e social. No que diz respeito à proteção da maternidade, a exclusão legal explícita de trabalhadores na agricultura foi identificada em pelo menos 27 países, incluindo o Egito, o Ruanda, o Sudão e a Tailândia.¹⁰⁰ As pessoas de comunidades indígenas também estão especialmente expostos ao risco de discriminação no acesso ao profissão e à ocupação, bem como relativamente às condições de trabalho.

100. Muitos trabalhadores da economia rural continuam a estar excluídos do âmbito de proteção do trabalho. No Canadá, nem todas as províncias aplicam a legislação

94 *ibid.*, p. 40, par. 127.

95 *ibid.*, p. 39, par. 125.

96 OIT: *Profits and poverty*, op. cit., p. 15.

97 *ibid.*, p. 20.

98 OIT: *Women at work: Trends 2016*, op. cit., p. 23.

99 *loc. cit.*

100 OIT: *Labour protection in a transforming world of work*, Relatório VI, CIT, 104.^a Sessão, Genebra, 2015, p. 44, par. 100.

de relações laborais para os trabalhadores agrícolas, excluindo-os do direito de formar ou de se filiar em sindicatos. A Lei do Trabalho do Bangladesh não se aplica a explorações com menos de cinco trabalhadores.

101. Mesmo quando os trabalhadores rurais estão incluídos no âmbito da regulamentação de proteção, a lei muitas vezes não é aplicada na prática, quer devido à precariedade da relação laboral ou ao facto de a inspeção do trabalho estar sem condições para garantir a aplicação da legislação na economia rural.¹⁰¹

102. A fim de criar meios de subsistência rurais sustentáveis, a ratificação das normas internacionais do trabalho pertinentes e a sua aplicação eficaz nas áreas rurais deve ser uma prioridade. A promoção dos PDFT como direitos facilitadores é fundamental para isso. A OIT iniciou um processo destinado a desenvolver orientações políticas para a promoção de modos de vida sustentáveis orientados para o setor agroalimentar.

Cadeias de abastecimento globais e zonas de exportação

103. As cadeias de abastecimento mundiais envolvem agora um número estimado de 453 milhões de trabalhadores, um em cada cinco empregos, um aumento de 53 por cento entre 1995 e 2013.¹⁰² Estas são muitas vezes complexas, diversas e fragmentadas e abrangem setores tão variados como o têxtil e de vestuário, o da eletrónica, o automóvel, o das indústrias de serviços, o da alimentação e o da agricultura e pescas.¹⁰³

104. As conclusões de um debate da CIT de 2016 sobre trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais reconhecem que as cadeias de abastecimento têm contribuído para o crescimento económico, para a criação de emprego, para a redução da pobreza e para o empreendedorismo, podendo contribuir para uma transição da economia informal para a economia formal. Estas podem também apoiar o desenvolvimento promovendo a transferência de tecnologia e novas práticas de produção, bem como melhorando as capacidades de desenvolvimento, produtividade e competitividade.¹⁰⁴ Embora as conclusões indiquem ainda que as falhas em todos os níveis das cadeias de abastecimento mundiais têm contribuído para os deficits de trabalho digno,¹⁰⁵ deve-se reconhecer que tais deficits estão presentes em todas as empresas e não estão limitados aos exportadores.

101 OIT: “*Rights at work in the rural economy: Decent work in the rural economy, Policy guidance notes*”, p. 4.

102 OIT: *World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs* (Genebra, 2015), p. 132.

103 OIT: *Reports of the Committee on Decent Work in Global Supply Chains: Resolution and conclusions submitted for adoption by the Conference, Provisional Record N.º 14-1*, CIT, 105.^a Sessão, Genebra, 2016, p. 2, par. 1.

104 OIT: *Follow-up to the resolution concerning decent work in global supply chains* (general discussion) (Genebra, doc. GB.328/INS/5/1, 7 de outubro de 2016), p. 1, par. 1.

105 *ibid.*, p. 1, par. 3.

105. Tais falhas contribuíram para enfraquecer os direitos laborais, particularmente a liberdade sindical e a negociação coletiva. A presença de trabalho infantil e trabalho forçado em segmentos inferiores de algumas cadeias de abastecimento mundiais é aguda. Às vezes, estes segmentos estão ligados à economia informal nos mercados de trabalho nacionais, envolvendo trabalhadores migrantes ou trabalhadores ao domicílio. Em muitos setores, as mulheres representam uma grande parte da força de trabalho da cadeia de abastecimento, desproporcionalmente representadas em empregos de baixos salários nos níveis mais baixos; elas são muitas vezes vítimas de discriminação.¹⁰⁶

106. As zonas francas de exportação (ZFE) são uma parte importante das cadeias de abastecimento globais. A estimativa mais recente da OIT do número de ZFE, em 2006, era de 3500. Estimativas mais recentes sugerem que o número está agora mais perto de 4500.¹⁰⁷ Uma preocupação em particular está relacionada com o facto de as ZFE estarem muitas vezes isentas de leis laborais e os trabalhadores poderem, portanto, enfrentar restrições nas atividades sindicais e de negociação coletiva.¹⁰⁸ Em alguns países existem restrições legais à sindicalização, de tal forma que os dirigentes sindicais podem ter dificuldade em aceder fisicamente às ZFE e possam ser colocadas restrições à negociação coletiva.¹⁰⁹

107. De acordo com um relatório publicado pela Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento (UNCTAD), as ZFE enfrentam um desafio estratégico à medida que os incentivos fiscais tradicionais para atrair empresas se tornam incompatíveis com o direito do comércio internacional e as isenções para os países em desenvolvimento expiram.¹¹⁰ De acordo com o relatório, que analisou 100 ZFE, as zonas francas poderiam aumentar a competitividade deixando de se focar unicamente nas vantagens em termos de custos e tornando-se campeãs da sustentabilidade. Embora algumas ZFE estivessem a tentar fazer uma transição similar, a maioria não estava a respeitar os aspetos sociais ou ambientais.

108. A CIT, nas suas conclusões, pediu à OIT que desenvolvesse um programa de ação para abordar o trabalho digno nas cadeias de abastecimento globais através de um quadro de ação coordenado e abrangente. A Organização identificou posteriormente as seguintes cinco áreas de ação: geração e disseminação de conhecimento, reforço das capacidades, sensibilização, atividades de aconselhamento e assistência técnica, parcerias e coerência das políticas.¹¹¹ Espera-se que este quadro de ação ajude os Estados-Membros a reduzir os défices em termos de trabalho digno e inclusivamente

106 loc. cit.

107 UNCTAD: *Enhancing the contribution of export processing zones to the sustainable development goals: An analysis of 100 EPZs and a framework for sustainable economic zones* (Genebra, 2015), p. 4.

108 OIT: *Resolution concerning decent work in global supply chains*, adotada a 10 de junho de 2016, p. 2, par. 5.

109 OIT: *Trade union manual on export processing zones* (Genebra, 2014), p. 39.

110 UNCTAD: *Enhancing the contribution of export processing zones to the sustainable development goals*, op. cit., p. ii.

111 OIT: GB.328/INS/5/1, op. cit., p. 2, par. 9.

como se relacionam com os PDFT. Além disso, o Conselho de Administração decidiu convocar três reuniões de peritos que se espera que abordem várias questões relacionadas com os PDFT nas cadeias de abastecimento globais e nas ZFE.

Formas atípicas de emprego

109. As formas atípicas de emprego podem incluir trabalho temporário, trabalho a termo, trabalho temporário através de uma agência e subcontratação, emprego a tempo parcial e trabalho *on-call* (incluindo trabalho ocasional e acordos como, por exemplo, contratos com zero horas).¹¹² Eles podem servir fins específicos e legítimos, por exemplo em indústrias sazonais ou para substituir trabalhadores temporariamente ausentes. Estas formas de contratos têm ajudado no crescimento e na capacidade de adaptação das empresas, bem como no aumento da participação no mercado de trabalho, e podem oferecer a alguns trabalhadores as opções flexíveis necessárias para equilibrarem a sua vida privada e profissional. Podem ser um mecanismo útil para a formação e recrutamento dos trabalhadores, bem como para aproveitar as capacidades e competências de certos trabalhadores de forma mais rápida, podendo ainda agir como trampolins para formas de emprego convencional.

110. No debate recorrente de 2012 observou-se que o aumento das formas atípicas de emprego levantaram questões sobre o exercício pleno dos PDFT. Na forma de um acompanhamento para esse mesmo debate, a Reunião Tripartida de Peritos sobre Formas Atípicas de Emprego de 2015 reviu as tendências nas formas atípicas de emprego e adotou conclusões para abordar os défices em termos de trabalho digno. O tema das relações de trabalho e dos acordos também está a ser considerado no contexto mais amplo da Iniciativa sobre o Futuro do Trabalho da OIT.

111. Os peritos observaram nas suas conclusões que o mundo do trabalho tem sido alvo de uma evolução contínua, incluindo o crescimento de diversas formas de emprego e disposições contratuais. Estes observaram ainda que, em comparação com outros trabalhadores, os trabalhadores envolvidos em formas atípicas de emprego estão mais sujeitos à falta de proteção tanto legal como prática.¹¹³ Concluíram que tais formas de emprego devem atender às necessidades legítimas dos trabalhadores e empregadores e não devem ser usadas para prejudicar os direitos laborais e o trabalho digno, incluindo a liberdade sindical e a negociação coletiva, a igualdade, a não discriminação e a segurança do emprego. Além disso, observaram que a proteção adequada é conseguida através de um quadro apropriado de regulamentação, do cumprimento e da forte aplicação da lei e de um diálogo social eficaz.¹¹⁴

112. O recurso a trabalhadores temporários, ocasionais ou de agências pode representar desafios significativos para a liberdade sindical e para a negociação coletiva. Se for provável que os trabalhadores só fiquem num local de trabalho

112 OIT: *Non-standard employment around the world*, op. cit., pp. 47–102.

113 OIT: *Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment* (Genebra, doc. GB.323/POL/3, 16 março de 2015), p. 50, par. 2.

114 *ibid.*, p. 50, par. 3.

durante um curto espaço de tempo, podem não ver qualquer vantagem em aderir ao sindicato ou podem ter medo de o fazer. As disposições da Convenção (N.º 181) sobre as Agências de Emprego Privadas, 1997, têm como objetivo garantir o acesso à liberdade sindical e a outros PDFT. No entanto, há a preocupação de que, entre o número em rápido crescimento de empresas que utilizam trabalhadores colocados por agências, as unidades de negociação possam ser desestabilizadas através da criação de uma divisão nas forças de trabalho entre trabalhadores permanentes e de agências.¹¹⁵

113. As mulheres, os migrantes e os jovens, que são mais vulneráveis à discriminação, estão sobrerrepresentados nas formas atípicas de emprego. Existe probabilidade das mulheres que os homens se encontrarem num trabalho arranjar empregos a tempo parcial, muitas vezes combinando o trabalho com o trabalho de prestação de cuidados à família. Embora as penalizações salariais sejam geralmente menores para os trabalhadores a tempo parcial do que para os trabalhadores temporários ou de agências, estas ainda podem ser significativas.¹¹⁶

114. Em conjunto com a disseminação de formas atípicas de emprego em indústrias estabelecidas, em algumas áreas novas e emergentes da economia, as relações de trabalho estão a esbater a distinção entre o trabalho dependente e o trabalho por conta própria.¹¹⁷ Um exemplo disso inclui o trabalho que é realizado usando plataformas *web online*, contribuindo para o que é conhecido como a “*gig-economy*” (economia dos trabalhos independentes) ou “*economia on-demand*”¹¹⁸ onde atividades como, por exemplo, os serviços de transporte, limpeza e entregas são canalizados através de aplicações móveis, geridas por empresas que estabelecem os padrões de qualidade dos serviços bem como os relativos à seleção e gestão da força de trabalho.¹¹⁹

115. Os órgãos de supervisão da OIT manifestaram a sua preocupação com o facto de que, se trabalhadores (independentes) por conta própria forem excluídos da aplicação das leis laborais e de emprego, também poderão ser excluídas dos regulamentos que protegem os PDFT. Os trabalhadores independentes ou os trabalhadores com falso estatuto que tentem organizar-se ou negociar de forma coletiva também poderão, em algumas situações, ser encarados como estando a violar regulamentos como, por exemplo, as leis da concorrência e *anti-trust*.¹²⁰

116. Na Reunião de Peritos de 2015 concluiu-se que deverá ser dada uma atenção especial à prevenção e eliminação das formas atípicas de emprego que não respeitem

115 OIT: *Non-standard forms of employment: Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment* (Genebra, 16–19 de fevereiro de 2015), p. 30, par. 59.

116 *ibid.*, p. 26, par. 47.

117 OIT: *Labour protection in a transforming world of work*, Relatório VI, 2015, op. cit., p. 5, par. 13.

118 OIT: *Non-standard employment around the world*, op. cit., p. 39.

119 OIT: *The rise of the “just-in-time” workforce: On-demand work, crowdwork, and labour protection in the “gigeconomy”* (Genebra, 2016), p. 1.

120 *ibid.*, p. 11.

os PDFT e não estejam de acordo com os elementos da Agenda para o Trabalho Digno.¹²¹ Exortou à ação para garantir o acesso à liberdade sindical e à negociação coletiva, incitando à utilização da concertação social para desenvolver abordagens inovadoras incluindo iniciativas regulamentares que permitam aos trabalhadores em tal emprego desfrutar da proteção que lhes tenha sido facultada no âmbito dos acordos coletivos aplicáveis. Além disso, pediu que fossem tomadas ações para promover a igualdade e não discriminação nas formas atípicas de emprego.

Situações de fragilidade e conflito

117. Estima-se que 1,5 mil milhões em 7 mil milhões de pessoas no mundo vivam em Estados afetados por conflitos e por algum tipo de fragilidade.¹²² Em 2015, 65,3 milhões de pessoas foram deslocadas à força em todo o mundo, a maior deslocação já registada.¹²³ Esta figura representa um aumento de mais de 50 por cento em cinco anos. Em situações de crise, os meios de subsistência são destruídos e os locais de trabalho danificados. Falta de respeito pelos PDFT e por outras normas de trabalho, a desigualdade e a exclusão social são características comuns de tais situações.¹²⁴

118. Estratégias ativas de prevenção e preparação podem minimizar os riscos das crises. O combate à discriminação e às desigualdades pode contribuir para reduzir as tensões sociais, que estão frequentemente na origem de conflitos.

