

DIREITO SINDICAL DA OIT

Normas e procedimentos

Secretariado da Organização Internacional do Trabalho
Genebra

Copyright © Organização Internacional do Trabalho
Primeira edição 1998

As publicações da Repartição Internacional do Trabalho gozam da proteção dos direitos de propriedade intelectual em virtude do protocolo 2, anexo à Convenção Universal sobre o Direito do Autor. No entanto, pequenos trechos das mesmas podem ser reproduzidos sem autorização, com a condição de que se mencione a fonte. Para obter os direitos de reprodução ou tradução, os pedidos devem ser encaminhados a: Serviço de Publicações (Direitos de autor e licenças), Repartição Internacional do Trabalho, CH-1211 Genebra 22, Suíça, que serão bem recebidos.

Direito sindical da OIT: Normas e procedimentos
Genebra, Repartição Internacional do Trabalho, 1998
ISBN 92-2-809446-X

Título da versão original em espanhol: *Derecho sindical de la OIT: Normas y procedimientos*
(ISBN 92-2-309446-1), Genebra, 1995

Capa: A pomba do festival, Pablo Picasso, copyright 1997, Pro Litteris, Zurique e Sucessao Picasso.

As denominações empregadas, de acordo com a prática seguida nas Nações Unidas, e a forma em que são apresentados os dados nas publicações da OIT, não implicam nenhum julgamento por parte da Repartição Internacional do Trabalho sobre a condição jurídica de nenhum dos países, zonas ou territórios citados, ou de suas autoridades, nem a respeito da delimitação de suas fronteiras. A responsabilidade pelas opiniões expressadas nos artigos, estudos e outras colaborações assinadas cabe exclusivamente a seus autores, e a sua publicação não significa que a OIT as aprove. As referências a firmas, processos ou produtos comerciais não implicam que a OIT os aprove; igualmente, o fato de que não se mencionem firmas, processo ou produtos comerciais não significa desaprovação por parte da OIT.

As publicações da Repartição Internacional do Trabalho podem ser encontradas nas principais livrarias ou em seus escritórios de área, em vários países, ou ser encomendados a: Repartição Internacional do Trabalho, Publicações, CH-1211 Genebra 22, Suíça, que também pode enviar, a quem o solicitar, um catálogo ou uma lista de novas publicações.

PREFÁCIO

O respeito da liberdade sindical é uma exigência fundamental e indispensável para a Organização Internacional do Trabalho, dada a característica essencial da sua estrutura - o tripartismo - e as funções capitais que, por virtude da Constituição e dos instrumentos da OIT, as organizações de trabalhadores e de empregadores têm de exercer dentro dela e nos diversos Estados membros.

Sem liberdade sindical, ou seja sem organizações de trabalhadores e de empregadores independentes, representativas e beneficiando dos direitos e das garantias necessárias para promover os direitos dos seus aderentes e o bem-estar de todos, o princípio do tripartismo fica viciado, ou até perde a sua substância, e a perspectiva de maior justiça social é gravemente afectada.

Como o reafirma a Declaração de Filadélfia, “a liberdade de associação” - ou liberdade sindical - “é uma condição indispensável para um progresso constante”. A Declaração especifica em conclusão que a aplicação desses princípios “interessa a totalidade do mundo civilizado”.

Dentro desta perspectiva, ao considerar que a liberdade sindical é uma das principais garantias da paz e da justiça social, compreende-se facilmente que a OIT tenha adoptado um conjunto de convenções - cujas mais importantes foram amplamente ratificadas¹ -, de recomendações e de resoluções, que constituem a nível internacional a fonte de referência mais abundante neste campo, e que, além dos mecanismos gerais de controle, tenha instituído um procedimento especial destinado a proteger eficientemente os direitos sindicais. Este procedimento permite que não só os governos dos Estados membros, como também as organizações de trabalhadores e de empregadores, apresentem queixas contra um governo, mesmo que esse governo não tenha ratificado as convenções sobre a

¹ Em 15 de Setembro de 1994, a convenção (nº 87) sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical, 1949, tinha recebido 110 ratificações e a convenção (nº 98) sobre o direito de sindicalização e de negociação colectiva, 1949, 124.

liberdade sindical². É o resultado de negociações e acordos entre o Conselho de administração da OIT e o Conselho económico e social das Nações Unidas, que conduziram em 1950 à criação da Comissão de investigação e de conciliação em matéria de liberdade sindical; um ano depois, em 1951, o Conselho de administração instituiu o Comité da liberdade sindical. Pode afirmar-se sem medo de receber desmentido, que esse comité é hoje em dia o organismo internacional que beneficia da mais ampla autoridade a nível mundial em matéria de promoção e de defesa da liberdade sindical. A extraordinária diversidade dos casos apresentados pelas organizações de trabalhadores e de empregadores (mais de 1800), a sua composição tripartida, a independência do seu presidente, a sua possibilidade de instruir queixas contra Estados que não ratificaram as convenções da OIT sobre a matéria, a inegável imparcialidade dos seus procedimentos, a rapidez com que examina os casos, a unanimidade que caracteriza as suas decisões e a elaboração de um conjunto de princípios sobre os problemas sindicais fundamentais que completam as normas da OIT constituem características particularmente originais em direito internacional: conferiram ao Comité uma autoridade e uma credibilidade que se foram afirmando com o correr dos anos. Desta forma, muito além da eficiência das recomendações formuladas pelo comité acerca de diversos casos concretos (não aplicação de penas de morte, libertação de sindicalistas, anulação de decisões de dissolução de sindicatos, devolução de bens aos sindicatos, etc.), os princípios que foi criando com base nas convenções, recomendações e resoluções da Conferência internacional do trabalho influenciaram as legislações nacionais, inspiraram decisões judiciais, orientaram as inspecções do trabalho e facilitaram a resolução de graves conflitos laborais.

Vão os nossos agradecimentos ao Serviço da liberdade sindical, e em particular aos Srs. Alberto Odero e Horacio Guido, funcionários do serviço, que prepararam esta publicação, que reúne a maior parte dos textos da OIT sobre a liberdade sindical e a negociação colectiva e apresenta os diversos procedimentos que se podem lançar para promover a sua aplicação.

É também uma coincidência feliz que este trabalho - fruto de uma cooperação estreita entre o Departamento das normas internacionais do trabalho e o Gabinete das actividades para os trabalhadores - seja publicado no momento em que a Organização internacional do Trabalho acaba de celebrar o seu 75º aniversário. Realça a contribuição mais que valiosa da Organização e dos seus órgãos de controlo em favor da liberdade sindical como instrumento privilegiado de justiça social e de paz.

Héctor G. Bartolomei de la Cruz,
Director do Departamento
das normas internacionais
do trabalho

Giuseppe Querenghi,
Director do Gabinete
das actividades
para os trabalhadores

2 Pelo simples facto que se afiliaram à Organização Internacional do Trabalho, os Estados membros têm a obrigação de respeitar os princípios contidos na sua Constituição, nomeadamente aqueles relativos à liberdade sindical.

ÍNDICE

Prefácio	v
Parte I. Normas da OIT em matéria de liberdade sindical e de relações profissionais	
<hr/>	
1. Textos constitucionais da OIT relativos à liberdade sindical e à negociação colectiva (Extractos)	3
Constituição	3
Declaração de Filadélfia	5
2. Convenções e recomendações relativas à liberdade sindical e à negociação colectiva (Extractos com todas as disposições de fundo) . . .	9
Convenção (nº 11) sobre o direito de associação (agricultura), 1921 . . .	9
Convenção (nº 84) sobre o direito de associação (territórios não metropolitanos), 1947.	10
Convenção (nº 87) sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical, 1948.	13
Convenção (nº 98) sobre o direito de sindicalização e de negociação colectiva, 1949.	17
Convenção (nº 135) relativa aos representantes dos trabalhadores, 1971.	19
Recomendação (nº 143) relativa aos representantes dos trabalhadores, 1971.	21
Convenção (nº 141) sobre as organizações de trabalhadores rurais, 1975.	25
Recomendação (nº 149) sobre as organizações de trabalhadores rurais, 1975.	28
Convenção (nº 151) sobre as relações de trabalho na função pública, 1978.	35
Recomendação (nº 159) sobre as relações de trabalho na função pública, 1978.	38
Convenção (nº 154) sobre a negociação colectiva, 1981.	39
3. Outras convenções e recomendações incluindo disposições em matéria de direitos sindicais e de relações profissionais (Extractos) . .	43
A. <i>Trabalhadores migrantes</i>	43

Convenção (nº 66) sobre os trabalhadores migrantes, 1939.	43
Convenção (nº 97) sobre os trabalhadores migrantes (revisão), 1949.	44
Recomendação (nº 100) sobre a protecção dos trabalhadores migrantes (países insuficientemente desenvolvidos), 1955.	44
Recomendação (nº 151) sobre os trabalhadores migrantes, 1975.	45
<i>B. Política social.</i>	47
Recomendação (nº 70) sobre a política social nos territórios dependentes, 1944.	47
Convenção (nº 82) sobre a política social (territórios não metropolitanos), 1947.	48
Convenção (nº 117) sobre a política social (objectivos e normas de base), 1962.	50
<i>C. Populações indígenas e tribais.</i>	51
Convenção (nº 107) relativa às populações aborígenes e tribais, 1957.	51
Convenção (nº 169) relativa aos povos indígenas e tribais, 1989.	52
<i>D. Plantações.</i>	53
Convenção (nº 110) sobre as plantações, 1958.	53
<i>E. Marinheiros.</i>	57
Recomendação (nº 108) sobre as condições de vida, de trabalho e de segurança dos marinheiros, 1958.	57
Recomendação (nº 145) sobre o trabalho nos portos, 1973.	58
Recomendação (nº 155) sobre a marinha mercante (melhora das normas), 1976.	59
<i>F. Pessoal de enfermagem.</i>	60
Convenção (nº 149) sobre o pessoal de enfermagem, 1977.	60
Recomendação (nº 157) sobre o pessoal de enfermagem, 1977.	60
<i>G. Condições gerais de emprego.</i>	62
Convenção (nº 140) sobre a licença de educação paga, 1974.	62
Recomendação (nº 148) sobre a licença de educação paga, 1974.	64
Convenção (nº 175) sobre o trabalho em tempo parcial, 1974.	67
<i>H. Emprego.</i>	67
Recomendação (nº 150) sobre a valorização dos recursos humanos, 1975.	67
<i>I. Trabalho forçado.</i>	71
Convenção (nº 105) sobre a abolição do trabalho forçado, 1957.	71
4. Convenções e recomendações relativas às relações profissionais e à consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores (Extractos com todas as disposições de fundo).	73
Recomendação (nº 91) sobre as convenções colectivas, 1951.	73
Recomendação (nº 92) sobre a conciliação e arbitragem voluntárias, 1951.	75
Recomendação (nº 94) sobre a colaboração no plano da empresa, 1952.	76
Recomendação (nº 113) sobre a consulta a níveis industrial e nacional, 1960.	76
Recomendação (nº 129) sobre as comunicações na empresa, 1967.	77
Recomendação (nº 130) sobre o exame das reclamações, 1967.	80
Convenção (nº 158) sobre o despedimento, 1982.	83
Recomendação (nº 166) sobre o despedimento, 1982.	88
Convenção (nº 144) sobre as consultas tripartidas relativas às normas internacionais do trabalho, 1976.	94

	Recomendação (nº 152) sobre as consultas tripartidas relativas às actividades da Organização internacional do Trabalho, 1976	95
5.	Recomendação relativa à condição do pessoal docente (Extractos) . . .	99
6.	Declaração de princípios tripartida sobre as empresas multinacionais e a política social (Extractos)	103
7.	Resoluções adoptadas pela Conferência internacional do Trabalho.	109
	Resolução relativa à independência do movimento sindical	109
	Resolução relativa aos direitos sindicais e às suas relações com as liberdades civis.	111
Parte II. Procedimentos especiais e gerais da OIT destinados a proteger a liberdade sindical		
8.	A Comissão de inquérito e de conciliação em matéria de liberdade sindical e o Comité da liberdade sindical (Procedimentos especiais)	119
	A. Introdução.	119
	B. Decisão do Conselho de administração do Secretariado da OIT que criou o Comité da liberdade sindical.	121
	C. Procedimentos da Comissão de investigação e de conciliação e do Comité da liberdade sindical para o exame das queixas contra alegadas violações de direitos sindicais.	123
9.	Reclamações apresentadas em virtude dos artigos 24 e 25 da Constituição da OIT.	137
	A. Texto dos artigos 24 e 25 da Constituição da OIT.	137
	B. Regulamento relativo ao procedimento para a discussão de reclamações apresentadas em virtude dos artigos 24 e 25 da Constituição da Organização internacional do Trabalho.	138
10.	Queixas apresentadas em virtude do artigo 26 da Constituição da OIT.	141
	A. Texto dos artigos 26 a 34 da Constituição da OIT.	141
	B. Procedimento perante as comissões de inquérito.	143
11.	Comissão de peritos para a aplicação das convenções e recomendações.	145
	A. Introdução	145
	B. Texto do artigo 19 da Constituição da OIT e estudos gerais da comissão de peritos acerca das convenções e/ou recomendações da OIT.	149
	C. Texto dos artigos 22 e 23 da Constituição da OIT e observações e solicitações directas da comissão de peritos quando examina a aplicação das convenções ratificadas.	154
12.	Comissão de aplicação das normas da Conferência internacional do Trabalho.	159
	A. Introdução.	159
	B. Artigo 7 do regulamento da Conferência internacional do Trabalho	161
	C. Histórico e funcionamento da Comissão de aplicação das normas	161
	D. Métodos de trabalho da Comissão de aplicação das normas	162

PARTE I

NORMAS DA OIT EM MATÉRIA DE LIBERDADE SINDICAL
E DE RELAÇÕES PROFISSIONAIS

1

TEXTOS CONSTITUCIONAIS DA OIT RELATIVOS À LIBERDADE SINDICAL E À NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

Constituição¹

PREÂMBULO

Considerando que a paz universal e duradoura só se pode basear na justiça social;

Considerando que existem condições de trabalho implicando para grande número de pessoas injustiça, miséria e privações, o que provoca tal descontentamento que a paz e a harmonia universais estão em perigo, e considerando que é urgente melhorar essas condições: por exemplo, no relativo à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário assegurando condições de existência adequadas, à protecção dos trabalhadores contra as doenças gerais ou profissionais e os acidentes de trabalho, à protecção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores ocupados no estrangeiro, à afirmação do princípio «a trabalho igual, salário igual», à afirmação do princípio da liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico e a outras medidas análogas;

Considerando que se uma nação não adoptar um regime de trabalho realmente humano, esta omissão obstaculiza os esforços das demais nações que desejam melhorar a condição dos trabalhadores nos seus próprios países;

As Altas Partes Contratantes, movidas por sentimentos de justiça e

¹ O texto da Constituição data de 1919, mais foi posteriormente modificado numerosas vezes.

de humanidade, assim como pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura, e com vista a alcançar os objectivos enunciados neste preâmbulo, aprovam a presente Constituição da Organização internacional do Trabalho:

CAPÍTULO PRIMEIRO

Artigo 1

1. Funda-se uma organização permanente encarregada de trabalhar para realizar o programa exposto no preâmbulo da presente Constituição e na Declaração relativa aos fins e objectivos da Organização internacional do Trabalho, que foi adoptada em Filadélfia em 10 de Maio de 1944 e cujo texto está anexo à presente Constituição.

.....

Artigo 3

1. A Conferência geral dos representantes dos Estados membros realizará sessões quando necessário, mas pelo menos uma vez por ano. Será composta por quatro representantes de cada Estado membro, dos quais dois serão delegados do governo e os dois outros representarão respectivamente por um lado os empregadores e por outro lado os trabalhadores de cada Estado membro.

2. Cada delegado poderá estar acompanhado por conselheiros técnicos, cujo número poderá ser no máximo de dois para cada tema inscrito na ordem de trabalhos da sessão. Quando os temas de especial interesse para as mulheres devem ser discutidos na Conferência, pelo menos uma das pessoas designadas como conselheiros técnicos deve ser uma mulher.

.....

5. Os Estados membros obrigam-se a designar delegados e conselheiros técnicos não governamentais em acordo com as organizações profissionais mais representativas tanto dos empregadores como dos trabalhadores do país considerado, sob reserva que tais organizações existam.

.....

8. Os nomes dos delegados e dos seus conselheiros técnicos serão comunicados ao Secretariado da Organização internacional do Trabalho pelo governo de cada Estado membro.

9. Os poderes dos delegados e dos seus conselheiros técnicos serão sujeitos a verificação pela Conferência, que poderá, por maioria dos dois terços dos votos dos delegados presentes, recusar a admissão de qualquer delegado ou qualquer conselheiro técnico que, na sua opinião, não tenha sido designado em conformidade com o presente artigo².

² Os artigos 5 e 26 do Regulamento da Conferência internacional do Trabalho regem o procedimento de protesto quanto à designação de um delegado ou de um conselheiro técnico e o seu texto se reproduz a seguir:

(Continua na pág. 5)

Declaração de Filadélfia

A Conferência geral da Organização Internacional do Trabalho, reunida em Filadélfia em sua vigésima-sexta sessão, adopta, no dia dez de Maio de 1944, a presente Declaração dos fins e objectivos da Organização Internacional do Trabalho, assim como os princípios dos quais se deveria inspirar a política dos seus Estados membros.

I

A Conferência afirma novamente os princípios fundamentais nos quais está baseada a Organização e, em particular, os seguintes:

- a) o trabalho não é uma mercadoria;
- b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso constante;
- c) a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos;
- d) a luta contra a necessidade deve continuar com uma energia incansável dentro de cada nação e por um esforço internacional contínuo e concertado no qual os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, cooperando numa base de igualdade com os representantes dos governos, participam em discussões livres e em decisões de tipo democrático, com o objectivo de promover o bem comum.

II

Convicta que a experiência demonstrou claramente quanto verdadeira a declaração constando da Constituição da Organização internacional do Trabalho, segundo a qual uma paz duradoura só se pode basear na justiça social, a Conferência afirma que:

- a) todos os seres humanos, seja qual for a sua raça, o seu credo ou o seu sexo, têm direito a procurar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual com liberdade e dignidade, segurança económica e igualdade de oportunidades;

² (Continuação da nota)

Artigo 5

1. A Conferência, por proposta da Comissão de propostas, designa uma Comissão de verificação de poderes composta por um delegado governamental, um delegado dos empregadores e um delegado dos trabalhadores.

2. A Comissão de verificação de poderes examina os poderes dos delegados e dos seus conselheiros técnicos, assim como quaisquer protestos referentes a esses poderes, em conformidade com as disposições da secção B da parte II.

Artigo 26

1. Os poderes dos delegados e conselheiros técnicos são depositados no Secretariado da Organização internacional do Trabalho no mais tardar quinze dias antes da data prevista para a abertura da sessão da Conferência.

2. O Presidente do Conselho de administração redige um relatório sumário sobre os poderes e apresenta-o, junto com os poderes, para exame dos delegados na véspera da sessão de abertura. Este relatório é anexado à acta da sessão de abertura.

- b) a realização das condições permitindo de chegar a este resultado deve constituir o objectivo central de qualquer política nacional e internacional;
- c) todos os programas de acção e medidas tomadas a nível nacional e internacional, nomeadamente nos campos económico e financeiro, devem ser apreciadas desde esse ponto de vista e só ser aceites na medida em que pareçam de natureza a favorecer, e não a prejudicar, o cumprimento deste objectivo fundamental;
- d) compete à Organização Internacional do Trabalho examinar e considerar, tendo em conta este objectivo fundamental, quaisquer programas de acção e medidas internacionais de tipo económico e financeiro;
- e) ao cumprir as funções que lhe são confiadas, a Organização Internacional do Trabalho, depois de levar em conta todos os factores económicos e financeiros pertinentes, pode incluir nas suas decisões e recomendações todas as disposições que considerar adequadas.

² (Continuação da nota)

3. A Comissão de verificação de poderes constituída pela Conferência em virtude do artigo 5 do Regulamento examina qualquer protesto relativo à designação de um delegado ou de um conselheiro técnico que se tiver comunicado ao Secretário geral.

4. Não se admitem protestos nos seguintes casos:

- a) se o protesto não for comunicado ao Secretário geral dentro de um prazo de setenta e duas horas a partir das 10 horas da manhã do dia de publicação, na *Acta provisória* da reunião, do nome e das funções da pessoa cuja designação é alvo de protesto. Contudo, os prazos mencionados podem ser prolongados pela Comissão de verificação de poderes quando se trata de protestos relativos à designação de um delegado ou conselheiro técnico de um país distante;
- b) se os autores do protesto forem anónimos;
- c) se o autor do protesto for conselheiro técnico do delegado contra a designação do qual se apresenta o protesto;
- d) se o protesto se referir a factos ou alegações que a Conferência já examinou anteriormente e declarou não pertinentes ou não fundamentados num debate e numa decisão relativos a factos ou alegações idênticos.

5. O procedimento para decidir se um protesto é admissível é o seguinte:

- a) a Comissão de verificação de poderes examina, para cada protesto, se este não é admissível por qualquer dos motivos mencionados no parágrafo 4;
- b) se a decisão da Comissão quanto à admissibilidade de um protesto for unânime, a sua decisão é definitiva;
- c) se a sua decisão quanto à admissibilidade de um protesto não for unânime, a Comissão transmite o caso à Conferência que, após exame da acta dos debates da Comissão, bem como de um relatório sobre o parecer da maioria e da minoria dos membros, decide, sem nova discussão, acerca da admissibilidade do protesto.

6. Cada vez que um protesto não for declarado inadmissível, a Comissão de verificação de poderes examina se o protesto se justifica e apresenta de urgência um relatório sobre o protesto à Conferência.

(Continua na pág. 7)

III

A Conferência reconhece a obrigação solene da Organização Internacional do Trabalho de fomentar, entre todas as nações do mundo, programas destinados a:

- a) conseguir o pleno emprego e a elevação dos níveis de vida;
- b) empregar trabalhadores em ocupações em que possam ter a satisfação de utilizar da melhor forma possível as suas competências e conhecimentos e de contribuir ao máximo para o bem-estar comum;
- c) proporcionar, como meio para conseguir chegar a este objectivo e com garantias adequadas para todos os interessados, possibilidades de formação e meios facilitando as transferências de trabalhadores, incluindo as migrações de mão-de-obra e de colonos;
- d) adoptar, em matéria de salários, de duração de trabalho e demais condições de trabalho, medidas destinadas a garantir a todos uma distribuição justa dos frutos do progresso e um salário mínimo vital para todas as pessoas que têm emprego e necessitam este tipo de protecção;
- e) conseguir o reconhecimento efectivo do direito de negociação colectiva e a cooperação dos empregadores e dos trabalhadores para melhorar continuamente a organização da produção, bem como a colaboração dos trabalhadores e dos empregadores na elaboração e aplicação da política social e económica;
- f) estender as medidas de segurança social para assegurar um rendimento de base a todos aqueles que necessitam tal protecção, bem como assistência médica completa;
- g) proteger adequadamente a vida e a saúde dos trabalhadores em todas as ocupações;
- h) proteger a infância e a maternidade;
- i) fornecer níveis adequados de alimentação, alojamento e meios de recreio e de cultura;
- j) garantir oportunidades educativas e profissionais iguais.

² (Continuação da nota)

7. Se a Comissão de verificação de poderes ou um dos seus membros apresentar um relatório recomendando que a Conferência recuse admitir um delegado ou um conselheiro técnico, o Presidente apresentará essa proposta à Conferência para decisão e a Conferência poderá, caso considere que determinado delegado ou determinado conselheiro técnico não foram nomeados em conformidade com as disposições da Constituição, recusar por maioria de dois terços dos votos dos delegados presentes a admissão desse delegado ou desse conselheiro técnico, em conformidade com o parágrafo 9 do artigo 3 da Constituição. Os delegados em favor da recusa de admissão do delegado ou do conselheiro técnico votarão "sim"; os delegados opostos à recusa de admissão do delegado ou do conselheiro técnico votarão "não".

8. O delegado ou o conselheiro técnico cuja designação foi alvo de um protesto conserva os mesmos direitos que os demais delegados e conselheiros técnicos até decisão definitiva acerca da sua admissão.

IV

Convicta que uma utilização mais completa e mais ampla dos recursos produtivos do mundo, necessária para cumprir os objectivos enunciados na presente Declaração, pode ser assegurada graças a uma acção eficaz a níveis internacional e nacional, e nomeadamente graças a medidas destinadas a promover a expansão da produção e do consumo, a evitar flutuações económicas graves, a realizar o progresso económico e social das regiões menos desenvolvidas, a assegurar maior estabilidade dos preços mundiais das matérias primas e dos produtos alimentícios básicos e a promover um comércio internacional com volume elevado e constante, a Conferência promete a colaboração plena da Organização internacional do Trabalho com todos os organismos internacionais aos quais se poderá confiar uma parte de responsabilidade nesta grande tarefa, bem como no melhoramento da saúde, da educação e do bem-estar de todos os povos.

V

A Conferência afirma que os princípios enunciados na presente Declaração são perfeitamente aplicáveis a todos os povos do mundo e que, ainda que as suas modalidades de aplicação tenham de levar em consideração o grau de desenvolvimento social e económico de cada povo, a sua aplicação progressiva aos povos que ainda são dependentes, assim como àqueles que chegaram a governar-se por si mesmos, interessa a totalidade do mundo civilizado.

.....

2

CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES RELATIVAS À LIBERDADE SINDICAL E À NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

(Extractos com todas
as disposições de fundo)

Convenção (nº 11) sobre o direito de associação (agricultura), 1921

A Conferência geral da Organização internacional do Trabalho, Convocada para Genebra pelo Conselho de administração do Secretariado da Organização internacional do Trabalho, e tendo-se aí reunido a 25 de Outubro de 1921, na sua terceira sessão;

Após ter decidido adoptar diversas propostas relativas aos direitos de associação e de coligação dos trabalhadores agrícolas, matéria inserida no quarto ponto da ordem do dia da sessão, e

Após ter decidido que estas propostas tomassem a forma de uma convenção internacional,

adopta a convenção que segue, que será chamada Convenção sobre o direito de associação (agricultura), 1921, a ratificar pelos Estados membros da Organização Internacional do trabalho, conforme as disposições da Constituição da Organização Internacional do Trabalho:

Artigo 1

Todos os Estados membros da Organização internacional do Trabalho que ratifiquem a presente Convenção compromete-se a assegurar a todas as pessoas trabalhando na agricultura os mesmos direitos de associação e de coligação dos trabalhadores da indústria e a ab-rogar qualquer disposição legislativa ou outra que tenha como efeito a restrição destes direitos com respeito aos trabalhadores agrícolas.

Convenção (nº 84) sobre o direito de associação (territórios não metropolitanos), 1947

A Conferência geral da Organização internacional do Trabalho, Convocada para Genebra pelo Conselho de administração do Secretariado da Organização internacional do Trabalho, e tendo-se aí reunido a 19 de Junho de 1947, na sua trigésima sessão;

Após ter decidido adoptar diversas propostas relativas aos direitos de associação e à resolução dos conflitos de trabalho nos territórios não metropolitanos, matéria inserida no terceiro ponto da ordem do dia da sessão;

Após ter decidido que estas propostas tomassem a forma de uma convenção internacional,

adopta no dia onze de Julho de mil novecentos e quarenta e sete a convenção que segue, que será chamada Convenção sobre o direito de associação (territórios não metropolitanos), 1947.

Artigo 1

A presente convenção aplica-se aos territórios não metropolitanos.

Artigo 2

O direito dos empregadores e dos assalariados de se associarem com vista a quaisquer objectivos não contrários às leis será garantido por medidas adequadas.

Artigo 3

Serão adoptadas todas as medidas práticas e possíveis para assegurar às organizações sindicais que representam os trabalhadores interessados o direito de assinar convenções colectivas com empregadores ou com organizações de empregadores.

Artigo 4

Serão adoptadas todas as medidas práticas e possíveis para consultar os representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores acerca da instituição e da aplicação de disposições destinadas a assegurar a protecção dos trabalhadores e o cumprimento da legislação do trabalho e para os associar a essas tarefas.

Artigo 5

Todos os procedimentos de exame dos conflitos entre empregadores e trabalhadores serão tão simples e tão rápidos quanto possível.

Artigo 6

1. Empregadores e trabalhadores serão encorajados a evitar conflitos e, se os houver, a resolverem-nos equitativamente por meio de conciliação.

2. Por conseguinte, serão adoptadas todas as medidas práticas e possíveis para consultar os representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores e para os associar ao estabelecimento e ao funcionamento dos organismos de conciliação.

3. Sob reserva do funcionamento destes organismos, competirá a funcionários públicos proceder ao exame dos conflitos, esforçar-se por encorajar a conciliação e ajudar as partes a chegarem a uma solução equitativa.

4. Quando for prático e possível, funcionários serão adstritos especialmente a estas funções.

Artigo 7

1. Serão instituídos o mais depressa possível métodos de resolução dos conflitos entre empregadores e trabalhadores.

2. Representantes dos empregadores e dos trabalhadores interessados, incluindo representantes das suas organizações respectivas, se as houver, serão associados, tanto quanto possível, à aplicação desses métodos, na forma e na medida fixadas pela autoridade competente, mas em todo caso em igual número e na base de igualdade.

Artigo 8

1. No relativo aos territórios mencionados pelo artigo 35 da Constituição da Organização internacional do Trabalho, tal como foi emendada pelo Instrumento de emenda da Constituição da Organização internacional do Trabalho, 1946, com exclusão dos territórios visados pelos parágrafos 4 e 5 desse artigo assim emendado, qualquer Estado membro da Organização que ratifique a presente convenção deve comunicar ao Director geral do Secretariado do Organização internacional do Trabalho, dentro do mais breve prazo possível após ratificação, uma declaração dando a conhecer:

- a) os territórios nos quais se compromete a que as disposições da convenção sejam aplicadas sem modificação;
- b) os territórios nos quais se compromete a que as disposições da convenção sejam aplicadas com modificações, e em que consistem essas modificações;
- c) os territórios nos quais a convenção é inaplicável e, nesses casos, os motivos pelos quais é inaplicável;
- d) os territórios relativamente aos quais reserva a sua decisão.

2. Os compromissos mencionados nas alíneas a) e b) do parágrafo 1 do presente artigo serão considerados fazer parte integrante da ratificação e terão efeitos idênticos.

3. Qualquer Estado membro poderá renunciar, mediante nova declaração, à totalidade ou a parte das reservas contidas na sua declaração anterior em virtude das alíneas b), c) ou d) do parágrafo 1 do presente artigo.

4. Qualquer Estado membro poderá, durante os períodos em que a presente convenção pode ser denunciada em conformidade com as disposições do artigo 14, comunicar ao Director geral nova declaração modificando qualquer outro aspecto dos termos de uma anterior declaração e dando a conhecer a situação em determinados territórios.

Artigo 9

1. Quando os temas tratados pela presente convenção entram no âmbito da competência própria das autoridades de um território não metropolitano, o membro responsável pelas relações internacionais desse território, em acordo com o governo do território em causa, poderá comunicar ao Director geral do Secretariado da Organização internacional do Trabalho uma declaração de aceitação, em nome desse território, das obrigações da presente convenção.

2. Uma declaração de aceitação das obrigações da presente convenção pode ser comunicada ao Director geral do Secretariado da Organização internacional do Trabalho:

- a) por dois ou vários Estados membros da Organização para um território colocado sob a sua autoridade conjunta;
- b) por qualquer autoridade internacional responsável pela administração de um território por virtude das disposições da Carta das Nações Unidas ou de qualquer outra disposição vigente, em relação a esse território.

3. As declarações comunicadas ao Director geral do Secretariado da Organização internacional do Trabalho em conformidade com as disposições dos parágrafos anteriores do presente artigo devem indicar se as disposições da convenção serão aplicadas no território com ou sem modificações; quando a declaração indica que as disposições da convenção se aplicam sob reserva de modificações, deve especificar em que consistem essas modificações.

4. O Estado membro ou os Estados membros ou a autoridade internacional interessados poderão renunciar total ou parcialmente por declaração posterior ao direito de invocar uma modificação indicada em declaração anterior.