119. A recuperação da crise exige medidas imediatas para proteger os mais vulneráveis, bem como respostas a longo prazo. As crianças estão entre os mais vulneráveis. Em 2015, o Representante Especial da ONU do Secretário-Geral para as Crianças e Conflitos Armados relatou que, no Iémen, quase todas as partes envolvidas no conflito se tinham envolvido no recrutamento generalizado de crianças, existindo informações de que quatro vezes mais crianças foram recrutadas durante um período de seis meses em 2015 do que em todo o ano de 2014. Cerca de 2000 crianças foram retiradas com sucesso de grupos armados na República Centro-Africana, mas estavam em risco de ser novamente recrutadas devido à persistente instabilidade e à falta de programas de reintegração apropriados.¹²⁵

120. Cinco anos depois da crise na República Árabe da Síria, 2,1 milhões de crianças tinham perdido as suas escolas e mais de 700.000 crianças refugiadas estavam em países vizinhos, a maioria fora da escola. Um relatório estima que 47 por cento das

121 OIT: GB.323/POL/3, op. cit., p. 52, par. 7(h).

122 OIT: *Employment and decent work for peace and resilience: Revision of the Employment (Transition from War to Peace) Recommendation, 1944 (No. 71)*, Relatório V(1), CIT, 105.ª Sessão, Genebra, 2016, p. 4, par. 7.

123 Gabinete do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR): *Global trends: Forced displacement in 2015* (Genebra, 2016), p. 2.

124 OIT: *Employment and decent work for peace and resilience: Revision of the Employment (Transition from War to Peace) Recommendation, 1944 (No. 71)*, Relatório V(1), 2016, op. cit., p. 5, par. 9.

125 ONU: *Annual report of the Special Representative of the Secretary-General for Children and Armed Conflict* (Nova Iorque, doc. A/HRC/31/19, 28 de dezembro de 2015), p. 3, par. 3.

famílias de refugiados na Jordânia contou parcial ou totalmente com o rendimento gerado por uma criança.¹²⁶

121. Os conflitos armados dão muitas vezes origem à imposição do trabalho forçado ou obrigatório e, em alguns casos, à escravidão, incluindo a escravidão sexual. Isto pode estar relacionado com a repressão das minorias, tal como no caso dos yazidis, milhares dos quais foram mantidos em cativeiro na República Árabe da Síria.¹²⁷

122. A crise síria provocou um grande movimento de refugiados. Mais de 80 por cento fugiram para países vizinhos na região, em particular para a Jordânia, para o Líbano e para a Turquia, enquanto que a maior parte dos restantes viajou para a Europa. Tais movimentos populacionais descontrolados e de grande escala são frequentemente acompanhados de trabalho infantil e tráfico de seres humanos para exploração laboral e sexual.

123. As organizações de trabalhadores e de empregadores podem ajudar a proporcionar a muito necessária estabilidade em contextos de crise. Em muitas situações, o historial de negociação e de diálogo dos parceiros sociais pode fornecer a capacidade que pode estar em falta no resto da comunidade. Noutros contextos, há uma necessidade de criar capacidade e abordar as queixas através do diálogo e da promoção dos direitos.

124. Em 2016, a CIT iniciou um processo conducente a um novo instrumento para substituir a Recomendação (N.º 71) sobre Emprego (Transição da Guerra para a Paz) de 1944. O novo instrumento proposto baseia-se no crescente consenso internacional sobre o papel central do emprego e da criação de emprego na resposta a crises. Este reconhece a necessidade de aumentar as capacidades e de uma abordagem integrada baseada nos direitos integrados.

126 UNICEF: “*Small hands heavy burden: How the Syria conflict is driving more children into the workforce*” (Amman, 2015), p. 2.

127 ONU: “*They came to destroy*”: *ISIS crimes against the Yazidis* (Genebra, doc. A/HRC/32/CRP.2, 15 de junho de 2016), p. 1.

Capítulo 2

Revisão da ação pela OIT e pelos seus constituintes

125. Este capítulo fornece exemplos de ações tomadas pelos constituintes na promoção dos PDFT. Resume as ações tomadas pela Organização no âmbito do plano de ação sobre os PDFT adotado pelo Conselho de Administração em 2012.

A. Medidas tomadas pelos constituintes para promover os PDFT

Esforços para melhorar a legislação e as políticas

126. Novos desenvolvimentos políticos e legais permitiram o desenvolvimento de organizações de trabalhadores e empregadores em vários países. O Myanmar, por exemplo, tomou medidas para reformar as leis sobre a formação de organizações laborais. O país viu posteriormente um rápido crescimento das organizações de nível empresarial, que em meados de 2016 ascendiam a mais de 1700 (mais de metade das quais eram organizações de agricultores/trabalhadores agrícolas). O Governo de Myanmar também reconheceu as centrais sindicais a nível nacional, bem como uma confederação nacional.

127. Uma Lei do Trabalho revista em Timor-Leste proíbe atos de interferência por parte das autoridades na organização ou financiamento de organizações de trabalhadores e de empregadores, bem como atos de interferência por parte do empregador que impeçam a formação ou o funcionamento das organizações de trabalhadores.¹ No Equador, o Código do Trabalho foi alterado para prever que o despedimento sem justa causa dos membros da comissão executiva de um sindicato não tenha efeito.²

128. Um número crescente de países reviu a legislação e/ou as políticas ou introduziram novas para combater as práticas de trabalho forçado. A Lei da Mauritânia n.º 2015-031 criminaliza a escravatura e práticas análogas à escravidão, enquanto procura capacitar as associações de defesa dos direitos humanos, ajudar as vítimas e proporcionar direitos de ideminização às vítimas.³ No Kuwait, a Lei n.º 91 de 2013 criminaliza o tráfico e os delitos relacionados e impõe penas severas.

1 Governo de Timor-Leste, Lei n.º 4/2012 de 21 de fevereiro de 2012, art. 83.

2 OIT: *Report of the Committee of Experts*, Relatório III (Parte 1A), 2016, op. cit., p. 59.

3 *ibid.*, p. 200.

No Peru, foi aprovado o segundo Plano Nacional de Combate ao Trabalho Forçado. Este inclui três objetivos estratégicos: formação e sensibilização; reintegração das vítimas; identificação e redução de fatores de vulnerabilidade.⁴

129. Foi introduzida em vários países legislação para prevenir e mitigar o trabalho forçado em empresas privadas e públicas. O Reino Unido, por exemplo, adotou a Lei Relativa à Escravatura Moderna 2015, que introduziu novas medidas para reforçar a luta contra o trabalho forçado e a escravidão nas cadeias de abastecimento e reforçou a capacidade de aplicação.⁵ Disposições semelhantes foram incluídas na Lei para a Transparência nas Cadeias de Abastecimento da Califórnia de 2012. Esta lei exige que os retalhistas e fabricantes que fazem negócios na Califórnia com receitas brutas anuais em todo o mundo de 100 milhões de dólares ou mais divulguem os seus esforços para erradicar a escravidão e o tráfico de seres humanos e proteger os direitos humanos básicos ao longo de toda a cadeia de abastecimento. A Lei Relativa à Aplicação e Facilitação do Comércio dos Estados Unidos de 2015 permite uma ação mais forte contra a importação de bens que se considere terem sido produzidos através da utilização de trabalho infantil ou trabalho escravo.⁶

130. No que diz respeito às Convenções sobre trabalho infantil, durante o período 2004-14, 59 países desenvolvidos reviram ou atualizaram o seu quadro legislativo a nível nacional e subnacional afetando um total de 194 leis. Cinquenta e sete países adotaram e implementaram 279 políticas, planos e programas específicos destinados a combater o trabalho infantil ou as piores formas de trabalho infantil. Além disso, a melhoria da coerência das políticas nacionais através da inclusão de preocupações relacionadas com o trabalho infantil no desenvolvimento, educação, proteção social e outras políticas e programas sociais relevantes foi registada em 46 países e em 211 políticas, planos e programas.⁷

131. Nos cinco anos após a adoção da Convenção (N.º 189) sobre os Trabalhadores e Trabalhadoras do Serviço Doméstico, 2011, mais de 30 Estados-Membros adotaram com sucesso legislação e políticas relativas ao trabalho doméstico, e pelo menos 18 iniciaram o processo, contribuindo assim para o alargamento da proteção legal e prevenindo o trabalho forçado e o trabalho infantil. Vários países desenvolveram políticas setoriais destinadas a eliminar o trabalho infantil no trabalho doméstico e a proteger os jovens trabalhadores em idade legal de trabalho. Países como o Equador, o Gabão, o Panamá e o Togo aprovaram tais políticas.

132. Na República Democrática Popular do Laos, a alteração à Lei do Direito do Trabalho de 2013 exige que os empregadores mantenham registos com os dados dos trabalhadores com menos de 18 anos de idade, incluindo o nome, a idade e

4 OIT: *Report of the Committee of Experts*, Relatório III (Parte 1A), 2014, op. cit., p. 147.

5 Governo do Reino Unido, Lei Relativa à Escravatura Moderna 2015, p. 43.

6 Governo dos Estados Unidos, Lei Relativa à Aplicação e Facilitação do Comércio de 2015, datada de 24 de fevereiro de 2016, Congresso dos Estados Unidos 114, Lei Pública 130 Decl. 122, Secção 104(b)(d), p. 131.

7 OIT: “*Major results of ILO work on child labour*”, Brochura, 2014, p. 4.

a data de nascimento. Tais registos são fornecidos a funcionários da inspeção do trabalho.⁸ No Paquistão, a criação da Lei de Proibição do Emprego de Crianças por quatro províncias proíbe o emprego de crianças com menos de 14 anos, bem como o emprego de pessoas com menos de 18 anos em trabalhos perigosos.⁹ Na sequência das alterações ao Código do Trabalho na Geórgia existem agora disposições que restringem as horas de trabalho de crianças entre as idades de 14 e 16.¹⁰

133. Nas Honduras foi adotada a Lei da Educação Básica, que prevê o ensino gratuito obrigatório.¹¹ No Quênia, os fundos foram aumentados para os programas de transferência de rendimento e outras iniciativas para apoiar órfãos e crianças vulneráveis. No Lesoto, a Lei relativa à Proteção e Bem-estar das Crianças introduziu penalizações para uma pessoa que provoque o envolvimento de uma criança em atividades ilícitas ou permita que uma criança se envolva nas mesmas.¹²

134. Na área da não discriminação, a Bélgica adotou a Lei de 22 de abril de 2012, que visa reduzir as disparidades salariais. A lei exige que as empresas negociem medidas para combater as disparidades salariais em níveis interprofissionais e setoriais e que organizem uma consulta obrigatória em empresas com 50 funcionários ou mais com vista à elaboração de uma política de remuneração neutra relativamente ao sexo. Isto exige que as empresas efetuem uma análise bienal detalhada da sua estrutura de remuneração de forma a definir, caso os representantes dos colaboradores o considerem necessário, um plano de ação com objetivos.¹³

135. A Dinamarca alterou a sua Lei Relativa à Igualdade de Remuneração n.º 513 de 2014, estendendo a obrigação de elaborar anualmente estatísticas discriminadas por sexo aos empregadores que empreguem dez ou mais trabalhadores, dos quais pelo menos três sejam homens e três mulheres. A alteração visa aumentar a consciência para as estatísticas salariais discriminadas por sexo de forma a fornecer uma ferramenta que os empregadores e os funcionários possam usar para trabalhar em conjunto no sentido de erradicar as diferenças salariais entre homens e mulheres e fornecer uma base jurídica para alegados casos de discriminação salarial.¹⁴ Na África do Sul, a adoção da Lei Relativa à Alteração da Equidade no Trabalho de 2013 estabelece que uma diferença nos termos e nas condições de emprego entre trabalhadores que realizem o mesmo trabalho ou um trabalho de igual valor constitui

8 Governo da República Democrática Popular do Laos, Lei do Trabalho n.º 43/NA, conforme alterada, 24 de dezembro de 2013, art. 103.

9 Um projeto de lei para proibir o emprego de crianças e regular o emprego de adolescentes em certas profissões e processos na província de Khyber Pakhtunkhwa, 2015, p. 1.

10 Governo da Geórgia, Código do Trabalho da Geórgia (tradução não oficial).

11 Governo de Honduras, Lei Fundamental de Educação n.º 262-2011, 22 de fevereiro de 2012.

12 Governo do Lesoto, Lei relativa à Proteção e Bem-estar das Crianças de 2011, Parte VI, artigo 45(b), p. 492.

13 OIT: *Report of the Committee of Experts*, Relatório III (Parte 1A), 2013, op. cit., p. 428.

14 Ver pedido direto (CEACR) – Adotado 2015, publicado 105.ª Sessão da CIT (2016).

uma discriminação injusta.¹⁵ O Código do Trabalho vietnamita de 2012 inclui o princípio da igualdade de remuneração para um trabalho de igual valor.¹⁶

136. Na Índia, o Governo adotou legislação destinada a proibir o emprego como vasculhador de lixo entre os membros de uma casta ou tribo específica.¹⁷

137. Em 2014, o Presidente dos Estados Unidos assinou uma ordem executiva a aumentar a proteção dos trabalhadores e contratados federais contra a discriminação com base na orientação sexual. A Organização dos Estados Americanos aprovou a Convenção Interamericana contra Todas as Formas de Discriminação e Intolerância (2013), que inclui a orientação, a expressão e a identidade sexuais.

O papel de destaque das organizações de trabalhadores e empregadores

Organizar os trabalhadores não sindicalizados

138. No sentido de combater o cenário das relações laborais em constante mutação, de mudanças tecnológicas e da prevalência do emprego informal, muitos sindicatos têm identificado estratégias para chegar a grupos de trabalhadores que atualmente não estão organizados. O Congresso Mundial da CSI em 2014 pediu que o reforço das capacidades para a organização fosse considerado uma prioridade para os sindicatos em qualquer ponto do mundo, com metas estabelecidas para o crescimento da sindicalização.¹⁸ As estratégias seguidas pelos sindicatos envolvem muitas vezes esforços para tornar os sindicatos mais diversificados e alcançar grupos que podem estar sub-representados. As estratégias podem envolver a promoção da participação das mulheres, atividades dirigidas aos trabalhadores jovens e aqueles na economia informal e em formas atípicas de emprego e a criação de alianças nas comunidades.

139. Em Espanha e Portugal, onde um grande número de jovens trabalhadores tem contratos precários, os sindicatos criaram departamentos especiais para os jovens trabalhadores e imigrantes. Na Itália, as três principais confederações criaram sindicatos separados para os trabalhadores temporários.¹⁹ No Gana, o Sindicato Geral dos Trabalhadores Agrícolas do Gana (GAWU) modificou o seu estatuto social de forma a incluir o recrutamento de agricultores e, desde então, recrutou cerca de 15.000 novos pequenos produtores como membros.

15 Governo da África do Sul, Lei Relativa à Alteração da Equidade no Trabalho, 2013 em *Government Gazette* (Diário do Governo), 16 de janeiro de 2014, Vol. 583, 2014, N.º 47, artigo 3(b)(4), p. 4.

16 Governo do Vietname, Código do Trabalho, 2012, artigo 90(3).

17 Governo da Índia: A Lei de Proibição do Emprego como Vasculhador de Lixo e sua Reabilitação, 2013 (Lei n.º 25 de 2013), em *The Gazette of India* (Diário do Governo), 19 de setembro 2013, Parte II, Secção 1, p. 1; Lei relativa à alteração das castas e das tribos agendadas (Prevenção de Atrocidades) de 2015 (Lei n.º 1 de 2016), em *The Gazette of India* (Diário do Governo), 31 de dezembro de 2016.

18 CSI: “*Union growth: Draft framework for action*”, *3rd ITUC World Congress* (Berlim, 18–23 de maio de 2013), p. 4.

19 M. Bernaciak, R. Gumbrell-McCormick e R. Hyman: *European trade unionism: From crisis to renewal?* (Instituto Sindical Europeu (ETUI): Bruxelas, 2014), p. 21.

140. Existem inúmeros exemplos de sindicatos que procuraram criar organizações entre os trabalhadores informais. Isto aconteceu, por exemplo, no Brasil, na Índia, na República da Coreia, nas Filipinas, na Serra Leoa, na África do Sul e na Tailândia.²⁰

141. Em 2013 foi criada a Federação Internacional de Trabalhadores Domésticos, uma afiliada do Sindicato Internacional dos Trabalhadores do Sector Alimentar e Afins, que tem agora 58 organizações filiadas, representando cerca de 330.000 trabalhadores domésticos. Acordos coletivos na Argentina, França, Itália e Uruguai procuraram melhorar os direitos dos trabalhadores domésticos. Novas organizações de empregadores de trabalhadores domésticos foram formadas na Argentina e no Estado Plurinacional da Bolívia.

142. Estima-se que apenas 1 por cento dos trabalhadores migrantes estejam filiados num sindicato.²¹ Em vários países, há tentativas para chegar aos trabalhadores migrantes. O Congresso Irlandês de Sindicatos, por exemplo, desenvolveu uma campanha de organização dedicada e campanhas semelhantes foram criadas por diversos outros sindicatos.²²

143. Muitos países têm visto aumentar o número de trabalhadores independentes. Na Alemanha, por exemplo, houve um aumento de 25 por cento entre 2000 e 2015. Entre eles estão um grande número de trabalhadores independentes na economia digital em expansão. Respondendo a esta tendência, um sindicato dos trabalhadores dos serviços criou uma delegação para os trabalhadores independentes para apoiar e identificar estratégias para promover os interesses do grupo. A delegação tem agora 30.000 membros.²³

Outras atividades dos parceiros sociais

144. O papel crucial das organizações independentes de trabalhadores e de empregadores no processo democrático foi reconhecido em 2015 quando o Prémio Nobel da Paz foi atribuído ao Quarteto Nacional para o Diálogo Tunisino pela sua contribuição para a construção de uma democracia pluralista na Tunísia. O quarteto incluiu tanto o sindicato geral tunisino como a confederação tunisina da indústria, comércio e artesanato. A comissão do prémio da paz referiu que o Quarteto “estabeleceu uma alternativa, um processo político pacífico num momento em que o país estava à beira de uma guerra civil. Foi, portanto, fundamental para permitir que a Tunísia, no espaço de poucos anos, estabelecesse um sistema de governo constitucional que garantisse os direitos fundamentais de toda a população, independentemente do sexo, convicção política ou crença religiosa.”

20 OIT: *Organizar os trabalhadores da economia informal* (Genebra, 2016), pp. 6–7.

21 CSI: “*Union growth: Draft framework for action*”, op. cit., p. 2.

22 S. Philips: “*Para uma estratégia para a inclusão de trabalhadores migrantes nos sindicatos*”, papel (Congresso Irlandês dos Sindicatos (ICTU)), s.d., p. 4.

23 R. Knaebel: “*Germany looking for ways to defend the workers of the digital age*” in *Equal Times*, 9 de maio de 2016, p. 1.

145. Na Tunísia, os parceiros sociais também concluíram o primeiro acordo coletivo que rege as relações laborais no setor agrícola.²⁴ O acordo abrange o direito a organização, a representação, a saúde e segurança no trabalho, ao horário de trabalho e feriados, ao trabalho das mulheres e crianças, a questões de formação e aprendizagem e a licença de maternidade. No Peru, uma comissão composta por representantes dos trabalhadores e do governo desenvolveu uma iniciativa legislativa para garantir os direitos dos trabalhadores informais e independentes.

146. A Organização de Empregadores da Federação da Bósnia e Herzegovina avaliou a Lei do Trabalho do país e desenvolveu um relatório completo com recomendações para alterar a Lei. Algumas destas foram refletidas na nova Lei do Trabalho aprovada em 2015.²⁵

147. Na República da Moldávia, o sindicato nacional fez campanha para que fossem feitas alterações à legislação sobre a inspeção do trabalho. Como consequência, o Governo decidiu proceder às alterações com as normas internacionais do trabalho.²⁶

148. A necessidade de abordar a discriminação baseada na orientação sexual estendeu-se às empresas da lista Fortune 500 nos Estados Unidos, com 91 por cento destas empresas a identificar o problema nas suas políticas de não discriminação.²⁷ Na Hungria, cerca de 400 empresas privadas apoiaram uma campanha a mostrar a contribuição positiva dos trabalhadores LGBT. Na Argentina, muitas empresas têm estado ativas na promoção da diversidade sexual no local de trabalho. Organizações sindicais internacionais declararam publicamente o seu compromisso de trabalhar no sentido de proteger os direitos dos trabalhadores LGBT e muitos sindicatos nacionais têm abordado a questão.

Cooperação regional e internacional

149. Em 2013, o Governo do Brasil organizou uma conferência sobre o trabalho infantil global para fazer um balanço do progresso desde a Conferência sobre o Trabalho Infantil Global de Haia em 2010. Participaram mais de 1600 representantes de 156 países. A Declaração de Brasília sobre Trabalho Infantil pediu um esforço renovado para que fosse criada uma abordagem coerente e integrada para a erradicação sustentada das causas socioeconómicas de todas as formas de trabalho infantil. O Governo da Argentina acolherá uma nova conferência global durante o último trimestre de 2017.

150. Em diversas regiões têm aumentado os esforços para que exista uma cooperação entre os Estados-Membros. Em outubro de 2014, os Ministros do Trabalho de 25

24 “*Tunisian farmers to have collective bargaining agreement*”, in FairTrade Africa, 17 de dezembro de 2015.

25 OIT: *ILO programme implementation 2014–15*, CIT, 105.^a Sessão, Genebra, 2016, p. 45, par. 190.

26 *ibid.*, p. 46, par. 195.

27 Fundação Human Rights Campaign: “*The cost of the closet and the rewards of inclusion: Why workplace environment for LGBT people matters to employers*” s.d., p. 4.

Estados-Membros assinaram uma declaração formal para a criação da “Iniciativa Regional para a América Latina e Caraíbas sem trabalho infantil”. Em 2013, 12 Estados-Membros da Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental estabeleceram um Plano de Ação Regional para a Eliminação do Trabalho Infantil, especialmente as piores formas, que incentiva os Estados-Membros a recorrer a um processo de revisão por pares para examinar o progresso que cada um está a fazer. Este processo foi usado pela primeira vez numa revisão no Gana em 2014.

151. A questão do trabalho forçado no setor das pescas tem atraído cada vez mais atenção. Uma conferência internacional realizada em Oslo em 2015 incidiu sobre a exploração laboral no Atlântico. O evento reuniu representantes de governos, empregadores, trabalhadores e organizações especializadas de todas as regiões do mundo. Na conferência discutiram-se boas práticas, soluções inovadoras e formas de combater a exploração do trabalho e promover o trabalho digno no setor.

Outras iniciativas

152. A Plataforma sobre Trabalho Infantil (CLP), liderada pela OIT e pelo Pacto Global das NU, liga empresas de diferentes setores e regiões para que possam partilhar experiências relacionadas com o combate ao trabalho infantil nas cadeias de abastecimento. Copresidida pela Organização Internacional de Empregadores (OIE) e pela CSI e envolvendo-se regularmente com as federações relevantes da União Global, a CLP melhora as ligações das empresas globais às estruturas e processos nacionais tripartidos para eliminar o trabalho infantil nos países em causa. Beneficiando da experiência técnica, da experiência de campo e dos pareceres políticos da OIT, a CLP faculta formação sobre como identificar e abordar os riscos relacionados com o trabalho infantil, lidera projetos de investigação e desenvolve manuais e diretrizes globais. Também facilita a colaboração entre as empresas associadas em atividades relacionadas com o combate ao trabalho infantil cobrindo diferentes setores no mesmo local.

153. A iniciativa ACT (Ação, Colaboração, Transformação) reúne grandes marcas, retalhistas, fabricantes e sindicatos internacionais para abordar a questão dos salários que assegurem a subsistência na cadeia de abastecimento de têxteis e vestuário. A federação sindical mundial *IndustriALL* assinou um Memorando de Entendimento (MdE) com diversas marcas da indústria.²⁸ O MdE identifica explicitamente o desenvolvimento da negociação no setor do vestuário em países produtores de vestuário como essencial para alcançar os salários que assegurem a subsistência e a necessidade de reconhecimento efetivo dos direitos dos trabalhadores à liberdade sindical e à negociação coletiva para que tal seja uma realidade.

154. A questão dos direitos dos trabalhadores foi colocada no centro das atenções após os desastres causados pelo colapso do edifício Rana Plaza no Bangladesh e os anteriores incêndios em fábricas no Bangladesh e no Paquistão que, em conjunto,

28 *IndustriALL: “Industry bargaining for living wages”*, 18 de agosto de 2015.

causaram a morte a mais de 1500 pessoas. A maioria dos que morreram estavam a produzir roupas para marcas globais e os desastres geraram um renovado apelo para que sejam tomadas ações urgentes para melhorar as condições de trabalho. Posteriormente, foi estabelecido o Acordo Relativo à Segurança em Edifícios e a Incêndios no Bangladesh com o apoio de sindicatos internacionais e das marcas de vestuário. Esta iniciativa foi bem acolhida pela OIT, que também destacou a necessidade de uma reforma das leis laborais do Bangladesh para que estas respeitem as normas internacionais.²⁹

155. Foi desenvolvida uma Rede Global Empresarial para a Deficiência, abrangendo empresas multinacionais, organizações de empregadores, redes de empresas e organizações de pessoas com deficiência, em colaboração com a OIT e a OIE, para promover a inclusão das pessoas com deficiência no local de trabalho. A rede aumenta a consciência empresarial sobre a relação positiva entre a inclusão de pessoas com deficiência no local de trabalho e o sucesso empresarial, através da partilha de conhecimentos, do desenvolvimento e da divulgação de serviços e produtos conjuntos, bem como do reforço das capacidades.³⁰

156. O número de acordos-quadro globais estabelecidos entre empresas multinacionais e federações sindicais mundiais tem continuado a crescer, aumentando de cerca de 80 em 2011 para 115 em 2015-16.³¹ A grande maioria desses acordos inclui referências explícitas a Convenções fundamentais da OIT e à necessidade de reconhecimento dos direitos nelas mencionados.³²

157. A instituição *Défenseur des Droits* (Defensor dos Direitos) em França realizou e publicou uma série de estudos sobre a perceção da discriminação no trabalho, em parceria com o Escritório da OIT de França, com base em estudos.³³ Os estudos realizados desde 2012, baseiam-se no *feedback* dos funcionários do setor público e privado e cobrem uma ampla gama de assuntos, incluindo a perceção por parte dos trabalhadores de discriminação no local de trabalho relativamente ao sexo, idade, origem ou nacionalidade, filiação sindical, estado de incapacidade, orientação e identidade sexual, estado de saúde (incluindo o VIH e a SIDA) e aparência física. Os resultados destes estudos fornecem informações valiosas e uma base de conhecimento para ajudar no desenvolvimento de políticas de apoio.

29 OIT: “*ILO welcomes Accord on Building and Fire Safety in Bangladesh*”, declaração emitida a 14 de maio de 2013.

30 Ver Rede Global Empresarial para a Deficiência da OIT, <http://www.businessanddisability.org/index.php/en/>.

31 OIT: *Trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais*, Relatório IV, CIT, 105ª Sessão, Genebra, 2016, p. 55, par. 159.

32 OIT: “*Global framework achievements: Achieving decent work in global supply chains*”, documento de base, s.d., pp. 18, 20.

33 *9e édition du baromètre du Défenseur des droits et de l’OIT sur la perception des discriminations dans l’emploi, 2016. 8ème baromètre DDD/OIT de perception des discriminations dans l’emploi, 2015. 7e baromètre sur la perception des discriminations au travail, 2014. 6e baromètre de l’OIT et du Défenseur des droits sur les discriminations au travail, 2013. 5e baromètre sur la perception des discriminations au travail, 2012.*

B. Implementação pela Organização do plano de ação para 2012-16

158. Após o debate recorrente de 2012, a CIT adotou uma resolução que incluía um quadro de ação para a promoção e concretização dos PDFT.³⁴ Posteriormente, o Conselho de Administração aprovou um plano de ação em apoio a este quadro que propunha áreas fundamentais de intervenção, incluindo a coerência interna; ação relacionada com normas; base de conhecimento, pesquisa e estatísticas; serviços de assessoria técnica, reforço das capacidades e cooperação para o desenvolvimento; parceria tripartida - o reforço do papel dos parceiros sociais; e parcerias internacionais.³⁵

159. Os objetivos do plano foram amplamente alcançados. Especificamente, foram registadas 39 novas ratificações de Convenções fundamentais (o objetivo era de 15); sete novos países estabeleceram programas de ação nacionais para melhorar a aplicação da liberdade sindical e princípios de negociação coletiva (o objetivo era cinco); 16 novos países adotaram ou reviram as políticas sobre a eliminação do trabalho forçado e tráfico (o objetivo era de 20); 36 novos países adotaram ou reviram políticas ou leis ou estabeleceram programas sobre o trabalho infantil (o objetivo era cinco); e 11 novos países estabeleceram programas de ação nacionais para promover a não discriminação no trabalho (o objetivo era de 5). Além disso, houve em média um aumento de 33 por cento na implementação de Convenções fundamentais pelos órgãos de supervisão em 2015 em comparação com 2011 (o objetivo era de 20 por cento).

160. Os departamentos técnicos e os escritórios no terreno da OIT estiveram envolvidos na prestação de mais de 200 atividades no âmbito do plano de ação. De forma geral, estas atividades contribuíram direta ou indiretamente para muitos dos desenvolvimentos positivos analisados no Capítulo 1. Apesar dos bons progressos alcançados, houve também desafios que foram regularmente reportados ao Conselho de Administração. Alguns destes desafios são mencionados nas secções abaixo.