5. O Estado membro ou os Estados membros ou a autoridade internacional interessados poderão, durante os períodos em que a convenção pode ser denunciada segundo as disposições do artigo 14, comunicar ao Director geral nova declaração modificando qualquer outro aspecto dos termos de uma anterior declaração e dando a conhecer a situação no relativo à aplicação desta convenção.

Artigo 10

No relativo a um território para o qual uma declaração especificando modificações às disposições da presente convenção está em vigor, os relatórios anuais sobre a aplicação da convenção indicarão em que medida se registou qualquer progresso abrindo a via à renúncia ao direito de invocar as modificações em causa.

Artigo 11

Se tal estiver previsto numa convenção posteriormente adoptada pela Conferência e relativa a uma ou várias matérias tratadas na presente convenção, as disposições da presente convenção que estiverem especificadas na convenção citada em primeiro lugar deixarão de aplicar-se a qualquer território a respeito do qual se tiver comunicado ao Director geral do Secretariado da Organização internacional do Trabalho:

- a) ou uma declaração de compromisso que as disposições da convenção citada em primeiro lugar serão aplicadas em conformidade com o parágrafo 2 do artigo 35 da Constituição da Organização internacional do Trabalho, tal e como foi emendada pelo Instrumento de emenda da Constituição da Organização internacional do Trabalho, 1946;
- b) ou uma declaração de aceitação das obrigações dessa mesma convenção, feita em conformidade com o parágrafo 5 do artigo 35 já citado.

Artigo 12

As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Director geral do Secretariado da Organização internacional do Trabalho e registadas por ele.

.....

Convenção (nº 87) sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical, 1948

A Conferência Geral da Organização internacional do Trabalho:

Convocada em São Francisco pelo Conselho de administração do Secretariado da Organização internacional do Trabalho e reunida em 17 de Junho de 1948, em sua trigésima primeira sessão;

Tendo decidido adoptar, na forma de convenção, propostas relativas à liberdade sindical e à protecção do direito sindical, tema que constitui a sétima questão da ordem do dia da reunião;

Considerando que o preâmbulo à Constituição da Organização internacional do Trabalho declara que "o reconhecimento do princípio da liberdade sindical constitui um meio de melhorar as condições de trabalho e de promover a paz";

Considerando que a Declaração de Filadélfia reafirma que "a liberdade de expressão e de associação é condição essencial para a continuidade do progresso";

Considerando que a Conferência internacional do Trabalho, em sua trigésima reunião, adoptou, por unanimidade, os princípios em que deve fundamentar-se a regulamentação internacional;

Considerando que a Assembleia geral das Nações Unidas, em sua segunda reunião, endossou esses princípios e solicitou à Organização internacional do Trabalho que desse continuidade aos seus esforços para tornar possível a adopção de uma ou várias convenções internacionais, adopta, no dia nove de Julho de mil novecentos e

quarenta e oito, a seguinte convenção que será chamada Convenção sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical, 1948:

PARTE I. LIBERDADE SINDICAL

Artigo 1

Todos os Estados membros da Organização internacional do Trabalho, nos quais vigora a presente Convenção, comprometem-se a tornar efectivas as disposições seguintes:

Artigo 2

Trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão o direito de constituir, sem prévia autorização, organizações de sua própria escolha e, sob a única condição de observar seus estatutos, a elas se filiarem.

Artigo 3

1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos, eleger livremente seus representantes, organizar a sua administração e actividades e formular os seus programas de acção.

2. As autoridades públicas abster-se-ão de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou afectar o seu exercício legal.

Artigo 4

As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas a dissolução ou suspensão por autoridade administrativa.

Artigo 5

As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, e de a elas se filiarem, e qualquer organização, federação ou confederação terá o direito de se filiar a organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

Artigo 6

O disposto nos Artigos 2, 3 e 4 desta Convenção aplica-se a federações e confederações de organizações de trabalhadores e de empregadores.

Artigo 7

A aquisição de personalidade jurídica por organizações de trabalhadores e de empregadores, federações e confederações não estará sujeita a condições que restrinjam a aplicação do disposto nos artigos 2, 3 e 4 desta Convenção.

Artigo 8

1. No exercício dos direitos providos nesta Convenção, trabalhadores, empregadores e suas respectivas organizações, da mesma

forma que outras pessoas ou colectividades organizadas, deverão observar a legalidade;

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

Artigo 9

1. A legislação nacional definirá a medida em que se aplicarão às forças armadas e à polícia as garantias providas nesta Convenção.

2. Nos termos do princípio estabelecido no parágrafo 8 do artigo 19 da Constituição da Organização internacional do Trabalho, a ratificação desta Convenção por um Estado membro não será tida como derogatória de lei, sentença, costume ou acordo já existentes que outorguem às forças armadas e à polícia qualquer direito garantido por esta Convenção.

Artigo 10

Nesta Convenção, o termo "organização" significa todas as organizações de trabalhadores ou de empregadores que tenham como finalidade a promoção e a defesa dos interesses dos trabalhadores ou dos empregadores.

PARTE II. PROTECÇÃO DO DIREITO SINDICAL

Artigo 11

Todos os Estados membros da Organização internacional do Trabalho, nos quais vigore a presente Convenção, comprometem-se a adoptar todas as medidas necessárias e adequadas para assegurar aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito sindical.

PARTE III. DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 12

1. Com relação aos territórios referidos no artigo 35 da Constituição da Organização internacional do Trabalho, rectificado pelo Instrumento de emenda da Constituição da Organização internacional do Trabalho, de 1946, ressalvados os territórios a que se referem os parágrafos 4 e 5 do artigo rectificado, todos os Estados membros da Organização que ratificarem esta Convenção remeterão ao Director geral do Secretariado da Organização internacional do Trabalho, juntamente com o instrumento de ratificação, ou tão logo seja possível, declaração que especifique:

- a) os territórios a respeito dos quais se compromete a aplicar, sem modificações, as disposições da Convenção;
- b) os territórios a respeito dos quais se compromete a aplicar, com modificações, as disposições da Convenção, detalhando a natureza dessas modificações;
- c) os territórios a respeito dos quais considera inaplicável a Convenção e, nesse caso, as razões dessa inaplicabilidade;

d) os territórios a respeito dos quais pospõe a sua decisão.

2. Os compromissos a que se referem as alíneas a) e b) do parágrafo 1 deste artigo serão considerados parte integrante da ratificação e produzirão os mesmos efeitos.

3. Qualquer Estado membro, com base nas alíneas a), b) e c) do parágrafo 1 deste artigo, poderá cancelar, em qualquer momento, no todo ou em parte, mediante nova declaração, quaisquer restrições feitas na sua declaração original.

4. Qualquer Estado membro poderá, em qualquer momento, enquanto esta Convenção estiver sujeita a denúncia, enviar ao Director geral uma declaração que modifique, em qualquer outro sentido, os termos de uma declaração anterior e informe, com o pormenor possível, sobre a situação actual com referência a esses territórios.

Artigo 13

1. Quando o objecto desta Convenção for da competência das autoridades de um território não metropolitano, o Estado membro responsável pelas relações internacionais desse território poderá, com a concordância de seu governo, enviar ao Director Geral do Secretariado da Organização internacional do Trabalho declaração pela qual assume, em nome desse território, as obrigações desta Convenção.

2. Uma declaração, em que se aceitam as obrigações desta Convenção, poderá ser enviada ao Director Geral do Secretariado da Organização internacional do Trabalho por:

- a) dois ou mais Estados membros da Organização, com relação a um território que estiver sob sua autoridade conjunta;
- b) qualquer autoridade internacional responsável pela administração de um território, em virtude da Carta das Nações Unidas ou de qualquer outra disposição em vigor relativa a esse território.

3. As declarações enviadas ao Director geral do Secretariado da Organização internacional do Trabalho indicarão, nos termos dos parágrafos anteriores deste artigo, se as disposições da Convenção serão aplicadas sem modificações no território em questão, ou se estarão sujeitas a modificações; quando indicar que as disposições da Convenção serão aplicadas com possíveis modificações, a declaração especificará em que consistem essas modificações.

4. O Estado membro ou os Estados membros ou a autoridade internacional interessados poderão, em qualquer momento, mediante declaração posterior, renunciar total ou parcialmente ao direito de se valer de modificação indicada em declaração anterior.

5. O Estado membro ou os Estados membros ou a autoridade internacional interessados poderão, enquanto esta Convenção estiver sujeita a denúncia, nos termos do disposto no artigo 16, enviar ao Director geral do Secretariado da Organização internacional do Trabalho uma declaração que

modifique, em qualquer sentido, os termos de alguma declaração anterior e informe sobre a situação actual com referência à aplicação da Convenção.

Convenção (nº 98) sobre o direito de sindicalização e de negociação colectiva, 1949

A Conferência Geral da Organização internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de administração do Secretariado da Organização internacional do Trabalho e reunida em 8 de Junho de 1949, em sua trigésima segunda reunião;

Tendo decidido adoptar algumas propostas relativas à aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação colectiva, tema que constitui a quarta questão da ordem do dia da reunião;

Após decidir que essas proposições se revistam da forma de uma convenção internacional,

adapta, no dia um de Julho de mil novecentos e quarenta e nove, a seguinte convenção que será chamada Convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação colectiva, 1949.

Artigo 1

1. Os trabalhadores gozarão de adequada protecção contra actos de discriminação com relação ao seu emprego.

2. Essa protecção aplicar-se-á especialmente a actos que visem:

- a) sujeitar o emprego de um trabalhador à condição de que não se filie a um sindicato ou deixe de ser membro de um sindicato;
- b) causar a demissão de um trabalhador ou prejudicá-lo de outra maneira por sua filiação a um sindicato ou por sua participação em actividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante o horário de trabalho.

Artigo 2

1. As organizações de trabalhadores e de empregadores gozarão de adequada protecção contra actos de ingerência de umas nas outras, ou por agentes ou membros de umas nas outras, na sua constituição, funcionamento e administração.

2. Serão principalmente considerados actos de ingerência, nos termos deste artigo, promover a constituição de organizações de trabalhadores dominadas por organizações de empregadores ou manter organizações de trabalhadores com recursos financeiros ou de outra espécie, com o objectivo de sujeitar essas organizações ao controle de empregadores ou de organizações de empregadores.

Artigo 3

Mecanismos adequados às condições nacionais serão criados, se necessário, para assegurar o respeito do direito de sindicalização definido nos artigos anteriores.

Artigo 4

Medidas adequadas às condições nacionais serão adoptadas, se necessário, para estimular e promover o pleno desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objectivo de regular, mediante acordos colectivos, termos e condições de emprego.

Artigo 5

1. A legislação nacional definirá a medida em que se aplicarão às forças armadas e à polícia as garantias providas nesta Convenção.

2. Nos termos dos princípios estabelecidos no parágrafo 8 do artigo 19 da Constituição da Organização internacional do Trabalho, a ratificação desta Convenção por um Estado membro não será tida como derogatória de lei, sentença, costume ou acordo já existentes que outorguem às forças armadas e à polícia qualquer direito garantido por esta Convenção.

Artigo 6

Esta Convenção não trata da situação de funcionários públicos a serviço do Estado e nem será de algum modo interpretada em detrimento de seus direitos ou situação funcional.

Artigo 7

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registo, ao Director geral do Secretariado da Organização internacional do Trabalho.

Artigo 8

1. Esta Convenção obrigará unicamente os Estados membros da Organização internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registadas pelo Director geral.

2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após a data de registo, pelo Director geral, das ratificações de dois Estados membros.

3. A partir de então, esta Convenção entrará em vigor, para qualquer Estado membro, doze meses após a data de registo da sua ratificação.

Artigo 9

1. As declarações enviadas ao Director geral do Secretariado da Organização internacional do Trabalho, nos termos do parágrafo 2 do artigo 35 da Constituição da Organização internacional do Trabalho, indicarão:

- a) os territórios a respeito dos quais se comprometem a aplicar, sem modificações, as disposições da Convenção;
- b) os territórios a respeito dos quais se comprometem a aplicar, com modificações, as disposições da Convenção, detalhando a natureza dessas modificações;

- c) os territórios a respeito dos quais consideram inaplicável a Convenção e, nesse caso, as razões dessa inaplicabilidade;
- d) os territórios a respeito dos quais pospõem a sua decisão, na dependência de uma avaliação mais atenta da situação.

2. Os compromissos a que se referem as alíneas a) e b) do Parágrafo 1 deste Artigo serão considerados parte integrante da ratificação e produzirão os mesmos efeitos.

3. Qualquer Estado membro, com base nas alíneas a), b) e c) do parágrafo 1 deste artigo, poderá cancelar, em qualquer momento, no todo ou em parte, mediante nova declaração, quaisquer restrições feitas na sua declaração original.

4. Qualquer Estado membro poderá, em qualquer momento, enquanto esta Convenção estiver sujeita a denúncia, enviar ao Director geral uma declaração que modifique, em qualquer outro sentido, os termos de uma declaração anterior e informe, com o pormenor possível, sobre a situação actual com referência a esses territórios.

Artigo 10

1. As declarações enviadas ao Director geral do Secretariado da Organização internacional do Trabalho, nos termos dos parágrafos 4 e 5 do artigo 35 da Constituição da Organização internacional do Trabalho, indicarão se as disposições da Convenção serão aplicadas, sem modificações no território em questão, ou se estarão sujeitas a modificações; quando indicar que as disposições da Convenção serão aplicadas com possíveis modificações, a declaração especificará em que consistem essas modificações.

2. O Estado membro ou os Estados membros ou a autoridade internacional interessados poderão, em qualquer momento, mediante declaração posterior, renunciar total ou parcialmente ao direito de se valer de modificação indicada em declaração anterior.

3. O Estado membro ou os Estados membros ou a autoridade internacional interessados poderão em qualquer momento enquanto esta Convenção estiver sujeita a denúncia, nos termos do disposto no artigo 11, enviar ao Director geral uma declaração que modifique, em qualquer sentido, os termos de alguma declaração anterior e informe sobre a situação actual com referência à aplicação da Convenção.

Convenção (nº 135) relativa aos representantes dos trabalhadores, 1971

A Conferência Geral da Organização internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de administração do Secretariado da Organização internacional do Trabalho, onde se reuniu a 2 de Junho de 1971, na sua quinquagésima sexta sessão;

Tendo em atenção as disposições da Convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação colectiva, 1949, que protege os trabalhadores contra todos os actos discriminatórios tendentes a prejudicar a liberdade sindical em matéria de emprego;

Considerando a conveniência em adoptar disposições complementares no que respeita aos representantes dos trabalhadores;

Depois de ter decidido adoptar diversas propostas relativas à protecção e facilidades a conceder aos representantes dos trabalhadores na empresa, questão que constitui o quinto ponto da ordem do dia da sessão;

Depois de ter decidido que estas propostas deveriam tomar a forma de uma convenção internacional,

adoptou, aos vinte e três dias do mês de Junho de mil novecentos e setenta e um, a seguinte convenção, que será denominada Convenção relativa aos representantes dos trabalhadores, 1971:

Artigo 1

Os representantes dos trabalhadores na empresa devem beneficiar de uma protecção eficaz contra todas as medidas que lhes possam causar prejuízo, incluindo o despedimento, e que sejam motivadas pela sua condição de representantes dos trabalhadores ou pelas actividades dela decorrentes, pela sua filiação sindical ou pela sua participação em actividades sindicais, na medida em que actuem em conformidade com as leis, convenções colectivas ou outras disposições convencionais em vigor.

Artigo 2

1. Na empresa devem ser estabelecidas facilidades aos representantes dos trabalhadores de forma a permitir-lhes desempenharem rápida e eficazmente as suas funções

2. Para tal, deve-se ter em conta as características do sistema de relações profissionais vigente no país, assim como as necessidades, a importância e as possibilidades da empresa.

3. A concessão de tais facilidades não deve dificultar o funcionamento eficaz da empresa em causa.

Artigo 3

Para os fins da presente convenção, os termos “representantes dos trabalhadores” designam as pessoas reconhecidas como tal pela legislação ou prática nacionais, tais como:

- a) Representantes sindicais, isto é, representantes livremente eleitos pelos sindicatos ou pelos membros dos sindicatos;
- b) Representantes eleitos, isto é, representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, em conformidade com as disposições da legislação nacional ou de convenções colectivas, e cujas funções não se estendem às actividades que são reconhecidas, nos países interessados, como dependentes das prerrogativas exclusivas dos sindicatos.

Artigo 4

A legislação nacional, as convenções colectivas, as sentenças arbitrais

ou as decisões judiciais poderão determinar o tipo ou os tipos de representantes dos trabalhadores que devem ter direito à protecção e às facilidades visadas pela presente convenção.

Artigo 5

Quando uma empresa tem, ao mesmo tempo, representantes sindicais e representantes eleitos, deverão ser adoptadas medidas adequadas, sempre que tal se verifique, a fim de se evitar que a presença dos representantes eleitos possa servir para enfraquecer a situação dos respectivos sindicatos ou dos seus representantes, e também para encorajar a cooperação entre os representantes eleitos e os sindicatos e seus representantes, em todos os assuntos pertinentes.

Artigo 6

A aplicação das disposições da convenção poderá ser assegurada através da legislação nacional, de convenções colectivas ou de qualquer outra forma que esteja em conformidade com a prática nacional.

.....

Recomendação (nº 143) relativa aos representantes dos trabalhadores, 1971

A Conferência geral da Organização internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de administração do Secretariado da Organização internacional do Trabalho, onde se reuniu a 2 de Junho de 1971, na sua quinquagésima sexta sessão;

Depois de ter adoptado a convenção relativa aos representantes dos trabalhadores, 1971;

Depois de ter decidido adoptar diversas propostas relativas à protecção e facilidades a conceder aos representantes dos trabalhadores na empresa, questão que constitui o quinto ponto da ordem do dia da sessão;

Depois de ter decidido que estas propostas deveriam tomar a forma de uma recomendação,

adopta, aos vinte e três dias de Junho de mil novecentos e setenta e um, a seguinte recomendação, que será denominada Recomendação relativa aos representantes dos trabalhadores, 1971:

I. MÉTODOS DE APLICAÇÃO

1. A aplicação das disposições da recomendação poderá ser assegurada pela legislação nacional, por convenções colectivas ou de qualquer outra maneira conforme com as práticas nacionais.

II. DISPOSIÇÕES DE CARÁCTER GERAL

2. Para os fins da presente convenção, os termos "representantes dos trabalhadores" designam as pessoas reconhecidas como tal pela legislação ou prática nacionais, tais como:

- a) Representantes sindicais, isto é, representantes livremente eleitos pelos sindicatos ou pelos membros dos sindicatos;
- b) Representantes eleitos, isto é, representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, em conformidade com as disposições da legislação nacional ou de convenções colectivas, e cujas funções não se estendem às actividades que são reconhecidas, nos países interessados, como dependentes das prerrogativas exclusivas dos sindicatos.

3. A legislação nacional, as convenções colectivas, as sentenças arbitrais ou as decisões judiciais poderão determinar o tipo ou os tipos de representantes dos trabalhadores que devem ter direito à protecção e às facilidades visadas pela presente convenção.

4. Quando uma empresa tem, ao mesmo tempo, representantes sindicais e representantes eleitos, deverão ser adoptadas medidas adequadas, sempre que tal se verifique, a fim de se evitar que a presença dos representantes eleitos possa servir para enfraquecer a situação dos respectivos sindicatos ou dos seus representantes, e também para encorajar a cooperação entre os representantes eleitos e os sindicatos e seus representantes, em todos os assuntos pertinentes.

III. PROTECÇÃO DOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES

5. Os representantes dos trabalhadores na empresa deveriam beneficiar de protecção eficaz contra todas as medidas que os poderiam prejudicar, incluindo o despedimento, e que fossem motivadas pela sua qualidade ou as suas actividades de representantes dos trabalhadores, a sua filiação sindical ou a sua participação em actividades sindicais, contanto que actuem em conformidade com as leis, convenções colectivas ou outras disposições convencionais vigentes.

6. (1) Quando não existem medidas de protecção apropriadas suficientes em favor dos trabalhadores em geral, deveriam ser tomadas disposições particulares com vista a assegurar uma protecção eficaz dos representantes dos trabalhadores.

(2) Estas disposições poderiam incluir medidas como as seguintes:

- a) definição pormenorizada e precisa dos motivos que podem justificar a cessação da relação de trabalho dos representantes dos trabalhadores;
- b) necessidade de consulta, de parecer ou acordo de um organismo independente, público ou privado, ou de um organismo paritário, antes que o despedimento de um representante dos trabalhadores se torne definitivo;
- c) procedimento especial de recurso aberto aos representantes dos trabalhadores que considerassem que o seu despedimento era injustificado, que as suas condições de emprego foram modificadas em seu desprovento ou que foram alvo de tratamento injusto;
- d) no relativo ao despedimento injustificado de representantes dos trabalhadores, reparação eficaz, incluindo, se tal não for contrário aos princípios legais fundamentais do país interessado, reintegração desses

representantes no seu emprego com pagamento dos salários não pagos e manutenção dos direitos adquiridos;

- e) quando se alega que o despedimento de um representante dos trabalhadores ou a modificação em seu desproveito das condições de emprego seria discriminatória, obrigação para o empregador de provar que a medida em causa era na realidade justificada;
- f) reconhecimento da prioridade a conceder à manutenção no emprego dos representantes dos trabalhadores em caso de redução do pessoal.

7. (1) A protecção concedida em virtude o parágrafo 5 da presente recomendação deveria igualmente aplicar-se aos trabalhadores que se candidataram ou que foram apresentados como candidatos, segundo os procedimentos adequados existentes, para serem eleitos ou nomeados representantes dos trabalhadores.

(2) Poderia também ser concedida a mesma protecção aos trabalhadores que deixaram de ser representantes dos trabalhadores.

(3) O período durante o qual esta protecção é concedida às pessoas mencionadas no presente parágrafo poderá ser determinado pelos métodos de aplicação mencionados no parágrafo 1 da presente recomendação.

8. (1) No fim do seu mandato, os representantes dos trabalhadores que desempenharam as suas funções de representação na empresa em que estavam empregados e que retomaram o trabalho deveriam conservar ou recuperar todos os direitos que tinham, incluindo os direitos aferentes à natureza do trabalho, ao salário e à antiguidade.

(2) Quando os interessados desempenharam as suas funções principalmente fora da empresa, a questão de saber se e em que medida as disposições da alínea anterior lhes deveriam ser aplicáveis deveria ser decidida pela legislação nacional ou por convenções colectivas, sentenças arbitrais ou decisões judiciais.

IV. FACILIDADES A CONCEDER AOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES

9. (1) Deveriam ser concedidas facilidades na empresa aos representantes dos trabalhadores, de forma a que possam desempenhar rápida e eficazmente as suas funções.

(2) A este respeito, deveriam ser tomadas em conta as características do sistema de relações profissionais prevalecente no país, assim como as necessidades, a importância e as possibilidades da empresa interessada.

(3) A concessão dessas facilidades não deveria travar o funcionamento eficaz da empresa interessada.

10. (1) Os representantes dos trabalhadores na empresa deveriam beneficiar, sem diminuição de salário nem de prestações e vantagens sociais, do tempo livre necessário para poder desempenhar as suas funções de representação na empresa.

(2) Na falta de disposições adequadas, um representante dos trabalhadores poderá ser obrigado a obter a permissão do seu chefe imediato

ou de outro representante autorizado da direcção, designado para esse fim, antes de tomar esse tempo livre; no entanto, esta autorização não deve ser recusada de forma não razoável.

(3) Poderão ser fixados limites razoáveis para a duração do tempo livre concedido aos representantes dos trabalhadores em conformidade com a anterior alínea 1.

11. (1) Para que os representantes dos trabalhadores possam desempenhar eficazmente as suas funções, deveriam beneficiar do tempo livre necessário para assistir a reuniões, cursos de formação, seminários, conferências e congressos sindicais.

(2) O tempo livre previsto na alínea anterior deveria ser concedido sem diminuição de salário nem de prestações e vantagens sociais, ficando entendido que a questão de saber a quem competiriam os encargos resultantes poderia ser determinada pelos métodos de aplicação mencionados no parágrafo 1 da presente recomendação.

12. Os representantes dos trabalhadores na empresa deveriam ter acesso a todos os lugares de trabalho quando o seu acesso a tais lugares é necessário para lhes permitir de desempenhar as suas funções de representação.

13. Os representantes dos trabalhadores deveriam ter acesso sem demora injustificada à direcção da empresa e aos representantes da direcção autorizados a tomar decisões quando tal é necessário para o bom desempenho das suas funções.

14. Na falta de outras disposições para cobrança das cotizações sindicais, os representantes dos trabalhadores habilitados pelo sindicato deveriam ser autorizados a recolher regularmente essas cotizações no interior da empresa.

15. (1) Os representantes dos trabalhadores actuando em nome de um sindicato deveriam ser autorizados a afixar avisos sindicais dentro da empresa em um ou dois locais que serão determinados em acordo com a direcção e aos quais os trabalhadores terão facilmente acesso.

(2) A direcção deveria autorizar os representantes dos trabalhadores actuando em nome de um sindicato a distribuir aos trabalhadores da empresa boletins de informação, folhetos, publicações e outros documentos do sindicato.

(3) Os avisos e documentos sindicais visados no presente parágrafo deveriam referir-se às actividades sindicais normais; a sua afixação e distribuição não deveriam prejudicar o funcionamento regular nem a limpeza da empresa.

(4) Os representantes dos trabalhadores que são representantes eleitos nos termos da alínea b) do parágrafo 2 da presente recomendação deveriam beneficiar de facilidades análogas, compatíveis com as suas funções.

16. A direcção deveria pôr ao dispor dos representantes dos trabalhadores as facilidades de ordem material, assim como as informações

necessárias para o exercício das suas funções, cujas condições e alcance poderão ser fixadas pelos métodos de aplicação mencionados no parágrafo 1 da presente recomendação.

17. (1) Os representantes sindicais que não são empregados de uma empresa, em cujo pessoal o sindicato tem membros, deveriam ter acesso a essa empresa.

(2) A fixação das condições deste acesso à empresa deveria decorrer dos métodos de aplicação mencionados nos parágrafos 1 e 3 da presente recomendação.

Convenção (nº 141) sobre as organizações de trabalhadores rurais, 1975

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de administração do Secretariado da Organização internacional do Trabalho, onde se reuniu a 4 de Junho de 1975, na sua sexagésima sessão;

Reconhecendo que devido à sua importância no mundo é urgente associar os trabalhadores rurais às tarefas do desenvolvimento económico e social para melhorar de forma duradoura e eficaz as suas condições de trabalho e de vida;

Notando que, em numerosos países do mundo e muito em particular naqueles em desenvolvimento, a terra é utilizada de maneira muito insuficiente e a mão-de-obra muito largamente sub-empregada e que estes factos exigem que os trabalhadores rurais sejam encorajados a desenvolver organizações livres, viáveis e capazes de proteger e defender os interesses dos seus membros e de assegurar a sua contribuição efectiva no desenvolvimento económico e social;

Considerando que a existência de tais organizações pode e deve contribuir para atenuar a penúria persistente de géneros alimentícios em várias regiões do mundo;

Reconhecendo que a reforma agrária é, em grande número de países em desenvolvimento, um factor essencial para a melhora das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores rurais e que, por conseguinte, as organizações destes trabalhadores deveriam cooperar e participar activamente no processo da reforma;

Recordando os termos das convenções e recomendações internacionais do trabalho existentes - em particular a Convenção sobre o direito de associação (Agricultura), 1921, a Convenção sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical, 1948, e a Convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação colectiva, 1949 - que afirmam o direito de todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores rurais, de estabelecer organizações livres e independentes, assim como as disposições de grande número de convenções e recomendações internacionais do trabalho aplicáveis aos trabalhadores rurais que pedem nomeadamente que as organizações de trabalhadores

participem na respectiva aplicação;

Observando que as Nações Unidas e as instituições especializadas, em particular a Organização Internacional do Trabalho e a Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura, se interessam todas elas pela reforma agrária e o desenvolvimento rural;

Observando que as normas seguintes foram elaboradas em cooperação com a Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura e que, para evitar duplo emprego, a cooperação com esta organização das Nações Unidas continuará com vista a promover e assegurar a aplicação destas normas.

Depois de ter decidido adoptar diversas propostas relativas às organizações de trabalhadores rurais e ao seu papel no desenvolvimento económico e social, questão que constitui o quarto ponto da ordem do dia da sessão;

Depois de ter decidido que estas propostas deveriam tomar a forma de uma convenção internacional,

adopta, aos vinte e três dias do mês de Junho de mil novecentos e setenta e cinco, a seguinte convenção, que será denominada Convenção sobre as organizações de trabalhadores rurais, 1975:

Artigo 1

A presente convenção aplica-se a todos os tipos de organizações de trabalhadores rurais, incluindo as organizações que não se limitam a estes trabalhadores mas que os representam.

Artigo 2

1. Para os fins da presente convenção, os termos “trabalhadores rurais” designam todas as pessoas que exercem, nas regiões rurais, uma ocupação agrícola, artesanal ou outra, assimilada ou conexas, quer se trate de assalariados ou, sob reserva do parágrafo 2 do presente artigo, de pessoas trabalhando por conta própria, por exemplo arrendatários, rendeiros ou pequenos proprietários.

2. A presente convenção só se aplica aos arrendatários, rendeiros ou pequenos proprietários cuja principal fonte de rendimentos é a agricultura e que trabalham eles mesmos a terra com a ajuda unicamente da família ou recorrendo a terceiros a título puramente ocasional e que:

- a) não empregam mão-de-obra em permanência, ou
- b) não empregam uma mão-de-obra sazonal numerosa, ou
- c) não mandam cultivar a sua terra por rendeiros ou arrendatários.

Artigo 3

1. Todas as categorias de trabalhadores rurais, quer se trate de assalariados ou de pessoas trabalhando por conta própria, têm o direito, sem autorização prévia, de constituir organizações livremente escolhidas,

bem como de se filiar nessas organizações, com a única condição de respeitar os respectivos estatutos.

2. Os princípios da liberdade sindical deverão ser plenamente respeitados; as organizações de trabalhadores rurais deverão ser independentes e estabelecidas com uma base voluntária e não deverão estar sujeitas a nenhuma ingerência, constrangimento ou medida repressiva.

3. A aquisição da personalidade jurídica pelas organizações de trabalhadores rurais não pode estar subordinada a condições de natureza a pôr em causa a aplicação das disposições dos parágrafos 1 e 2 do presente artigo.

4. No âmbito do exercício dos direitos que lhes são reconhecidos pelo presente artigo, os trabalhadores rurais e as suas organizações respectivas devem, como as outras pessoas ou colectividades organizadas, respeitar a legalidade.

5. A legislação nacional não poderá prejudicar, nem ser aplicada de forma a prejudicar, as garantias previstas no presente artigo.

Artigo 4

Um dos objectivos da política nacional de desenvolvimento rural deverá consistir em facilitar a constituição e o desenvolvimento, numa base voluntária, de organizações de trabalhadores rurais, fortes e independentes, como meio eficaz para assegurar que esses trabalhadores, sem discriminação - nos termos da Convenção relativa à discriminação (emprego e profissão), 1958 -, participem no desenvolvimento económico e social e beneficiem das vantagens dele provenientes.

Artigo 5

1. Para permitir às organizações de trabalhadores rurais de desempenhar o seu papel no desenvolvimento económico e social, todos os Estados membros que ratificam a presente convenção deverão adoptar e aplicar uma política visando a encorajar essas organizações, nomeadamente para eliminar os obstáculos que se opõem à sua constituição, ao seu desenvolvimento e ao exercício das suas actividades lícitas, bem como as discriminações de tipo legislativo e administrativo de que as organizações de trabalhadores rurais e os seus membros poderiam ser alvo.

2. Todos os Estados membros que ratificam a presente convenção deverão assegurar-se que a legislação nacional não obstaculiza, levando em conta as condições próprias do sector rural, a constituição e o desenvolvimento de organizações de trabalhadores rurais.

Artigo 6

Deverão ser adoptadas medidas para promover a mais ampla compreensão possível da necessidade de desenvolver as organizações de trabalhadores rurais e a contribuição que podem dar a um melhoramento das possibilidades de emprego e das condições gerais de trabalho e de vida

nas regiões rurais, assim como ao crescimento e a uma melhor repartição do rendimento nacional.

**Recomendação (nº 149) sobre as organizações
de trabalhadores rurais, 1975**

A Conferência geral da Organização internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de administração do Secretariado da Organização internacional do Trabalho, onde se reuniu a 4 de Junho de 1975, na sua sexagésima sessão;

Reconhecendo que devido à sua importância no mundo é urgente associar os trabalhadores rurais às tarefas do desenvolvimento económico e social para melhorar de forma duradoura e eficaz as suas condições de trabalho e de vida;

Notando que, em numerosos países do mundo e muito em particular naqueles em desenvolvimento, a terra é utilizada de maneira muito insuficiente e a mão-de-obra muito largamente sub-empregada e que estes factos exigem que os trabalhadores rurais sejam encorajados a desenvolver organizações livres, viáveis e capazes de proteger e defender os interesses dos seus membros e de assegurar a sua contribuição efectiva no desenvolvimento económico e social;

Considerando que a existência de tais organizações pode e deve contribuir para atenuar a penúria persistente de géneros alimentícios em várias regiões do mundo;

Reconhecendo que a reforma agrária é, em grande número de países em desenvolvimento, um factor essencial para a melhora das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores rurais e que, por conseguinte, as organizações destes trabalhadores deveriam cooperar e participar activamente no processo da reforma;

Recordando os termos das convenções e recomendações internacionais do trabalho existentes - em particular a Convenção sobre o direito de associação (Agricultura), 1921, a Convenção sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical, 1948, e a Convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação colectiva, 1949 - que afirmam o direito de todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores rurais, de estabelecer organizações livres e independentes, assim como as disposições de grande número de convenções e recomendações internacionais do trabalho aplicáveis aos trabalhadores rurais que pedem nomeadamente que as organizações de trabalhadores participem na respectiva aplicação;

Observando que as Nações Unidas e as instituições especializadas, em particular a Organização internacional do Trabalho e a Organização das Nações Unidas para a alimentação e a agricultura, se interessam todas elas pela reforma agrária e o desenvolvimento rural;

Observando que as normas seguintes foram elaboradas em cooperação com a Organização das Nações Unidas para a alimentação e a agricultura e que, para evitar duplo emprego, a cooperação com esta organização das Nações Unidas continuará com vista a promover e assegurar a aplicação destas normas.

Depois de ter decidido adoptar diversas propostas relativas às organizações de trabalhadores rurais e ao seu papel no desenvolvimento económico e social, questão que constitui o quarto ponto da ordem do dia da sessão;

Depois de ter decidido que estas propostas deveriam tomar a forma de uma recomendação,

adopta, aos vinte e três dias do mês de Junho de mil novecentos e setenta e cinco, a seguinte recomendação, que será denominada Recomendação sobre as organizações de trabalhadores rurais, 1975:

I. DISPOSIÇÕES GERAIS

1. (1) A presente recomendação aplica-se a todos os tipos de organizações de trabalhadores rurais, incluindo as organizações que não se limitam a estes trabalhadores mas que os representam.

(2) A Recomendação sobre as cooperativas (países em desenvolvimento), 1966, continua além do mais a ser aplicável às organizações de trabalhadores rurais que visa.

2. (1) Para os fins da presente recomendação, os termos "trabalhadores rurais" designam todas as pessoas que exercem, nas regiões rurais, uma ocupação agrícola, artesanal ou outra, assimilada ou conexas, quer se trate de assalariados ou, sob reserva do parágrafo (2) do presente artigo, de pessoas trabalhando por conta própria, por exemplo arrendatários, rendeiros ou pequenos proprietários.

(2) A presente recomendação só se aplica aos arrendatários, rendeiros ou pequenos proprietários cuja principal fonte de rendimentos é a agricultura e que trabalham eles mesmos a terra com a ajuda unicamente da família ou recorrendo a terceiros a título puramente ocasional e que:

- a) não empregam mão-de-obra em permanência, ou
- b) não empregam uma mão-de-obra sazonal numerosa, ou
- c) não mandam cultivar a sua terra por rendeiros ou arrendatários.

3. Todas as categorias de trabalhadores rurais, quer se trate de assalariados ou de pessoas trabalhando por conta própria, têm o direito, sem autorização prévia, de constituir organizações livremente escolhidas, bem como de se filiar nessas organizações, com a única condição de respeitar os respectivos estatutos.

II. PAPEL DAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHADORES RURAIS

4. Um dos objectivos da política nacional de desenvolvimento rural deverá consistir em facilitar a constituição e o desenvolvimento, numa

base voluntária, de organizações de trabalhadores rurais, fortes e independentes, como meio eficaz para assegurar que esses trabalhadores, sem discriminação - nos termos da Convenção relativa à discriminação (emprego e profissão), 1958 -, participem no desenvolvimento económico e social e beneficiem das vantagens dele provenientes.

5. Estas organizações deveriam, conforme o caso, poder:

- a) representar, promover e defender os interesses dos trabalhadores rurais, nomeadamente procedendo, em nome deles, a negociações e consultas a todos os níveis;
- b) representar os trabalhadores rurais na formulação, execução e avaliação dos programas de desenvolvimento rural e na planificação nacional em todas as fases e níveis;
- c) fazer participar activamente as diversas categorias de trabalhadores rurais, conforme o interesse de cada uma delas, em todas as fases da instauração de:
 - i) programas de desenvolvimento agrícola, incluindo o melhoramento das técnicas de produção, armazenagem, transformação, transporte e comercialização;
 - ii) programas de reforma agrária, de colonização rural e de aproveitamento das terras;
 - iii) programas relativos às obras públicas, indústrias rurais e artesanato rural;
 - iv) programas de desenvolvimento rural, incluindo aqueles executados com a colaboração da Organização das Nações Unidas, da Organização internacional do Trabalho e de outras instituições especializadas;
 - v) programas de informação e de educação e demais actividades visadas no parágrafo 15 da presente recomendação;
- d) favorecer e assegurar o acesso dos trabalhadores rurais a serviços como crédito, abastecimento, comercialização e transportes, bem como aos serviços tecnológicos;
- e) desempenhar um papel activo no melhoramento da educação e da formação, gerais e profissionais, nas regiões rurais, na formação em matéria de desenvolvimento comunitário, de actividades cooperativas e de outras actividades das organizações de trabalhadores rurais, bem como na formação relativa à gestão correspondente;
- f) contribuir no melhoramento das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores rurais, incluindo a segurança e a higiene do trabalho;
- g) fomentar o desenvolvimento da segurança social e dos serviços sociais básicos em sectores como o alojamento, a saúde e os passatempos.

III. MEIOS PARA FAVORECER O DESENVOLVIMENTO DAS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHADORES RURAIS

6. Para permitir que as organizações de trabalhadores rurais desempenhem o seu papel no desenvolvimento económico e social, os Estados membros deveriam adoptar e aplicar uma política activa visando a encorajar estas organizações, nomeadamente para:

- a) eliminar os obstáculos que se opõem à sua constituição, ao seu desenvolvimento e ao exercício das suas actividades lícitas, bem como as discriminações de tipo legislativo e administrativo de que as organizações de trabalhadores rurais e os seus membros poderiam ser alvo;
- b) permitir às organizações de trabalhadores rurais e aos seus membros de beneficiar das mesmas facilidades em matéria de educação e de formação profissional que as que são concedidas a outras organizações de trabalhadores e aos seus membros;
- c) permitir-lhes de prosseguir uma política visando a assegurar aos trabalhadores rurais uma protecção social e prestações económicas e sociais correspondendo àquelas de que beneficiam os trabalhadores da indústria ou, eventualmente, os trabalhadores que exercem outras ocupações não industriais.

7. (1) Os princípios da liberdade sindical deverão ser plenamente respeitados; as organizações de trabalhadores rurais deverão ser independentes e estabelecidas com uma base voluntária e não deverão estar sujeitas a nenhuma ingerência, constrangimento ou medida repressiva.

(2) A aquisição da personalidade jurídica pelas organizações de trabalhadores rurais não pode estar subordinada a condições de natureza a pôr em causa a aplicação das disposições do parágrafo 3 e da alínea (1) do presente parágrafo.

(3) No âmbito do exercício dos direitos que lhes são reconhecidos pelo parágrafo 3 e pelo presente parágrafo, os trabalhadores rurais e as suas organizações respectivas devem, como as outras pessoas ou colectividades organizadas, respeitar a legalidade.

(4) A legislação nacional não poderá prejudicar, nem ser aplicada de forma a prejudicar, as garantias previstas no parágrafo 3 e no presente parágrafo.

A. Medidas legislativas e administrativas

8. (1) Os Estados membros deverão assegurar-se que a legislação nacional não obstaculiza, levando em conta as condições próprias do sector rural, a constituição e o desenvolvimento de organizações de trabalhadores rurais.

(2) Em particular:

- a) os princípios relativos ao direito de associação e de negociação colectiva, tal e como estão expressos, em particular, na Convenção sobre o direito de associação (agricultura), 1921, na Convenção sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical, 1948, e na Convenção

sobre o direito de sindicalização e de negociação colectiva, 1949, devem ser plenamente instaurados, mas levando em conta as necessidades de cada categoria de trabalhadores rurais, pela aplicação ao sector rural da legislação geral pertinente ou pela adopção de uma legislação especial;

b) a legislação pertinente deve ser plenamente adaptada às condições especiais das zonas rurais, de forma nomeadamente a:

i) evitar que normas mínimas em matéria de efectivos, de nível de instrução e de recursos financeiros impeçam o desenvolvimento das organizações nas regiões rurais em que as populações são dispersas, pouco instruídas e pobres;

ii) fazer com que os problemas que podem surgir a respeito da maneira como as organizações de trabalhadores rurais tomam contacto com os seus membros sejam resolvidos de forma a respeitar os direitos de todos os interessados e em conformidade com os termos da Convenção sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical, 1948, e da Convenção relativa aos representantes dos trabalhadores, 1971;

iii) proteger eficazmente os trabalhadores rurais interessados contra o despedimento e a evicção motivados pelo seu estatuto ou as suas actividades de dirigentes ou de membros de organizações de trabalhadores rurais.

9. Sistemas de fiscalização adequados, como os serviços de inspecção do trabalho, serviços especializados ou outros serviços, devem assegurar a aplicação efectiva da legislação relativa às organizações de trabalhadores rurais e aos seus membros.

10. (1) Quando, devido às circunstâncias, os trabalhadores rurais tiverem dificuldades para tomar a iniciativa de criar as suas próprias organizações e as fazer funcionar, as organizações existentes devem ser incitadas a fornecer a esses trabalhadores rurais, a seu pedido, uma assistência e conselhos adequados e correspondendo aos interesses dos trabalhadores rurais.

(2) Se necessário, esta assistência pode ser completada, a pedido, por serviços de consultoria dispondo de pessoal qualificado capaz de dar conselhos jurídicos e técnicos e de realizar actividades educativas.

11. Devem ser adoptadas medidas adequadas para assegurar a consulta efectiva das organizações de trabalhadores rurais e para estabelecer diálogo com elas acerca de todas as questões relativas às condições de trabalho e de vida nas regiões rurais.

12. (1) No relativo à formação e, eventualmente, à aplicação dos planos económicos e sociais e de todas as outras medidas gerais relativas ao desenvolvimento económico, social ou cultural das regiões rurais, as organizações de trabalhadores rurais devem ser associadas aos processos de planificação e ao funcionamento das instituições competentes, como os serviços e comissões oficiais, os organismos de desenvolvimento, os conselhos económicos e sociais.

(2) Em particular, devem ser adoptadas medidas adequadas para tornar possível a participação efectiva dessas organizações na formulação, execução e avaliação dos programas de reforma agrária.

13. Os Estados membros devem encorajar a adopção de procedimentos e o estabelecimento de instituições favorecendo os contactos das organizações de trabalhadores rurais com os empregadores e as suas organizações, e com as autoridades competentes.

B. Informação pública

14. Devem ser adoptadas medidas, nomeadamente pela autoridade competente, para promover:

- a) melhor compreensão por parte dos meios directamente interessados, como o são as autoridades centrais, locais e outras, os empregadores rurais e os proprietários de terras, da contribuição que podem prestar as organizações de trabalhadores ao aumento e à melhor repartição do rendimento nacional, ao crescimento das possibilidades de emprego produtivo e remunerador no sector rural, à elevação do nível geral de educação e de formação das diversas categorias de trabalhadores rurais, assim como à melhoria das condições gerais de trabalho e de vida nas regiões rurais;
- b) melhor compreensão por parte da população, em particular nos sectores não rurais da economia, da importância que reveste a manutenção de um equilíbrio razoável entre o desenvolvimento das regiões rurais e o das zonas urbanas e da conveniência de favorecer o desenvolvimento das organizações de trabalhadores rurais como factor desse equilíbrio;

15. Estas medidas podem consistir, entre outras coisas, em:

- a) campanhas de informação e de educação de massa, em particular para fornecer aos trabalhadores rurais informações completas e práticas sobre os seus direitos, para que possam exercê-los em caso de necessidade;
- b) programas de rádio, televisão e cinema, assim como artigos regulares na imprensa local e nacional, expondo as condições de vida e de trabalho nas regiões rurais e explicando os objectivos das organizações de trabalhadores rurais e os resultados obtidos pela sua acção;
- c) organização, a nível local, de seminários e de reuniões com a participação de representantes das diversas categorias de trabalhadores rurais, de empregadores e de proprietários de terras, de outros sectores da população e de autoridades locais;
- d) organização de visitas nas regiões rurais para jornalistas, representantes de empregadores e de trabalhadores dos vários ramos industriais e comerciais, alunos das escolas e estudantes das universidades, acompanhados pelos seus professores, e outros representantes dos diversos sectores da população;

- e) preparação de programas de ensino apropriados para os diversos tipos e níveis de escolas, mostrando de forma conveniente os problemas da produção agrícola e a vida dos trabalhadores rurais.

C. Ensino e formação

16. Para assegurar um desenvolvimento harmonioso das organizações de trabalhadores rurais e permitir que assumam rapidamente todas as responsabilidades que lhes competem no desenvolvimento económico e social, a autoridade competente deve adoptar medidas para, entre outras coisas:

- a) proporcionar aos dirigentes e aos membros destas organizações conhecimentos sobre:
- i) a legislação nacional e as normas internacionais relativas a temas que interessam directamente a actividade das organizações, em particular o direito de associação;
 - ii) os princípios fundamentais que regem a criação e o funcionamento das organizações de trabalhadores rurais;
 - iii) os problemas do desenvolvimento rural como parte do desenvolvimento económico e social do país, incluindo a produção agrícola ou artesanal, armazenamento, transformação, transporte, comercialização dos produtos e intercâmbios comerciais;
 - iv) os princípios e técnicas de planificação nacional nos vários níveis;
 - v) os manuais e programas de formação publicados ou elaborados pela Organização das Nações Unidas, a Organização internacional do Trabalho ou outras instituições especializadas, destinados à educação e à formação dos trabalhadores rurais;
- b) melhorar e desenvolver a educação dos trabalhadores rurais a todos os níveis - geral, técnico, económico e social - de forma a torná-los mais capazes de desenvolver as suas organizações e a tomar mais consciência dos seus direitos e, paralelamente, a participar activamente no desenvolvimento do mundo rural; deve prestar-se particular atenção à formação dos trabalhadores parcial ou totalmente analfabetos, organizando programas de alfabetização ligados ao desenvolvimento prático das suas actividades;
- c) promover programas levando em conta o papel que as mulheres podem e devem desempenhar nas comunidades rurais como parte integrante do programa geral de educação e de formação a que as mulheres devem ter as mesmas possibilidades de acesso que os homens;
- d) proporcionar uma formação específica para as pessoas encarregadas da educação dos trabalhadores rurais, de forma a poderem, por exemplo, ajudar a constituir serviços cooperativos ou outros tipos de serviços adequados cuja finalidade seja de satisfazer as necessidades dos membros das organizações de trabalhadores rurais, reforçando ao mesmo tempo a sua independência para que se tornem economicamente viáveis;

e) apoiar programas que incluam todos os aspectos da promoção da juventude rural.

17 (1) Para assegurar eficazmente a formação e o ensino mencionados no anterior parágrafo 16, devem ser elaborados e aplicados programas de educação operária e de educação de adultos, especialmente adaptados às condições nacionais e locais, assim como às necessidades sociais, económicas e culturais das diversas categorias de trabalhadores rurais e às necessidades específicas das mulheres e dos adolescentes.

(2) Dados os conhecimentos e a experiência que adquiriram neste campo, os movimentos sindicais e as organizações já existentes e representando os interesses dos trabalhadores rurais poderiam ser estreitamente associadas à elaboração e realização destes programas.

D. Assistência financeira e material

18. (1) Quando as organizações de trabalhadores rurais estimam que necessitam, em particular no início do seu funcionamento, de assistência financeira ou material, por exemplo para lançar programas de ensino e de formação, e que solicitam e obtêm essa assistência, devem recebê-la de forma que respeite a sua independência e os seus interesses, bem como os dos membros, seja respeitada. Esta assistência deve completar a iniciativa e os esforços dos trabalhadores rurais para assegurar o financiamento das próprias organizações.

(2) Os princípios enunciados anteriormente aplicam-se a toda a assistência financeira e material, incluindo quando o Estado membro tem como política fornecer ele próprio tal assistência.

.....

Convenção (nº 151) sobre as relações de trabalho na função pública, 1978

A Conferência geral da Organização internacional do Trabalho, Convocada para Genebra pelo Conselho de administração do Secretariado da Organização internacional do Trabalho, onde reuniu, em 7 de Junho de 1978, na sua sexagésima quarta sessão

Considerando as disposições da Convenção relativa à liberdade sindical e à protecção do direito sindical, 1948, da Convenção relativa ao direito de sindicalização e de negociação colectiva, 1949, e da Convenção e da Recomendação relativas aos representantes dos trabalhadores, 1971;

Recordando que a Convenção relativa ao direito de sindicalização e de negociação colectiva, 1949, não abrange determinadas categorias de trabalhadores da função pública e que a Convenção e a Recomendação relativas aos representantes dos trabalhadores, 1971, se aplicam aos representantes dos trabalhadores na empresa;

Considerando a expansão considerável das actividades da função

pública em muitos países e a necessidade de relações de trabalho são entre as autoridades públicas e as organizações de trabalhadores da função pública;

Verificando a grande diversidade dos sistemas políticos, sociais e económicos dos Estados membros, assim como a das respectivas práticas (por exemplo, no que se refere as funções respectivas das autoridades centrais e locais, às das autoridades federais, dos Estados federais e das províncias, bem como às das empresas que são propriedade pública e dos diversos tipos de organismos públicos autónomos ou semi-autónomos, ou ainda no que respeita à natureza das relações de trabalho);

Considerando os problemas específicos levantados pela delimitação da esfera de aplicação de um instrumento internacional e pela adopção de definições para efeitos deste instrumento, em virtude das diferenças existentes em numerosos países entre o trabalho no sector público e no sector privado, assim como as dificuldades de interpretação que surgiram a propósito da aplicação aos funcionários públicos das pertinentes disposições da Convenção relativa ao direito de sindicalização e de negociação colectiva, 1949, e as observações através das quais os órgãos de controle da OIT chamaram repetidas vezes a atenção para o facto de certos Governos aplicarem essas disposições de modo a excluir grandes grupos de trabalhadores da função pública da esfera de aplicação daquela Convenção:

Após ter decidido adoptar diversas propostas relativas à liberdade sindical e aos processos de fixação das condições de trabalho na função pública, questão que constitui o quinto ponto da ordem do dia da sessão;

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

adopta, no dia vinte e sete de Junho de 1978, a seguinte Convenção, que será denominada Convenção relativa às relações de trabalho na função pública, 1978".

Parte I. ESFERA DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES

Artigo 1

1. A presente Convenção aplica-se a todas as pessoas empregadas pelas autoridades públicas, na medida em que lhes não sejam aplicáveis disposições mais favoráveis de outras convenções internacionais do trabalho.

2. A legislação nacional determinará a medida em que as garantias previstas pela presente Convenção se aplicarão aos trabalhadores da função pública de nível superior, cujas funções são normalmente consideradas de formulação de políticas ou de direcção ou aos trabalhadores da função pública cujas responsabilidades tenham um carácter altamente confidencial.

3. A legislação nacional determinará a medida em que as garantias previstas pela presente Convenção se aplicarão às forças armadas e à polícia.

Artigo 2

Para os efeitos da presente Convenção, a expressão “trabalhadores da função pública” designa toda e qualquer pessoa a que se aplique esta Convenção, nos termos do seu artigo 1.

Artigo 3

Para os efeitos da presente Convenção, a expressão “organização de trabalhadores da função pública” designa toda a organização, qualquer que seja a sua composição, que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores da função pública.

PARTE II. PROTECÇÃO DO DIREITO DE ORGANIZAÇÃO

Artigo 4

1. Os trabalhadores da função pública devem beneficiar de uma protecção adequada contra todos os actos de discriminação que acarretem violação da liberdade sindical em matéria de trabalho.

2. Essa protecção deve, designadamente, aplicar-se no que respeita aos actos que tenham por fim:

- a) Subordinar o emprego de um trabalhador da função pública à condição de este não se filiar numa organização de trabalhadores da função pública ou deixar de fazer parte dessa organização;
- b) Despedir um trabalhador da função pública ou prejudicá-lo por quaisquer outros meios, devido à sua filiação numa organização de trabalhadores da função pública ou à sua participação nas actividades normais dessa organização.

Artigo 5

1. As organizações de trabalhadores da função pública devem gozar de completa independência face às autoridades públicas.

2. As organizações de trabalhadores da função pública devem beneficiar de uma protecção adequada contra todos os actos de ingerência das autoridades públicas na sua formação, funcionamento e administração.

3. São, designadamente, assimiladas a actos de ingerência, no sentido do presente artigo, todas as medidas tendentes a promover a criação de organizações de trabalhadores da função pública dominadas por uma autoridade pública ou a apoiar organizações de trabalhadores da função pública por meios financeiros ou quaisquer outros, com o objectivo de submeter essas organizações ao controle de uma autoridade pública.

PARTE III. FACILIDADES A CONCEDER ÀS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHADORES DA FUNÇÃO PÚBLICA

Artigo 6

1. Devem ser concedidas facilidades aos representantes das organizações de trabalhadores da função pública reconhecidas, de modo a

permitir-lhes cumprir rápida e eficazmente as suas funções, quer durante as suas horas de trabalho, quer fora delas.

2. A concessão dessas facilidades não deve prejudicar o funcionamento eficaz da Administração ou do serviço interessado.

3. A natureza e a amplitude dessas facilidades devem ser fixadas de acordo com os métodos mencionados no artigo 7º da presente Convenção ou por quaisquer outros meios adequados.

PARTE IV. PROCESSOS DE FIXAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Artigo 7

Quando necessário, devem ser adoptadas medidas adequadas as condições nacionais para encorajar e promover o desenvolvimento e utilização dos mais amplos processos que permitam a negociação das condições de trabalho entre as autoridades públicas interessadas e as organizações de trabalhadores da função pública ou de qualquer outro processo que permita aos representantes dos trabalhadores da função pública participarem na fixação das referidas condições.

PARTE V. RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS

Artigo 8

A resolução dos conflitos surgidos a propósito da fixação das condições de trabalho será procurada de maneira adequada as condições nacionais, através da negociação entre as partes interessadas ou por um processo que dê garantias de independência e imparcialidade, tal como a mediação, a conciliação ou a arbitragem, instituído de modo que inspire confiança às partes interessadas.

PARTE VI. DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS

Artigo 9

Os trabalhadores da função pública devem beneficiar, como os outros trabalhadores, dos direitos civis e políticos que são essenciais ao exercício normal da liberdade sindical, com a única reserva das obrigações referentes ao seu estatuto e à natureza das funções que exercem.

Recomendação (nº 159) sobre as relações de trabalho na função pública, 1978

A Conferência geral da Organização internacional do Trabalho, Convocada para Genebra pelo Conselho de administração do Secretariado da Organização internacional do Trabalho, onde reuniu, em 7 de Junho de 1978, na sua sexagésima quarta sessão;

Após ter decidido adoptar diversas propostas relativas à liberdade sindical e aos processos de fixação das condições de trabalho na função pública, questão que constitui o quinto ponto da ordem do dia da sessão;

Após ter decidido que essas propostas tomariam a forma de uma recomendação completando a Convenção sobre as relações de trabalho na função pública, 1978,

adopta, no dia vinte e sete de Junho de 1978, a seguinte Recomendação, que será denominada Recomendação relativa às relações de trabalho na função pública, 1978.

1. (1) Nos países em que existem procedimentos de reconhecimento das organizações de funcionários públicos com vista a determinar as organizações que beneficiarão de direitos de preferência ou exclusivos para os efeitos previstos nas partes III, IV ou V da Convenção sobre as relações de trabalho na função pública, 1978, essa determinação deveria estar baseada em critérios objectivos e previamente definidos, relativos ao carácter representativo das organizações.

(2) Os procedimentos visados na anterior alínea (1) deveriam ser de natureza a não fomentar a proliferação de organizações abrangendo as mesmas categorias de funcionários.

2. (1) Em caso de negociação das condições de emprego em conformidade com a parte IV da Convenção sobre as relações de trabalho na função pública, 1978, as pessoas ou órgãos habilitados para negociar em nome da autoridade pública interessada e o procedimento destinado a pôr em prática as condições de emprego negociadas deveriam ser determinadas pela legislação nacional ou por outros meios adequados.

(2) Se existirem outros métodos além da negociação colectiva para permitir que os representantes dos funcionários públicos participem na determinação das condições de trabalho, o procedimento destinado a assegurar esta participação e a determinar definitivamente estas questões deveria ser determinado pela legislação nacional ou por outros meios adequados.

3. Quando são assinados acordos entre uma autoridade pública e uma organização de funcionários públicos, em conformidade com a alínea (1) do parágrafo 2 da presente recomendação, deveria normalmente especificar-se o seu período de validade ou os procedimentos a seguir para a sua terminação, renovação ou revisão, ou ambos os pontos.

4. Para determinar a natureza e o alcance das facilidades que deveriam ser concedidas aos representantes das organizações de funcionários públicos em conformidade com o parágrafo 3 do artigo 6 da Convenção sobre as relações de trabalho na função pública, 1978, seria conveniente ter em conta a Recomendação relativa aos representantes dos trabalhadores, 1971.

.....

Convenção (nº 154) sobre a negociação colectiva, 1981

A Conferência geral da Organização internacional do Trabalho, Convocada para Genebra pelo Conselho de administração do Secretariado da Organização internacional do Trabalho, onde reuniu, em 3 de Junho de 1981, na sua sexagésima sétima sessão;

Reafirmando o trecho da Declaração de Filadélfia que reconhece a “obrigação solene da Organização internacional do Trabalho de fomentar, entre todas as nações do mundo, programas destinados a ... conseguir o reconhecimento efectivo do direito de negociação colectiva”, e notando que este princípio é “perfeitamente aplicável a todos os povos do mundo”;

Levando em conta a importância capital das normas internacionais contidas na Convenção sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical, 1948; a Convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação colectiva, 1949; a Recomendação sobre as convenções colectivas, 1951; a Recomendação sobre a conciliação e a arbitragem voluntárias, 1951; a Convenção e a Recomendação sobre as relações de trabalho na função pública, 1978, assim como a Convenção e a Recomendação sobre a administração do trabalho, 1978;

Considerando que é desejável fazer esforços maiores para alcançar os objectivos destas normas e, em particular, os princípios gerais contidos no artigo 4 da Convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação colectiva, 1949, e o parágrafo 1 da Recomendação sobre as convenções colectivas, 1951;

Considerando por conseguinte que estas normas deveriam ser completadas por medidas adequadas, baseadas nas ditas normas e destinadas a fomentar a negociação colectiva livre e voluntária;

Após ter decidido adoptar diversas propostas relativas à negociação colectiva, questão que constitui o quarto ponto da ordem do dia da sessão;

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

adopta, no dia dezanove de Junho de mil novecentos e oitenta e um, a seguinte convenção, que será denominada Convenção sobre a negociação colectiva, 1981.

PARTE I. ESFERA DE APLICAÇÃO E DENIFIÇÕES

Artigo 1

1. A presente convenção aplica-se a todos os sectores de actividade económica.

2. A legislação ou a prática nacionais determinarão a medida em que as garantias previstas pela presente convenção se aplicarão às forças armadas e à polícia.

3. No relativo à função pública, a legislação ou a prática nacionais podem fixar modalidades de aplicação particulares.

Artigo 2

Para os fins da presente convenção, os termos “negociação colectiva” aplicam-se a todas as negociações entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores, por um

lado, e uma ou várias organizações de trabalhadores, por outro lado, com o objectivo de:

- a) fixar as condições de trabalho e de emprego, e/ou
- b) regulamentar as relações entre os empregadores e os trabalhadores, e/ou
- c) regulamentar as relações entre os empregadores ou as suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores.

Artigo 3

1. Se a legislação ou a prática nacionais reconhecerem a existência de representantes dos trabalhadores tal e como estão definidos no artigo 3, alínea b), da Convenção relativa aos representantes dos trabalhadores, 1971, a legislação ou a prática nacionais podem determinar em que medida os termos “negociação colectiva” deverão igualmente abranger, para os fins da presente convenção, as negociações com esses representantes.

2. Se, em aplicação do anterior parágrafo 1, os termos “negociação colectiva” abrangerem igualmente as negociações com os representantes dos trabalhadores visados nesse parágrafo, deverão ser adoptadas medidas adequadas, sempre que necessário, para assegurar que a presença desses representantes não possa servir para prejudicar a situação das organizações de trabalhadores interessadas.

PARTE II. MÉTODOS DE APLICAÇÃO

Artigo 4

Se a aplicação da presente convenção não for assegurada por meio de convenções colectivas, sentenças arbitrais ou qualquer outro meio conforme com a prática nacional, deverá sê-lo por via da legislação nacional.

PARTE III. PROMOÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

Artigo 5

1. Devem ser adoptadas medidas adequadas adaptadas às circunstâncias nacionais para promover a negociação colectiva.

2. As medidas visadas no anterior parágrafo 1 devem ter os seguintes objectivos:

- a) que a negociação colectiva se torne possível para todos os empregadores e para todas as organizações de trabalhadores dos sectores de actividade visados pela presente convenção;
- b) que a negociação colectiva seja progressivamente alargada a todas as matérias abrangidas pelas alíneas a), b) e c) do artigo 2 da presente convenção;
- c) que a elaboração de regras de procedimento acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores seja fomentada;
- d) que a negociação colectiva não seja obstaculizada pela falta de regras

- regendo o seu desenvolvimento ou pela insuficiência ou o carácter inadequado dessas regras;
- e) que os órgãos e os procedimentos de resolução dos conflitos do trabalho sejam concebidos de forma a contribuírem na promoção da negociação colectiva.

Artigo 6

As disposições da presente convenção não impedem o funcionamento de sistemas de relações profissionais nos quais a negociação colectiva tem lugar no âmbito de mecanismos ou de instituições de conciliação e/ou de arbitragem em que as partes na negociação colectiva participam voluntariamente.

Artigo 7

As medidas adoptadas pelas autoridades públicas para fomentar e promover o desenvolvimento da negociação colectiva serão alvo de consultas prévias e, sempre que possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações de empregadores e de trabalhadores.

Artigo 8

As medidas adoptadas para promover a negociação colectiva não podem ser concebidas nem aplicadas de forma a obstaculizar a liberdade de negociação colectiva.