Coerência interna e sinergias com outros objetivos estratégicos

161. Os Programas de Trabalho Digno por País (PTDP) da OIT são o principal canal para determinar as prioridades ao nível do país. A inclusão sistemática dos PDFT nos PTDP é essencial para a sua concretização. Em 2012, foi referido que cerca de 20% dos PTDP se referiam explicitamente aos PDFT ou, pelo menos, a uma dessas categorias. Uma avaliação independente dos PDFT, realizada em 2014, constatou que 29% dos PTDP fixavam pelo menos uma prioridade que teria um impacto direto na concretização dos PDFT.³⁶

34 OIT: *Resolutions adopted by the International Labour Conference at its 101st Session*, op. cit., pp. 16–17.

35 OIT: *Princípios e direitos fundamentais no trabalho*, Relatório VI, 2012, op. Cit., pp. 52-53, parágrafos 138-142.

36 OIT: *Independent evaluation of the ILO's strategies on fundamental principles and rights at work*: Revised edition 2015 (Genebra, 2015), p. 33.

162. Apesar da crescente atenção prestada aos PDFT nos PTDP, subsistem diferenças significativas na definição de prioridades relativas aos PDFT nos PTDP, como indicado no quadro 2.1. A avaliação, que analisou 79 PTDP, constatou que nenhum deles tinha dado prioridade à liberdade sindical e à negociação coletiva e que, em muitos casos, as prioridades e os resultados incluíam o objetivo da igualdade entre homens e mulheres, independentemente do tema técnico identificado.

163. Tem existido uma intensificação da cooperação em toda a Organização para garantir que os PDFT são integrados em programas e atividades em todos os outros objetivos estratégicos. A avaliação independente de alto nível do trabalho da OIT sobre os PDFT revelou também que as atividades relacionadas com estratégias e ações não relacionadas com os PDFT têm um efeito positivo nos PDFT.³⁷

Quadro 2.1. Prioridades e resultados dos PDFT, em percentagem do total, a nível regional e mundial

Referência:	PDFT		Liberdade de sindical e negociação coletiva		Trabalho forçado		Trabalho infantil		Discriminação	
	Como prioridade	Como resultado	Como prioridade	Como resultado	Como prioridade	Como resultado	Como prioridade	Como resultado	Como prioridade	Como resultado
África anglófona (n=17)	3 (5,4%)	6 (3,7%)	0	0	0	0	7 (12,5%)	19 (11,7%)	6 (10,7%)	30 (18,5%)
África francófona (n=15)	1 (3%)	0	0	0	0	0	1 (3%)	8 (7,3%)	1 (3%)	9 (8,2%)
Europa (n=8)	0	0	0	1 (1,27%)	0	0	0	4 (5,1%)	0	6 (7,6%)
Estados Árabes (n=6)	1 (5,6%)	1 (2,4%)	0	1 (2,38%)	0	1 (2,9%)	0	1 (2,4%)	1 (5,6%)	2 (4,8%)
Ásia (n=21)	3 (4,8%)	3 (1,82%)	0	1 (0,61%)	1 (1,6%)	1 (0,6%)	0	10 (6,1%)	0	1 (0,6%)
América hispânica (n=9)	3 (9,4%)	9 (9,78%)	0	3 (3,26%)	4 (12,5%)	2 (2,2%)	4 (12,5%)	8 (8,7%)	2 (6,3%)	4 (4,4%)
América anglófona (n=3)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total geral	11 (4,6%)	19 (2,8%)	0	6 (0,9%)	5 (2,1%)	4 (0,6%)	12 (5%)	50 (7,4%)	10 (4,22%)	52 (7,7%)

Nota: A letra “n” representa o número de PTDP por região.

Fonte: OIT: *Independent evaluation of the ILO's strategies on fundamental principles and rights at work*: Revised edition 2015, p. 53

164. O portefólio de atividades de cooperação para o desenvolvimento da OIT sobre a liberdade sindical e a negociação coletiva incluiu componentes sobre a promoção do diálogo social a nível nacional e/ou setorial. No Maláui, por exemplo, a assistência técnica da OIT apoiou a reativação da Comissão Nacional Tripartida de Diálogo Social e a adoção de um plano de ação sobre a liberdade sindical e a negociação coletiva. Os projetos apoiaram igualmente o trabalho das instituições

³⁷ *ibid.*, p. 81.

nacionais de diálogo no Níger, nas Filipinas, no Ruanda, no Sri Lanka e no Togo. Na Colômbia e em Marrocos, a assistência técnica à liberdade sindical contribuiu para o desenvolvimento de mecanismos de concertação social a nível regional, com especial destaque para o trabalho digno no setor agrícola.

165. O *Relatório Global sobre o Trabalho Infantil* concentrou-se em dois anos distintos nas ligações com outros objetivos estratégicos da OIT.³⁸ Em 2013, o relatório centrou-se na proteção social e concluiu que políticas de proteção social eficazes podem ter um impacto positivo na redução do trabalho infantil. Em 2015, o relatório analisou a relação entre trabalho infantil e emprego de jovens e defendeu uma resposta política coerente para facilitar a transição das crianças da educação para o trabalho digno.

166. A OIT lançou a Iniciativa de Recrutamento Justo em 2014. Esta iniciativa com múltiplas partes interessadas centra-se na prevenção do tráfico de seres humanos e na promoção de uma migração segura, e implementada em estreita colaboração com os governos, as organizações de empregadores e de trabalhadores, o setor privado e outros parceiros-chave.³⁹ Na sequência da Reunião Tripartida de Peritos para Desenvolver Orientações sobre o Recrutamento Justo, convocada em setembro de 2016, o Conselho de Administração aprovou em novembro de 2016 princípios gerais e diretrizes operacionais sobre o recrutamento justo.

167. O projeto da OIT sobre a promoção das Empresas Competitivas e Responsáveis (SCORE) ajuda as empresas a construir sistemas que aumentem a sua produtividade, melhorando simultaneamente a qualidade dos empregos através de um melhor diálogo social e de melhores condições de trabalho, incluindo o respeito pelos PDFT. Apresenta argumentos convincentes em termos legais, morais e empresariais para o investimento em locais de trabalho responsáveis através de vários módulos. Os principais aspetos dos PDFT são integrados nos cinco módulos do projeto, em especial os seguintes: a cooperação no local de trabalho, que liga a liberdade sindical e a negociação coletiva a uma maior competitividade através do empenhamento dos trabalhadores; a gestão da força de trabalho, que promove a eliminação da discriminação e do trabalho infantil; e a segurança e saúde no trabalho, que aborda os riscos psicológicos da discriminação e do assédio em todas as suas formas.

168. Foi publicado em 2016 um guia prático para os empregadores sobre a promoção da diversidade e inclusão através de ajustamentos no local de trabalho; o seu desenvolvimento envolveu uma cooperação significativa entre vários departamentos.⁴⁰

38 OIT: *World report on child labour 2015: Paving the way to decent work for young people* (Genebra, 2015), pp. 9–10.

39 Estão disponíveis mais informações sobre projetos e atividades implementadas no âmbito desta iniciativa em: www.ilo.org/fairrecruitment [acedido a 23 de janeiro de 2017].

40 OIT: *Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments: A practical guide* (Genebra, 2016).

169. Em 2013, a Organização criou a Delegação de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (FUNDAMENTALS) para melhor integrar as suas atividades nos PDFT. A Delegação reuniu o Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC) e o antigo Programa de Promoção da Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (DECLARATION). O Conselho de Administração também concordou em criar um programa emblemático da OIT sobre a eliminação do trabalho infantil e do trabalho forçado. A colaboração entre os FUNDAMENTALS e outros departamentos é essencial para assegurar que os PDFT são integrados nos programas e nas atividades da OIT na sede e no terreno. Os esforços para reforçar a integração do trabalho nos PDFT foram apoiados pela redefinição dos perfis de diversos especialistas no terreno, por forma a abranger os PDFT e não apenas o trabalho infantil.

Ação normativa

170. Foi proposta uma reunião tripartida de peritos para identificar possíveis lacunas nas normas da OIT no domínio do trabalho forçado, no âmbito do plano de ação relativo aos PDFT adotado em 2012. Essa reunião abriu caminho a um debate da CIT em 2014, que resultou na adoção do Protocolo à Convenção (N.º 29) e da Recomendação (N.º 203). Em 2015, a Organização lançou a campanha *50 for Freedom* (50 para a Liberdade) para obter 50 ratificações até 2018. A campanha beneficia de um forte apoio por parte dos seus constituintes e parceiros e continuará a liderar a promoção dos novos instrumentos.

171. No que diz respeito à questão geral das ratificações, a situação dos Estados-Membros que não ratificaram uma das Convenções fundamentais e as razões pelas quais não o fizeram são comunicadas ao Conselho de Administração através de revisões anuais no âmbito do acompanhamento da Declaração de 1998.⁴¹ Os principais desafios e obstáculos à ratificação identificados incluem a falta de capacidade de implementação, a falta de vontade política e incompatibilidades legais (incluindo inconsistências na interpretação jurídica).⁴² Embora alguns dos fatores identificados no processo de Revisão Anual sejam semelhantes entre as várias categorias de PDFT, as situações de cada país são únicas; assim sendo, seria mais apropriado adotar uma abordagem orientada para ajudar os Estados-Membros a superar os desafios que enfrentam.

172. Quando o Conselho de Administração discutiu as revisões anuais em 2015, sugeriu-se que o ritmo de ratificação e implementação pudesse ser aumentado através da prestação de mais assistência aos Estados que comunicaram dados. As solicitações de assistência técnica vão desde a consciencialização e o reforço das capacidades de governos e parceiros sociais até avaliações da preparação e reformas legais.

41 OIT: GB.325/INS/4, op. cit., p. iii.

42 *ibid.*, p. 12, par. 79.

173. Foram tomadas outras medidas para melhorar a eficácia do NORMLEX, o sistema de informações da OIT. O NORMLEX reúne informações sobre as normas internacionais do trabalho, incluindo informações sobre ratificação, requisitos de relatórios e comentários dos órgãos de supervisão da OIT, bem como leis do trabalho e da segurança social.

174. Foram desenvolvidas várias ferramentas para promover a ratificação das Convenções fundamentais, incluindo aplicações móveis que combinam a inovação digital com informações oficiais sobre os PDFT.⁴³

Base de conhecimentos, investigação e estatística

175. O trabalho da Organização em matéria de investigação, estatísticas e criação do conhecimento sobre os PDFT teve um papel importante na sensibilização mundial para os PDFT. Também sustenta grande parte do apoio técnico prestado aos constituintes.

176. Em relação à liberdade sindical e à negociação coletiva, a base de dados sobre relações de trabalho (IRData)⁴⁴ fornece aos utilizadores informações sobre as tendências da taxa de sindicalização e a cobertura da negociação coletiva e é atualizada semestralmente. A Base de Dados Jurídica da OIT sobre Relações Laborais (IRLex), resume aspetos essenciais do quadro regulamentar em vários Estados-Membros, fornecendo uma fonte de informação comparativa.⁴⁵

177. Serão publicadas em 2017 novas estimativas globais sobre o trabalho infantil e serão produzidas estimativas futuras a cada quatro anos. As estimativas são, em grande parte, provenientes de uma série de estudos nacionais realizados pelo serviço nacional de estatística responsável numa série de países. Além de apoiar o processo de recolha de dados, a OIT trabalha com os escritórios nacionais de estatística para desenvolver as capacidades. Um número crescente de estudos sobre o trabalho infantil foi integrado em estudos nacionais mais amplos sobre a mão-de-obra. Esta é uma abordagem mais sustentável do que inquéritos autónomos, pois é economicamente viável e pode ser mais facilmente replicada no futuro. Durante o período 2012-16, foram apoiados 25 inquéritos nacionais sobre o trabalho infantil.

178. Novas estimativas globais sobre o trabalho forçado também serão publicadas em 2017. Em conformidade com uma resolução da 19.^a ICLS, foi criado um grupo de trabalho com o objetivo de partilhar as melhores práticas em matéria de inquéritos sobre o trabalho forçado, a fim de incentivar estudos em mais países. O grupo de trabalho está a discutir e a desenvolver diretrizes para harmonizar conceitos, elaborar definições estatísticas, listas normalizadas de critérios e ferramentas de estudo, e apresentará um relatório na 20.^a ICLS em 2018 sobre os progressos realizados. No

43 Ver OIT: “*Aplicações móveis*”.

44 Ver OIT: “*Industrial Relations Data*” (Dados de Relações Industriais) (IRData).

45 Ver OIT: “*Industrial Relations*” (Relações industriais).

passado, a OIT e outras organizações internacionais e não-governamentais utilizavam definições e quadros de medição diferentes, o que dificultava a comparabilidade dos dados. É, portanto, importante desenvolver um entendimento partilhado sobre como o trabalho forçado pode ser detetado, medido e abordado.

179. A OIT iniciou um processo que deverá conduzir à produção de estimativas globais sobre a discriminação no emprego ou profissão. O processo tem diversas fases, envolvendo a elaboração de uma lista detalhada de indicadores e o desenvolvimento e teste de uma metodologia que poderá ser usada para fornecer estimativas nacionais e globais. Para apoiar este trabalho, foram estudados 13 países, que representam situações regionais e socioeconómicas diferentes foram recolhidas informações sobre diversos motivos de discriminação proibidos em cada país, políticas nacionais, fontes de dados estatísticos recentes e metodologias utilizadas. Foram elaboradas categorias gerais de indicadores de discriminação no emprego com base nos dados recolhidos até à data. Assim que a metodologia tiver sido desenvolvida, aprovada e testada, deverá ter início o trabalho para produzir estimativas globais sobre a discriminação baseada no emprego.