3

OUTRAS CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES INCLUINDO DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA DE DIREITOS SINDICAIS E DE RELAÇÕES PROFISSIONAIS (Extractos)

A. Trabalhadores migrantes

Convenção (nº 66) sobre os trabalhadores migrantes, 1939¹

Artigo 6

1. Todos os Estados membros que ratificam a presente convenção comprometem-se a conceder aos estrangeiros um tratamento que não seja menos favorável que aquele aplicado aos seus próprios nacionais no que diz respeito às seguintes matérias:

- a) na medida em que estas questões sejam reguladas pela legislação ou dependam das autoridades administrativas:
 - i) as condições de trabalho e, nomeadamente, a remuneração dos serviços;
 - ii) o direito de filiação nas organizações sindicais;
- b) os impostos, taxas e contribuições sobre o trabalho, a pagar pelos trabalhadores,
- c) As acções judiciais relativas aos contratos de trabalho.

2. A igualdade de trato prevista no parágrafo anterior pode ficar subordinada à reciprocidade, que será considerada existir:

- a) entre todos os Estados membros vinculados pela presente convenção;

¹ Esta convenção não foi ratificada por nenhum Estado membro e, por conseguinte, nunca entrou em vigor. Foi revista em 1949 pela convenção nº 97; dada a entrada em vigor desta convenção, a convenção nº 66 deixou de estar aberta para ratificação.

- b) entre qualquer Estado membro vinculado pela presente convenção e qualquer outro Estado com o qual assinou um acordo de reciprocidade sobre a matéria em causa.
-

**Convenção (nº 97) sobre os trabalhadores
migrantes (revisão), 1949**

Artigo 6

1. Os Membros para os quais a presente Convenção esteja em vigor obrigam-se a aplicar, sem discriminação de nacionalidade, de raça, de religião ou de sexo, aos imigrantes que se encontrem legalmente nos limites do seu território um tratamento que não seja menos favorável que aquele que é aplicado aos seus próprios nacionais no que diz respeito às seguintes matérias:

- a) Na medida em que estas questões sejam reguladas pela legislação ou dependam das autoridades administrativas:
- i) A remuneração, incluídos os subsídios familiares quando estes subsídios fazem parte da remuneração, a duração do trabalho, as horas extraordinárias, os feriados pagos, as restrições a trabalho feito em casa, a idade de admissão ao trabalho, a aprendizagem e a formação profissional e o trabalho das mulheres e adolescentes;
 - ii) A filiação nas organizações sindicais e o gozo das vantagens oferecidas pelas convenções colectivas.
-

**Recomendação (nº 100) sobre a protecção dos trabalhadores
migrantes (países insuficientemente desenvolvidos), 1955**

I. DEFINIÇÃO E ESFERA DE APLICAÇÃO

1. A presente recomendação aplica-se:

- a) aos países e territórios nos quais tem lugar, a partir de uma economia de subsistência, uma evolução em direcção de formas mais avançadas da economia, baseadas no emprego remunerado e provocando um desenvolvimento esporádico e disperso de centros industriais e agrícolas, e onde a evolução provoca movimentos migratórios consideráveis de trabalhadores e, por vezes, dos membros das suas famílias;
- b) aos países e territórios pelos quais transitam estes movimentos migratórios de trabalhadores, tanto à ida como, eventualmente, à volta, quando, globalmente, as medidas já adoptadas nesses países e territórios concedem às pessoas interessadas, durante as suas viagens, uma protecção menor que aquela prevista na presente recomendação.
- c) aos países e territórios de destino dos movimentos migratórios de trabalhadores, quando, globalmente, as medidas já adoptadas nesses países e territórios concedem às pessoas interessadas, durante as suas

viagens ou o seu emprego, uma protecção menor que aquela prevista na presente recomendação.

2. Para os fins da presente recomendação, os termos «trabalhador migrante» designam os trabalhadores que participam nesses movimentos migratórios, quer se desloquem no interior dos países e territórios descritos na alínea a) do anterior parágrafo 1, quer deles venham e se desloquem dentro ou a través dos países e territórios descritos nas alíneas b) e c) do citado parágrafo 1. Os termos aplicam-se tanto aos trabalhadores que começaram um emprego como aos trabalhadores que procuram trabalho e aos trabalhadores que vão ocupar um emprego combinado, quer tenham aceite ou não uma proposta de trabalho ou um contrato de trabalho. Nos casos em que é possível, os termos «trabalhador migrante» aplicam-se aos trabalhadores durante as suas viagens de regresso temporário ou definitivo, quer essas viagens tenham lugar durante o emprego ou no fim dele.

3. Nenhuma disposição da presente recomendação deveria ser interpretada como dando a qualquer pessoa o direito de entrar ou de permanecer num país ou território sem respeitar as leis de imigração ou as outras leis desse país ou território.

4. As disposições desta recomendação são aplicáveis sem prejuízo para disposições ou práticas existentes em virtude das leis, dos hábitos ou dos acordos que garantem aos trabalhadores migrantes condições mais favoráveis que aquelas previstas na presente recomendação.

5. Devem ser eliminadas todas as discriminações contra os trabalhadores migrantes.

E. Actividades sindicais

41. Convém conceder aos trabalhadores migrantes o direito de associação e o direito de se dedicarem livremente a todas as actividades sindicais não contrárias às leis nos centros em que trabalham, e devem ser adoptadas todas as medidas possíveis para assegurar às organizações sindicais representando os trabalhadores interessados o direito de assinar convenções colectivas com empregadores ou organizações de empregadores.

Recomendação (nº 151) sobre os trabalhadores migrantes, 1975

1. Os Estados membros deveriam aplicar as disposições da presente recomendação no âmbito de uma política global relativa às migrações internacionais para fins de trabalho. Esta política de migrações deveria basear-se nas necessidades económicas e sociais dos países de origem e dos países de trabalho; deveria levar em conta não só as necessidades e os recursos a curto prazo em mão-de-obra, como também as consequências económicas e sociais a longo prazo das migrações, tanto para os migrantes como para as comunidades interessadas.

I. IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO

2. Os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias que se encontram legalmente no território de um Estado membro deveriam beneficiar da igualdade efectiva de oportunidades e de tratamento em relação aos nacionais no que diz respeito a:

- a) acesso aos serviços de orientação profissional e de colocação;
- b) acesso à formação profissional e ao emprego da sua escolha, conforme as suas aptidões pessoais para essa formação ou esse emprego, levando em consideração as qualificações adquiridas no estrangeiro e no país de trabalho;
- c) promoção em função das suas qualidades pessoais, experiência, aptidões e aplicação no trabalho;
- d) segurança do emprego, obtenção de outro trabalho, trabalhos de socorro e readaptação;
- e) remuneração para trabalho de igual valor;
- f) condições de trabalho, incluindo a duração do trabalho, os períodos de repouso, as férias pagas anuais, as medidas de segurança e de higiene profissional, assim como as medidas de segurança social e os serviços e prestações sociais em relação com o trabalho;
- g) filiação em organizações sindicais, exercício dos direitos sindicais e possibilidade de ocupar funções nos sindicatos e nos órgãos de relações profissionais, incluindo os órgãos de representação dos trabalhadores nas empresas;
- h) direito de aderir a todos os tipos de cooperativas;
- i) condições de vida, incluindo o alojamento e o benefício dos serviços sociais e das instituições de ensino e de saúde.

3. Todos os Estados membros deveriam assegurar a aplicação dos princípios enunciados no parágrafo 2 da presente recomendação em todas as actividades sujeitas a fiscalização de uma autoridade pública e encorajar a sua aplicação por métodos adaptados às circunstâncias e às práticas nacionais em todas as outras actividades.

4. Deveriam ser adoptadas medidas, em colaboração com as organizações de empregadores e de trabalhadores e de outros organismos interessados, para:

- a) fazer que o público compreenda e admita os princípios anteriormente mencionados;
- b) examinar as queixas relativas à não observação desses princípios e corrigir, por meio de conciliação ou por outros meios adequados, todas as práticas consideradas incompatíveis com os princípios em causa.

5. Todos os Estados membros deveriam assegurar-se que a legislação nacional relativa às condições de residência no seu território se aplica de forma a que o exercício legal dos direitos garantidos em conformidade com estes princípios não possa constituir um motivo de não

renovação da autorização de residência ou de expulsão e não seja desencorajado pela ameaça desse tipo de medidas.

B. Política social

Recomendação (nº 70) sobre a política social nos territórios dependentes, 1944

1. Todos os Estados membros da Organização internacional do Trabalho deveriam adoptar ou continuar a adoptar medidas da sua competência para assegurar o bem-estar e o desenvolvimento dos povos dos territórios dependentes mediante a aplicação dos princípios gerais enunciados na parte I do anexo à presente recomendação.

2. Todos os Estados membros da Organização responsáveis por um território dependente deveriam adoptar as medidas pertinentes da sua competência para assegurar a aplicação efectiva nesse território das normas mínimas enunciadas na parte II do anexo à presente recomendação, e em particular submeter a presente recomendação à autoridade ou às autoridades competentes para tornar efectivas nesse território as normas mínimas enunciadas na parte II do anexo.

3. Todos os Estados membros da Organização deveriam, se aprovarem a presente recomendação, notificar ao Director do Secretariado da Organização internacional do Trabalho a sua aceitação dos princípios gerais enunciados na parte I do anexo; deveriam comunicar-lhe, dentro do mais breve prazo possível, os pormenores das medidas adoptadas para tornar efectivas as normas mínimas enunciadas na parte II do anexo, no que diz respeito a cada território dependente sob a sua responsabilidade e deveriam posteriormente apresentar ao Secretariado da Organização internacional do Trabalho, conforme decidir o Conselho de administração, relatórios apresentando as medidas adoptadas para aplicar a recomendação.

4. As normas enunciadas na parte II do anexo à presente recomendação deveriam ser consideradas normas mínimas, que não restringem nem afectam qualquer obrigação de um Estado membro da Organização de aplicar normas mais elevadas, quer em virtude da Constituição da Organização, quer em virtude de uma convenção internacional do trabalho que ratificou, e não podem de forma alguma ser interpretadas nem aplicadas de forma a diminuir a protecção já concedida pela legislação aos trabalhadores interessados.

ANEXO

PARTE I. PRINCÍPIOS GERAIS

PARTE II. NORMAS MÍNIMAS

SECÇÃO 13. ORGANIZAÇÃO PROFISSIONAL

Artigo 43

1. O direito dos empregadores e dos trabalhadores de se associarem com objectivos não contrários às leis será garantido por medidas adequadas.

2. Serão adoptadas todas as medidas práticas e possíveis para consultar e associar os representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores ao estabelecimento e ao funcionamento dos organismos de conciliação, arbitragem, fixação de salários mínimos e de inspecção do trabalho. Nos lugares em que as organizações representativas dos trabalhadores não estiverem desenvolvidas, a autoridade competente designará pessoas especialmente qualificadas para actuar em nome dos trabalhadores e para ajudar, com os seus pareceres e conselhos, o desenvolvimento inicial das organizações operárias.

3. Serão adoptadas todas as medidas práticas e possíveis para garantir aos sindicatos profissionais representando os trabalhadores interessados o direito de assinarem convenções colectivas com os empregadores ou com as organizações de empregadores.

Artigo 44

1. Serão instituídos tão depressa quanto possível métodos de resolução das contendas colectivas entre empregadores e trabalhadores.

2. Representantes dos empregadores e dos trabalhadores interessados, incluindo representantes das suas organizações respectivas, serão associados, tanto quanto possível, à aplicação destes métodos, sob a forma e na medida fixadas pela autoridade competente mas, em todos os casos, em número e condições iguais.

Convenção (nº 82) sobre a política social (territórios não metropolitanos), 1947

PARTE I. OBRIGAÇÕES DAS PARTES NA CONVENÇÃO

Artigo 1

1. Todos os Estados membros da Organização internacional do Trabalho que ratificarem a presente convenção obrigam-se a que a política e as medidas nela previstas sejam aplicadas nos territórios não metropolitanos sob a sua responsabilidade, incluindo todos os territórios sob tutela para as quais sejam autoridade encarregada da administração, excepto os territórios visados nos parágrafos 2 e 3 do presente artigo, sob reserva do acordo dos governos dos territórios interessados quando se trata de questões que são da competência desses territórios.

2. Quando as questões a que se refere a presente convenção entram totalmente ou principalmente no âmbito da competência própria

das autoridades de um território não metropolitano, o Estado membro responsável pelas relações internacionais desse território, em acordo com o governo do território em causa, poderá comunicar ao Director geral do Secretariado da Organização internacional do Trabalho uma declaração de aceitação, em nome desse território, das obrigações desta convenção.

3. Uma declaração de aceitação das obrigações da presente convenção pode ser comunicada ao Director geral do Secretariado da Organização internacional do Trabalho:

- a) por dois ou vários Estados membros da Organização, no caso de um território colocado sob a sua autoridade conjunta;
- b) por qualquer autoridade internacional responsável pela administração de um território em virtude das disposições da carta das Nações Unidas ou de qualquer outra disposição em vigor, relativamente a esse território.

.....

PARTE VI. NÃO-DISCRIMINAÇÃO NO DOMÍNIO DA RAÇA, DA COR, DO SEXO,
DA CRENÇA, DA QUALIDADE DE MEMBRO DE UM GRUPO TRADICIONAL
OU DA FILIAÇÃO SINDICAL

Artigo 18

1. Um dos objectivos da política social deverá ser a supressão de todas as discriminações entre os trabalhadores baseadas na raça, na cor, no sexo, na crença, na qualidade de membro de um grupo tradicional ou na filiação sindical, no que respeita:

- a) à legislação e às convenções do trabalho, que deverão proporcionar um tratamento económico equitativo a todos os que residam ou trabalhem legalmente no território;
- b) a admissão aos empregos, tanto públicos como privados;
- c) às condições de contratação e de promoção;
- d) às facilidades de formação profissional;
- e) às condições de trabalho;
- f) às medidas relativas à higiene, à segurança e ao bem-estar;
- g) à disciplina;
- h) à participação na negociação das convenções colectivas;
- i) aos valores salariais, que devem ser estabelecidos de acordo com o princípio «a trabalho igual, salário igual», num mesmo processo de produção e numa mesma empresa, na medida em que este princípio está admitido no território metropolitano.

2. Sob reserva das disposições da alínea i) do parágrafo anterior, tomar-se-ão todas as medidas práticas e possíveis a fim de reduzir todas as diferenças nos valores salariais que provenham de discriminações baseadas na raça, na cor, no sexo, na crença, na qualidade de membro de um grupo tradicional ou na filiação sindical, elevando os valores aplicáveis aos trabalhadores menos remunerados.

PARTE VIII. MEDIDAS VÁRIAS

Artigo 21

1. No relativo aos territórios mencionados no parágrafo 1 do artigo 1 da presente convenção, todos os Estados membros que a ratificarem devem juntar à ratificação ou comunicar ao Secretariado da Organização internacional do Trabalho, tão depressa quanto possível depois da ratificação, uma declaração indicando:

- a) os territórios relativamente aos quais se obrigam a que as disposições da convenção sejam aplicadas sem modificação;
- b) os territórios relativamente aos quais se obrigam a que as disposições da convenção sejam aplicadas com modificações, e quais são essas modificações;
- c) os territórios relativamente aos quais a convenção é inaplicável e, neste caso, os motivos pelos quais é inaplicável;
- d) os territórios relativamente aos quais reserva a sua decisão.

2. As obrigações assumidas nas alíneas a) e b) do primeiro parágrafo do presente artigo serão consideradas partes integrantes da ratificação e produzirão efeitos idênticos

3. Qualquer Estado membro poderá renunciar por nova declaração à totalidade ou parte das reservas contidas na sua declaração anterior em virtude das alíneas b), c) e d) do parágrafo 1 do presente artigo.

4. Qualquer Estado membro poderá, durante os prazos em que a presente convenção pode ser denunciada em conformidade com as disposições do artigo 27, comunicar ao Director geral nova declaração modificando a qualquer outro respeito os termos de uma declaração anterior e dando a conhecer a situação em determinados territórios.

.....
**Convenção (nº 117) sobre a política social
(objectivos e normas de base), 1962**
.....

PARTE V. NÃO-DISCRIMINAÇÃO NO DOMÍNIO DA RAÇA, DA COR, DO SEXO, DA CRENÇA,
DA QUALIDADE DE MEMBRO DE UM GRUPO TRADICIONAL OU DA FILIAÇÃO SINDICAL

Artigo 14

1. Um dos objectivos da política social deverá ser a supressão de todas as discriminações entre os trabalhadores baseadas na raça, na cor, no sexo, na crença, na qualidade de membro de um grupo tradicional ou na filiação sindical, no que respeita.

- a) à legislação e às convenções do trabalho, que deverão proporcionar um tratamento económico equitativo a todos os que residam ou trabalhem legalmente no país;
- b) a admissão aos empregos, tanto públicos como privados;
- c) às condições de contratação e de promoção;

- d) às facilidades de formação profissional;
- e) às condições de trabalho;
- f) às medidas relativas à higiene, à segurança e ao bem-estar;
- g) à disciplina;
- h) à participação na negociação das convenções colectivas;
- i) aos valores salariais, que devem ser estabelecidos de acordo com o princípio «a trabalho igual, salário igual», num mesmo processo de produção e numa mesma empresa.

2. Tomar-se-ão todas as medidas práticas e possíveis a fim de reduzir todas as diferenças nos valores salariais que provenham de discriminações baseadas na raça, na cor, no sexo, na crença, na qualidade de membro de um grupo tradicional ou na filiação sindical, elevando os valores aplicáveis aos trabalhadores menos remunerados.

.....

C. Populações indígenas e tribais

Convenção (nº 107) relativa às populações aborígenes e tribais, 1957²

1. A presente convenção aplica-se:

- a) aos membros das populações tribais ou semitribais de países independentes cujas condições sociais e económicas correspondem a um estado menos avançado do que o atingido pelos outros sectores da comunidade nacional, e que são regulados, no todo ou em parte, pelos seus próprios costumes e tradições ou por legislação especial;
- b) aos membros das populações tribais ou semitribais de países independentes que são consideradas como aborígenes por descenderem das populações que habitavam o país, ou uma região geográfica a que o país pertence, na época da conquista ou colonização e que, qualquer que seja o seu estatuto jurídico, levam uma vida mais conforme com as instituições sociais, económicas e culturais daquela época do que com as instituições da nação a que pertencem.

2. Para os fins desta convenção, a expressão «semitribal» inclui grupos e pessoas que, embora estejam a ponto de perder as suas características tribais, ainda não estão integradas na comunidade nacional.

3. As populações aborígenes e outras populações tribais ou semitribais mencionadas nos parágrafos 1 e 2 deste artigo são designadas nos artigos que seguem pelas palavras «populações interessadas».

.....

PARTE III. RECRUTAMENTO E CONDIÇÕES DE EMPREGO

Artigo 15

1. Cada Estado membro deverá, dentro do quadro da sua

² Esta convenção foi revista pela convenção nº 169 e, por onsequente, já não está aberta para ratificação.

legislação nacional, adoptar medidas especiais para assegurar aos trabalhadores pertencentes às populações interessadas uma protecção eficaz no que respeita ao recrutamento e às condições de emprego, enquanto não estejam em posição de gozar da protecção dispensada pela lei aos trabalhadores em geral.

2. Cada Estado membro deverá fazer tudo o que lhe for possível para evitar qualquer discriminação entre os trabalhadores pertencentes às populações interessadas e os outros trabalhadores, em especial no que respeita:

- a) ao acesso aos empregos, incluindo os empregos qualificados;
 - b) à remuneração igual para trabalho de igual valor;
 - c) à assistência médica e social, à prevenção e reparação dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, à higiene do trabalho e à habitação;
 - d) ao direito de associação e de livre actividade sindical não contrárias às leis e ao direito de celebrar acordos colectivos com os patrões ou as organizações patronais.
-

Convenção (nº 169) relativa aos povos indígenas e tribais, 1989

Artigo 20

1. Os governos devem, dentro do quadro da sua legislação nacional e em cooperação com os povos interessados, adoptar medidas especiais para assegurar aos trabalhadores pertencentes a esses povos uma protecção eficaz no que respeita ao recrutamento e às condições de emprego, na medida em que não estejam eficazmente protegidos pela legislação aplicável aos trabalhadores em geral.

2. Os governos devem fazer tudo o que lhes for possível para evitar qualquer discriminação entre os trabalhadores pertencentes aos povos interessados e os outros trabalhadores, em especial no que respeita:

- a) ao acesso aos empregos, incluindo os empregos qualificados, assim como as medidas de promoção;
 - b) à remuneração igual para trabalho de igual valor;
 - c) à assistência médica e social, à segurança e saúde profissionais, a todas as prestações de segurança social e todas as outras regalias provenientes do emprego, assim como à habitação;
 - d) ao direito de associação e de livre actividade sindical não contrárias às leis e ao direito de celebrar acordos colectivos com os patrões ou as organizações patronais.
-

D. Plantações
Convenção (nº 110) sobre as plantações, 1958

PARTE I. DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1

1. Para os fins da presente convenção, o termo «plantação» inclui todas as empresas agrícolas, situadas numa região tropical ou subtropical, que empregam regularmente trabalhadores assalariados e onde se cultivam ou produzem principalmente para fins comerciais: café, chá, cana de açúcar, borracha, banana, cacau, coco, amendoim, algodão, tabaco, fibras têxteis (sisal, juta, cânhamo), citrinas, óleo de palma, quinquina ou ananás. A presente convenção não se aplica às empresas familiares ou com dimensões pequenas que produzem para o mercado local e que não empregam regularmente trabalhadores assalariados.

2. Todos os Estados membros para os quais vigora a presente convenção poderão, após consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, quando tais organizações existem, alargar a aplicação da presente convenção a outras plantações:

- a) acrescentando à lista do parágrafo 1 do presente artigo uma ou várias das seguintes culturas: arroz, chicória, cardamomo, gerânio e piretro, ou quaisquer outras culturas;
- b) acrescentado às plantações visadas no parágrafo 1 do presente artigo categorias de empresas que ela não visa mas que, segundo a legislação ou a prática nacionais, são classificadas como plantações.

O Estado membro em causa deverá indicar todas as medidas adoptadas a este efeito nos relatórios anuais sobre a aplicação da convenção a apresentar em conformidade com o artigo 22 da Constituição da Organização internacional do Trabalho.

3. Para os fins do presente artigo, o termo «plantação» inclui normalmente os serviços de transformação primária do produto ou dos produtos da plantação.

Artigo 2

1. Todos os Estados membros que ratificarem a presente convenção obrigam-se a aplicar as suas disposições de igual maneira a todos os trabalhadores das plantações, sem distinção de raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade, origem social, tribo ou filiação sindical.

Artigo 3

1. Todos os Estados membros para os quais a presente convenção vigora deverão:

- a) aplicar:
 - i) a parte I;

- ii) as partes IV, IX e XI;
 - iii) pelo menos duas entre as partes II, III, V, VI, VII, VIII, X, XII e XIII;
 - iv) a parte XIV;
- b) especificar numa declaração anexa à sua ratificação - no caso de excluir uma ou várias partes da sua aceitação das obrigações decorrentes da convenção - a parte ou as partes que exclui.

2. Todos os Estados membros que fizeram uma declaração em conformidade com o parágrafo 1 b) do presente artigo deverão, nos seus relatórios anuais a apresentar conforme o artigo 22 da Constituição da Organização internacional do Trabalho, indicar todos os progressos realizados com vista à aplicação das partes excluídas.

3. Todos os Estados membros que ratificarem a presente convenção mas que excluam certas partes em conformidade com o disposto nos parágrafos anteriores, podem posteriormente notificar ao Director geral do Secretariado da Organização internacional do Trabalho que aceitam as obrigações decorrentes da convenção no que respeita a uma das partes anteriormente excluídas; tais compromissos serão considerados formar parte integrante da ratificação e produzirão efeitos idênticos a partir da sua data de notificação.

Artigo 4

Em conformidade com o artigo 19, parágrafo 8, da Constituição da Organização internacional do Trabalho, nada na presente convenção deve ser considerado como afectando uma lei, uma sentença, um hábito ou um acordo que garantem condições mais favoráveis aos trabalhadores que aquelas previstas na convenção.

.....

PARTE IX. DIREITO DE SINDICALIZAÇÃO E DE NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

Artigo 54

O direito dos empregadores e dos assalariados de se associarem com vista a quaisquer objectivos não contrários às leis será assegurado por medidas adequadas.

Artigo 55

Todos os procedimentos de exame dos conflitos entre empregadores e trabalhadores serão tão simples e tão rápidos quanto possível.

Artigo 56

1. Os empregadores e os trabalhadores serão encorajados a evitar os conflitos e, e surgirem, a resolvê-los equitativamente por meios de conciliação.

2. Por conseguinte, serão adoptadas todas as medidas práticas e possíveis para consultar os representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores e para as associar ao estabelecimento e ao funcionamento dos organismos de conciliação.

3. Sob reserva do funcionamento destes organismos, competirá a funcionários públicos proceder ao exame dos conflitos, esforçar-se por encorajar a conciliação e ajudar as partes a chegarem a um solução equitativa.

4. Quando for prático e possível, funcionários serão destacados especialmente para estas funções.

Artigo 57

1. Serão instituídos o mais depressa possível métodos de resolução dos conflitos entre empregadores e trabalhadores.

2. Representantes dos empregadores e dos trabalhadores interessados, incluindo representantes das suas organizações respectivas, se as houver, serão associados, tanto quanto possível, à aplicação desses métodos, na forma e na medida fixadas pela autoridade competente, mas em todo caso em igual número e em pé de igualdade.

Artigo 58

1. Os trabalhadores devem beneficiar de uma protecção adequada contra todos os actos de discriminação que acarretem violação da liberdade sindical em matéria de emprego.

2. Essa protecção deve, designadamente, aplicar-se no que respeita aos actos que tenham por fim:

- a) Subordinar o emprego de um trabalhador à condição de este não se filiar num sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato;
- b) Despedir um trabalhador ou prejudicá-lo por quaisquer outros meios, devido à sua filiação sindical ou à sua participação em actividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com consentimento do empregador, durante as horas de trabalho.

Artigo 59

1. As organizações de trabalhadores e de empregadores gozarão de adequada protecção contra actos de ingerência de umas nas outras, quer directamente quer por agentes ou membros de umas nas outras, na sua constituição, funcionamento e administração.

2. Serão principalmente considerados actos de ingerência, nos termos deste artigo, promover a constituição de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores ou manter organizações de trabalhadores com recursos financeiros ou de outra espécie, com o objectivo de sujeitar essas organizações ao controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

Artigo 60

Organismos adequados às condições nacionais serão criados, se necessário, para assegurar o respeito do direito de sindicalização definido nos artigos anteriores.

Artigo 61

Medidas adequadas às condições nacionais serão adoptadas, se necessário, para estimular e promover o pleno desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objectivo de regular, por este meio, as condições de emprego.

PARTE X. LIBERDADE SINDICAL

Artigo 62

Os trabalhadores e os empregadores, sem qualquer tipo de distinção, têm o direito, sem autorização prévia, de constituir organizações livremente escolhidas, com a condição unicamente de cumprirem os seus estatutos.

Artigo 63

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

2. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção que possa limitar este direito ou obstaculizar o seu exercício legal.

Artigo 64

As organizações de trabalhadores e de empregadores não estão sujeitas a dissolução nem a suspensão por autoridade administrativa.

Artigo 65

As organizações de trabalhadores e de empregadores têm o direito de constituir federações e confederações, bem como o direito de se filiarem nelas e qualquer organização, federação ou confederação tem o direito de se filiar em organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

Artigo 66

O disposto nos artigos 62, 63 e 64 aplica-se às federações e confederações das organizações de trabalhadores e de empregadores.

Artigo 67

A aquisição da personalidade jurídica pelas organizações de trabalhadores e de empregadores e pelas suas federações e confederações não pode estar subordinada a condições de natureza a pôr em causa a aplicação das disposições dos artigos 62, 63 e 64.

Artigo 68

1. No âmbito do exercício dos direitos que lhes são reconhecidos pela presente parte da convenção, os trabalhadores, os empregadores e as suas organizações respectivas devem, como as outras pessoas ou

colectividades organizadas, respeitar a legalidade.

2. A legislação nacional não poderá prejudicar, nem ser aplicada de forma a prejudicar, as garantias previstas na presente parte da convenção.

Artigo 69

Para os fins da presente parte da convenção, o termo «organização» significa todas as organizações de trabalhadores ou de empregadores tendo como objectivo a promoção e a defesa dos interesses dos trabalhadores ou dos empregadores.

Artigo 70

Todos os Estados membros para os quais vigora a presente parte da convenção obrigam-se a adoptar todas as medidas necessárias e adequadas para assegurar aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito sindical.

E. Marinheiros

Recomendação (nº 108) sobre as condições de vida, de trabalho e de segurança dos marinheiros, 1958

O país de matrícula deveria aceitar todas as obrigações que implica a matrícula de um navio e exercer efectivamente jurisdição e controle no que respeita à segurança e às condições de vida dos marinheiros embarcados nos seus navios marítimos afectados ao comércio; deveria em particular:

- a) elaborar e instaurar regulamentos prevendo que todos os navios inscritos no seu registo devem cumprir normas de segurança aceites a nível internacional;
- b) adoptar disposições destinadas ao funcionamento de um serviço adequado de inspecção dos navios, em função da importância da tonelagem inscrita no seu registo, e fazer com que todos os navios inscritos nesse registo sejam inspeccionados regularmente para dar efeito aos regulamentos promulgados em virtude da anterior alínea a);
- c) criar, tanto no seu território como no estrangeiro, os organismos necessários, controlados pelo governo e encarregados de fiscalizar a inscrição na lista de tripulação e o despedimento dos marinheiros;
- d) assegurar que as condições de serviço dos marinheiros estão conforme as normas geralmente aceites pelos países tradicionalmente marítimos ou velar que tal suceda;
- e) assegurar, por via regulamentar ou legislativa, salvo se já existirem disposições para esse efeito, a liberdade sindical dos marinheiros embarcados a bordo dos seus navios;
- f) adoptar, por via regulamentar ou legislativa, medidas adequadas para assegurar, em conformidade com as práticas dos países tradicional-

mente marítimo, o repatriamento dos marinheiros embarcados a bordo dos seus navios;

- g) velar que sejam adoptadas disposições adequadas e satisfatórias para o exame dos candidatos aos certificados de capacidade e para a concessão desses certificados.

Recomendação (nº 145) sobre o trabalho nos portos

I. ESFERA DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES

1. Sob reserva do parágrafo 36, a presente recomendação aplica-se às pessoas que estão disponíveis de forma regular para um trabalho de estivador e que auferem o seu rendimento anual principal com este trabalho.

2. Para os fins da presente recomendação, as expressões «estivadores» e «trabalho nos portos» designam pessoas e actividades definidas como tais pela legislação ou a prática nacionais. As organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas deveriam ser consultadas no momento da elaboração ou da revisão destas definições ou ser associadas de qualquer outra forma; além disso deveria levar-se em conta os novos métodos de manutenção as suas consequências para as diversas tarefas dos estivadores.

IV. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

23. A discussão e a negociação entre os empregadores e os trabalhadores interessados deveriam procurar, não só apenas resolver problemas correntes como os salários e as condições de trabalho, como também encontrar uma solução global abrangendo o conjunto das medidas sociais requeridas para enfrentar as consequências dos novos métodos de manutenção.

24. Para esses fins, deveria reconhecer-se a importância da existência de organizações de empregadores e de estivadores estabelecidas em conformidade com os princípios da Convenção sobre a liberdade sindical a protecção do direito sindical, 1948, e da Convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação colectiva, 1949, e capazes de negociar livremente e de garantir a aplicação dos acordos assinados.

25. Deveria ser instituído, onde ainda não exista, um organismo misto adequado, para criar entre estivadores e empregadores um clima de confiança e de colaboração permitindo a introdução de transformações sociais e técnicas sem tensões nem conflitos e a resolução rápida de todas as reclamações em conformidade com a Recomendação sobre o exame das reclamações, 1967.

26. As organizações de empregadores e de trabalhadores e, se for caso disso, as autoridades competentes, deveriam participar na aplicação das medidas sociais requeridas e, em particular, na instauração dos regimes

de regularização do emprego ou de estabilização dos rendimentos.

27. Deveriam ser estabelecidos sistemas eficazes de comunicação entre empregadores e estivadores e entre dirigentes e membros das organizações de trabalhadores, em conformidade com o disposto na Recomendação sobre as comunicações na empresa, 1967, e ser instaurados por todos os meios possíveis, a todos os níveis.

.....

VII. DIVERSOS

36. As disposições adequadas da presente recomendação deveriam, tanto quanto possível, ser aplicadas aos estivadores ocasionais e aos estivadores sazonais, em conformidade com a legislação e a prática nacionais.

.....

Recomendação (nº 155) sobre a marinha mercante (melhora das normas), 1976

.....

1. (1) Sob reserva das disposições contrárias contidas no presente parágrafo, a presente recomendação aplica-se a todos os navios mar, públicos ou particulares, destinados, para fins comerciais, ao transporte de mercadorias ou de passageiros ou utilizados para outros fins comerciais.

(2) A legislação nacional deveria determinar quando um navio deve ser considerado navio de mar para os fins da presente recomendação.

(3) A presente recomendação aplica-se aos rebocadores de mar.

(4) A presente recomendação não se aplica:

- a) aos navios cujo principal meio de propulsão é a vela, quer estejam equipados de máquinas auxiliares, quer não;
- b) aos navios destinados à pesca, à caça da baleia ou a operações similares;
- c) aos navios com pouca tonelagem nem aos navios tais como as plataformas de furação e de exploração quando não são utilizadas para navegação; a decisão relativa aos navios visados pela presente disposição deveria ser tomada pela autoridade competente de cada país, após consulta às organizações mais representativas de armadores e de marinheiros.

(5) Nenhuma disposição da presente recomendação deve ser entendida como alargando a esfera de aplicação dos instrumentos mencionados no anexo à Convenção sobre a marinha mercante (normas mínimas), 1976, ou no anexo à presente recomendação.

2. Os Estados membros deveriam:

- a) fazer com que as disposições da legislação prevista no artigo 2, alínea a) da Convenção sobre a marinha mercante (normas mínimas), 1976;
- b) verificar que as disposições das convenções colectivas que regulassem as condições de trabalho a bordo e as disposições relativas à vida a bordo;

sejam equivalentes pelo menos às convenções e aos artigos de convenções a que se refere o anexo à Convenção sobre a marinha mercante (normas mínimas), 1976.

3. Além disso, deveriam ser adoptadas medidas, se necessário por etapas, para que esta legislação ou, se for caso disso, estas convenções colectivas, contenham disposições pelo menos equivalentes às disposições dos instrumentos mencionados no anexo à presente recomendação.

F. Pessoal de enfermagem

Convenção (nº 149) sobre o pessoal de enfermagem, 1977

Artigo 1

1. Para os efeitos da presente Convenção, a expressão «pessoal de enfermagem» designa todas as categorias de pessoal que prestem cuidados e serviços de enfermagem.

2. A presente Convenção aplica-se a todo o pessoal de enfermagem, onde quer que exerça as suas funções.

3. A autoridade competente pode, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, se as houver, adoptar disposições especiais para o pessoal de enfermagem que presta gratuitamente cuidados e serviços de enfermagem; essas disposições não deverão derrogar o artigo 2, parágrafo 2, alínea a), nem os artigos 3, 4 e 7 da presente Convenção.

Artigo 5

1. Tomar-se-ão medidas para encorajar a participação do pessoal de enfermagem no planeamento dos serviços de enfermagem e a consulta desse pessoal sobre as decisões que lhe digam respeito, através de métodos apropriados às condições nacionais.

2. A determinação das condições de emprego e de trabalho far-se-á de preferência por meio de negociação entre as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas.

3. A resolução dos conflitos surgidos a propósito da determinação das condições de trabalho será procurada através de negociação entre as partes interessadas ou, por um processo que ofereça garantias de independência e imparcialidade, tal como a mediação, a conciliação ou a arbitragem voluntária, instituída de modo que inspire confiança às partes interessadas.

Recomendação (nº 157) sobre o pessoal de enfermagem, 1977

I. ESFERA DE APLICAÇÃO

1. Para os efeitos da presente recomendação, a expressão «pessoal de enfermagem» designa todas as categorias de pessoal que prestem cuidados e serviços de enfermagem.

2. A presente recomendação aplica-se a todo o pessoal de enfermagem, onde quer que exerça as suas funções.

3. A autoridade competente pode, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, se as houver, adoptar disposições especiais para o pessoal de enfermagem que presta gratuitamente cuidados e serviços de enfermagem; essas disposições não deverão derrogar as disposições das partes II, III, IV e IX da presente recomendação.

.....

V. PARTICIPAÇÃO

19. (1) Deveriam ser adoptadas medidas para encorajar a participação do pessoal de enfermagem no planeamento dos serviços de enfermagem e nas decisões relativas à política nacional de saúde em geral e à profissão em particular, a todos os níveis e através de métodos apropriados às condições nacionais.

(2) Em particular:

- a) os representantes qualificados do pessoal de enfermagem ou das organizações que o representam deveriam ser associados à elaboração e à instauração das políticas e dos princípios gerais aplicáveis à profissão da enfermagem, designadamente nos domínios do ensino e da formação e do exercício da profissão;
- b) a totalidade das condições de emprego e de trabalho deveriam ser determinadas por negociação entre as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas;
- c) deveria procurar-se resolver os conflitos surgindo acerca da determinação das condições de emprego através de negociação entre as partes ou por um processo que ofereça garantias de independência e imparcialidade, tal como a mediação, a conciliação ou a arbitragem voluntária, para que as organizações representativas do pessoal de enfermagem não precisem de recorrer aos outros meios de acção de que dispõem geralmente as organizações de outras categorias de trabalhadores para a defesa dos seus legítimos interesses;
- d) a nível do estabelecimento de emprego, o pessoal de enfermagem ou os seus representantes, nos termos do artigo 3 da Convenção relativa aos representantes dos trabalhadores, 1971, deveriam ser associados, segundo métodos adequados à natureza dos problemas, às decisões relativas à vida profissional do pessoal de enfermagem.

20. Os representantes do pessoal de enfermagem deveriam beneficiar da protecção prevista pela Convenção e pela Recomendação relativas aos representantes dos trabalhadores, 1971.

.....

Convenção (nº 140) sobre a licença de educação paga

Artigo 1

Na presente convenção, a expressão «licença de educação paga» significa uma licença concedida a um trabalhador para fins de educação durante um período determinado, durante as horas de trabalho, com pagamento de prestações financeiras adequadas.

Artigo 2

Todos os Estados membros deverão formular e aplicar uma política destinada a promover, por métodos adaptados às condições e hábitos nacionais e, se necessário, por etapas, a concessão de licenças de educação pagas para fins de:

- a) formação a todos os níveis;
- b) educação geral, social ou cívica;
- c) educação sindical.

Artigo 3

A política visada no artigo anterior procurará contribuir, se necessário com modalidades diferentes:

- a) na aquisição, aperfeiçoamento e adaptação das qualificações necessárias para o exercício da profissão ou da função, assim como para a promoção e a segurança do emprego frente ao desenvolvimento científico e técnico e às transformações económicas e estruturais;
- b) na participação competente e activa dos trabalhadores e dos seus representantes na vida da empresa e da comunidade;
- c) na promoção humana, social e cultural dos trabalhadores;
- d) em geral, na promoção de uma educação e de uma formação permanentes apropriadas, ajudando os trabalhadores a adaptar-se às exigências da vida actual.

Artigo 4

Esta política deverá levar em conta o nível de desenvolvimento e as necessidades particulares do país e dos diversos sectores de actividade, ser coordenada com as políticas gerais relativas ao emprego, à educação, à formação e à duração do trabalho e levar em consideração as variações sazonais da duração ou do volume de trabalho.

Artigo 5

A concessão da licença de educação paga será posta em aplicação pela legislação nacional, as convenções colectivas, as sentenças arbitrais ou de qualquer outra maneira conforme com a prática nacional.

Artigo 6

À autoridade pública, as organizações de empregadores e de trabalhadores, as instituições ou organismos que dispensam educação e formação deverão ser associados, segundo modalidades conformes com as condições e a prática nacionais, à elaboração e à aplicação da política destinada a promover a licença de educação paga.

Artigo 7

O financiamento das disposições relativas à licença de educação paga deverá ser assegurado de forma regular, adequada e conforme com a prática nacional.

Artigo 8

A licença de educação paga não deverá ser recusada aos trabalhadores por causa da sua raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social.

Artigo 9

Se necessário, deverão ser adoptadas disposições especiais relativas à licença de educação paga:

- a) quando categorias particulares de trabalhadores têm dificuldades para beneficiar das disposições gerais, por exemplo os trabalhadores das pequenas empresas, os trabalhadores rurais ou outros trabalhadores residentes em zonas isoladas, os trabalhadores por turnos ou aqueles com responsabilidades familiares;
- b) quando categorias particulares de empresas, por exemplo as pequenas empresas ou as empresas sazonais, têm dificuldades para aplicar as disposições gerais, ficando entendido que os trabalhadores ocupados nessas empresas não serão excluídos do benefício da licença de educação paga.

Artigo 10

As condições a cumprir pelos trabalhadores para beneficiarem da licença de educação paga poderão variar conforme a licença for concedida para:

- a) formação a todos os níveis;
- b) educação geral, social ou cívica;
- c) educação sindical.

Artigo 11

O período de licença de educação paga deverá ser assimilado a um período de trabalho efectivo para determinar os direitos a prestações sociais e os outros direitos provenientes da relação de trabalho, conforme estiver previsto na legislação nacional, nas convenções colectivas, nas sentenças arbitrais ou por qualquer outro método conforme com a prática nacional.

Recomendação (n.º 148) sobre a licença de educação paga, 1974

I. DEFINIÇÃO

1. Na presente recomendação, a expressão «licença de educação paga» significa uma licença concedida a um trabalhador para fins de educação durante um período determinado, durante as horas de trabalho, com pagamento de prestações financeiras adequadas.

II. FORMULAÇÃO DE UMA POLÍTICA E MÉTODOS DE APLICAÇÃO

2. Todos os Estados membros deverão formular e aplicar uma política destinada a promover, por métodos adaptados às condições e hábitos nacionais e, se necessário, por etapas, a concessão de licenças de educação pagas para fins de:

- a) formação a todos os níveis;
- b) educação geral, social ou cívica;
- c) educação sindical.

3. A política visada no parágrafo anterior procurará contribuir, se necessário com modalidades diferentes:

- a) na aquisição, aperfeiçoamento e adaptação das qualificações necessárias para o exercício da profissão ou da função, assim como para a promoção e a segurança do emprego frente ao desenvolvimento científico e técnico e às transformações económicas e estruturais;
- b) na participação competente e activa dos trabalhadores e dos seus representantes na vida da empresa e da comunidade;
- c) na promoção humana, social e cultural dos trabalhadores;
- d) em geral, na promoção de uma educação e de uma formação permanentes apropriadas, ajudando os trabalhadores a adaptar-se às exigências da vida actual.

4. (1) Esta política deverá levar em conta o nível de desenvolvimento e as necessidades particulares do país e dos diversos sectores de actividade, assim como os outros objectivos e prioridades nacionais.

(2) Deverá ser coordenada com as políticas gerais relativas ao emprego, à educação, à formação e à duração do trabalho e levar em consideração, nos casos adequados, as variações sazonais da duração ou do volume de trabalho.

5. A concessão da licença de educação paga será posta em aplicação pela legislação nacional, as convenções colectivas, as sentenças arbitrais ou de qualquer outra maneira conforme com a prática nacional.

6. Deveria ser reconhecido que a licença de educação paga não está destinada a substituir uma educação e uma formação adequadas da juventude e que é unicamente um meio para assegurar uma educação e uma formação permanentes.

III. MEDIDAS DE PROMOÇÃO

7. A autoridade pública, as organizações de empregadores e de trabalhadores, as instituições ou organismos que dispensam educação e formação deverão ser associados, com modalidades conformes com as condições e a prática nacionais, à elaboração e à aplicação da política destinada a promover a licença de educação paga.

8. Com base em planos adaptados aos objectivos desta política, deveriam ser adoptadas medidas:

- a) para conhecer e prever as necessidades de educação e de formação dos trabalhadores que se podem satisfazer pela licença de educação paga;
- b) para utilizar plenamente todos os meios de educação e de formação existentes e criar novos meios para alcançar os objectivos de educação e de formação da licença de educação paga;
- c) para que os métodos pedagógicos e os programas de educação e de formação levem em consideração os objectivos e as modalidades da licença de educação paga que reflectem necessidades novas;
- d) para encorajar os trabalhadores a utilizar melhor os meios de educação e de formação de que dispõem;
- e) para encorajar os empregadores a conceder uma licença de educação paga aos trabalhadores.

9. Deveriam ser estabelecidos sistemas apropriados de informação e de orientação acerca das possibilidades de licença de educação paga.

10. Deveriam ser adoptadas medidas adequadas para que a educação e a formação tenham qualidade apropriada.

IV. FINANCIAMENTO

11. O financiamento das disposições relativas à licença de educação paga deveria ser assegurado de forma regular, adequada e conforme com a prática nacional.

12. Deveria ser reconhecido que:

- a) os empregadores, colectiva ou individualmente;
- b) a autoridade pública e as instituições ou organismos de educação ou de formação;
- c) as organizações de empregadores e de trabalhadores,

poderiam ser obrigados a contribuir no financiamento das disposições relativas à licença de educação paga, em função das suas responsabilidades respectivas.

V. CONDIÇÕES DE CONCESSÃO

13. A licença de educação paga não deveria ser recusada aos trabalhadores por causa da sua raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social.

14. Os trabalhadores deveriam poder decidir livremente em que programas de educação ou formação desejam participar.

15. Se necessário, deveriam ser adoptadas disposições especiais relativas à licença de educação paga:

- a) quando categorias particulares de trabalhadores tiverem dificuldades para beneficiar das disposições gerais, por exemplo os trabalhadores das pequenas empresas, os trabalhadores rurais ou outros trabalhadores residentes em zonas isoladas, os trabalhadores por turnos ou aqueles com responsabilidades familiares;
- b) quando categorias particulares de empresas, por exemplo as pequenas empresas ou as empresas sazonais, tiverem dificuldades para aplicar as disposições gerais, ficando entendido que os trabalhadores ocupados nessas empresas não serão excluídos do benefício da licença de educação paga.

16. As condições a cumprir pelos trabalhadores para beneficiarem da licença de educação paga poderiam variar conforme a licença for concedida para:

- a) formação a todos os níveis;
- b) educação geral, social ou cívica;
- c) educação sindical.

17. (1) As condições a cumprir pelos trabalhadores para beneficiarem da licença de educação paga deveriam ser fixadas levando em consideração os tipos de programas de educação ou de formação existentes, as necessidades dos trabalhadores e das suas organizações, as necessidades das empresas e o interesse da colectividade.

(2) A responsabilidade da escolha dos candidatos para a licença de educação paga para efeitos de educação sindical deveria pertencer às organizações de trabalhadores interessadas.

(3) Quando os trabalhadores cumprem as condições de concessão da licença de educação paga, a forma de que beneficiarão dessa licença deveria ser alvo de acordo entre, por um lado, as empresas ou as organizações de empregadores interessadas e, por outro lado, as organizações de trabalhadores interessadas, de forma a manter o bom funcionamento das empresas em causa.

18. (1) Quando os programas de educação sindical são organizadas pelas próprias organizações sindicais, deveriam estas ter a responsabilidade da elaboração, da aprovação e da instauração dos programas.

(2) Quando estes programas são organizados por outras instituições ou organismos de educação, deveriam ser elaborados em acordo com as organizações sindicais interessadas.

19. Conforme as condições nacionais ou locais e a situação da empresa, certas categorias de trabalhadores ou certas profissões ou funções particulares, cujas necessidades de educação ou de formação são particular-

mente urgentes, deveriam beneficiar de concessão prioritária da licença de educação paga.

20. As prestações financeiras pagas aos trabalhadores durante a licença de educação paga deveriam:

- a) manter o seu nível de rendimentos mediante a continuação do pagamento do salário e das outras prestações ou pelo pagamento de uma indemnização compensatória adequada, conforme prevejam a legislação nacional, as convenções colectivas, as sentenças arbitrais ou quaisquer outros métodos conformes com a prática nacional;
- b) levar em consideração quaisquer custos adicionais importantes resultando da educação ou da formação.

21. O período de licença de educação paga deveria ser assimilado a um período de trabalho efectivo para determinar os direitos a prestações sociais e os outros direitos provenientes da relação de trabalho, conforme esteja previsto na legislação nacional, nas convenções colectivas, nas sentenças arbitrais ou por qualquer outro método conforme com a prática nacional.

Convenção (nº 175) sobre o trabalho em tempo parcial, 1974³

Artigo 4

Devem ser adoptadas medidas para que os trabalhadores em tempo parcial recebam a mesma protecção que aquela de que beneficiam os trabalhadores em tempo completo que se encontram em situação comparável no que respeita a:

- a) direito de sindicalização, direito de negociação colectiva e direito de actuar em qualidade de representantes dos trabalhadores;
 - b) segurança e saúde profissional;
 - c) discriminação no emprego e na profissão.
-

H. Emprego

Recomendação (nº 150) sobre a valorização dos recursos humanos, 1975

I. DISPOSIÇÕES GERAIS

1. A presente recomendação aplica-se à orientação e à formação profissionais dos jovens e dos adultos, em todos os domínios da vida económica, social e cultural, e a todos os níveis de qualificação profissional e de responsabilidade.

³ Esta convenção foi adoptada pela Conferência internacional o Trabalho em Junho de 1974. Em 15 de Setembro de 1994, ainda não tinha recebido o número necessário de ratificações para entrar em vigor.

2. (1) Na presente recomendação, o epíteto «profissional» qualificando os termos «orientação» ou «formação» significa que a orientação e a formação visam a identificar e a desenvolver as aptidões humanas com vista a uma vida activa produtiva e satisfatória e, no relativo às diversas formas de educação, a melhorar a faculdade dos indivíduos de compreender as condições de trabalho e o meio social e de influir neles, individual ou colectivamente.

(2) A definição da anterior alínea (1) aplica-se à orientação, à formação inicial, ao aperfeiçoamento e à formação de reciclagem, seja qual for a forma em que são dispensados e sejam quais forem os níveis de qualificação profissional ou de responsabilidade.

3. Ao dar efeito às disposições da recomendação, os Estados membros deveriam levar em conta as directivas complementares que poderiam ser formuladas por conferências regionais, comissões de indústria e reuniões de peritos ou de consultores, chamadas pela Organização internacional do Trabalho, assim como por outros organismos competentes.

II. POLÍTICAS E PROGRAMAS

4. (1) Os Estados membros deveriam adoptar e desenvolver políticas e programas completos e concertados de orientação e de formação profissionais, estabelecendo, em particular graças aos serviços públicos do emprego, uma relação apertada entre a orientação e a formação profissionais e o emprego.

(2) Estas políticas e estes programas deveriam levar em consideração:

- a) as necessidades, possibilidades e programas em matéria de emprego, a nível tanto regional como nacional;
- b) o estado e o nível de desenvolvimento económico, social e cultural;
- c) as relações existentes entre os objectivos de valorização dos recursos humanos e os outros objectivos económicos, sociais e culturais.

(3) Estas políticas e estes programas deveriam ser aplicados com métodos adaptados às condições nacionais.

(4) Estas políticas e estes programas deveriam encorajar e ajudar quaisquer pessoas, em pé de igualdade e sem nenhuma discriminação, a desenvolver e a utilizar as suas aptidões profissionais em proveito próprio e em conformidade com as suas aspirações, levando apesar de tudo em consideração as necessidades da sociedade.

(5) Estas políticas e estes programas deveriam também encorajar as empresas a aceitarem a responsabilidade de formar os trabalhadores que empregam. Estas empresas deveriam colaborar com os representantes dos seus trabalhadores antes de elaborar as suas actividades de formação e deveriam fazer com que, na medida do possível, estes programas sejam adaptados ao sistema público de formação.

(6) Estas políticas e programas deveriam procurar:

- a) assegurar o acesso a um emprego produtivo, assalariado ou independente, que corresponda às aptidões e às aspirações pessoais dos trabalhadores e facilitar a mobilidade profissional;
- b) fomentar e desenvolver o espírito de criação, o dinamismo e a iniciativa para manter ou aumentar a eficiência no trabalho;
- c) proteger os trabalhadores contra o desemprego ou qualquer outra perda de rendimento ou de capacidade de ganhar resultando do facto que as suas qualificações não são procuradas, assim como contra o subemprego;
- d) proteger os trabalhadores contra qualquer esgotamento físico ou intelectual no emprego;
- e) proteger os trabalhadores contra os riscos profissionais, integrando na formação para cada ofício ou profissão um ensino de qualidade sobre a segurança e a higiene profissionais;
- f) ajudar os trabalhadores na sua procura de satisfação no trabalho, de realização e de desenvolvimento pessoais; ajudá-los também a melhorar a sua situação graças aos próprios esforços destinados a melhorar a qualidade da sua contribuição à vida económica ou a modificar a natureza desta;
- g) fomentar o progresso social, cultural e económico, assim como uma adaptação constante às transformações, assegurando a participação de todos os interessados na revisão das exigências do trabalho;
- h) fazer participar plenamente todos os grupos da sociedade no processo de desenvolvimento e nas vantagens dele provenientes.

5. (1) Para alcançar os objectivos anteriormente mencionados, os Estados membros deveriam elaborar e aperfeiçoar sistemas abertos, flexíveis e complementares de ensino geral, técnico e profissional, de orientação escolar e profissional e de formação profissional, quer essas actividades tenham lugar dentro do sistema escolar ou fora dele.

- (2) Os Estados membros deveriam esforçar-se em particular para:
- a) assegurar a todos a igualdade de acesso à orientação e à formação profissionais;
 - b) prever, para os diversos grupos da população, uma orientação profissional contínua, amplamente concebida e realista, relativa a todos os sectores da actividade económica;
 - c) elaborar sistemas completos de formação abrangendo todos os aspectos do trabalho produtivo em todos os sectores da actividade económica;
 - d) facilitar a mobilidade entre diversas vias de formação, dentro de uma profissão ou de um sector económico determinados e entre profissões e sectores económicos diferentes, assim como entre diversos níveis de responsabilidade;
 - e) coordenar a formação profissional destinada a um sector da economia ou a um ramo da actividade económica com a que se destina a outros sectores ou a outros ramos;

- f) elaborar estruturas de formação profissional sistemática em todos os ramos da actividade económica, para todos os tipos de trabalho e para todos os níveis de qualificação profissional e de responsabilidade;
 - g) proporcionar a todos os trabalhadores possibilidades reais de se reintegrarem no sistema de educação a um nível que leve em consideração a sua experiência profissional;
 - h) estabelecer cooperação e coordenação apertadas entre, por um lado, a orientação e a formação profissionais facultadas fora do sistema escolar e, por outro lado, a orientação escolar e o sistema de educação escolar;
 - i) criar condições permitindo aos trabalhadores de completarem a sua formação profissional por uma formação sindical dada pela suas organizações representativas;
-

IV. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A. Disposições gerais

23. (1) Os trabalhadores que recebem formação na empresa deveriam:

- a) receber uma remuneração ou um abono adequados;
- b) beneficiar do mesmo regime de segurança social que o pessoal regular da empresa.

(2) Os trabalhadores que recebem formação sem ser no trabalho, deveriam beneficiar de uma licença de educação em conformidade com o disposto na Convenção e na Recomendação relativas à licença de educação paga, 1974.

XII. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS E ORGANISMOS REPRESENTATIVOS

69. (1) Os poderes públicos e os organismos responsáveis pelo ensino geral e pela orientação profissional, pelo ensino técnico e profissional e pela formação profissional, pela formação do pessoal encarregado da valorização dos recursos humanos e da formação dos quadros dirigentes, os poderes públicos e os organismos que se ocupam da planificação e da instauração das políticas de emprego e das políticas de desenvolvimento económico e social, assim como os organismos representando tanto os diversos ramos da actividade económica e as diversas profissões como os diversos grupos da população interessados, deveriam contribuir na elaboração das políticas, na planificação e na instauração de programas de orientação e de formação profissionais.

(2) Quando existem organismos responsáveis pela gestão das instituições públicas de formação e encarregados de vigiar o seu funcionamento, representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores deveriam fazer parte deles; quando estes organismos não existem, representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores

deveriam participar de outra forma na criação, na gestão e na vigilância dessas instituições.

I. Trabalho forçado

Convenção (nº 105) sobre a abolição do trabalho forçado, 1957

Artigo 1

Todos os Estados membros da Organização internacional do Trabalho que ratifiquem a presente convenção comprometem-se a suprimir o trabalho forçado ou obrigatório e a não o utilizar sob qualquer forma:

- a)* quer por medida de coerção ou de educação política, quer como sanção a pessoas que tenham ou expressem certas opiniões políticas ou manifestem a sua oposição ideológica à ordem política, social ou económica estabelecida;
- b)* quer como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra com fins de desenvolvimento económico;
- c)* quer como medida de disciplina do trabalho;
- d)* quer como punição, por ter participado em greves;
- e)* quer como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

Artigo 2

Todos os Estados membros da Organização internacional do Trabalho que ratifiquem a presente convenção comprometem-se a tomar medidas eficazes com vista à abolição imediata e completa do trabalho forçado ou obrigatório, nos termos do artigo 1 da presente convenção.

4 CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES RELATIVAS ÀS RELAÇÕES PROFISSIONAIS E À CONSULTA DAS ORGANIZAÇÕES DE EMPREGADORES E DE TRABALHADORES (Extractos com todas as disposições de fundo)

Recomendação (nº 91) sobre as convenções colectivas, 1951

I. PROCEDIMENTO DAS NEGOCIAÇÕES COLECTIVAS

1. (1) Deveriam ser estabelecidos sistemas adaptados às circunstâncias próprias de cada país, por via contratual u legislativa, conforme o método que corresponde às condições nacionais, quer por negociação, conclusão, revisão e renovação das convenções colectivas, quer com vista a assistir as partes durante a negociação, conclusão, revisão e renovação das convenções colectivas.

(2) A organização, o funcionamento e o alcance destes sistemas deveriam ser determinados por acordos entre as partes ou pela legislação nacional, conforme o método que corresponda às condições do país em causa.

II. DEFINIÇÕES DAS CONVENCÕES COLECTIVAS

2. (1) Para feitos da presente recomendação, entende-se por «convenção colectiva» qualquer acordo escrito relativo às condições de trabalho e de emprego assinado entre, por um lado, um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores e, por outro lado, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores ou, na falta de tais organizações, os representantes dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos e mandados pelos trabalhadores em conformidade com a legislação nacional.

(2) Nada na presente definição deveria ser interpretado como implicando o reconhecimento de uma organização de trabalhadores criada, dominada ou financiada por empregadores ou pelos seus representantes.

III. EFEITOS DAS CONVENÇÕES COLECTIVAS

3. (1) Todas as convenções colectivas deveriam vincular os seus signatários assim como as pessoas em nome das quais a convenção é assinada. Os empregadores e os trabalhadores vinculados por uma convenção colectiva não deveriam poder combinar, por meio de contratos de trabalho, disposições contrárias às da convenção colectiva.

(2) As disposições desses contratos de trabalho contrárias a uma convenção colectiva deveriam ser consideradas nulas e deveriam ser automaticamente substituídas pelas disposições correspondentes da convenção colectiva.

(3) As disposições de contratos de trabalho mais favoráveis aos trabalhadores que aquelas previstas na convenção colectiva não deveriam ser consideradas contrárias à convenção colectiva.

(4) Se a aplicação efectiva das disposições das convenções colectivas estiver assegurada pelas partes a essas convenções, as disposições previstas nas alíneas anteriores não deveriam ser interpretadas como requerendo medidas legislativas.

4. As disposições de uma convenção colectiva deveriam ser aplicáveis a todos os trabalhadores das categorias interessadas empregados nos estabelecimentos visados pela convenção colectiva, salvo se a convenção colectiva em causa previr expressamente o contrário.

IV. EXTENSÃO DAS CONVENÇÕES COLECTIVAS

5. (1) Quando parecer apropriado, em função do sistema de convenções colectivas vigente, deveriam ser adoptadas medidas a determinar pela legislação nacional e adaptadas às circunstâncias próprias de cada país, para tornar aplicáveis todas ou algumas disposições de uma convenção colectiva a todos os empregadores e trabalhadores abrangidos pela esfera de aplicação profissional e territorial da convenção.

(2) A legislação nacional poderia subordinar a extensão de uma convenção colectiva nomeadamente às seguintes condições:

- a) a convenção colectiva deveria já referir-se a um número de empregadores e de trabalhadores interessados suficientemente representativo do ponto de vista da autoridade competente;
- b) o pedido de extensão da convenção colectiva deveria, em regra geral, ser feito por uma ou várias organizações de trabalhadores ou de empregadores que são partes na convenção colectiva;
- c) os empregadores e os trabalhadores aos quais se tornaria aplicável a convenção colectiva deveriam ser convidados a apresentar previamente as suas observações.

V. INTERPRETAÇÃO DAS CONVENÇÕES COLECTIVAS

6. Os litígios provenientes da interpretação de uma convenção colectiva deveriam ser sujeitos a um processo de resolução apropriado, estabelecido quer por acordo entre as partes, quer por via legislativa, conforme o método que melhor corresponder às condições nacionais.

VI. CONTROL DA APLICAÇÃO DAS CONVENÇÕES COLECTIVAS

7. O control da aplicação das convenções colectivas deveria ser assegurado, quer pelas organizações de empregadores e de trabalhadores partes nas convenções colectivas, quer pelos organismos de control existentes ou por organismos criados para esse efeito.

VII. MEDIDAS DIVERSAS

8. A legislação nacional poderá prever em particular:

- a) a obrigação para os empregadores vinculados por convenções colectivas de adoptar medidas apropriadas com vista a levar ao conhecimento dos trabalhadores interessados o texto das convenções colectivas aplicáveis às suas empresas;
- b) o registo ou o depósito das convenções colectivas e de quaisquer modificações que lhes forem posteriormente dadas;
- c) a fixação de um período mínimo durante o qual as convenções colectivas deverão, quando o seu texto não contém disposições contrárias, ser consideradas como vigentes, salvo se não forem, antes da sua data de vencimento, modificadas ou anuladas pelas partes.

Recomendação (nº 92) sobre a conciliação e arbitragem voluntárias, 1951

I. CONCILIAÇÃO VOLUNTÁRIA

1. Deveriam ser estabelecidos organismos de conciliação voluntária adaptados às condições nacionais, com vista a contribuir na prevenção e na resolução dos conflitos de trabalho entre empregadores e trabalhadores.

2. Todos os organismos de conciliação voluntária estabelecidos com base mista deveriam incluir representação igual de empregadores e de trabalhadores.

3. (1) O procedimento deveria ser gratuito e rápido: qualquer prazo exigido pela legislação nacional deveria ser fixado antecipadamente e ser reduzido ao mínimo.

(2) Deveriam ser adoptadas disposições para que o procedimento possa ser lançado quer por iniciativa de uma das partes do conflito, quer automaticamente pelo organismo de conciliação voluntária.

4. Se um conflito foi sujeito a procedimento de conciliação com o consentimento de todas as partes interessadas, deveriam estas ser encorajadas a abster-se de greves e de fechos de fábricas enquanto durar a conciliação.

5. Todos os acordos a que chegarem as partes, quer durante o procedimento, quer no seu final, deveriam ser redigidos por escrito e ser assimilados a convenções normalmente assinadas.

II. ARBITRAGEM VOLUNTÁRIA

6. Se um conflito for apresentado para resolução final à arbitragem com o consentimento de todas as partes interessadas, deveriam estas, enquanto o procedimento estiver pendente, ser encorajadas a abster-se de greves e de fechos de fábricas e a aceitar a decisão arbitral.

III. DISPOSIÇÃO GERAL

7. Nenhuma disposição da presente recomendação poderá ser interpretada como limitando de qualquer forma o direito de greve.

Recomendação (nº 94) sobre a colaboração no plano da empresa, 1952

1. Deveriam ser adoptadas medidas apropriadas com vista a fomentar a consulta e a colaboração entre empregadores e trabalhadores no plano da empresa para os assuntos de interesse comum que não entram no âmbito dos procedimentos de negociação colectiva ou que não são habitualmente alvo de outros procedimentos de determinação das condições de emprego.