180. A Organização prosseguiu a investigação sobre o desempenho de sistemas individuais de conflitos laborais que podem envolver conflitos relacionados com os PDFT.⁴⁶ O tema foi considerado no debate do item recorrente de 2012 e novamente no debate do item recorrente de 2013 na concertação social. Enquanto o trabalho forçado e o trabalho infantil tendem a ser abordados por outros mecanismos judiciais, incluindo a via penal, os mecanismos de resolução de conflitos laborais desempenham um importante papel preventivo. Os aspetos da discriminação no trabalho estão mais diretamente ligados à liberdade sindical e de negociação coletiva. As investigações mais recentes estudaram mais de 50 países em todas as regiões, examinando mecanismos e processos de resolução de conflitos judiciais e extrajudiciais. As principais conclusões preliminares são as seguintes:

- tem havido um aumento significativo a nível global no número de disputas laborais individuais;
- a cobertura da legislação laboral é essencial para garantir o acesso à justiça para todos os envolvidos num conflito laboral. As limitações às proteções de direitos substantivos, incluindo os PDFT, tornam inconsistente o acesso à justiça. Mesmo o acesso legalmente garantido pode ser limitado por procedimentos complexos e demorados;
- múltiplos processos e instituições de resolução de conflitos complementam-se entre si, garantem experiência e oferecem opções aos utilizadores. No entanto, a complexidade ou sobreposição jurisdicional e processual é comum entre o acordo e a aplicação fornecidos pelas instituições de conflitos laborais, inspeções do trabalho e/ou órgãos de direitos humanos

46 OIT: *Resolving individual labour disputes: A comparative overview* (Genebra, 2016).

ou não discriminação. Estes últimos lidam cada vez mais com conflitos laborais. Existe uma necessidade crescente de estabelecer uma ligação adequada e clara entre eles;

- os trabalhadores sindicalizados têm melhor acesso do que os trabalhadores não sindicalizados a informações, aconselhamento e opções de resolução de conflitos;
- as limitações à liberdade sindical e ao direito à negociação coletiva, além de uma concertação social imatura, limitam o papel dos mecanismos de voz coletiva na prevenção e resolução de conflitos laborais individuais;
- quando o papel dos mecanismos de voz coletivos é diminuído, os sistemas individuais de resolução de conflitos exigem uma maior contribuição por parte dos serviços financiados por fundos públicos;
- as medidas para melhorar os sistemas individuais de conflitos laborais incluem normalmente serviços de informação e de divulgação reforçados e uma maior ênfase nos procedimentos de conciliação/mediação. Muitos sistemas contam com procedimentos especiais ou arbitragem de tribunal/tribunal de trabalho facultados por instituições públicas extrajudiciais a fim de garantir opções mais baratas, mais rápidas e mais especializadas do que os tribunais gerais. Contudo, as restrições de recursos continuam a dificultar o acesso significativo a sistemas de conflitos laborais individuais eficazes.

181. Uma vasta gama de novos produtos de conhecimento foi desenvolvida na área dos PDFT. Estes incluem:

- uma publicação que ajuda os sindicatos a organizarem-se nas ZFE e a envolverem-se com os decisores na política das ZFE;⁴⁷
- um guia de políticas sobre a negociação coletiva;⁴⁸
- publicações sobre a organização e a negociação coletiva no trabalho doméstico;⁴⁹
- um guia sindical sobre o combate ao trabalho infantil;⁵⁰
- uma publicação que examina as principais políticas para promover o

47 OIT: *Trade union manual on export processing zones* (Genebra, 2014), p. xiii.

48 OIT: *Collective bargaining: A policy guide* (Genebra, 2015).

49 OIT: *Achieving decent work for domestic workers* (Genebra, 2012); e “*Improving working conditions for domestic workers: Organizing, coordinated action and bargaining*”, in *Labour relations and collective bargaining*, Nota Informativa N.º 2, Genebra, 2015.

50 OIT: *Trade unions and child labour: A tool for action* (Genebra, 2016).

trabalho digno para as mulheres;⁵¹

- um guia de recursos sobre questões de género nas políticas de emprego e de mercado de trabalho;⁵²
- um relatório sobre as disposições relativas ao trabalho nos acordos comerciais e de investimento;⁵³
- uma brochura sobre os novos instrumentos relativos ao trabalho forçado;
- uma nota de orientação da OIE-OIT sobre o Protocolo da Convenção (N.º 29), intitulada “Nota de Orientação sobre o Protocolo de 2014 da Convenção sobre o Trabalho Forçado”, 1930;
- uma versão atualizada da publicação da OIE-OIT intitulada *Combate ao Trabalho Forçado: um manual para empregadores e empresas*.

Serviços de assessoria técnica, reforço das capacidades e cooperação para o desenvolvimento

182. O Centro de Formação Internacional da OIT (Centro de Turim) continuou a reforçar a capacidade dos constituintes e outros intervenientes-chave no que respeita aos PDFT. Em 2015, foram formadas 1315 pessoas, quase metade delas mulheres. A forte procura por parte das instituições que beneficiam da formação, os comentários positivos dos participantes e o papel ativo desempenhado pelos participantes a nível nacional e durante a CIT são indicadores da necessidade e da qualidade da formação oferecida nos PDFT.

183. Foi desenvolvido um novo curso de sensibilização sobre a liberdade sindical e os direitos de negociação coletiva. Foi ministrada formação anual sobre trabalho infantil, trabalho forçado e tráfico de seres humanos e realizaram-se cursos regulares sobre o tema do trabalho infantil e a educação e o trabalho infantil e a agricultura. Os programas *Gender Academy* (Academia Relativa ao Género) em 2013 e 2015 concentraram-se na discriminação.

184. Uma avaliação realizada no final de 2015 constatou que as capacidades dos prestadores nacionais de formação de competências tinham melhorado devido à sua participação nos cursos do Centro de Turim. Uma avaliação das atividades e projetos do Centro de Turim sobre igualdade entre homens e mulheres e a diversidade considerou que as atividades eram altamente relevantes e estavam bem implementadas.

185. A fim de maximizar o impacto, a vantagem comparativa da formação oferecida

51 OIT: *Women at work: Trends 2016*, op. cit.

52 OIT: *Resource guide on gender issues in employment and labour market policies* (Genebra, 2014).

53 OIT: *Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements* (Genebra, 2016).

em relação aos PDFT a nível inter-regional e regional poderia ser cada vez mais combinada com abordagens sub-regionais e nacionais, envolvendo os intervenientes locais bem colocados de forma a desempenhar um papel positivo no reforço dos PDFT, podendo também envolver parcerias de aprendizagem com instituições nacionais de formação. Poderiam ser também estabelecidas parcerias de formação com instituições internacionais e regionais, bem como com agências nacionais de desenvolvimento, com vista à integração dos PDFT nos seus programas.

186. Os projetos de cooperação para o desenvolvimento têm procurado cada vez mais seguir uma abordagem integrada dos PDFT trabalhando em vários domínios relevantes e, em alguns casos, em todos eles. Embora um número crescente de parcerias público-privadas tenham estado essencialmente associadas ao trabalho relacionado com o trabalho infantil, estão a ser tomadas medidas para alargar o seu âmbito de aplicação para que abordem os PDFT de forma integrada. Ao mesmo tempo, quando os requisitos do projeto se centram num único aspeto dos PDFT, existem restrições a essa abordagem. Os casos em que se procurou seguir uma abordagem integrada são descritos nos três pontos seguintes.

187. Na sequência da análise da CEACR à aplicação da Convenção (N.º 182) por parte do Uzbequistão em 2013, a OIT foi convidada a monitorizar o trabalho infantil durante a colheita de algodão em setembro-outubro de 2013, o que levou a discussões com os constituintes sobre a implementação das Convenções relativas ao trabalho infantil e ao trabalho forçado. Em 2014, foi alcançado um acordo para um PTDP plurianual que abrangesse políticas e capacidades sobre temas como emprego e proteção social, bem como trabalho infantil e trabalho forçado, de forma integrada. Um levantamento de base da safra de algodão de 2015 destacou os riscos do trabalho forçado e levou os constituintes a reconhecer a necessidade de medidas para garantir a proteção contra o trabalho forçado durante o recrutamento em massa de colhedores de algodão organizado todos os anos. Consequentemente, as questões relativas ao trabalho infantil e ao trabalho forçado estão agora incluídas nas agendas de formação dos representantes dos empregadores e dos trabalhadores no âmbito dos PTDP. As conclusões da avaliação e dos estudos da OIT e dos compromissos assumidos pelo Governo do Uzbequistão no seu plano de ação informam sobre as discussões em curso com os constituintes e o Banco Mundial. As atividades de monitorização da OIT incluíram a monitorização de projetos financiados pelo Banco Mundial.

188. O Programa de Apoio à Implementação da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho na África Ocidental procurou prestar apoio aos constituintes em todas as áreas dos PDFT. Na sequência de discussões sobre um novo Código do Trabalho, várias características relacionadas com os PDFT foram integradas na Lei n.º 2015-532, de 20 de julho de 2015, na Costa do Marfim. Apoiando a liberdade sindical, o novo Código prevê a dedução das quotas sindicais na fonte e a sua transferência do empregador para os sindicatos (artigo 57.1). Além disso, estabelece a liberdade dos sindicalistas de receber educação

sindical (artigo 13.32); contém disposições sobre a igualdade de acesso ao emprego e à profissão; e identifica o VIH/SIDA e a deficiência como motivo de discriminação (artigo 4.º). Além disso, contém disposições sobre a proibição do assédio sexual no local de trabalho (artigo 5.º). A nova lei reforça a luta contra o trabalho infantil e fixa a idade mínima de acesso ao emprego nos 16 anos (artigo 23.2). Foi criado um conselho nacional para a concertação social que está a encorajar o diálogo social entre as partes interessadas.

189. A OIT trabalhou com o Sindicato Geral dos Trabalhadores Agrícolas do Gana (GAWU) e com as autoridades públicas do Gana para apoiar os pescadores artesanais e a transformação dos produtos de peixe na comunidade de Torkor, no Lago Volta, a fim de permitir que possam integrar o GAWU e alterem as práticas para pôr termo à utilização do trabalho infantil, melhorar a segurança e saúde no trabalho e aumentar a produtividade. Torkor adotou uma abordagem integrada baseada na área para acabar com todas as formas de trabalho infantil orientada de forma conjunta pelo GAWU, pelos sindicatos de professores, por anciãos da comunidade e pelas autoridades públicas. A comunidade está empenhada em formar as comunidades vizinhas para as apoiar na replicação deste modelo de sucesso.

Programa *Better Work* - Promover os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho

O programa *Better Work* (Melhor Trabalho), uma parceria entre a OIT e a Sociedade Financeira Internacional (SFI), tem trabalhado no setor do vestuário com empresas fornecedoras de marcas globais. Pretende estabelecer relações fortes entre a gestão e a força de trabalho e promover os PDFT com vista a reforçar a competitividade e a sustentabilidade das empresas. Para melhor compreender o impacto do seu trabalho, o programa *Better Work* encomendou uma avaliação de impacto independente que analisou 15.000 respostas a inquéritos de trabalhadores da indústria do vestuário e 2000 respostas de gestores de fábricas no Haiti, Indonésia, Jordânia, Nicarágua e Vietname. A avaliação concluiu que “As evidências ao nível fabril em todos os países mostram que o programa *Better Work* está a ter um impacto significativo e positivo nas condições de trabalho. Isto inclui a redução da prevalência de práticas abusivas no local de trabalho, o aumento do salário, a redução do excesso de horas de trabalho e a criação de repercussões positivas fora da fábrica para os trabalhadores e suas famílias. Estes efeitos surgem ao mesmo tempo que aumentam a competitividade das empresas” (OIT, p.51).

Liberdade sindical

Os direitos de liberdade sindical não são totalmente respeitados no setor do vestuário no Haiti, mas o setor melhorou bastante desde 2010, quando havia apenas uma fábrica no setor com ligações a um sindicato contra 18 fábricas com um sindicato a partir de novembro de 2015. As violações da liberdade sindical foram identificadas em cada uma das fábricas do programa *Better Work* Haiti; está a ser feito um trabalho pró-ativo para abordar a interferência na gestão, a discriminação antissindical e o acesso sindical. O programa *Better Work* Nicarágua estabeleceu um forte processo de envolvimento dos constituintes desde o início do programa. Ajudou a garantir que os sindicatos e os empregadores do setor entendessem o que é a liberdade sindical e a negociação coletiva.

Reduzir as condições de trabalho forçado na Jordânia

O programa *Better Work* Jordânia teve um impacto direto na contenção das práticas do trabalho forçado. Os resultados de seis anos de avaliações de conformidade não anunciadas mostram um declínio significativo nos casos de incumprimento dos indicadores de medição dos atos de coerção. Estão incluídos fatores como, por exemplo, se os trabalhadores estão autorizados a entrar e sair livremente dos dormitórios em zonas industriais ou se estão na posse do seu passaporte e dos seus documentos pessoais.

Combater a discriminação baseada no sexo promovendo a igualdade de remuneração: Haiti, Nicarágua e Vietname

Em todos os países e fábricas onde o programa *Better Work* opera, as mulheres constituem quase 80% da força de trabalho. As mulheres têm normalmente menos mobilidade profissional, salários mais baixos e níveis mais altos de tratamento abusivo do que os homens. Evidências apresentadas pela avaliação de impacto independente do programa *Better Work* mostram que há um impacto positivo do programa em várias destas áreas. Ao assegurar o cumprimento das regulamentações salariais, o programa ajudou a reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres. O programa teve um impacto pronunciado e positivo nas disparidades salariais entre homens e mulheres nas fábricas do Haiti, da Nicarágua e do Vietname.

Fonte: OIT: *Progress and potential: How Better Work is improving garment workers' lives and boosting factory competitiveness* (Genebra, 2016).

190. Com base na adoção do Protocolo da Convenção (N.º 29) e da Recomendação (N.º 203), a OIT estabeleceu um novo projeto de apoio ao acompanhamento a nível nacional. O projeto visa eliminar de forma significativa os sistemas de trabalho forçado tradicionais e impostos pelo Estado e reduzir as formas contemporâneas de trabalho forçado, muitas vezes ligadas ao tráfico de seres humanos.

191. O programa *Work in Freedom* (Trabalhar em Liberdade) aborda o tráfico de mulheres e meninas do Sul da Ásia (Bangladesh, Índia e Nepal) para os setores de trabalho doméstico e vestuário do Sul da Ásia e Médio Oriente (Índia, Jordânia e Líbano). Nas comunidades de origem, mais de 170.000 mulheres participaram em formações de capacitação prévia à tomada de decisão e noutras iniciativas de orientação. Nas zonas de destino, mais de 29.000 mulheres migrantes organizaram-se em coletivos.

192. Com a assistência técnica da OIT, o Governo do Vietname e os parceiros sociais elaboraram e lançaram em conjunto um código de conduta sobre o assédio sexual no local de trabalho destinado a resolver o problema e a colmatar as lacunas jurídicas. Os parceiros empenharam-se ativamente na promoção do código e no desenvolvimento de uma análise de um grupo de formadores locais.

193. As principais lições identificadas numa discussão do Conselho de Administração sobre a implementação do programa da OIT em 2014-15 incluíam: a necessidade de definir prioridades com menos programas mas com programas maiores e melhor integrados; a necessidade de fazer mais trabalhando em parceria; a consciência de que resultados significativos levam tempo a alcançar e exigem que

as intervenções sejam planeadas em conformidade; e a necessidade de utilização de ferramentas e produtos para gerar melhores resultados em termos de escala e alcance.⁵⁴

Reforçar o papel dos parceiros sociais

194. Ao abrigo de vários componentes do plano de ação para 2012-16, muitos departamentos da OIT têm participado em atividades destinadas a reforçar as capacidades dos parceiros sociais, e particularmente o Gabinete para as Atividades dos Empregadores (ACTEMP) e o Gabinete para as Atividades dos Trabalhadores (ACTRAV) tem desempenhado um papel de liderança.