2. Segundo os hábitos ou a prática nacionais, esta consulta e esta colaboração deveriam:

- a) ou ser favorecidas pelo encorajamento de acordos voluntários entre as partes;
 - b) ou ser instauradas mediante uma legislação instituindo organismos de consulta e de colaboração e determinando o seu alcance, a sua competência, a sua estrutura e as modalidades do seu funcionamento, tendo em conta as condições próprias das diversas empresas;
 - c) ou ser favorecidas ou instauradas por uma combinação dos dois métodos.
-

Recomendação (nº 113) sobre a consulta a níveis industrial e nacional, 1960

1. (1) Deveriam ser adoptadas medidas adequadas às condições nacionais com vista a promover a níveis industrial e nacional uma consulta e uma colaboração eficazes entre as autoridades públicas e as organizações de empregadores e de trabalhadores, assim como entre essas organizações, para alcançar os objectivos previstos nos parágrafos 4 e 5 da presente recomendação e sobre os outros assuntos de interesse mútuo que as partes determinarem.

(2) Estas medidas deveriam ser aplicadas sem que se exerça contra estas organizações ou entre elas nenhuma discriminação baseada em critérios tais como a raça, a religião, a opinião política ou a nacionalidade dos membros.

2. Esta consulta e esta colaboração não deveriam afectar nem a liberdade sindical nem os direitos das organizações de empregadores e de trabalhadores, incluindo o seu direito de negociação colectiva.

3. Segundo os hábitos ou a prática nacionais, esta consulta e esta colaboração deveriam ser asseguradas ou favorecidas:

- a) ou pela acção voluntária das organizações de empregadores e de trabalhadores;
- b) ou por medidas de fomento adoptadas pelas autoridades públicas;
- c) ou por via legislativa;
- d) ou por qualquer combinação destes métodos.

4. Esta consulta e esta colaboração deveriam ter como objectivo geral a promoção de compreensão mútua e de boas relações entre as autoridades públicas e as organizações de empregadores e de trabalhadores, assim como entre essas organizações, com vista a desenvolver a economia em geral, ou alguns dos seus ramos, de melhorar as condições de trabalho e de elevar os níveis de vida.

5. Esta consulta e esta colaboração deveriam nomeadamente ter como objectivo:

- a) permitir o exame em comum, pelas organizações de empregadores e de trabalhadores, dos problemas de interesse mútuo com vista a chegar, na medida do possível, a soluções aceites por ambas as partes;
- b) fazer com que as autoridades públicas competentes solicitem de forma apropriada os pareceres, conselhos e participação das organizações de empregadores e de trabalhadores em domínios como:
 - i) a preparação e a instauração da legislação relativa aos seus interesses;
 - ii) a criação e o funcionamento de organismos nacionais tais como aqueles que tratam da organização do emprego, da formação e da readaptação profissionais, da protecção dos trabalhadores, da higiene e da segurança industriais, da produtividade, da segurança social e do bem-estar;
 - iii) a elaboração e a instauração dos planos de desenvolvimento económico e social.

Recomendação (nº 129) sobre as comunicações na empresa, 1967

I. CONSIDERAÇÕES GERAIS

1. Cada Estado membro deveria adoptar as medidas necessárias para levar ao disposto na presente recomendação ao conhecimento das pessoas, organizações e autoridades que podem estar interessadas no estabelecimento e na aplicação de políticas relativas às comunicações entre a direcção e os trabalhadores dentro das empresas.

2. (1) Os empregadores e as suas organizações, assim como os trabalhadores e as suas organizações, deveriam, em seu proveito comum, reconhecer a importância, nas empresas, de um clima de compreensão e de confiança recíprocas, favorável ao mesmo tempo à eficácia da empresa e às aspirações dos trabalhadores.

(2) Este clima deveria ser favorecido pela difusão e o intercâmbio rápidos de informações tão completas e objectivas quanto seja possível, no relativo aos diversos aspectos da vida da empresa e às condições sociais dos trabalhadores.

(3) Com vista a promover esse clima, os chefes de empresa deveriam adoptar, após consulta aos representantes dos trabalhadores, medidas apropriadas para aplicar uma política eficaz de comunicação com os trabalhadores e os seus representantes.

3. Uma política eficaz de comunicação deveria garantir que sejam difundidas informações e tenham lugar consultas entre as partes interessadas antes que a direcção tome medidas e decisões sobre temas de interesse primordial, na medida em que a transmissão dessas informações não seja prejudicial para nenhuma das partes.

4. Os métodos de comunicação não deveriam de forma alguma afectar a liberdade sindical; não deveriam de forma alguma prejudicar os representantes dos trabalhadores livremente escolhidos nem as suas organizações, nem limitar a competência das instituições que, segundo a legislação e a prática nacionais, representam o pessoal.

5. As organizações de empregadores e de trabalhadores deveriam proceder a consultas recíprocas e a intercâmbios de pareceres para examinar as medidas a adoptar com vista a encorajar e promover a aceitação e a aplicação efectiva das políticas de comunicação.

6. Deveriam ser adoptadas medidas para proporcionar aos interessados formação relativa à utilização dos métodos de comunicação e para lhes fornecer, tanto quanto possível, os dados necessários para a compreensão de todos os assuntos que devem ser alvo de comunicações.

7. Os chefes de empresa, as organizações de empregadores e de trabalhadores, as instituições representativas do pessoal, assim como, quando tal parece apropriado em função das condições nacionais, as autoridades públicas, deveriam inspirar-se, no estabelecimento e na aplicação de uma política de comunicação, das disposições constando da parte II da presente convenção.

II. ELEMENTOS PARA UMA POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO NA EMPRESA

8. Todas as políticas de comunicação deveriam estar adaptadas à natureza da empresa interessada, em função da sua importância, da composição do seu pessoal e dos interesses deste.

9. Para responder ao seu objectivo, todos os sistemas de comunicação dentro de uma empresa deveriam procurar assegurar uma verdadeira comunicação que se exerça regularmente e em ambas as direcções:

- a) entre os representantes da direcção (chefe de estabelecimento, chefe de oficina, contramestre, etc.) e o pessoal;
- b) entre o chefe de estabelecimento, o director do pessoal ou qualquer outro representante da alta direcção e os representantes sindicais ou as outras pessoas às quais a legislação, as convenções colectivas ou a prática nacional conferem a função de representar os interesses dos trabalhadores na empresa.

10. Quando a direcção deseja transmitir informações por intermédio dos representantes dos trabalhadores, estes, se aceitam de o fazer, deveriam obter os meios de comunicar rápida e completamente essas informações aos trabalhadores interessados.

11. Quando a direcção escolhe o circuito ou os circuitos de comunicação que lhe parecem apropriados para o tipo de informação a transmitir, deveria ter devidamente em conta a diferença de natureza das funções dos quadros e dos representantes dos trabalhadores, para não enfraquecer as suas posições respectivas.

12. A escolha do meio de comunicação apropriado e a do momento em que uma comunicação é efectuada deveriam ser realizados com base nas circunstâncias de cada situação particular, tendo em conta a prática nacional.

13. Os meios de comunicação poderiam incluir nomeadamente:

- a) reuniões com a finalidade de proceder a intercâmbios de pareceres e de informações;
- b) comunicações dirigidas a determinados grupos de pessoal, como os boletins destinados aos supervisores e os manuais sobre política do pessoal;
- c) comunicações e meios de informação de ampla difusão, tais como: jornais e revistas de empresa, circulares e folhetos de informação e de acolhimento, quadros de afixação, relatórios anuais e financeiros, redigidos de forma compreensível por todos os trabalhadores, cartas ao pessoal, exposições, visitas de fábricas, filmes, filmes fixos e diapositivos, rádio e televisão;
- d) meios destinados a permitir que o pessoal apresente as suas sugestões e exprima as suas ideias sobre os temas relativos ao funcionamento da empresa.

14. A natureza das informações a comunicar e a sua apresentação deveriam ser determinadas de forma a favorecer uma compreensão recíproca quanto aos problemas provenientes da complexidade das actividades da empresa.

15. (1) As informações a transmitir pela direcção deveriam, tendo em conta a sua natureza, ser enviadas quer aos representantes dos trabalhadores quer aos membros do pessoal, e incluir, tanto quanto possível, tudo o que possa interessar os membros do pessoal acerca do funcionamento e do futuro da empresa e acerca da própria situação presente e futura, na medida em que a transmissão destas informações não seja prejudicial para as partes.

(2) A direcção deveria designadamente transmitir informações sobre os seguintes temas:

- a) as condições gerais de emprego, incluindo a contratação, a transferência e a cessação da relação de trabalho;
- b) a descrição das funções dos diversos postos de trabalho e da sua posição respectiva dentro da estrutura da empresa;
- c) as possibilidades de formação profissional e as perspectivas de promoção dentro da empresa;
- d) as condições gerais de trabalho;
- e) os regulamentos de segurança e de higiene profissional e as instruções para a prevenção dos acidentes e das doenças profissionais;
- f) os procedimentos estabelecidos para o exame das reclamações, assim como as modalidades do seu funcionamento e as condições da sua utilização;
- g) o funcionamento dos serviços para o bem-estar do pessoal (cuidados médicos, higiene, cantinas, alojamento, passatempos, poupança, facilidades bancárias, etc.);
- h) os sistemas de segurança social ou de assistência social existindo dentro da empresa;
- i) a regulamentação relativa aos sistemas nacionais de segurança social aos quais estão sujeitos os trabalhadores por motivo do seu emprego dentro da empresa;
- j) a situação geral da empresa e as perspectivas ou planos para o seu desenvolvimento futuro;
- k) a explicação das decisões susceptíveis de afectar, directa ou indirectamente, a situação do pessoal da empresa;
- l) os métodos de consulta, de discussão e de colaboração entre, por um lado, a direcção e os seus representantes e, por outro lado, o pessoal e os seus representantes.

(3) Quando se trata de assuntos que foram alvo quer de negociações entre o empregador e os trabalhadores ou os seus representantes na empresa, quer de uma convenção colectiva assinada a um nível que ultrapassa o da empresa, as informações transmitidas deveriam mencioná-lo expressamente.

Recomendação (nº 130) sobre o exame das reclamações, 1967

I. MÉTODOS DE APLICAÇÃO

1. A presente recomendação poderá ser aplicada por via de legislação nacional, de convenções colectivas, de regulamentos de empresa, de sentenças arbitrais ou de qualquer outra maneira que seja conforme com a prática nacional e pareça apropriada, tendo em conta as condições próprias de cada país.

II. PRINCÍPIOS GERAIS

2. Qualquer trabalhador, actuando individualmente ou juntamente com outros trabalhadores, que considerar que tem um motivo de reclamação, deveria ter o direito:

- a) de apresentar essa reclamação sem que tal provoque qualquer prejuízo para o interessado ou os interessados;
- b) que essa reclamação seja examinada segundo um procedimento apropriado.

3. Os motivos da reclamação podem provir de qualquer medida ou situação dizendo respeito às relações entre empregador e trabalhador ou que afecte ou possa afectar as condições de emprego de um ou vários trabalhadores da empresa, quando esta medida ou esta situação lhes parecer contrária quer às disposições de uma convenção colectiva vigente ou às de um contrato individual de trabalho, quer a um regulamento de empresa, à legislação nacional ou ainda aos usos e costumes da profissão, do ramo de actividade económica ou do país, tendo em conta as regras da boa fé.

4. (1) As disposições da presente recomendação não se aplicam às reivindicações colectivas tendentes a uma modificação das condições de emprego.

(2) A distinção a fazer entre, por um lado, os casos nos quais uma queixa apresentada por um ou vários trabalhadores é uma reclamação devendo ser examinada no âmbito dos procedimentos previstos pela presente recomendação e, por outro lado, os casos nos quais uma queixa é uma reivindicação de ordem geral devendo ser tratada por via de negociação colectiva ou no âmbito de outro procedimento de resolução dos conflitos depende da legislação e da prática nacionais.

5. Quando são estabelecidos procedimentos para o exame das reclamações por via de convenções colectivas, as partes nessa convenção deveriam ser encorajadas a incluir nela uma disposição prevendo que, durante a validade da convenção, elas se comprometem a favorecer a resolução das reclamações no âmbito dos procedimentos previstos e a se absterem de qualquer acção que afecte o seu funcionamento eficaz.

6. As organizações de trabalhadores ou os representantes dos trabalhadores na empresa deveriam ser associados, com igualdade de direitos e de responsabilidade, aos empregadores ou às suas organizações, de preferência por via de acordo, para o estabelecimento e a instauração dos procedimentos de reclamação dentro da empresa, conformes com a legislação ou a prática nacionais.

7. (1) Com vista a reduzir o número das reclamações, deveria haver o maior cuidado com o estabelecimento e o funcionamento eficaz de uma política do pessoal que tenha em conta os direitos e interesses dos trabalhadores e os respeite.

(2) Para chegar a tal política e para resolver as questões de ordem social relativas aos trabalhadores na empresa, a direcção deveria, antes de tomar uma decisão, cooperar com os representantes dos trabalhadores.

8. Tanto quanto possível, as reclamações deveriam ser resolvidas dentro da própria empresa, segundo procedimentos eficazes que deveriam estar adaptados às condições do país, do ramo de actividade económica e da empresa em causa e que deveriam apresentar todas as garantias de objectividade para as partes em causa.

9. Nenhuma das disposições da presente recomendação deveria ter como consequência de restringir o direito do trabalhador de se dirigir directamente à autoridade competente em matéria de trabalho, a um tribunal de trabalho ou a qualquer outra autoridade judicial para o exame de uma reclamação, quando a legislação nacional lhe concede esse direito.

III. PROCEDIMENTOS NO INTERIOR DA EMPRESA

10. (1) As reclamações deveriam normalmente ser antes de mais alvo de uma tentativa de resolução directa entre o trabalhador interessado, assessorado ou não, e o seu chefe imediato.

(2) Se esta tentativa de resolução falhar, ou se a reclamação, devido à sua natureza, não permitir discussão directa entre o trabalhador interessado e o seu chefe imediato, o trabalhador deveria ter a possibilidade que o seu caso seja examinado a um ou vários níveis superiores, conforme a natureza da reclamação, assim como a estrutura e a dimensão da empresa.

11. Os procedimentos de reclamação deveriam ser concebidos e aplicados de forma a que seja efectivamente possível chegar, a cada nível previsto no procedimento, a uma solução do caso livremente aceite pelo trabalhador e o empregador.

12. Os procedimentos de reclamação deveriam ser tão simples e rápidos quanto possível, com a possibilidade, se necessário, de fixar prazos para este efeito; os procedimentos deveriam ter o mínimo de formalismo na sua aplicação.

13. (1) O trabalhador interessado deveria ter o direito de participar directamente no procedimento de reclamação e de ser assessorado ou representado durante o exame da sua reclamação por um representante de uma organização de trabalhadores, por um representante dos trabalhadores da empresa ou por qualquer outra pessoa livremente escolhida, em conformidade com a legislação ou a prática nacionais.

(2) O empregador deveria ter o direito de ser assessorado ou representado por uma organização de empregadores.

(3) Qualquer pessoa empregada na mesma empresa que assessora ou representa o trabalhador durante o exame da sua reclamação deveria, contanto que respeite o procedimento de reclamação, beneficiar da mesma protecção que aquela prevista no anterior parágrafo 2 a).

14. O trabalhador interessado ou o seu representante, se este estiver empregado na mesma empresa, deveria ter a possibilidade de dispor do tempo necessário para participar no procedimento de reclamação e não deveria suportar nenhuma perda de remuneração por motivo das suas faltas durante as horas de trabalho, devidas à participação no procedimento citado,

tendo em conta das modalidades - incluindo salvaguardas contra abusos - que poderiam ser fixadas pela legislação, as convenções colectivas ou outros métodos apropriados.

15. Se as partes o considerarem necessário, poderia ser elaborada acta de comum acordo, cujas cópias ficarão ao dispor das partes.

16. (1) Deveriam ser adoptadas medidas adequadas para que os procedimentos de reclamação, assim como as modalidades do seu funcionamento e as condições da sua utilização, sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores.

(2) Os trabalhadores que apresentaram uma reclamação deveriam ser informados da evolução do procedimento e de seguimento dado à reclamação.

IV. RESOLUÇÃO DAS RECLAMAÇÕES QUE NÃO RECEBERAM SOLUÇÃO

17. Se todos os esforços destinados a resolver uma reclamação no interior de uma empresa falharem, deveria ser possível, tendo em conta a natureza da reclamação, resolvê-la definitivamente por um ou vários dos seguintes procedimentos:

- a) recurso aos procedimentos previstos pelas convenções colectivas como o exame conjunto do caso pelas organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas ou a arbitragem voluntária de uma ou várias pessoas designadas com acordo do empregador e do trabalhador interessados ou das suas organizações respectivas;
- b) conciliação ou arbitragem pela autoridade pública competente;
- c) recurso a um tribunal de trabalho ou a outra autoridade judicial;
- d) qualquer outro procedimento que seja apropriado em função das condições nacionais.

18. (1) O trabalhador deveria dispor do tempo necessário para participar nos procedimentos mencionados no anterior parágrafo 17.

(2) O facto que o trabalhador recorra a um dos procedimentos previstos no anterior parágrafo 17 não deveria ter como consequência para ele a perda de remuneração se a sua reclamação for reconhecida fundamentada durante o procedimento. Quando possível, deveriam ser feitos os maiores esforços para que estes procedimento funcionem fora das horas de trabalho dos trabalhadores interessados.

Convenção (nº 158) sobre o despedimento, 1982

PARTE I. MÉTODOS DE APLICAÇÃO, ÂMBITO E DEFINIÇÃO

Artigo 1

Na medida em que a aplicação da presente convenção não for assegurada por meio de convenções colectivas, decisões arbitrais ou decisões judiciais, ou de qualquer outro modo conforme com a prática nacional, deverá sê-lo por meio de uma legislação nacional.

Artigo 2

1. A presente convenção aplica-se a todos os ramos de actividade económica e a todos os trabalhadores assalariados.

2. Um Estado membro poderá excluir do âmbito de todas ou de algumas das disposições da presente convenção as seguintes categorias de trabalhadores assalariados:

- a) os trabalhadores contratados de acordo com um contrato de trabalho que incida sobre determinado período ou determinada tarefa;
- b) os trabalhadores que cumpram um período experimental ou que não tenham período de antiguidade requerido, desde que a duração desta seja fixada com antecedência e seja razoável;
- c) os trabalhadores contratados a título ocasional por um período curto.

3. Serão previstas garantias adequadas contra o recurso a contratos de trabalho a prazo que visam iludir a protecção decorrente da presente convenção.

4. Na medida em que for necessário, poderão ser tomadas providências pela autoridade competente ou pelo organismo apropriado de um país, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, onde as houver, a fim de serem excluídas da aplicação da presente convenção ou de algumas das suas disposições certas categorias de trabalhadores assalariados cujas condições de emprego estejam submetida a um regime especial que, no seu conjunto, lhes assegure uma protecção pelo menos equivalente à proporcionada pela convenção.

5. Na medida em que for necessário, poderão ser tomadas providências pela autoridade competente ou pelo organismo apropriado de um país, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, onde as houver, a fim de serem excluídas da aplicação da presente convenção ou de algumas das suas disposições outras categorias limitadas de trabalhadores assalariados a propósito das quais se levantem problemas particulares que assumam certa importância, tendo em conta as condições de emprego particulares dos trabalhadores interessados ou a natureza da empresa que os ocupa.

6. Qualquer Estado membro que ratifique a presente convenção deverão, no primeiro relatório sobre a aplicação da convenção que terá de apresentar em virtude do artigo 22 a Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicar, apresentando motivos justificativos, as categorias que possam ter sido alvo de exclusão em cumprimento dos parágrafos 4 e 5 do presente artigo, e deverá expor em relatórios ulteriores a posição da sua legislação e da sua prática relativamente àquelas, precisando em que medida se deu ou se tenciona dar efeito à convenção naquilo que lhes diz respeito.

Artigo 3

Para os efeitos da presente convenção, o termo «despedimento» significa a cessação da relação de trabalho por iniciativa do empregador.

PARTE II. NORMAS DE APLICAÇÃO GERAL
SECÇÃO A. JUSTIFICAÇÃO DO DESPEDIMENTO

Artigo 4

Um trabalhador não deverá ser despedido sem que exista um motivo válido de despedimento relacionado com a aptidão ou com o comportamento do trabalhador, ou baseado nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

Artigo 5

Não constituem motivos válidos de despedimento, designadamente:

- a) a filiação num sindicato ou a participação em actividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante as horas de trabalho;
- b) o facto de solicitar, exercer ou ter exercido um mandato de representação dos trabalhadores;
- c) a apresentação de uma queixa ou a participação em processos intentados contra um empregador devido a violações alegadas da legislação, ou o recurso às autoridades administrativas competentes;
- d) a raça, a cor, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, a opinião política, a ascendência nacional ou a origem social;
- e) a ausência de trabalho durante a licença por maternidade.

Artigo 6

1. A ausência temporária ao trabalho por motivo de doença ou de acidente não deverá constituir uma razão válida de despedimento.

2. A definição do que constitui a ausência temporária ao trabalho, a medida em que será exigido atestado médico e as possíveis limitações na aplicação do parágrafo 1 do presente artigo serão determinadas de acordo com os métodos de aplicação mencionados no artigo 1 da presente convenção.

SECÇÃO B. PROCEDIMENTO A SEGUIR ANTES OU NO MOMENTO DO DESPEDIMENTO

Artigo 7

Um trabalhador não deverá ser despedido por motivos ligados ao seu comportamento ou ao seu trabalho antes de lhe terem facultado a possibilidade de se defender contra as alegações formuladas, salvo se não se puder razoavelmente esperar que o empregador lhe faculte essa oportunidade.

SECÇÃO B. PROCEDIMENTO DE RECURSO CONTRA O DESPEDIMENTO

Artigo 8

1. Um trabalhador que se considere alvo de uma medida de

despedimento injustificada terá direito a apelar contra essa medida para um organismo imparcial, tal como um tribunal, um tribunal de trabalho, uma comissão de arbitragem ou um árbitro.

2. Nos casos em que o despedimento tenha sido autorizado por uma autoridade competente, a aplicação do parágrafo 1 do presente artigo poderá ser adaptada em conformidade, de acordo com a legislação e a prática nacionais.

3. Pode considerar-se que um trabalhador renunciou a exercer o seu direito de apelar contra o despedimento se não o tiver feito dentro de um prazo razoável.

Artigo 9

1. Os organismos mencionados no artigo 8 da presente convenção deverão estar habilitados a examinar os motivos invocados para justificar o despedimento, assim como as outras circunstâncias do caso, e a decidir se o despedimento foi justificado.

2. A fim de o assalariado não ser o único a suportar o encargo de provar que o despedimento não foi justificado, os métodos de aplicação mencionados no artigo 1 da presente convenção deverão prever uma ou outra ou ambas as seguintes possibilidades:

- a) o encargo de provar a existência de um motivo válido de despedimento tal como é definido no artigo 4 da presente convenção deverá incumbir ao empregador;
- b) os organismos mencionados no artigo 8 da presente convenção deverão estar habilitados a formar a sua convicção quanto aos motivos de despedimento, examinando os elementos de prova fornecidos pelas partes e segundo processos conformes com a legislação e a prática nacionais.

3. Em caso de despedimento motivado pelas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço, os organismos mencionados no artigo 8 da presente convenção deverão estar habilitados a determinar se o despedimento foi realmente devido a esses motivos, mas a medida em que estarão habilitados a decidir se esses motivos são suficientes para justificar esse despedimento será definida pelos métodos de aplicação mencionados no artigo 1 da presente convenção.

Artigo 10

Se os organismos mencionados no artigo 8 da presente convenção considerarem o despedimento injustificado e se, de acordo com a legislação e a prática nacionais, não puderem ou não considerarem viável anular o despedimento e ou ordenar ou propor a reintegração do trabalhador, ficarão habilitados a ordenar o pagamento de uma indemnização adequada ou qualquer outra forma de reparação que se considere apropriada.

SEÇÃO D. PRÉ-AVISO

Artigo 11

Um trabalhador que vá ser alvo de uma medida de despedimento

terá direito a um pré-aviso de duração razoável ou a uma indemnização que faça as suas vezes, a não ser que seja culpado de uma falta grave, isto é, uma falta de tal natureza que não se possa razoavelmente exigir ao empregador que continue a ocupar esse trabalhador durante o período de pré-aviso.

SECÇÃO E. INDEMNIZAÇÃO POR DESPEDIMENTO E
OUTRAS FORMAS DE PROTECÇÃO DO RENDIMENTO

Artigo 12

1. Um trabalhador despedido terá direito, de acordo com a legislação e a prática nacionais:

- a) quer a uma indemnização por despedimento ou a outras prestações similares, cujo montante dependerá, entre outros elementos, da antiguidade e do nível de salário e que serão pagas directamente pelo empregador ou por um fundo constituído por cotizações dos empregadores;
- b) quer a prestações do seguro de desemprego ou de assistência aos desempregados ou a outras prestações da segurança social, como as prestações de velhice ou de invalidez, nas condições normais que dão direito a essas prestações;
- c) quer a uma combinação dessas indemnizações e prestações.

2. Quando um trabalhador não preencha os requisitos para beneficiar de prestações do seguro de desemprego ou de assistência aos desempregados, em virtude de um regime de alcance geral, não poderá aspirar às indemnizações ou prestações visadas na alínea a) do parágrafo 1 do presente artigo, apenas por não receber prestações de desemprego em virtude da alínea b) do mesmo parágrafo.

3. Em caso de despedimento por falta grave, a perda do direito às indemnizações ou prestações mencionadas na alínea a) do parágrafo 1 o presente artigo poderá ser prevista pelos métodos de aplicação mencionados no artigo 1 da presente convenção.

PARTE III. DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES SOBRE OS DESPEDITOS POR MOTIVOS
ECONÓMICOS, TECNOLÓGICOS, ESTRUTURAIS OU SIMILARES

SECÇÃO A. CONSULTA DOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES

Artigo 13

1. O empregador que tencione proceder a despedimentos por motivos de natureza económica, tecnológica, estrutural ou similar deverá:

- a) fornecer no devido tempo aos representantes dos trabalhadores interessados as informações pertinentes, incluindo os motivos dos despedimentos previstos, o número e as categorias de trabalhadores que aqueles são susceptíveis de afectar e o período durante o qual se tenciona proceder a eles;
- b) dar, de acordo com a legislação e a prática nacionais, com a maior

antecedência possível, ocasião aos representantes dos trabalhadores interessados de serem consultados sobre as medidas a tomar para prevenir ou limitar os despedimentos e as medidas que visam atenuar os efeitos desfavoráveis de qualquer despedimento para os trabalhadores interessados, designadamente as possibilidades de reclassificação noutro emprego.

2. A aplicação do parágrafo 1 do presente artigo poderá ser limitada, pelo métodos de aplicação mencionados no artigo 1 da presente convenção, aos casos em que o número de trabalhadores cujo despedimento está previsto atinja pelo menos determinado número ou determinada percentagem do pessoal.

3. Para os efeitos do presente artigo, a expressão «representantes dos trabalhadores interessados» significa os representantes dos trabalhadores reconhecidos como tais pela legislação ou pela prática nacionais, de acordo com a Convenção sobre os representantes dos trabalhadores, 1971.

SECÇÃO B. NOTIFICAÇÃO A AUTORIDADE COMPETENTE

Artigo 14

1. Quando o empregador tencionar proceder a despedimentos por motivos de natureza económica, tecnológica, estrutural ou similar, deverá, de acordo com a legislação e a prática nacionais, notificá-los à autoridade competente com a maior antecedência possível, dando-lhes as informações pertinentes, incluindo uma exposição por escrito dos motivos desses despedimentos, do número e das categorias de trabalhadores que aqueles são susceptíveis de afectar e do período durante o qual se tenciona proceder a eles.

2. A legislação nacional poderá limitar a aplicação do parágrafo 1 do presente artigo aos casos em que o número dos trabalhadores cujo despedimento está previsto atinja pelo menos determinado número ou determinada percentagem do pessoal.

3. O empregador deverá informar a autoridade competente sobre os despedimentos mencionados no parágrafo 1 do presente artigo num prazo mínimo, a determinar pela legislação nacional, antes de proceder a esses despedimentos.

Recomendação (nº 166) sobre o despedimento, 1982

I. MÉTODOS DE APLICAÇÃO, ÂMBITO E DEFINIÇÕES

1. A aplicação da presente recomendação pode ser assegurada por meio de legislação nacional, convenções colectivas, regulamentos de empresa, decisões arbitrais ou decisões judiciais, ou de qualquer outro modo conforme com a prática nacional, tendo em conta as condições próprias de cada país.

2. (1) A presente recomendação aplica-se a todos os ramos de actividade económica e a todos os trabalhadores assalariados.

(2) Um Estado membro não poderá excluir do âmbito de todas ou de algumas das disposições da presente recomendação as seguintes categorias de trabalhadores assalariados:

- a) os trabalhadores contratados de acordo com um contrato de trabalho que incida sobre determinado período ou determinada tarefa;
- b) os trabalhadores que cumpram um período experimental ou que não tenham período de antiguidade requerido, desde que a duração desta seja fixada com antecedência e seja razoável;
- c) os trabalhadores contratados a título ocasional por um período curto.

(3) Na medida em que for necessário, poderão ser tomadas providências pela autoridade competente ou pelo organismo apropriado de um país, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, onde as houver, a fim de serem excluídas da aplicação da presente recomendação ou de algumas das suas disposições certas categorias de trabalhadores assalariados cujas condições de emprego estejam submetidas a um regime especial que, no seu conjunto, lhes assegure uma protecção pelo menos equivalente à proporcionada pela recomendação.

(4) Na medida em que for necessário, poderão ser tomadas providências pela autoridade competente ou pelo organismo apropriado de um país, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, onde as houver, a fim de serem excluídas da aplicação da presente recomendação ou de algumas das suas disposições outras categorias limitadas de trabalhadores assalariados a propósito das quais se levantem problemas particulares que assumam certa importância, tendo em conta as condições de emprego particulares dos trabalhadores interessados ou a natureza da empresa que os ocupa.

3. (1) Serão previstas garantias adequadas contra o recurso a contratos de trabalho a prazo que visam iludir a protecção decorrente da Convenção sobre o despedimento, 1982, e da presente recomendação.

(2) Com este fim, poderiam ser previstas, por exemplo, uma ou várias das medidas seguintes:

- a) restringir a utilização de contratos com duração fixa aos casos em que, por motivo quer da natureza do trabalho a realizar quer das condições em que o trabalho se deve efectuar ou dos interesses do trabalhador, a relação de trabalho não poderia ter uma duração indeterminada;
- b) assimilar os contratos com duração fixa, salvo nos casos mencionados na alínea a) do presente sub-parágrafo, a contratos de trabalho com duração indeterminada;
- c) assimilar os contratos com duração fixa, quando foram alvo de uma ou várias renovações, a contratos com duração indeterminada, salvo nos casos mencionados na alínea a) do presente sub-parágrafo.

4. Para os efeitos da presente recomendação, o termo «despedimento» significa a cessação da relação de trabalho por iniciativa do empregador.

II. NORMAS DE APLICAÇÃO GERAL

Justificação do despedimento

5. Além dos casos previstos no artigo 5 da Convenção sobre o despedimento, 1982, não deveriam constituir motivos válidos de despedimento:

- a) a idade, sob reserva da legislação e da prática nacionais no que respeita à reforma;
- b) a ausência ao trabalho devida ao serviço militar obrigatório ou a outras obrigações cívicas, de acordo com a legislação e a prática nacionais.

6. (1) A ausência temporária ao trabalho por motivo de doença ou de acidente não deverá constituir uma razão válida de despedimento.

2. A definição do que constitui a ausência temporária ao trabalho, a medida em que será exigido atestado médico e as possíveis limitações na aplicação das disposições do sub-parágrafo (1) do presente parágrafo serão determinadas de acordo com os métodos de aplicação mencionados no parágrafo 1 da presente recomendação.