195. Foram facultados vários programas de formação relativos a normas internacionais do trabalho e PDFT aos sindicatos e às organizações de empregadores em determinados países e regiões. O Centro de Turim formou 120 advogados que exercem a sua atividade em África, na Ásia e na América Latina sobre o uso das normas internacionais do trabalho nos tribunais nacionais, com um enfoque na liberdade sindical. Foram organizadas ações de formação sobre as normas internacionais do trabalho para os sindicatos dos Estados-Membros do Golfo, da Jordânia e do Território Palestino Ocupado.

196. Foi fornecido apoio técnico aos sindicatos da Zâmbia para que desenvolvessem planos estratégicos centrados em temas como o diálogo social, o trabalho infantil e o VIH/SIDA. Em vários países, incluindo o Chile, a República da Maurícia, o Nepal, as Seicheles, o Sri Lanka e o Zimbábue, foram implementadas atividades de formação destinadas a reforçar a capacidade dos sindicatos para desenvolverem políticas e programas de discriminação com ênfase no VIH e SIDA.

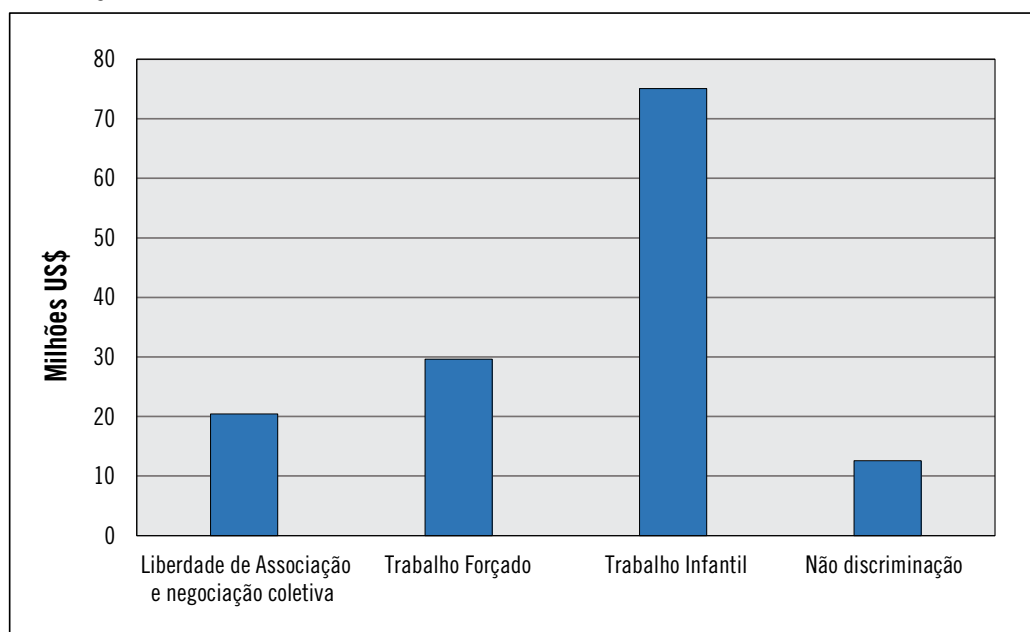
Alocação de recursos

197. Entre 1 de janeiro de 2012 e 31 de dezembro de 2015, foram aprovados pela OIT 107 novos projetos de cooperação para o desenvolvimento (excluindo os mecanismos de financiamento do orçamento ordinário da Organização) destinados a promover os PDFT.⁵⁵ Quarenta e nove por cento destes projetos abordaram o trabalho infantil, 19% o trabalho forçado, 18% a não discriminação e 12% a liberdade sindical e a negociação coletiva. O seu valor total foi de 137,7 milhões de dólares, dos quais 55% foram atribuídos ao trabalho infantil, 21% ao trabalho forçado, 15% à liberdade sindical e negociação coletiva e 9% à não discriminação (figura 2.1). A Figura 2.2 mostra a distribuição regional destes projetos.

54 OIT: *ILO programme implementation 2014–15*, CIT, 2016, op. cit., p. 15, par. 42.

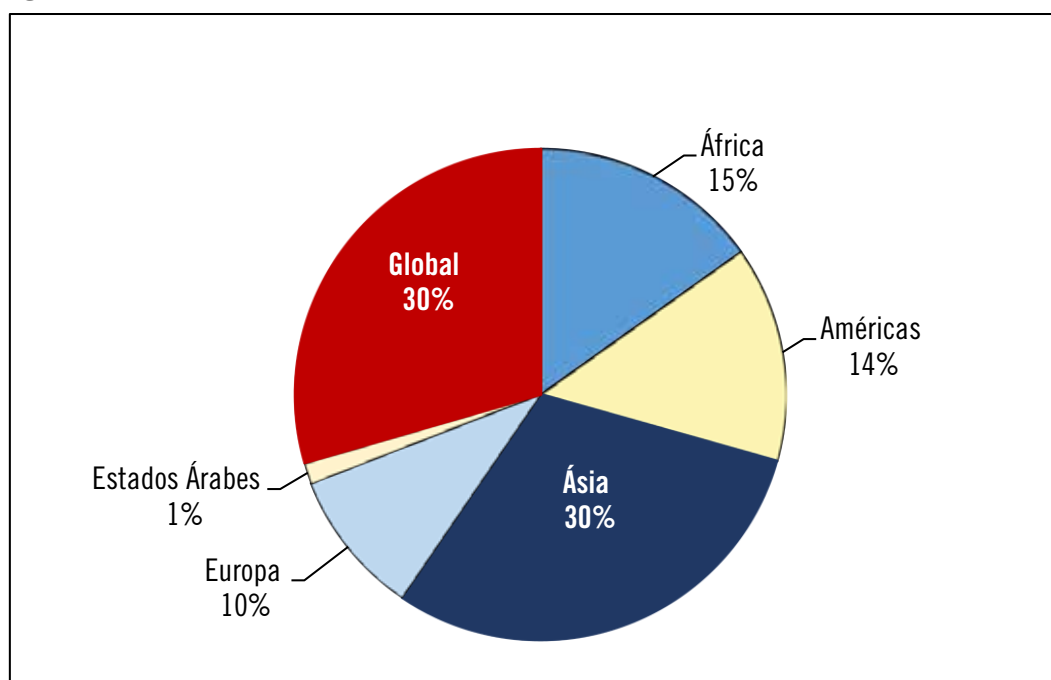
55 O Plano Estratégico de Transição 2016-17, sucessor do Quadro de Política Estratégica 2010-15, não facultava a recolha de dados por princípio; o período 2016-17 não é aqui considerado.

Figura 2.1. Repartição dos fundos recebidos pela OIT relativamente a novos projetos de cooperação para o desenvolvimento por princípio, 2012-2015



Fonte: OIT.

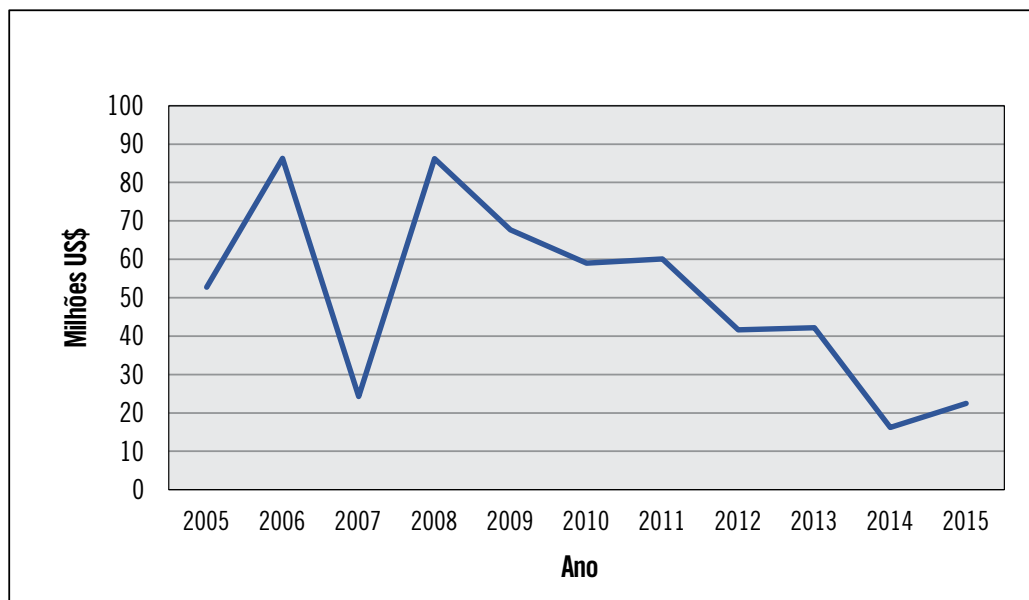
Figura 2.2. Distribuição de novos projetos de cooperação para o desenvolvimento por região, 2012-2015



Fonte: OIT.

198. O financiamento global da cooperação para o desenvolvimento disponível para os FUNDAMENTALS diminuiu significativamente durante o mesmo período (figura 2.3).⁵⁶

Figura 2.3. Evolução do financiamento recebido pelo FUNDAMENTALS para novos projetos de cooperação para o desenvolvimento, 2005-15



Fonte: OIT.

Quadro 2.2. Orçamento ordinário e dotação de RBSA em 2012-13 e 2014-15

Princípio	Orçamento ordinário (US\$)				RBSA (US\$)			
	2012-13	% dos PDFT	2014-15	% dos PDFT	2012-13	% dos PDFT	2014-15	% dos PDFT
Liberdade sindical e negociação coletiva	18.353.538	37	17.283.439	36	368.915	12	265.370	24
Trabalho forçado	5.186.869	10	5.268.211	11	678.193	21	129.297	12
Trabalho infantil	13.166.668	27	12.477.343	26	1.325.154	41	701.266	63,09
Discriminação no trabalho	12.867.426	26	12.999.968	27	835.233	26	15.588	1
TOTAL	49.574.501	100	48.028.961	100	3.207.495	100	1.111.521	100
Proporção do financiamento total do biênio (%)	8		7,93		15		3,47	

56 A comparação é efetuada entre o financiamento recente de FUNDAMENTALS e o montante total recebido pelo IPEC e por DECLARATION antes da criação de FUNDAMENTALS.

199. As dotações do orçamento ordinário para os PDFT nos exercícios de 2012-2013 e 2014-15 foram quase idênticas, tendo os PDFT recebido 8% do orçamento total em ambos os casos. Também houve um padrão semelhante de alocações nos quatro princípios para o mesmo período. Inversamente, verificou-se uma redução significativa do financiamento da Conta Suplementar ao Orçamento Regular (RBSA) entre os dois períodos, com os totais a passar de 15 por cento em 2012-13 para 3,5 por cento em 2014-15, com um padrão misto e desigual em todos os princípios (quadro 2.2).

Avaliação independente de alto nível das estratégias da OIT relativamente aos PDFT - Principais conclusões

200. Na sua 322.^a Sessão, o Conselho de Administração examinou uma avaliação de alto nível do trabalho da OIT sobre os PDFT.⁵⁷ Esta avaliação independente do trabalho da OIT baseou-se nos resultados de 17 estudos de caso e prestou especial atenção aos resultados de programas nacionais e a produtos globais para avaliar a forma como contribuíram para a concretização dos PDFT.⁵⁸ As estratégias e os indicadores dos quatro resultados relacionados com o PDFT do Quadro de Política Estratégica forneceram o pano de fundo em relação ao qual foram avaliados o trabalho e o progresso. A avaliação constatou que o desempenho global tinha sido “razoavelmente satisfatório” e fez uma série de recomendações. Estas centraram-se na necessidade de promover o trabalho que respeite os PDFT em trabalhos/projetos que não respeitem os PDFT e ter presente a natureza interligada dos PDFT; monitorizar e responder aos pedidos de assistência técnica através do processo de Revisão Anual de forma mais sistemática; e desenvolver outras abordagens para promover a Declaração de 1998.

201. Foram tomadas várias medidas para abordar estas recomendações. Conforme indicado anteriormente, as quatro categorias de PDFT foram colocadas sob uma estrutura de gestão unificada a fim de assegurar uma estratégia coerente e os resultados estabelecidos no Programa e Orçamento para 2016-17 já não fazem a distinção entre as quatro categorias de PDFT. FUNDAMENTALS também desenvolveram uma nova estratégia operacional, com uma forte ênfase na ligação entre o sistema de supervisão, a cooperação para o desenvolvimento e a necessidade de promover uma abordagem integrada dos PDFT a nível nacional. A recomendação para que indicadores específicos sobre os PDFT fossem incluídos em áreas de importância e resultados críticos foi adotada no Programa e Orçamento para 2016-17.

57 OIT: *Independent evaluation of the ILO's strategies on fundamental principles and rights at work*, op. cit., p. 26.

58 *ibid.*, p. ix.

Capítulo 3

Iniciativas noutros quadros que visam promover os PDFT

A. AS NU e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável

A Agenda 2030 e as novas alianças

202. A Agenda 2030 que entrou em vigor em 2016, foi adotada em 2015 na Cimeira das Nações Unidas para a adoção da agenda de desenvolvimento pós-2015 após vários anos de ampla consulta e negociação. A Agenda 2030 aborda três dimensões da sustentabilidade - económica, social e ambiental - e inclui 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), cada um acompanhado de metas específicas. A Agenda 2030 coloca as pessoas e o planeta numa posição central e fornece um novo ímpeto para alcançar o desenvolvimento sustentável. A importância do trabalho digno é o foco do ODS 8, que tem como objetivo “promover um crescimento económico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho digno para todos”. No âmbito do ODS 8, existem vários objetivos de particular significado para os PDFT, a saber:

- 8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e um trabalho digno para todas as mulheres e homens, incluindo os jovens e as pessoas com deficiência, e igualdade de remuneração para um trabalho de igual valor
- 8.6 Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens que não estão empregados, na escola ou a receber formação
- 8.7 Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas e garantir a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo o recrutamento e o uso de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas
- 8.8 Proteger os direitos do trabalho e promover ambientes de trabalho seguros para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular para as mulheres migrantes e pessoas em empregos precários.

203. Uma série de outros ODS e metas na Agenda 2030 também são relevantes para os PDFT.¹ Estes incluem o ODS 1, que se concentra na redução da pobreza e na proteção social; o ODS 4, que se concentra na existência de uma educação de qualidade para todos (sem a qual o trabalho infantil não pode ser eliminado); o ODS 5, que se concentra na igualdade de sexo; o ODS 10, que visa reduzir a desigualdade dentro e entre os países; e o ODS 16, que se concentra no acesso à justiça e na proteção das liberdades fundamentais necessárias a sociedades pacíficas e inclusivas.

204. A Agenda 2030 realça a necessidade de uma ação nacional para alcançar progressos nos vários objetivos. O processo conducente à formulação da Agenda 2030 promoveu um entendimento de que todas as partes da sociedade devem trabalhar em conjunto de formas novas e inovadoras para atingir os seus objetivos ambiciosos. Posteriormente, foram iniciadas várias novas alianças e parcerias globais com vista a apoiar os esforços dos Estados-Membros para progredirem em determinados objetivos.

205. Acabar com o trabalho infantil e o trabalho forçado exigirá um pensamento integrado, ações coordenadas, políticas eficazes e um uso eficiente dos recursos. Globalmente, estão envolvidos inúmeros intervenientes, desde os mais pequenos grupos de base até às agências das NU. Cada um deles pode usar a sua experiência, a sua projeção e os seus recursos para produzir resultados que possam aproximar as sociedades da eliminação dessas duas violações de direitos humanos. Um grande desafio será reforçar e coordenar melhor os esforços em curso de forma a intensificar as intervenções bem-sucedidas e monitorizar os progressos no sentido de alcançar os objetivos. Para tal, a OIT e outros parceiros tomaram a iniciativa de criar a Aliança 8.7, que foi lançada em Nova Iorque em setembro de 2016. A Aliança pretende conseguir uma diminuição significativa do número de pessoas a executar trabalho infantil e trabalho forçado, por exemplo através do seguinte: uma maior consciência global do problema e das soluções; poderosa defesa de um compromisso de alto nível; políticas e planos de ação mais eficazes, incluindo um maior foco na prevenção; ação coordenada e coerente a nível global, regional e nacional; melhor monitorização e partilha de conhecimentos; apoio a iniciativas novas e inovadoras e a criação de um mecanismo de financiamento global.²

206. A Coligação Global para a Igualdade de Remuneração será lançada em setembro de 2017 para ajudar a promover a meta ODS 8.5 relativa à igualdade de remuneração para um trabalho de igual valor até 2030. Os principais indicadores de sucesso desta iniciativa serão: a ratificação universal da Convenção (N.º 100); a melhoria da legislação nacional e o reforço dos mecanismos de aplicação; e a redução das disparidades salariais entre homens e mulheres a nível nacional. A nível global, os membros da coligação irão: analisar dados; monitorizar as tendências;

1 OIT: *Iniciativa para a erradicação da pobreza: A OIT e a Agenda 2030*, Relatório I (B), CIT, 105.ª Sessão, Genebra, 2016, p. 7, par. 24.

2 OIT: “*Alliance 8.7 working together to end child labour and modern slavery*”, p. 3.

divulgar os resultados, incluindo informações sobre obstáculos, progressos e boas práticas; e propor recomendações para que seja possível melhorar. A nível nacional, os parceiros irão: promover a ratificação da Convenção (N.º 100); fornecer soluções para colmatar lacunas legislativas; assegurar o reforço das capacidades de monitorização e aplicação; promover práticas eficazes de negociação coletiva sobre igualdade de sexo e igualdade de remuneração; partilhar ferramentas e boas práticas; e promover a colaboração entre países com aspirações semelhantes.

207. O *Global Deal* (Acordo Global) foi desenvolvido pelo primeiro-ministro sueco em cooperação com a OIT e a OCDE. Lançado em setembro de 2016, o seu objetivo é enfrentar os desafios no mercado de trabalho global e permitir que todas as pessoas beneficiem da globalização. O *Global Deal* é uma parceria de múltiplas partes interessadas que visa encorajar governos, empresas, sindicatos e outras organizações a assumirem compromissos específicos para melhorar o diálogo social.³ O *Global Deal* contribui especificamente para a promoção do ODS 8 e é também relevante para outros ODS e outras metas.

Princípios Orientadores das Nações Unidas relativa às Empresas e Direitos Humanos

208. Em 2011, o Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas aprovou as iniciativas *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy”* que abordam a questão das empresas e dos direitos humanos.⁴ Elaborados pelo antigo Representante Especial do Secretário-Geral das NU para a questão dos direitos humanos e das empresas transnacionais e outras empresas, John Ruggie, os Princípios Orientadores fornecem orientação para que os governos protejam os direitos humanos e as empresas os respeitem, bem como para a necessidade de garantir o acesso a uma solução eficaz para as vítimas de violações dos direitos humanos por parte das empresas. Além disso, recomendam que as empresas empreendam uma diligência devida em matéria de direitos humanos a fim de identificar, prevenir, mitigar e explicar a forma como abordam os impactos dos direitos humanos em todas as suas operações e façam referência específica à Declaração de 1998.⁵ A OIT organizou sessões sobre trabalho infantil e trabalho forçado nos fóruns anuais de negócios e direitos humanos que fazem parte do acompanhamento dos Princípios Orientadores e estabeleceu uma estreita cooperação com o Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos.

209. A Declaração Tripartida dos Princípios sobre Empresas Multinacionais e a Política Social da OIT, tal como alterada em 2017, e os Princípios orientadores da OCDE para Empresas Multinacionais, revistas em 2011, constituem uma expressão

3 Global Deal: “*Together for decent work and inclusive growth*”.

4 Gabinete do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (OHCHR): *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework* (Nova Iorque e Genebra, 2011).

5 *ibid.*, pp. 13–14.

das expectativas em relação ao comportamento das multinacionais.⁶ A Declaração sobre as MNE refere-se especificamente à Declaração de 1998, convidando todas as partes a contribuir para a sua realização e acompanhamento; além disso, solicita aos governos dos Estados que ainda não ratificaram as Convenções n.º 29, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 138 e 182 que o façam e, em qualquer caso, apliquem, na medida do possível, através das suas políticas nacionais, os princípios consignados nas mesmas e nas Recomendações n.º 35, 90, 111, 119, 122, 146, 169, 189 e 190.⁷

Outras parcerias das NU

210. Existe uma estreita colaboração entre a OIT e o Pacto Global das NU. Várias outras parcerias com organizações das Nações Unidas foram desenvolvidas ou reforçadas nos últimos anos. Em 2016, foi estabelecido um novo memorando de entendimento entre a OIT e o Gabinete do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR)⁸ prevendo a cooperação inclusive relativamente a questões de trabalho infantil e exploração económica de refugiados.

B. Instituições económicas globais e regionais

211. Numa reunião do G20 de 2013 em Moscovo, os Ministros do Trabalho e Emprego dos países do G20 debateram a situação do mercado de trabalho global e os desafios do emprego enfrentados pelos seus países. Na sua Declaração, manifestaram o seu empenho em garantir o pleno respeito pelos PDFT, tal como estabelecido na Declaração de 1998, e reconheceram a contribuição da concertação social, bem como a participação ativa dos parceiros sociais na conceção e implementação das políticas de emprego e trabalho no G20.

212. A Declaração Ministerial do G20 sobre o Trabalho e o Emprego, publicada em Melbourne em 2014, reiterou a importância da Declaração de 1998 e apelou, em particular, a medidas de eliminação do trabalho forçado e do trabalho infantil. No que se refere ao reforço das capacidades e ao aumento da participação das mulheres, os Ministros indicaram que as suas prioridades políticas seriam sustentadas pelas Convenções e Recomendações da OIT sobre a igualdade de oportunidades e tratamento e pela Recomendação da OCDE de 2015 do Conselho sobre Igualdade de Género na Vida Pública. A importância dos PDFT também foi reiterada na Declaração emitida pelos Ministros do Trabalho e Emprego do G20 em Pequim em 2016.

6 Em março de 2016, o Conselho de Administração decidiu criar um grupo de trabalho ad hoc para analisar o texto, o anexo e as adendas da Declaração sobre as MNE, bem como o procedimento de interpretação. O grupo submeterá a sua recomendação ao Conselho de Administração na sessão de março de 2017 para eventual adoção.

7 OIT: *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy* (Genebra, 2006), p. 3, parágrafos 8–9.

8 OIT: “*Memorandum of understanding between the International Labour Organization and the Office of the United Nations High Commissioner for Refugees*” (Genebra, 01 de julho de 2016), pp. 1-3.

213. Os PDFT foram integrados mais sistematicamente nas políticas de salvaguarda de vários bancos de desenvolvimento internacionais e regionais, em particular a SFI, o Banco Europeu para a Reconstrução e o Desenvolvimento (BERD) e o Banco Africano de Desenvolvimento (BAD). Em 2016, o Banco Mundial adotou um novo Quadro Ambiental e Social para empréstimos de investimento, o qual inclui uma salvaguarda de condições de trabalho. Embora certas disposições não estejam totalmente de acordo com as normas da OIT, a política proporciona novas oportunidades de colaboração e desenvolvimento de orientações práticas a nível nacional. No Uzbequistão, a OIT realizou uma monitorização efetuada por terceiros dos projetos financiados pelo Banco Mundial; as lições retiradas com esta colaboração deverão facultar mais informações sobre ações futuras nesta área.

214. A abordagem atual do Banco Europeu de Investimento (BEI) em matéria de direitos laborais reflete-se em duas notas de orientação sobre as normas laborais e a saúde e segurança no trabalho e na comunidade, que delineiam a sua política em matéria de normas laborais e de relações comunitárias para projetos fora da UE. A nota anterior refere que os procedimentos de diligência devida por parte do BEI devem centrar-se nas normas do trabalho fundamentais delineadas na Declaração de 1998 e nas leis laborais nacionais pertinentes; posteriormente, afirma que o BEI não financiará projetos que façam uso ou beneficiem do trabalho infantil ou do trabalho forçado ou que não cumpram a legislação nacional relativa à representação e organização dos trabalhadores.⁹

215. Em todos os projetos que financia diretamente, o BERD exige que os mutuários: respeitem os direitos humanos e as normas do trabalho fundamentais da OIT; forneçam informações por escrito aos trabalhadores sobre as suas condições e direitos de trabalho; cumpram as normas básicas de saúde e segurança no trabalho; e assumam a responsabilidade pelas condições dos trabalhadores de terceiros (subcontratados). Em dezembro de 2013, o BAD adotou uma salvaguarda de condições de trabalho semelhante no seu Sistema Integrado de Salvaguardas.

216. O Banco Asiático de Desenvolvimento e o Banco Interamericano de Desenvolvimento ainda não tomaram medidas para adotar uma salvaguarda deste tipo.

C. Disposições relativas ao trabalho nos acordos comerciais

217. Atualmente, um quarto do valor do comércio enquadra-se nos acordos comerciais que incluem disposições laborais. As disposições laborais “têm em consideração qualquer norma que contemple as relações laborais ou as condições mínimas de trabalho, os mecanismos de monitorização ou promoção do cumprimento e/ou um quadro de cooperação. Esta definição agrupa uma ampla gama de disposições laborais, incluindo referências aos direitos dos trabalhadores, bem como a quadros

⁹ C. Wright: *European Investment Bank: Promoting sustainable development, where appropriate* (CEE Bankwatch Network, Praga, Nov. 2007), p. 9.

de cooperação”.¹⁰

218. As disposições laborais referem-se geralmente à Declaração de 1998 como base para os compromissos assumidos pelas partes nos acordos. As obrigações das partes incluem geralmente não baixar as suas normas laborais como forma de encorajar o comércio ou o investimento e manter as leis e práticas laborais de acordo com a Declaração de 1998 e a sua efetiva aplicação. A referência a instrumentos da OIT é feita em 72 por cento das disposições relativas ao trabalho, incluindo a Declaração de 1998, a Agenda para o Trabalho Digno, a Declaração de 2008 e, em alguns casos, as Convenções da OIT.

219. Os acordos comerciais estão a incluir disposições laborais de forma mais regular. A partir de agosto de 2016, desde a primeira disposição laboral vinculativa do Acordo de Comércio Livre Norte-Americano de 1994, 77 acordos comerciais, abrangendo 136 economias, incluíram disposições laborais.

220. Além de acordos comerciais bilaterais e plurilaterais, alguns acordos unilaterais de comércio também incluem disposições laborais como parte dos critérios de elegibilidade para incentivos comerciais especiais. Por exemplo, no âmbito do Sistema de Preferências Generalizadas (SPG) da UE, o acordo SPG+ exige que os países ratifiquem e implementem as Convenções fundamentais da OIT para serem elegíveis para incentivos especiais.¹¹

221. As disposições laborais têm vários mecanismos de monitorização, implementação e cumprimento. Estas medidas podem variar entre medidas de pré-ratificação para introduzir reformas nas leis e práticas laborais e, uma vez que o acordo tenha entrado em vigor, requisitos e mecanismos para o envolvimento das partes interessadas, incluindo a participação dos parceiros sociais, para disputar os mecanismos de resolução de conflitos em caso de violação das obrigações laborais. Apesar das diferenças entre mecanismos e abordagens, a maioria dos acordos coloca uma maior ênfase no diálogo, no desenvolvimento de capacidades e nas atividades de cooperação como meios para promover os direitos e os princípios do trabalho.

222. A combinação de mecanismos tais como as atividades de reforço de capacidades, a monitorização e o envolvimento das partes interessadas tem sido relacionada com mudanças institucionais e legais e, em menor grau, com melhorias nas condições de trabalho em alguns setores. Por exemplo, o Acordo de Comércio Livre entre a América Central, a República Dominicana tem como objetivo fortalecer as instituições, por exemplo através do aumento dos orçamentos das inspeções de trabalho e do reforço das capacidades. No Acordo Têxtil entre os EUA e o Camboja, as melhorias das condições de trabalho a nível empresarial foram incentivadas pelo aumento do comércio; observou-se uma melhoria dos salários a esse nível, com uma redução da diferença salarial entre homens e mulheres e uma melhoria limitada da

10 OIT: *Assessment of labour market provisions in trade and investment arrangements* (Genebra, 2016), p. 1.

11 *ibid.*, p. 20.

liberdade sindical.¹² No entanto, a sustentabilidade destes efeitos continua a ser um desafio. Além disso, um mecanismo para melhorar a eficácia global é o envolvimento das partes interessadas, tanto no que diz respeito à transparência como no que toca à responsabilidade.¹³

223. No contexto dos acordos comerciais, a OIT prestou assistência técnica e aconselhamento a pedido dos seus Estados-Membros ou participou na implementação de programas de cooperação para o desenvolvimento com os parceiros sociais. Além disso, os Estados-Membros utilizaram os comentários e as observações do sistema de supervisão da OIT e dos procedimentos especiais para informar sobre a implementação das disposições laborais. Um exemplo deste envolvimento é um programa desenvolvido no âmbito do Acordo Comercial EUA-Colômbia e implementado pela OIT com o objetivo de fortalecer as capacidades do Governo da Colômbia e dos parceiros sociais no sentido de promover o cumprimento das normas internacionais do trabalho e estar em sintonia com os comentários do sistema de supervisão da OIT, com especial incidência na liberdade sindical e na negociação coletiva.¹⁴

224. São necessárias novas investigações e debates para identificar outras vias para o envolvimento da OIT, a fim de assegurar uma maior coerência entre os PDFT e a aplicação efetiva dos compromissos assumidos no âmbito dos acordos comerciais.