Procedimento a seguir antes ou no momento do despedimento

7. Um trabalhador não deveria ser despedido por uma falta que, nos termos da legislação ou da prática nacionais, só justificaria o despedimento se fosse repetida uma ou várias vezes, salvo se o empregador lhe comunicou por escrito uma advertência adequada.

8. Um trabalhador não deveria ser despedido por insuficiência profissional, salvo se o empregador lhe deu instruções apropriadas e o advertiu devidamente por escrito e o trabalhador continua a não executar o seu trabalho de maneira satisfatória após vencimento de um prazo razoável que deveria permitir de o conseguir.

9. Um trabalhador deveria ter o direito de ser assessorado por outra pessoa quando se defende, como o prevê o artigo 7 da Convenção sobre o despedimento, 1982, contra alegações relativas ao seu comportamento ou ao seu trabalho que são susceptíveis de causar o seu despedimento; este direito deveria ser especificado pelos métodos de aplicação mencionados no parágrafo 1 da presente recomendação.

10. O empregador deveria ser considerado ter renunciado ao seu direito de despedir um trabalhador por falta se o não fez dentro de um prazo razoável após ter tomado conhecimento da falta em questão.

11. O empregador poderia consultar os representantes dos trabalhadores antes de tomar uma decisão definitiva sobre os casos individuais de despedimento.

12. O empregador deveria notificar por escrito ao trabalhador a sua decisão de o despedir.

13. (1) Um trabalhador a quem se notificou o despedimento ou que foi despedido deveria ter o direito de receber, a pedido, uma declaração escrita do empregador indicando o motivo ou os motivos do despedimento.

(2) O disposto no sub-parágrafo (1) do presente parágrafo poderia não ser aplicado em caso de despedimentos colectivos pelos motivos mencionados nos artigos 13 e 14 da Convenção sobre o despedimento, 1982, se os procedimentos previstos nesses artigos forem cumpridos.

Procedimento de recurso contra o despedimento

14. Poderia ser previsto um recurso a um procedimento de conciliação antes ou durante um processo de recurso contra um despedimento.

15. Os poderes públicos, os representantes dos trabalhadores e as organizações de trabalhadores deveriam esforçar-se para que os trabalhadores sejam plenamente informados das possibilidades de recurso de que dispõem.

Período de tempo livre durante o pré-aviso

16. Durante o pré-aviso mencionado no artigo 11 da Convenção sobre o despedimento, 1982, o trabalhador deveria ter direito a períodos de tempo livre com duração razoável sem perda de salário, tomados em momentos que convenham a ambas as partes, a fim que possa procurar outro emprego.

Certificado de salário

17. Um trabalhador despedido deveria ter direito a receber do empregado, a pedido seu, um certificado indicando unicamente as datas de entrada ao serviço e de saída, assim como a natureza do trabalho ou dos trabalhos de que estava encarregado; contudo, a pedido do trabalhador, uma avaliação do seu comportamento e do seu trabalho poderia ser apresentada no certificado ou num certificado separado.

Indemnização por despedimento e outras formas de protecção do rendimento

18. (1) Um trabalhador despedido terá direito, de acordo com a legislação e a prática nacionais:

- a) quer a uma indemnização por despedimento ou a outras prestações similares, cujo montante dependerá, entre outros elementos, da antiguidade e do nível de salário e que serão pagas directamente pelo empregador ou por um fundo constituído por cotizações dos empregadores;
- b) quer a prestações do seguro de desemprego ou de assistência aos desempregados ou a outras prestações da segurança social, como as prestações de velhice ou de invalidez, nas condições normais que dão direito a essas prestações;
- c) quer a uma combinação dessas indemnizações e prestações.

(2) Quando um trabalhador não preencha os requisitos para beneficiar de prestações do seguro de desemprego ou de assistência aos desempregados, em virtude de um regime de alcance geral, não poderá aspirar às indemnizações ou prestações visadas na alínea a) do sub-parágrafo (1) do presente parágrafo, apenas por não receber prestações de desemprego em virtude da alínea b) do mesmo sub-parágrafo.

(3) Em caso de despedimento por falta grave, a perda do direito às indemnizações ou prestações mencionadas na alínea a) do sub-parágrafo (1) do presente parágrafo poderá ser prevista pelos métodos de aplicação mencionados no artigo 1 da presente recomendação.

DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES SOBRE OS DESPEDIMENTOS
POR MOTIVOS ECONÓMICOS, TECNOLÓGICOS, ESTRUTURAIS OU SIMILARES

19. (1) Todas as partes interessadas deveriam tentar prevenir ou eliminar, na possível medida, os despedimentos por motivos de natureza económica, tecnológica, estrutural ou similar, sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa, do estabelecimento ou do serviço, e atenuar os efeitos desfavoráveis de qualquer despedimento com esses motivos para o trabalhador ou os trabalhadores interessados.

(2) Se necessário, a autoridade competente deveria ajudar as partes a procurarem soluções para os problemas provocados pelos despedimentos previstos.

Consultas sobre as transformações importantes que afectam a empresa

20. (1) O empregador que tenciona introduzir na produção, no programa, na organização, na estrutura ou nas técnicas transformações importantes de natureza a provocar despedimentos, deveria consultar os representantes dos trabalhadores interessados com a maior antecedência possível, designadamente acerca da introdução dessas transformações, dos efeitos que são susceptíveis de ter e das medidas permitindo de prevenir ou de limitar os efeitos negativos dessas transformações.

(2) A fim de permitir aos representantes dos trabalhadores interessados de participar eficazmente nas consultas mencionadas no sub-parágrafo (1) do presente parágrafo, o empregador deveria fornecer-lhes em devido tempo todas as informações pertinentes sobre as transformações importantes previstas e sobre os efeitos que essas transformações são susceptíveis de ter.

(3) Para os efeitos do presente parágrafo, a expressão «representantes dos trabalhadores interessados» significa os representantes dos trabalhadores reconhecidos como tais pela legislação ou pela prática nacionais, de acordo com a Convenção sobre os representantes dos trabalhadores, 1971.

Medidas permitindo de prevenir ou de limitar os despedimentos

21. As medidas que se deveriam tomar em conta para prevenir ou limitar os despedimentos por motivos de natureza económica, tecnológica, estrutural ou similar poderiam incluir designadamente as restrições de contratação, o escalonamento da redução do pessoal durante certo período a fim de aproveitar a diminuição natural dos efectivos, as deslocações internas, a formação e a reciclagem, a reforma antecipada facultativa com protecção adequada do rendimento, a diminuição das horas suplementares e a redução da duração normal do trabalho.

22. Quando parece que uma redução temporária da duração normal do trabalho seria susceptível de prevenir ou de limitar os despedimentos devidos a dificuldades económicas temporárias, seria conveniente examinar a possibilidade de conceder, para as horas normais não efectuadas, uma compensação parcial das perdas de salário, financiada segundo métodos apropriados à legislação e à prática nacionais.

Critérios de designação para os despedimentos

23. (1) A designação pelo empregador dos trabalhadores que devem ser despedidos por motivos de natureza económica, tecnológica, estrutural ou similar, deveria ser realizada de acordo com critérios estabelecidos tanto quanto possível antecipadamente e levando devidamente em conta tanto os interesses da empresa, do estabelecimento ou do serviço como os interesses dos trabalhadores.

(2) Estes critérios, a sua ordem de prioridade e a sua importância relativa deveriam ser determinados pelos métodos de aplicação mencionados no parágrafo 1 da presente recomendação.

Prioridade de readmissão

24. (1) Os trabalhadores que foram despedidos por motivos de natureza económica, tecnológica, estrutural ou similar deveriam beneficiar de certa prioridade de readmissão se o empregador contratar novamente trabalhadores com qualificações comparáveis, na condição que tenham manifestado o seu desejo de regressar dentro de certo prazo a contar da sua partida.

(2) Esta prioridade de readmissão poderia ficar limitada a determinado período.

(3) Os critérios de prioridade de readmissão, a questão da manutenção dos direitos, nomeadamente de antiguidade, em caso de readmissão, assim como as disposições relativas ao salário dos trabalhadores readmitidos deveriam ser determinados de acordo com os métodos de aplicação mencionados no parágrafo 1 da presente recomendação.

Atenuação dos efeitos dos despedimentos

25. (1) Em caso de despedimento por motivos de natureza económica, tecnológica, estrutural ou similar, a colocação dos trabalhadores afectados noutros empregos convenientes logo que possível e, eventualmente, após um período de formação ou de reciclagem, deveria ser encorajada por medidas apropriadas às condições nacionais, que seriam adoptadas pela autoridade competente com a colaboração do empregador e dos representantes dos trabalhadores interessados quando for possível.

(2) Tanto quanto possível, o empregador deveria ajudar os trabalhadores afectados por estes despedimentos a procurarem outro emprego conveniente, por exemplo graças a contactos directos com outros empregadores.

(3) Ao decidir a ajuda a proporcionar aos trabalhadores afectados para que obtenham outro emprego conveniente ou beneficiem de uma formação ou de um curso de reciclagem, poderia levar-se em conta a Convenção e a Recomendação sobre a valorização dos recursos humanos, 1975.

26. (1) A fim de atenuar os efeitos negativos dos despedimentos por motivos de natureza económica, tecnológica, estrutural ou similar, deveria examinar-se a possibilidade de fornecer uma protecção do rendimento durante todos os períodos de formação ou de reciclagem e um reembolso parcial ou total das despesas suportadas para a formação ou a reciclagem e para a procura e a aceitação de um emprego exigindo mudança de residência.

(2) A autoridade competente deveria tomar em consideração a possibilidade de assegurar recursos financeiros permitindo suportar total ou parcialmente as medidas mencionadas no sub-parágrafo (1) do presente parágrafo, de acordo com a legislação e a prática nacionais.

IV. EFEITO SOBRE A RECOMENDAÇÃO ANTERIOR

27. A presente recomendação e a Convenção sobre o despedimento, 1982, substituem a Recomendação sobre a cessação da relação de trabalho, 1963.

Convenção (nº 144) sobre as consultas tripartidas relativas às normas internacionais do trabalho, 1976

Artigo 1

Na presente convenção, os termos “organizações representativas” significam as organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores que gozem do direito à liberdade sindical.

Artigo 2

1. Qualquer Estado membro da Organização internacional do Trabalho que ratificar a presente Convenção compromete-se a pôr em prática processos que assegurem consultas eficazes entre os representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores sobre as questões relativas às actividades da Organização Internacional do Trabalho enunciadas no artigo 5, parágrafo 1, desta Convenção.

2. A natureza e a forma dos processos previstos no parágrafo 1 do presente artigo serão determinadas, em cada país, de acordo com a prática nacional, após consulta das organizações representativas, se as houver, e se esses processos ainda não tiverem sido estabelecidos.

Artigo 3

1. Para a aplicação dos processos visados pela presente Convenção, os representantes dos empregadores e dos trabalhadores serão livremente escolhidos pelas suas organizações representativas, se as houver.

2. Os empregadores e os trabalhadores estarão representados em pé de igualdade em todos os organismos por meio dos quais se efectuarem as consultas.

Artigo 4

1. A autoridade competente assumirá a responsabilidade do apoio administrativo aos processos visados pela presente Convenção.

2. Efectuar-se-ão acordos apropriados entre a autoridade competente e as organizações representativas, se as houver, para o financiamento de qualquer formação necessária para as pessoas que participarem nesses processos.

Artigo 5

1. Os processos visados pela presente Convenção deverão ter como objectivo consultas sobre:

- a) As respostas dos governos aos questionários sobre os pontos inscritos na ordem do dia da Conferência Internacional do Trabalho e os comentários dos governos sobre os projectos de textos que deverão ser discutidos pela Conferência;
- b) As propostas a apresentar à autoridade ou autoridades competentes relativamente à apresentação às mesmas das convenções e recomendações. De acordo com o artigo 19 da Constituição da Organização internacional do Trabalho;
- c) O novo exame, em intervalos apropriados, de convenções não ratificadas e de recomendações a que ainda não se tenha dado cumprimento, para estudar as medidas que poderão tomar-se a fim de promover a sua execução e a sua ratificação se for caso para isso;
- d) as questões que podem ser levantadas pelos relatórios a apresentar à Repartição Internacional do Trabalho de acordo com o artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho;
- e) As propostas relativas à denúncia de convenções ratificadas.

2. A fim de assegurar um exame adequado das questões visadas no parágrafo 1 do presente artigo, efectuar-se-ão consultas em intervalos apropriados, fixados de comum acordo, mas pelo menos uma vez por ano.

Artigo 6

Quando tal parecer apropriado após consulta às organizações representativas, se as houver, a autoridade competente apresentará um relatório anual sobre o funcionamento dos processos visados pela presente convenção.

.....
**Recomendação (nº 152) sobre as consultas tripartidas relativas
às actividades da Organização internacional do Trabalho, 1976**
.....

1. Na presente recomendação, os termos “organizações representativas” significam as organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores que gozem do direito à liberdade sindical.

2. (1) Todos os Estados membros deveriam pôr em prática processos que assegurem consultas eficazes entre os representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores sobre as questões relativas às actividades da Organização internacional do Trabalho, de acordo com os parágrafos 5 a 7 da presente recomendação.

(2) A natureza e a forma dos processos previstos no sub-parágrafo (1) do presente parágrafo serão determinadas, em cada país, de acordo com a prática nacional, após consulta às organizações representativas, se esses processos ainda não tiverem sido estabelecidos.

(3) Por exemplo, poderia haver consultas:

- a) por meio de uma comissão especialmente instituída para as questões relativas às actividades da Organização internacional do Trabalho;
- b) por meio de um organismo dotado de competência geral no domínio económico e social ou no domínio do trabalho;
- c) por meio de certo número de organismos dotados de responsabilidade especial para determinadas matérias;
- d) por comunicações escritas, quando forem aceites como apropriadas e suficientes por aqueles que participam nos processos de consulta.

3. (1) Para a aplicação dos processos visados pela presente convenção, os representantes dos empregadores e dos trabalhadores serão livremente escolhidos pelas suas organizações representativas.

(2) Os empregadores e os trabalhadores deveriam estar representados em pé de igualdade em todos os organismos por meio dos quais se efectuarem as consultas.

(3) Deveriam ser adoptadas medidas em cooperação com as organizações interessadas de empregadores e de trabalhadores, a fim de prever uma formação apropriada para permitir às pessoas que participam nestes processos de desempenhar as suas funções com eficácia.

4. A autoridade competente deveria assumir a responsabilidade do apoio administrativo aos processos visados pela presente recomendação, incluindo, se necessário, o financiamento de programas de formação.

5. Os processos visados pela presente recomendação deveriam ter como objectivo consultas sobre:

- a) as respostas dos governos aos questionários sobre os pontos inscritos na ordem do dia da Conferência internacional do Trabalho e os comentários dos governos sobre os projectos de textos que deverão ser discutidos pela Conferência;
- b) as propostas a apresentar à autoridade ou autoridades competentes relativamente à apresentação às mesmas das convenções e recomendações de acordo com o artigo 19 da Constituição da Organização internacional do Trabalho;

- c) levada em conta a prática nacional, a preparação e a instauração de medidas legislativas ou outras destinadas a dar efeito às convenções e recomendações internacionais do trabalho e, em particular, às convenções ratificadas (incluindo a instauração das disposições relativas à consulta ou à colaboração dos representantes dos empregadores e dos trabalhadores);
- d) o novo exame, em intervalos apropriados, de convenções não ratificadas e de recomendações internacionais a que ainda não se tenha dado cumprimento, para estudar as medidas que poderiam tomar-se a fim de promover a sua execução e a sua ratificação, se for caso para isso;
- e) as questões que podem ser levantadas pelos relatórios a apresentar ao Secretariado da Organização internacional do Trabalho de acordo com os artigos 19 e 22 da Constituição da Organização internacional do Trabalho;
- f) as propostas relativas à denúncia de convenções ratificadas.

6. Após consulta às organizações representativas, a autoridade competente deveria decidir em que medida esses processos deveriam ser utilizados para outras questões de interesse comum, tais como:

- a) a preparação, a execução e a avaliação das actividades de cooperação técnica nas quais a Organização internacional do Trabalho participa;
- b) as medidas a adoptar em relação a resoluções e outras conclusões adoptadas pela Conferência internacional do Trabalho, as conferências regionais, as comissões de indústria ou outras reuniões convocadas pela organização internacional do Trabalho;
- c) as medidas a adoptar para dar melhor a conhecer as actividades da Organização internacional do Trabalho como elemento que pode ser utilizado na políticas e programas económicos e sociais.

7. A fim de assegurar um exame adequado das questões visadas nos parágrafos anteriores, deveriam efectuar-se consultas em intervalos apropriados, fixados de comum acordo, mas pelo menos uma vez por ano.

8. Deveriam ser adoptadas medidas apropriadas às condições e à prática nacionais para assegurar a coordenação entre os processos visados pela presente recomendação e as actividades de organismos nacionais que tratem de questões análogas.

9. Quando tal parecer apropriado após consulta às organizações representativas, a autoridade competente deveria apresentar um relatório anual sobre o funcionamento dos processos visados pela presente recomendação.

5

RECOMENDAÇÃO RELATIVA À CONDIÇÃO DO PESSOAL DOCENTE¹ (Extractos)

Adoptada pela Conferência intergovernamental especial sobre a condição do pessoal docente, Paris, 5 de Outubro de 1966

1 O Comité conjunto OIT/UNESCO de peritos sobre a aplicação da Recomendação relativa à condição do pessoal docente foi criada por decisão do Conselho de administração do Secretariado da OIT na sua 167ª reunião (Novembro de 1966) e da Conferência geral da UNESCO na sua décima quarta reunião (1966). Foi devidamente constituído em conformidade com as decisões do Conselho executivo da UNESCO na sua 77ª reunião (Outubro-Novembro de 1967) e do Conselho de administração do Secretariado da OIT na sua 170ª reunião (Novembro de 1967). Os seus primeiros membros foram nomeados nas sessões da primavera de 1968 dos órgãos da OIT (172ª reunião do Conselho de administração) e da UNESCO (78ª reunião do Conselho executivo). A sua primeira reunião teve lugar em Setembro de 1968.

Os órgãos directores das duas organizações atribuíram como função ao comité conjunto o exame dos relatórios periódicos apresentados pelos governos dos Estados membros acerca da aplicação da recomendação de 1966 e a apresentação de relatórios aos órgãos competentes de ambas as organizações, que tomam separadamente, mas paralelamente, as medidas que consideraram apropriadas. No caso da UNESCO, o relatório é apresentado à Conferência geral por intermédio do Conselho executivo e do seu Comité sobre as convenções e recomendações, enquanto no caso da OIT é apresentado à Comissão de aplicação das convenções e recomendações da Conferência internacional do Trabalho, por intermédio do Conselho de administração.

Após ter realizado a sua primeira reunião em 1968, o comité conjunto organizou reuniões ordinárias em 1970, 1976, 1985 e 1988.

Composição e duração das funções dos membros do comité conjunto

O comité conjunto é composto por 12 peritos independentes nomeados e actuando a título pessoal, dos quais seis são designados pela OIT e seis pela UNESCO. São escolhidos em

(Continua na pág.100)

Relações entre os professores e os serviços de ensino em geral

75. Para que o pessoal docente possa cumprir plenamente as suas obrigações, as autoridades deveriam regularmente utilizar os meios disponíveis de consulta às organizações de professores, sobre assuntos ligados à política educacional, à organização escolar e a todas as transformações que possam ocorrer no sistema de ensino.

76. As autoridades e os professores deveriam reconhecer a importância da participação destes, por intermédio das suas organizações ou por outras vias, nos esforços com vista ao melhoramento da qualidade do ensino, na investigação pedagógica, e no desenvolvimento e divulgação de novos e melhores métodos de ensino.

77. As autoridades deveriam facilitar a criação de grupos de trabalho encarregados de fomentar, na escola ou numa estrutura mais vasta, a colaboração entre os professores duma mesma matéria, e considerar com a devida atenção as opiniões e sugestões de tais grupos.

78. O pessoal administrativo e restante pessoal encarregado dos diversos serviços de ensino deveriam procurar estabelecer as melhores relações possíveis com o pessoal docente e este deveria observar, reciprocamente, a mesma atitude.

Direitos dos professores

79. A participação dos professores na vida social e pública deveria ser encorajada no interesse do seu desenvolvimento pessoal, dos serviços educacionais e da sociedade em geral.

¹ (Continuação da nota)

função da sua competência nos principais domínios abrangidos pela recomendação e do seu conhecimento dos problemas que pode apresentar a sua aplicação. Os membros vêm de todas as regiões geográficas, levando em conta devidamente as diferenças de sistemas educacionais e socio-económicos e, tanto quanto possível, uma repartição equitativa entre homens e mulheres. Não é possível nomear mais de um membro por país. Os membros do comité não recebem honorários pela participação nos trabalhos; as duas organizações pagam as despesas de viagem e de estadia correspondendo à participação nas reuniões especiais e ordinárias.

Missão do comité conjunto

O comité conjunto tem como missão:

- em conformidade com os procedimentos estabelecidos, de examinar:
 - i) os relatórios dos governos acerca da aplicação da Recomendação de 1966 relativa à condição do pessoal docente;
 - ii) estudos e relatórios do Secretariado da OIT e da UNESCO sobre aspectos particulares da recomendação de 1966 e sobre as actividades destinadas a fazê-la conhecer melhor e a melhorar a aplicação das suas disposições nos domínios identificados pelo comité conjunto;
 - iii) relatórios das organizações nacionais representando os professores e os seus empregadores e das organizações internacionais não governamentais similares beneficiando quer do estatuto de observador junto da OIT, quer do estatuto consultivo junto da UNESCO, sobre a aplicação da recomendação de 1966 relativa à condição do pessoal docente.

80. Os professores deveriam ter liberdade de exercer os direitos cívicos de que goza qualquer cidadão e ser elegíveis para cargos públicos.

81. Quando um cargo público obriga um professor a abandonar o seu posto, deveria conservar os seus direitos de antiguidade e de reforma e, ao expirar o novo mandato, deveria poder retomar o lugar anterior ou outro equivalente.

82. As remunerações e condições de trabalho dos professores deveriam ser estabelecidas através de negociações entre as organizações de professores e as entidades patronais.

83. Por via de regulamentação ou por acordo livre entre as partes, deveria garantir-se aos professores o direito de negociarem, por meio das suas organizações, com as entidades patronais públicas ou privadas.

84. Deveria ser instituído um sistema paritário apropriado encarregado de resolver os conflitos entre o corpo docente e as entidades patronais resultantes das condições de emprego. No caso de se esgotarem os recursos e procedimentos estabelecidos ou no caso de se romperem as negociações entre as partes, as organizações de professores deveriam ter direito a tomar as medidas de que normalmente dispõem outras organizações para a defesa dos seus legítimos interesses.

.....

116. A remuneração do pessoal docente deveria fazer-se com base em escalas de salários estabelecidas com o acordo das suas organizações profissionais. Em caso algum a remuneração dos professores qualificados, recrutados para períodos probatórios ou por contratos temporários, deveria ser inferior à estabelecida para professores titulares do posto.

¹ (Continuação da nota)

Estes estudos e relatórios são elaborados por iniciativa do comité conjunto.

- de reportar sobre a aplicação da recomendação com base no exame dos relatórios e estudos aos órgãos competentes da OIT e da UNESCO, a fim que estes tomem as medidas, separadas mas paralelas, que considerem apropriadas;
- de recomendar aos órgãos competentes da OIT e da UNESCO iniciativas destinadas a promover o conhecimento e a melhorar a aplicação da recomendação.

Alegações

A recomendação de 1966 não é um instrumento jurídico obrigatório e o papel do comité conjunto não é o de um órgão judicial. Contudo, uma parte importante da missão do comité conjunto consiste no exame das informações sobre os problemas que apresenta a aplicação da recomendação e no encorajamento aos governos, organizações de empregadores e de professores para que adoptem as medidas apropriadas para melhorar a condição da profissão docente. O comité conjunto continuará a seguir a prática adoptada desde a sua segunda reunião ordinária em 1970 e aprovada pelos órgãos dirigentes da OIT e da UNESCO, que permite às organizações nacionais e internacionais de professores de lhe apresentar alegações relativas à não aplicação das disposições da recomendação em tal ou tal país.

Para ser admissível, uma alegação deve estar relacionada com as disposições da recomendação, ser proveniente de uma organização nacional ou internacional de professores e não ser da competência de outros órgãos da OIT ou da UNESCO instituídos para examinar a aplicação de convenções ou de outros instrumentos internacionais.

.....

123. 1) A estrutura de remuneração dos professores deveria ser revista periodicamente tendo em conta factores como o aumento do custo de vida, a elevação do nível de vida nacional proveniente do aumento da produtividade, ou um aumento generalizado dos salários e remunerações.

2) Sempre que existir uma escala de remunerações automaticamente ajustada à variação do índice de custo de vida, este índice deveria ser fixado com a participação das organizações dos professores. Qualquer indemnização de carestia de vida deveria ser considerada como parte integrante da remuneração para efeitos do cálculo da pensão.

124. Não deveria ser instituído ou aplicado sistema algum de remuneração com base no mérito, sem prévia consulta e aceitação por parte das organizações do pessoal docente interessadas.

¹ (Continuação da nota)

Ao receber uma alegação, o secretariado do comité conjunto comunica-a ao governo do país em causa para observações. Essas observações são depois comunicadas à organização ou às organizações na origem da alegação, para que estas apresentem observações adicionais, que são por sua vez comunicadas ao governo para que este possa dar a conhecer as suas eventuais observações finais. A alegação e todas as observações das partes são então apresentadas ao comité conjunto para que as examine quer durante uma reunião ordinária quer durante uma reunião especial. Se um governo convidado a formular observações acerca de uma alegação apresentada por uma organização de professores não reage dentro de um prazo razoável após a comunicação inicial e uma insistência, a alegação pode ser apresentada ao comité conjunto com uma nota indicando que o governo não respondeu. Os pareceres do comité conjunto constam do seu relatório.

Os relatórios do comité conjunto são apresentados ao Conselho de administração do Secretariado da OIT, a quem se solicita para transmitir os relatórios das suas reuniões ordinárias à Comissão de aplicação das convenções e recomendações da Conferência internacional do Trabalho e ao Comité do Conselho executivo da UNESCO sobre as convenções e recomendações, para transmissão à Conferência geral.

[Os parágrafos anteriores foram extraídos do anexo 1 do relatório do Comité conjunto OIT/UNESCO de peritos sobre a aplicação da Recomendação relativa à condição do pessoal docente, reunião especial, Paris, 22-26 de Julho de 1991 (CEART/SP/1991/12).]

6

DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS TRIPARTIDA SOBRE AS EMPRESAS MULTINACIONAIS E A POLÍTICA SOCIAL¹ (Extractos)

(Adoptada pelo Conselho de administração do Secretariado da Organização internacional do Trabalho na sua 204ª sessão (Genebra, Novembro de 1977)²

.....

1 No «Procedimento para o exame dos litígios relativos à aplicação da Declaração de princípios tripartida sobre as empresas multinacionais e a política social por interpretação das suas disposições» (Adoptada pelo Conselho de administração do Secretariado da Organização internacional do Trabalho na sua 232ª sessão (Genebra, Março de 1986), os dois primeiros parágrafos afirmam o seguinte:

1. A finalidade do procedimento consiste em interpretar as disposições da Declaração quando tal é necessário para resolver um desacordo relativo ao seu significado, surgido numa situação concreta, entre partes a cuja intenção se preconiza a Declaração.

2. O procedimento não deveria de forma alguma fazer dupla utilização ou entrar em conflito com procedimentos nacionais ou procedimentos da OIT vigentes. Assim sendo, não pode ser invocada:

- a) no relativo à legislação e à prática nacionais;
- b) no relativo às convenções e recomendações internacionais do trabalho;
- c) no relativo a questões que dependem do procedimento em matéria de liberdade sindical.

O que antecede significa que as questões que dependem da legislação e da prática nacionais deveriam ser examinadas por organismos nacionais apropriados; que as questões relativas às convenções e recomendações internacionais do trabalho deveriam sê-lo em conformidade com os diversos procedimentos previstos nos artigos 19, 22, 24 e 26 da Constituição da OIT, ou ainda a pedido de governos solicitando do Secretariado da OIT uma interpretação oficiosa, e que as questões relativas à liberdade sindical deveriam ser estudadas em conformidade com os procedimentos especiais da OIT aplicáveis na matéria.

2 *Boletim oficial* (Genebra, Secretariado da OIT), 1978, vol. LXI, série A, nº 1, pp. 51-58.

Pelos presentes, aprova a declaração que se segue e que será denominada Declaração de princípios tripartida sobre as empresas multinacionais e a política social, adoptada pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização internacional do Trabalho, e convida os Governos dos Estados membros da OIT, as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas e as empresas multinacionais que exercem as suas actividades nos territórios daqueles Estados, a respeitarem os princípios nela contidos:

1. As empresas multinacionais desempenham na economia da maior parte dos países e nas relações económicas internacionais um papel importante que interessa cada vez mais os governos bem como os empregadores e os trabalhadores e as respectivas organizações. Estas empresas podem, graças aos seus investimentos directos internacionais e por outros meios, trazer tanto aos países da sede como aos de acolhimento benefícios palpáveis, ao contribuírem para uma utilização mais eficiente do capital, das técnicas e da mão de obra. No âmbito das políticas de desenvolvimento instauradas pelos governos, estas empresas podem, também, contribuir largamente para a promoção do bem estar económico e social, para a melhoria dos níveis de vida e para a satisfação das necessidades essenciais, para a criação directa ou indirecta de possibilidades de emprego e para o gozo dos direitos fundamentais do homem, incluindo a liberdade sindical em todo o mundo. Mas os progressos realizados pelas empresas multinacionais na organização das suas actividades, fora do âmbito nacional, podem conduzir a concentrações abusivas de poder económico e dar aso a conflitos com os objectivos das políticas nacionais e com os interesses dos trabalhadores. Por outro lado, a complexidade das empresas multinacionais e o facto de ser difícil discernir claramente a diversidade das suas estruturas, operações e políticas, suscitam, às vezes, preocupações nos países da sede, nos de acolhimento, ou nuns e noutros.

Política geral

8. Todas as partes a que se refere esta Declaração deverão respeitar os direitos soberanos dos Estados, cumprir as legislações e regulamentações nacionais, ter na devida conta as práticas locais e agir em conformidade com as normas internacionais pertinentes. Deverão respeitar a Declaração universal dos direitos do Homem e os pactos internacionais correspondentes adoptados pela Assembleia geral das Nações Unidas, assim como a Constituição da Organização internacional do Trabalho e os seus princípios, segundo os quais a liberdade de expressão e de associação constituem uma condição essencial a um progresso contínuo. Deverão, igualmente, cumprir os compromissos livremente contraídos, em conformidade com a legislação nacional e com as obrigações internacionais aceites.

9. Aos Governos que não tenham ainda ratificado as Convenções N^{os} 87, 98, 111 e 122, pede-se com insistência que o façam, e que, em qualquer circunstância, apliquem o mais possível, no quadro da sua política nacional,

os princípios enunciados nessas convenções e nas Recomendações N^{os} 111, 119, 122³. Sem prejuízo da obrigação que incumbe aos governos fazerem observar as convenções por eles ratificadas, nos países em que as convenções e recomendações citadas no presente parágrafo não foram observadas, todas as partes deverão inspirar-se nelas para a sua política social.

Relações profissionais

40. As empresas multinacionais deverão aplicar, em matéria de relações profissionais, normas que não sejam menos do que as que os empregadores comparáveis aplicam nos países em causa.

Liberdade sindical e direito de organização

41. Os trabalhadores, quer empregados pelas empresas multinacionais quer pelas empresas nacionais, deverão usufruir sem qualquer espécie de distinção e sem autorização prévia, do direito de constituírem organizações da sua escolha, assim como do de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas⁴. Deverão igualmente beneficiar de protecção adequada contra os actos de discriminação que tendem a lesar a liberdade sindical em matéria de emprego⁵.