12 *ibid.*, p. 66.

13 *ibid.*, p. 126.

14 *ibid.*, pp. 180–181.

Capítulo 4

Observações sobre o fortalecimento da ação relativamente aos PDFT

225. As secções deste capítulo baseiam-se nas informações apresentadas nos Capítulos 1-3, fornecendo uma série de observações resumidas.

A. Tendências gerais e desafios

226. **Ratificações.** Entre 2012 e meados de fevereiro de 2017, houve 39 ratificações de Convenções fundamentais em comparação com as 20 ao longo dos últimos cinco anos. No entanto, são necessárias mais 129 ratificações para cumprir o objetivo de ratificação universal - um objetivo estabelecido pela OIT em 1995 para 2015. É necessário prestar especial atenção às Convenções N.º 87 e 98. Poderão ser consideradas medidas para estimular a campanha de ratificação que poderão incluir a definição de novas metas relacionadas com o centenário da OIT em 2019 e a Agenda 2030. No contexto de tal campanha, a Organização poderia procurar intensificar as ligações entre o processo de Revisão Anual e as atividades de cooperação para o desenvolvimento.

227. **Enfrentar as lacunas da implementação.** Apesar da elevada taxa geral de ratificações das Convenções fundamentais, muitas vezes a sua aplicação efetiva não ocorre. No contexto das crescentes desigualdades e das mudanças significativas no mundo do trabalho, é oportuno fazer um balanço do progresso nacional e do potencial de novos esforços para promover os PDFT.

228. **Os défices de liberdade sindical e de negociação coletiva continuam a ser um desafio fundamental.** Embora a situação não seja uniforme, os dados apresentados apontam para uma nova queda no nível de filiação sindical e de cobertura da negociação coletiva. Em alguns Estados-Membros, as abordagens políticas estabilizaram ou expandiram a negociação coletiva. No Conselho de Direitos Humanos há uma preocupação crescente de que os trabalhadores e os empregadores enfrentam maiores desafios em matéria de organização.

229. **O Protocolo relativo à Convenção (N.º 29) proporciona novas oportunidades de ação.** Um número crescente de Estados-Membros tem vindo a tomar medidas contra o trabalho forçado, inclusive através da promulgação de

legislação para combater o trabalho forçado nas cadeias de abastecimento e melhorar a proteção das vítimas. O Protocolo oferece novas oportunidades para mobilizar a ação. Registaram-se progressos constantes nas ratificações, mas são necessários muitos outros para cumprir o objetivo da OIT de 50 ratificações até 2018. O quadro a utilizar para a medição do trabalho forçado está a ser melhorado com o objetivo de avaliar as tendências nos próximos anos.

230. Progresso na redução do trabalho infantil. Registaram-se progressos importantes na redução do trabalho infantil, mas é necessário fazer mais esforços para atingir o objetivo de eliminação do trabalho infantil até 2025. Há boas evidências de que abordagens e políticas sólidas, uma transformação económica das economias informal e rural e o envolvimento pleno dos parceiros sociais podem reduzir o trabalho infantil. Uma questão que surgiu em vários Estados-Membros é a necessidade de orientações relativamente ao desenvolvimento da lista de trabalhos perigosos exigida pela Convenção (N.º 182). Outras orientações sobre este tema podem ser relevantes, abrangendo também aspetos da transição entre a escola e o trabalho e medidas de prevenção da segurança e saúde no trabalho que envolvam crianças com idade legal para trabalhar.

231. Discriminação no emprego e na profissão. Apenas se registaram progressos modestos na redução das disparidades entre homens e mulheres, incluindo nas disparidades salariais entre homens e mulheres no mercado de trabalho. É necessário melhorar os dados relativos à discriminação em geral. A acessibilidade de todos os grupos aos mecanismos de combate à discriminação continua a ser um desafio e questões como o ónus da prova e o medo de vitimização são muitas vezes mencionadas como obstáculos. Coloca-se a questão sobre se a adoção de novas medidas poderá contribuir para gerar dinamismo no combate à discriminação.

232. Os PDFT nas economias informal e rural. A interdependência dos PDFT é mais clara nas economias informal e rural. A ausência generalizada de organizações de empregadores e de trabalhadores eficazes e a consequente falta de diálogo social nestes setores constitui um grande desafio. A Recomendação (N.º 204) pode fornecer um quadro para novas iniciativas para abordar a economia informal, tanto urbana como rural. A OIT e os seus constituintes poderiam considerar o âmbito de tais iniciativas em linha com a Recomendação.

233. Reforço da administração do trabalho. Uma administração do trabalho forte e eficiente é um elemento-chave para garantir os PDFT. No entanto, em algumas das áreas onde ocorrem as piores violações dos PDFT, a administração do trabalho está em grande parte ausente. Um grande desafio é assegurar a presença de administrações do trabalho devidamente dotadas de recursos com uma sólida compreensão dos PDFT.

234. Integração dos PDFT. A importância dos PDFT foi salientada em várias discussões recentes da CIT (sobre a economia informal, cadeias de abastecimento globais, Estados frágeis) e nas reuniões de grupos de peritos (formas atípicas de

emprego atípicas). As iniciativas que emanem destas e de outras discussões podem oferecer novas oportunidades para integrar os PDFT em toda a Organização, incluindo no trabalho futuro sobre as cadeias de fornecimento globais, no reforço dos sistemas de inspeção do trabalho e noutras instituições do mercado de trabalho.

B. Sobre a ação da OIT e dos seus constituintes

235. **Legislação e políticas.** Os Estados-Membros continuam a adotar e a melhorar a legislação destinada a aplicar os PDFT. Os planos de ação nacionais e outras políticas também são amplamente utilizados para promover a ação relativamente aos PDFT.

236. **PTDPs.** Parece haver um aumento da atenção dada aos PDFT nos PTDP. No entanto, subsistem diferenças significativas ao definir as prioridades das diferentes categorias de PDFT. A avaliação do trabalho da OIT relativamente aos PDFT revelou que a liberdade sindical e a negociação coletiva não foram identificadas como prioritárias em qualquer PTDP. A Organização poderia procurar fornecer mais orientações e apoio para aumentar a ratificação das Convenções fundamentais e o respeito por todos os PDFT nos PTDP, bem como para incentivar uma abordagem integrada.

237. **Ligações com outros objetivos estratégicos.** Continuaram os esforços para assegurar a coerência entre o trabalho sobre os PDFT e outros objetivos estratégicos do emprego, do diálogo social e da proteção social. Além disso, esses esforços devem estar em conformidade com a estratégia integrada visada pelos FUNDAMENTALS. Verificou-se também que o trabalho relacionado com outros objetivos estratégicos tem um impacto positivo nos PDFT.

238. **As ações da OIT deveriam concentrar-se em programas menos numerosos, maiores e melhor integrados.** As conclusões do Conselho de Administração sobre as lições aprendidas sugerem que as atividades de cooperação para o desenvolvimento devem concentrar-se em programas menos numerosos, maiores e melhor integrados. A criação da nova Delegação dos FUNDAMENTALS na OIT proporciona oportunidades para novas sinergias que apoiam intervenções integradas no âmbito dos PDFT e também o trabalho relacionado com outros objetivos estratégicos. A nova estratégia do programa emblemático IPEC+ está inserida numa abordagem integrada.

239. **Parcerias público-privadas.** As parcerias público-privadas tornaram-se cada vez mais comuns, centrando-se inicialmente no trabalho infantil, estendendo-se depois ao trabalho forçado e, mais recentemente, procurando utilizar uma abordagem que envolva as quatro áreas dos PDFT. Prevê-se a consolidação da CLP e está em curso o trabalho inicial de criação de uma rede de negócios sobre o trabalho forçado. A Iniciativa de Recrutamento Justo da OIT será ampliada e implementada a nível nacional, envolvendo-se com as empresas para fortalecer a devida diligência da oferta de mão-de-obra nas cadeias de valor.

240. **Sensibilização.** As questões do trabalho infantil e do trabalho forçado têm merecido uma grande atenção do público, que tem desempenhado um papel importante na galvanização da vontade política para enfrentar os desafios existentes. Até certo ponto, a questão da discriminação no emprego baseada no sexo também chamou a atenção, mas muito menos atenção tem sido dada a outros aspetos da discriminação no emprego e à liberdade sindical e à negociação coletiva. Poderão ser consideradas novas abordagens de sensibilização em todas as categorias de PDFT.

241. **Alocação de recursos.** Houve uma redução significativa da disponibilidade de recursos de cooperação para o desenvolvimento para o trabalho relacionado com os PDFT; além disso, a alocação de recursos entre as categorias de PDFT tem sido desigual. É necessário um novo impulso para garantir recursos e uma abordagem integrada que proporcionem um melhor equilíbrio de apoio entre as categorias de PDFT.

242. **Conhecimento e dados.** A OIT desempenha um papel de primeiro plano na recolha e divulgação de conhecimentos e dados sobre os PDFT. As estimativas sobre o trabalho infantil e o trabalho forçado atraem a atenção da comunicação social mundial e são amplamente utilizadas em ações de sensibilização e em discussões da política nacional internacional. Estão disponíveis menos dados sobre a discriminação e a liberdade sindical. O desenvolvimento de estimativas globais nestas áreas apoiaria a sensibilização em relação aos PDFT e uma abordagem mais ampla aos mesmos. A Organização está também a realizar uma investigação sobre questões específicas relacionadas com os PDFT, nomeadamente os PDFT nas cadeias de abastecimento mundiais, em situações de conflito e fragilidade e na economia rural. Prossegue também a investigação sobre sistemas individuais de conflitos laborais, com o objetivo de identificar princípios orientadores para a resolução eficaz de conflitos, tanto para reforçar e melhorar a capacidade da Organização de prestar assistência técnica como para contribuir para a análise contínua sobre se o atual conjunto de normas internacionais do trabalho sobre o tema se adequa à finalidade pretendida.

C. Outras iniciativas e quadros internacionais

243. **A Agenda 2030.** A Agenda 2030 coloca a OIT no centro do debate sobre o desenvolvimento e fornece um quadro adicional para orientar futuras ações sobre os PDFT. A OIT liderou com a criação de uma Aliança 8.7 com múltiplas partes interessadas para promover os objetivos sobre a eliminação do trabalho infantil e do trabalho forçado, além da nova Coligação Global Relativa à Igualdade de Salários. Estas duas alianças contribuirão para um envolvimento mais alargado entre a Organização e os constituintes no processo da Agenda 2030, com uma forte ênfase na ação a nível nacional.

244. **Disposições relativas ao trabalho nos acordos comerciais.** Um quarto do valor do comércio global enquadra-se nos acordos comerciais que incluem

disposições relativas ao trabalho. Destes, 72% fazem referência a instrumentos da OIT. A OIT prestou assistência técnica e aconselhamento aos Estados-Membros mediante solicitação e participou em programas de cooperação para o desenvolvimento com os parceiros sociais.

245. **Instituições financeiras internacionais.** Foram adotadas novas políticas de salvaguarda pelas instituições financeiras internacionais, mais recentemente pelo Banco Mundial. Tais políticas proporcionam novas oportunidades de colaboração, tendo em vista colmatar lacunas na cobertura dos PDFT - em particular sobre a liberdade sindical e a negociação coletiva - e apoiar a implementação destas novas políticas. As lições retiradas com a colaboração entre a OIT e o Banco Mundial no Uzbequistão devem ser levadas em conta.

Capítulo 5

Pontos sugeridos para debate pela Conferência

246. A finalidade do debate recorrente é analisar as tendências na concretização das quatro categorias de PDFT e os resultados das ações da OIT, para que a Conferência possa orientar o trabalho futuro da Organização e dos constituintes da OIT e, dessa forma, também orientar o Conselho de Administração de forma a adotar um plano de ação relativo ao objetivo estratégico dos PDFT. Para esse efeito, os pontos sugeridos para debate são apresentados de seguida.

Ponto n.º 1

O Capítulo 1 fornece uma visão global e destaca oportunidades e desafios específicos para cada uma das quatro categorias de PDFT.

- (a) Quais foram as suas experiências e que lições retirou da aplicação da Declaração de 1998 e relacionadas com o respeito, a promoção e a concretização dos PDFT para reforçar os objetivos sociais, económicos e de desenvolvimento do seu país? De acordo com a sua experiência, o que funcionou e o que não funcionou?
- (b) Que esforços adicionais são necessários por parte dos governos e dos parceiros sociais para promover e assegurar a efetiva concretização dos PDFT a nível nacional e mundial?

Ponto n.º 2

O Capítulo 2 apresenta um resumo de alguns dos avanços obtidos no quadro do plano de ação relativamente aos PDFT adotado em 2012. Tendo em conta os resultados concretos e os desafios na implementação do plano de ação e as orientações fornecidas na avaliação de 2016 do impacto da Declaração sobre a Justiça Social:¹

- (a) Quais deverão ser as prioridades da Organização no que se refere à cooperação para o desenvolvimento, aos PTDP, ao reforço das capacidades, à investigação, à ação relacionada com normas e à afetação de recursos aos PDFT?

¹ OIT: *Promover a justiça social: Análise do impacto da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa*, Relatório VI, CIT, 105.ª Sessão, Genebra, 2016.

- (b) Que medidas devem a Organização e os Estados-Membros tomar para continuar a promover a estratégia integrada da OIT relativamente aos PDFT?
- (c) Que outras medidas seriam necessárias para que a Organização e os Estados-Membros deem um novo impulso à campanha para a ratificação universal das oito Convenções fundamentais e do Protocolo da Convenção (N.º 29)?

Ponto n.º 3

O Capítulo 3 fornece informações sobre o aumento das referências relativamente aos PDFT em quadros internacionais. Os objetivos específicos da Agenda 2030, em particular, impõem à OIT a responsabilidade de ajudar a impulsionar e monitorizar os progressos no sentido da concretização efetiva dos PDFT.

- (a) Como assegurar que a coerência das políticas é mantida nos fóruns internacionais em relação aos PDFT e que estão melhor integradas nas políticas e estratégias de outros intervenientes internacionais?
- (b) Que medidas devem os Estados-Membros e a Organização tomar para integrar o tripartismo nos quadros internacionais e reforçar a capacidade dos parceiros sociais para que todos os seus constituintes participem plenamente nos processos dos ODS?
- (c) Como podem as alianças emergentes ser plenamente mobilizadas de forma a terem um impacto positivo e sustentável na concretização dos PDFT?