42. As organizações que representem as empresas multinacionais ou os trabalhadores empregados por elas deverão beneficiar de uma protecção adequada contra todos e quaisquer actos de ingerência de umas em relação às outras, quer directamente, quer pelos seus agentes ou membros, na sua formação, funcionamento e administração⁶.

43. Quando as circunstâncias locais o proporcionem, as empresas multinacionais deverão dar o seu apoio a organizações de empregadores representativas.

44. Os governos que ainda não o fazem, são insistentemente convidados a aplicar os princípios da Convenção n^o 87, artigo 5, dada a importância que assume relativamente às empresas multinacionais, a permissão conferida às organizações que representam estas empresas ou os seus trabalhadores de se filiarem em organizações internacionais de empregadores e de trabalhadores de sua escolha.

45. Nos países de acolhimento cujos governos ofereçam vantagens

3 Convenção (N^o 87) relativa à liberdade sindical e à protecção do direito sindical, 1948; Convenção (N^o 98) relativa à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação colectiva, 1949; Convenção (N^o 111) relativa à discriminação em matéria de emprego e profissão, 1958; Convenção (N^o 122) relativa à política de emprego, 1964; Recomendação (N^o 111) relativa à discriminação em matéria de emprego e profissão, 1958; Recomendação (N^o 119) relativa à cessação da relação de trabalho por iniciativa da entidade patronal, 1963; Recomendação (N^o 122) relativa à política de emprego, 1964.

4 Convenção n^o 87, art^o 2.

5 Convenção n^o 98, art^o 1.1.

6 Convenção n^o 98, art^o 2.1.

especiais para atrair os investimentos estrangeiros, estas vantagens não deverão traduzir-se em nenhuma restrição à liberdade sindical dos trabalhadores ou ao seu direito de organização e de negociação colectiva.

46. Os representantes dos trabalhadores das empresas multinacionais não deverão ser impedidos de se reunir para consultas e troca de pontos de vista, desde que o funcionamento dos trabalhos da empresa e os processos normais que regem as relações com os representantes dos trabalhadores e suas organizações não sejam afectados.

47. Os governos não deverão opor restrições à entrada de representantes de organizações de empregadores e de trabalhadores que venham doutros países e sejam convidados por organizações locais ou nacionais interessadas, para fins de consultas sobre questões de interesse comum, pelo simples facto de solicitarem a entrada naquela qualidade.

Negociação colectiva

48. Os trabalhadores empregados pelas empresas multinacionais deverão ter o direito, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, de obter o reconhecimento de organizações representativas, da sua própria escolha, para fins de negociação colectiva.

49. Deverão, se necessário, ser tomadas medidas apropriadas às condições nacionais, para encorajar e promover o maior desenvolvimento e utilização de processos de negociação voluntária entre os empregadores ou as suas organizações e as organizações de trabalhadores com vista a regulamentar as condições de trabalho através de convenções colectivas⁷.

50. As empresas multinacionais, tal como as empresas nacionais, deverão proporcionar aos representantes dos trabalhadores os meios necessários para ajudar a concluir convenções colectivas eficazes⁸.

51. As empresas multinacionais deverão fazer com que os representantes devidamente autorizados dos trabalhadores por elas empregados possam, em todos os países onde essas empresas exerçam a sua actividade, conduzir negociações com os representantes da direcção que estejam autorizados a tomar decisões sobre as questões em discussão.

52. Aquando das negociações conduzidas de boa fé com os representantes dos trabalhadores sobre as condições de trabalho, ou quando os trabalhadores exercerem o seu direito de se organizar, as empresas multinacionais não deverão ameaçar recorrer à faculdade de transferir para fora do país a totalidade ou parte de uma unidade de exploração, com vista a exercer uma influência desleal sobre estas negociações, ou para criar obstáculos ao exercício do direito de organização; também não deverão deslocar trabalhadores das suas filiais em países estrangeiros para prejudicar as negociações de boa fé iniciadas com os representantes dos trabalhadores ou o exercício pelos trabalhadores do seu direito de se organizarem.

7 Convenção nº 98, artº 4.

8 Convenção Nº 135 relativa aos representantes dos trabalhadores, 1971.

53. As convenções colectivas deverão conter disposições com vista à resolução dos conflitos que possam surgir da sua interpretação e aplicação e disposições que assegurem o respeito mútuo de direitos e responsabilidades.

54. As empresas multinacionais deverão fornecer aos representantes dos trabalhadores as informações necessárias a negociações construtivas com a entidade em causa e, quando isso for conforme com a legislação e prática locais, deverão igualmente fornecer informações de molde a permitir-lhes fazer uma ideia exacta e correcta da actividade e dos resultados da unidade ou, se for caso disso, da empresa no seu conjunto⁹.

55. Os governos deverão fornecer aos representantes das organizações de trabalhadores, a seu pedido e na medida em que a legislação e a prática o permitam, informações sobre os ramos em que a empresa opera e que lhes possam ser úteis para definirem critérios objectivos no quadro da negociação colectiva. Neste aspecto, tanto as empresas multinacionais como as empresas nacionais deverão responder construtivamente aos Governos que lhes peçam informações pertinentes sobre as suas actividades.

Consulta

56. Nas empresas tanto multinacionais como nacionais, sistemas elaborados de comum acordo pelos empregadores, trabalhadores e seus representantes deverão prever, em conformidade com a legislação e práticas nacionais, consultas regulares sobre as questões de interesse mútuo. Estas consultas não deverão substituir as negociações colectivas¹⁰.

Exame das reclamações

57. As empresas multinacionais, assim como as empresas nacionais, deverão respeitar o direito dos trabalhadores que empregam de submeter à apreciação todas as suas reclamações em conformidade com as disposições seguintes: todo e qualquer trabalhador que, agindo individualmente ou conjuntamente com outros trabalhadores, considerar ter motivos de reclamação, deverão ter o direito de apresentar essa reclamação sem por esse facto sofrer qualquer prejuízo e de submeter à apreciação essa reclamação por meio de um processo apropriado¹¹. Isto é particularmente importante quando as empresas multinacionais operarem em países que não observem os princípios das convenções da OIT relativas à liberdade sindical, ao direito de organização e de negociação colectiva e ao trabalho forçado¹².

⁹ Recomendação (nº 129) relativa às comunicações na empresa, 1967.

¹⁰ Recomendação (nº 94) relativa à colaboração no plano da empresa, 1952; Recomendação (nº 129) relativa às comunicações na empresa, (1967).

¹¹ Recomendação (nº 130) relativa ao exame das reclamações, 1967.

¹² Convenção (nº 29) relativa ao trabalho forçado, 1930; Convenção (nº 105) relativa à abolição do trabalho forçado, 1957; Recomendação (nº 35) relativa à coacção indirecta ao trabalho, 1930.

Resolução de conflitos de trabalho

58. As empresas multinacionais, assim como as empresas nacionais, deverão, concertadamente com os representantes e as organizações dos trabalhadores que empregam, esforçar-se por instituir um mecanismo de conciliação voluntária e adaptado às circunstâncias nacionais, que poderão incluir disposições relativas à arbitragem voluntária, a fim de contribuir para evitar e solucionar os conflitos de trabalho entre empregadores e trabalhadores. Este sistema de conciliação voluntária deverá implicar a igualdade de representação dos empregadores e dos trabalhadores¹³.

¹³ Recomendação (nº 92) relativa à conciliação e arbitragem voluntárias, 1951.

7

RESOLUÇÕES ADOPTADAS PELA CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO

RESOLUÇÃO RELATIVA A INDEPENDÊNCIA DO MOVIMENTO SINDICAL¹

(Adoptada em 26 de Junho de 1952)

Visto que durante as suas últimas reuniões, a Conferência internacional do Trabalho formulou, em convenções e recomendações internacionais, princípios destinados a estabelecer a liberdade sindical e boas relações profissionais;

¹ Além das duas resoluções reproduzidas nas páginas seguintes, a Conferência internacional do Trabalho adoptou várias outras resoluções sobre os direitos sindicais e as relações profissionais:

- Resolução relativa à consulta e à colaboração entre empregadores e trabalhadores no plano da empresa (1952);
- Resolução relativa à ab-rogação das leis dirigidas contra as organizações sindicais de trabalhadores nos Estados membros da Organização internacional do Trabalho (1957);
- Resolução sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical, incluindo a protecção dos delegados sindicais a todos os níveis (1961);
- Resolução relativa à liberdade sindical (1964);
- Resolução relativa à acção da Organização internacional do Trabalho no domínio dos direitos humanos, designadamente no que respeita à liberdade sindical (1968);
- Resolução sobre as consequências sociais da automatização e os restantes progressos da técnica (1972); etc.

Foram também adoptadas resoluções sobre os direitos sindicais e as relações profissionais durante conferências regionais, no âmbito de comissões de indústria e no âmbito de organismos similares (ver, por exemplo, *Normas internacionais e princípios gerais 1944-1973*, Secretariado da organização internacional do Trabalho, Genebra, 1975, Série relações profissionais, nº 44, páginas 51-77).

Visto que a existência de um movimento sindical estável, livre e independente é uma condição indispensável para o estabelecimento de boas relações profissionais e deveria contribuir para melhorar, em todos os países, as condições sociais em geral;

Visto que as relações entre o movimento sindical e os partidos políticos devem inevitavelmente variar conforme os países,

Visto que qualquer filiação política ou acção política dos sindicatos depende das condições particulares existentes em cada país;

Considerando contudo que, a este respeito, convém enunciar certos princípios indispensáveis para a protecção da liberdade e da independência do movimento sindical e a salvaguarda da sua missão fundamental, que consiste em assegurar o desenvolvimento do bem-estar económico e social de todos os trabalhadores, A Conferência internacional do Trabalho, reunida na sua 35ª sessão, adopta aos vinte e seis dias de Junho de 1952, a presente resolução:

1. O objectivo fundamental e permanente do movimento sindical consiste no progresso económico e social dos trabalhadores.

2. Os sindicatos têm também um papel importante a desempenhar ao participarem nos esforços efectuados em cada país com vista a promover o desenvolvimento económico e social e o progresso do conjunto da população.

3. Com estes fins, é indispensável preservar, em cada país, a liberdade e a independência do movimento sindical, para que possa desempenhar a sua missão económica e social independentemente das transformações políticas que ocorram.

4. Uma das condições desta liberdade e desta independência é que os sindicatos sejam constituídos, quanto aos seus membros, sem consideração de raça, origem nacional ou filiação política e se esforcem por alcançar os seus objectivos sindicais baseando-se na solidariedade e nos interesses económicos e sociais de todos os trabalhadores.

5. Quando os sindicatos decidem, cumprindo as leis e usos vigentes nos seus países respectivos e a vontade dos seus membros, de estabelecer relações com partidos políticos ou de empreender uma acção política conforme com a Constituição para favorecer a realização dos seus objectivos económicos e sociais, estas relações ou esta acção política não devem ser de natureza a comprometer a continuidade do movimento sindical ou das suas funções sociais e económicas, sejam quais forem as transformações políticas que surjam no país.

6. Quando tentam obter a colaboração dos sindicatos para a aplicação da sua política económica e social, os governos deveriam ter consciência que o valor dessa colaboração depende em grande medida da liberdade e da independência do movimento sindical, considerado como factor essencial para favorecer o progresso social, e não deveriam tentar transformar o movimento sindical em instrumento político que utilizariam

para alcançar os seus objectivos políticos. Também não deveriam tentar ingerir-se nas funções normais de um sindicato, sob pretexto das suas relações livremente estabelecidas com um partido político.

RESOLUÇÃO RELATIVA AOS DIREITOS SINDICAIS E ÀS SUAS RELAÇÕES COM AS LIBERDADES CIVIS

(Adoptada em 25 de junho de 1970)

A Conferência geral da Organização internacional do Trabalho, Considerando que o Preâmbulo da Constituição da Organização internacional do Trabalho proclama que a afirmação do princípio da liberdade sindical é um dos objectivos da Organização;

Considerando que a Declaração de Filadélfia, parte integrante da Constituição, proclama que a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso constante e se refere a outros direitos humanos fundamentais inerentes à dignidade humana;

Considerando que a Organização internacional do Trabalho estabeleceu as normas fundamentais da liberdade de associação para fins sindicais na Convenção (nº 87) sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical, 1948, e a Convenção (nº 98) sobre o direito de sindicalização e de negociação colectiva, 1949;

Considerando que, sem independência nacional e liberdade política, não pode haver direitos sindicais plenos e verdadeiros;

Considerando que os sindicatos, quando gozam plenamente de todos os seus direitos, são um factor essencial para alcançar os objectivos de progresso económico, social e cultural contidos na Constituição da OIT;

Considerando que a promoção dos direitos das organizações de trabalhadores e de empregadores e dos seres humanos em geral se desenvolvem dentro de um clima de progresso económico e social;

Considerando que a promoção dos direitos das organizações de trabalhadores e de empregadores está ligada ao desenvolvimento nacional, tanto social como económico, assim como à legislação nacional, regional e internacional;

Considerando que nos termos do artigo 8 da Convenção sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical, 1948, os trabalhadores, os empregadores e as suas organizações devem, ao exercerem os direitos que lhes reconhece a citada convenção, respeitar a legalidade, mas que a legislação nacional não deve afectar nem ser aplicada de forma a afectar as garantias previstas pela convenção, tendo estes princípios de ser igualmente respeitados quando os sindicatos assumem responsabilidades em proveito do bem comum;

Recordando os apelos anteriormente lançados pela Conferência com vista ao reforço da acção e dos procedimentos da Organização internacional do Trabalho destinados a proteger os direitos sindicais, em particular a Resolução relativa à liberdade sindical, adoptada em 9 de Junho de 1964, e a Resolução relativa à acção da Organização internacional do Trabalho no domínio dos direitos humanos, designadamente no que respeita à liberdade sindical, adoptada em 24 de Junho de 1968;

Considerando a evolução ocorrida em diversos domínios e o facto que a presente sessão da Conferência teve de examinar o problema da protecção dos representantes dos trabalhadores e das facilidades a conceder-lhes;

Lamentando que quarenta e cinco Estados membros da Organização internacional do Trabalho ainda não tenham ratificado a convenção sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical, 1948, e que trinta e dois Estados membros ainda não tenham ratificado a Convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação colectiva, 1949, e lamentando que alguns desses Estados violem e infringam os princípios enunciados nos citados instrumentos;

Lamentando também que, entre os Estados membros que ratificaram essas convenções, alguns ainda não as aplicam plenamente e outros as violam;

Considerando que os órgãos de fiscalização da OIT, e em particular o Comité da liberdade sindical do Conselho de administração, adoptaram, com base nas normas existentes, decisões relativas às violações dos direitos sindicais, referindo-se designadamente a liberdades civis específicas;

Considerando que as possibilidades de proteger os direitos sindicais seriam reforçadas se a OIT desse mais publicidade às suas decisões;

Considerando que a questão da protecção das liberdades civis propriamente ditas é da competência das Nações Unidas conforme a Declaração universal dos direitos humanos, do Pacto internacional relativo aos direitos civis e políticos e do Pacto internacional relativo aos direitos económicos, sociais e culturais, e que a ratificação e aplicação rápidas destes pactos são sumamente importantes para o reforço da protecção dos direitos sindicais;

Considerando que existem princípios firmemente estabelecidos e universalmente reconhecidos que definem as garantias fundamentais das liberdades civis e que devem constituir um ideal comum a alcançar por todos os povos e por todas as nações, princípios enunciados em particular na Declaração universal dos direitos humanos e nos pactos internacionais relativos aos direitos

humanos, mas que o respeito das normas estabelecidas pelos pactos só se tornará uma obrigação vinculando os Estados quando esses pactos forem ratificados e entrarem em vigor;

Considerando que a guerra, o domínio colonial ou neocolonial e a discriminação racial constituem obstáculos importantes para o bem-estar dos trabalhadores e um travão flagrante para a acção da Organização internacional do Trabalho;

Considerando que medidas adoptadas a nível internacional com vista a uma melhor protecção de certas liberdades civis determinadas pelas Nações Unidas reforçariam a acção da Organização internacional do Trabalho visando a proteger os direitos sindicais:

1. Reconhece que os direitos concedidos às organizações de trabalhadores e de empregadores devem basear-se no respeito das liberdades civis que foram enunciadas designadamente na Declaração universal dos direitos humanos e no Pacto internacional relativo aos direitos civis e políticos, e que a ausência dessas liberdades civis retira qualquer significado ao conceito de direitos sindicais.

2. Insiste particularmente nas seguintes liberdades civis, definidas na Declaração universal dos direitos do homem, que são essenciais para o exercício normal dos direitos sindicais:

- a) o direito à liberdade e à segurança da pessoa, assim como à protecção contra prisões e detenções arbitrárias;
- b) a liberdade de opinião e de expressão, e em particular o direito de não ser inquietado por causa das suas opiniões e o de procurar, receber e difundir, sem consideração de fronteiras, as informações e as ideias por qualquer meio de expressão;
- c) a liberdade de reunião;
- d) o direito a um julgamento equitativo por um tribunal independente e imparcial;
- e) o direito à protecção dos bens dos sindicatos.

3. Reafirma a competência específica da OIT dentro do sistema das Nações Unidas no domínio da liberdade sindical e dos direitos sindicais (princípios, normas, processos de fiscalização) e das liberdades civis relacionadas.

4. Realça a responsabilidade que compete às Nações Unidas na protecção e na promoção dos direitos humanos em geral, dos direitos políticos e das liberdades civis no mundo inteiro.

5. Exprime a sua preocupação profunda acerca das violações repetidas dos direitos sindicais e dos outros direitos humanos e condena essas violações.

6. Convida firmemente todos os Estados membros que ainda não o fizeram a ratificar e aplicar o Pacto internacional relativo aos direitos económicos, sociais e culturais, e pede à Organização das Nações Unidas para insistir nesse sentido.

7. Convida o Conselho de administração a continuar energicamente os esforços da OIT com vista à descolonização total no sentido da Declaração adoptada a este respeito pelas Nações Unidas.

8. Convida o Conselho de administração a alargar e intensificar os seus esforços com vista a eliminar as práticas discriminatórias relacionadas com a raça, a cor, o sexo, a religião, a nacionalidade e a opinião política e sindical, que ainda são aplicadas em numerosos países, incluindo os países e territórios sujeitos a um regime colonial ou a um domínio estrangeiro, seja qual for a sua forma.

9. Reafirma a sua fé nos princípios que inspiraram a Convenção (nº 87) sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical, 1948, e a Convenção (nº 98) sobre o direito de sindicalização e de negociação colectiva, 1949, e insiste firmemente junto dos Estados membros que ainda o não fizeram para que ratifiquem estas convenções e, enquanto se aguarda a ratificação, para que garantam que os princípios incorporados nas convenções serão cumpridos e respeitem os princípios consagrados nestas convenções no momento da adopção da sua legislação nacional.

10. Convida o Conselho de administração a adoptar, logo que possível, em virtude da resolução de 1964, as medidas necessárias para incluir na Constituição da OIT os princípios essenciais contidos nas convenções relativas à liberdade sindical.

11. Convida o Conselho de administração a encarregar o Director geral de publicar e distribuir amplamente, sob uma forma resumida as decisões tomadas até agora pelo Comité da liberdade sindical.

12. Convida o Conselho de administração a assegurar um conhecimento mais amplo dos princípios e das normas da OIT que dizem respeito aos direitos sindicais, nomeadamente por meio de conferências regionais, ciclos de estudos, programas de educação operária e patronal, etc.

13. Convida o Director geral do Secretariado da OIT a exprimir o apoio da OIT à acção das Nações Unidas no domínio dos direitos humanos e a chamar a atenção das Nações Unidas para a relação que existe entre direitos sindicais e liberdades civis.

14. Convida o Conselho de administração a fazer todo o possível para reforçar os procedimentos da OIT destinados a assegurar o cumprimento pelos Estados membros dos princípios da OIT relativos à liberdade sindical e aos direitos sindicais.

15. Convida o Conselho de administração a encarregar o Director geral de efectuar novas investigações pormenorizadas e de elaborar relatórios sobre a legislação e a prática nos domínios entrando na esfera de competência da OIT, relativamente à liberdade de associação, aos direitos sindicais e às liberdades civis tendo uma relação com eles, com vista a estudar novas medidas destinadas a assegurar o respeito total e universal dos direitos sindicais no sentido mais lato.

Para esse efeito, haverá um cuidado particular com as seguintes questões:

- direito dos sindicatos de exercerem as suas actividades dentro das empresas e nos restantes lugares de trabalho;
- direito dos sindicatos de negociarem os salários e todas as outras condições de trabalho;
- direito de participação dos sindicatos nas empresas e da economia geral;
- direito de greve;
- direito de participar plenamente nas actividades sindicais nacionais e internacionais;
- direito à inviolabilidade das instalações sindicais, assim como da correspondência e das conversas telefónicas;
- direito à protecção dos fundos e bens sindicais contra as intervenções das autoridades públicas;
- direito para os sindicatos de acederem aos meios de comunicação de massa;
- direito à protecção contra qualquer discriminação em matéria de filiação e de actividade sindical;
- direito de aceder a procedimentos de conciliação e de arbitragem voluntária;
- direito à educação operária e ao aperfeiçoamento.

16. Convida o Conselho de administração, levando em conta as investigações e os relatórios elaborados pelo Secretariado da OIT, a inscrever numa próxima sessão da Conferência internacional do Trabalho a questão ou as questões que poderão ser alvo da adopção de novos instrumentos destinados a alargar os direitos sindicais, levando em conta as liberdades civis, que são a condição do seu exercício.

PARTE II

PROCEDIMENTOS ESPECIAIS E GERAIS
DA OIT PARA PROTEGER
OS DIREITOS SINDICAIS

8

A COMISSÃO DE INVESTIGAÇÃO E DE CONCILIAÇÃO EM MATÉRIA DE LIBERDADE SINDICAL E O COMITÉ DA LIBERDADE SINDICAL (PROCEDIMENTOS ESPECIAIS) (Extractos)

A. INTRODUÇÃO

A Comissão de investigação e de conciliação em matéria de liberdade sindical, criada em 1950 e estabelecida por acordo entre a OIT e o Conselho económico e social das Nações Unidas (ECOSOC)¹, examina as queixas apresentadas por governos ou por organizações de trabalhadores e de empregadores, relativas a alegadas violações dos direitos sindicais, transmitidas pelo Conselho de administração sobre Estados membros da OIT que ratificaram ou não as convenções sobre a liberdade sindical; contudo, se o país em causa não as ratificou, é necessário obter o seu consentimento antes de transmitir a queixa². Esta Comissão que, em geral, funciona em grupos de três membros e que está composta por personalidades independentes nomeadas pelo Conselho de administração, é fundamentalmente um órgão de investigação, mas pode examinar, junto com o governo interessado, as possibilidades de solução das dificuldades por via de acordo. A Comissão de investigação e de conciliação foi raramente convocada, sobretudo porque antes de 1964, não foi possível obter o acordo de nenhum dos governos contra os quais se tinham apresentado queixas. As queixas apresentadas contra Estados membros das Nações Unidas que não são membros da OIT são transmitidas à Comissão de investigação e de conciliação, em conformidade com um procedimento especial e com o consentimento do governo interessado.

¹ Resoluções nº 239 (IX), de 2 de Agosto de 1949, e nº 277 (X), de 17 de Fevereiro de 1950, do Conselho económico e social; 110ª reunião do Conselho de administração, *Actas*, páginas 62 a 91 do texto em francês.

² No relativo à aplicação das convenções ratificadas, o Conselho de administração pode designar a Comissão de investigação e de conciliação como comissão de investigação, em virtude do artigo 26 da Constituição.

Entre outros casos, em 1988, a Comissão ocupou-se de uma queixa apresentada pelo Congresso dos sindicatos da África do Sul contra o governo do país e, após consentimento desse mesmo governo em 1991, elaborou um relatório muito pormenorizado em que constavam as suas conclusões sobre os aspectos factuais e legislativos da situação das relações de trabalho no país, formulando igualmente muitas recomendações, principalmente em matéria de liberdade sindical e de negociação colectiva³ e⁴.

O Comité da liberdade sindical, instituído em 1951 como órgão de tipo tripartido composto por nove membros do Conselho de administração e, desde 1978, por um Presidente independente, examina queixas provenientes de governos ou de organizações de trabalhadores ou de empregadores, contendo alegações de violações das convenções sobre a liberdade sindical, quer os países em causa as tenham ratificado, quer não. Para proceder ao exame destas queixas, o consentimento dos governos em causa não é necessário. O fundamento jurídico desta prática encontra-se na Constituição da OIT e na Declaração de Filadélfia, em virtude das quais os Estados membros, pelo simples facto de terem aderido à Organização têm o dever de respeitar os princípios fundamentais que figuram na Constituição, em particular aqueles relativos à liberdade sindical, mesmo se não ratificaram as convenções sobre essa matéria. O Comité efectua um exame sistemático quanto ao fundo dos casos e apresenta as suas conclusões, adoptadas por unanimidade, ao Conselho de administração, recomendando-lhe, se necessário, de chamar a atenção dos governos em causa para os princípios que lhe tinham sido submetidos e, em particular, para as recomendações feitas a fim de resolver as dificuldades constantes da queixa. O Comité reúne três vezes por ano e, desde a criação, examinou aproximadamente 1.800 casos, dos quais muitos eram sérios. Ao fazê-lo, elaborou um conjunto de princípios⁵ que constitui um verdadeiro direito internacional⁶ da liberdade sindical⁷.

3 Secretariado da OIT, relatório da Comissão de investigação e de conciliação em matéria de liberdade sindical sobre a República da África do Sul, B.O., suplemento especial, vol. LXXV, 1992, parágrafos 746 a 748.

4 As regras de procedimento da Comissão de investigação e de conciliação respeitam as garantias processuais clássicas, incluindo a audição de testemunhas e, em geral, a visita ao país em causa. Trata-se por conseguinte de um procedimento relativamente demorado, que só foi utilizado seis vezes.

5 O texto completo das decisões do Comité da liberdade sindical é publicado no *Boletim oficial* e as decisões mais significativas são reunidas periodicamente numa compilação, em que as decisões e os princípios são analisados por temas. As decisões tomadas pelo Comité da liberdade sindical até 1985 foram publicadas em: *A liberdade sindical*, compilação de decisões e princípios do Comité da liberdade sindical do Conselho de administração do Secretariado da OIT, Genebra, 1985, terceira edição revista.

6 Em 1953, o Presidente do comité declarou que se tratava de “um tipo de regra consuetudinária de direito das pessoas, que estava fora e ia além das convenções e até da adesão a esta ou aquela organização internacional”. *Acta* da 121ª reunião do Conselho de administração do Secretariado da OIT, 3-6 de Março de 1953, página 40.

7 Este parágrafo e o anterior figuram no Estudo geral da Comissão de peritos para a aplicação das convenções e recomendações, Relatório III (Parte 4B), Conferência internacional do Trabalho, 81ª reunião, 1994, parágrafos 18 e 19.

B. DECISÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DO SECRETARIADO DA OIT QUE CRIOU O COMITÉ DA LIBERDADE SINDICAL

117ª reunião do Conselho de administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho⁸

PROCEDIMENTO PARA EXAME PRELIMINAR DAS QUEIXAS CONTRA
ALEGADAS VIOLAÇÕES DE DIREITOS SINDICAIS

O Conselho procedeu ao exame, conforme o havia solicitado anteriormente, de certas propostas relativas à revisão do procedimento para exame preliminar das queixas relativas às violações da liberdade sindical, para dar-lhes mais flexibilidade e eficácia. O Conselho completou e introduziu emendas nessas propostas e tomou as disposições seguintes.

Para repartir mais amplamente as responsabilidades do exame preliminar das queixas relativas às violações da liberdade sindical, o Conselho de administração decidiu constituir um comité para tratar desse exame, confiado até então aos membros da sua Mesa. Esse comité seria composto de nove membros titulares, incluindo os da Mesa do Conselho quando estejam disponíveis, e de igual número de suplentes, escolhidos entre os membros do próprio Conselho. Para que o exame preliminar dos factos seja realizado dentro de um ambiente livre de preconceitos, favoráveis ou desfavoráveis para qualquer das partes em causa, o Conselho de administração decidiu aplicar a este comité, por analogia com o disposto no artigo 2 do regulamento relativo ao procedimento a seguir nos casos de reclamações, conforme os artigos 24 e seguintes da Constituição, o princípio segundo o qual nenhum representante ou cidadão do Estado acusado, nem nenhuma pessoa exercendo uma função oficial dentro da organização profissional autora da reclamação, poderá participar nos trabalhos do comité quando este examina casos em que estão em causa as pessoas assim definidas. Isto não impedirá o comité de ouvir o testemunho dessas pessoas, as quais não terão responsabilidade alguma na elaboração das recomendações que o comité apresenta ao Conselho de administração.

Apesar de considerar que seria desejável que o comité chegasse no seu seio ao acordo mais amplo possível, o Conselho de administração decidiu contudo que o comité, como todos os órgãos do Conselho de administração, poderá decidir, se necessário, por maioria de votos.

Como, na prática, não foi necessário até hoje fixar qualquer quorum para as comissões do Conselho de administração, o Conselho considerou conveniente reservar esta questão no relativo ao comité recentemente criado. Se, em dado momento, a experiência demonstrar que é conveniente fixar um quorum, o Conselho de administração poderá então adoptar as medidas adequadas.

Para evitar demoras inúteis no exame preliminar dos casos, o Conselho de administração decidiu introduzir no procedimento vigente as seguintes modificações.

8 Ver Secretariado da OIT, *Boletim oficial*, vol. XXXIV, 1951, páginas 204 a 210 (versão espanhola)

Os membros da Mesa tinham seguido até agora a regra, antes de examinar se, à primeira vista, a alegação parecia séria, de autorizar o Director geral a perguntar ao governo em causa se este desejava apresentar observações. Contudo, decorreu com frequência um prazo de vários meses entre a recepção de uma queixa pela Organização internacional do Trabalho ou a respectiva comunicação à Organização pelo Conselho económico e social e a reunião da Mesa do Conselho que podia autorizar o Director geral a pedir aos governos para apresentarem observações. O Conselho de administração decidiu que, de futuro, o Director geral - salvo quando este achar que, devido a circunstâncias especiais, convém apresentar primeiro o caso ao comité do Conselho - comunicará todas as queixas, logo que as receber, aos governos em causa, perguntando-lhes se desejam apresentar observações preliminares. Desta forma, o Comité poderá examinar ao mesmo tempo, sem demora injustificada, as queixas que foram apresentadas e todas as observações preliminares que os governos comunicaram acerca das queixas em questão.

O Comité não terá a obrigação de exprimir qualquer ponto de vista quanto ao facto de saber se, à primeira vista, o caso é sério; as suas responsabilidades serão essencialmente: 1) examinar, com vista a uma recomendação ao Conselho de administração, se os casos merecem um exame por parte do Conselho de administração; 2) após decisão afirmativa do Conselho de administração, tentar obter o consentimento dos governos em causa para que os casos sejam comunicados à Comissão de investigação e de conciliação em matéria de liberdade sindical.

Após estudo preliminar e ter tomado em conta todas as observações apresentadas pelos governos em causa, sob reserva que sejam recebidas dentro de um prazo razoável, o Comité levará ao conhecimento da reunião seguinte do Conselho de administração que determinado caso não necessita exame mais minucioso se o Comité verifica, por exemplo, que os factos alegados não constituiriam, mesmo que fossem provados, uma violação do exercício dos direitos sindicais, que as queixas apresentadas são de índole tão política que não convém prosseguir o exame do caso ou que as queixas são demasiado vagas para permitir o exame do caso quanto ao fundo ou, por fim, que o denunciante não apresenta provas suficientes para justificar a transmissão do assunto à Comissão de investigação e conciliação.

Se, após o exame preliminar, o Comité chegar à conclusão que determinado caso necessita um exame mais profundo, comunicará sua conclusão ao Conselho de administração, para que este decida se convém tentar obter o consentimento do governo em causa para que o caso seja transmitido à Comissão de investigação e de conciliação.

O Comité da liberdade sindical apresentará a cada reunião do Conselho de administração um relatório acerca dos progressos realizados no âmbito de todos os casos para os quais o Conselho de administração decidiu que um exame mais profundo se justificava. Em cada caso em que o governo acusado recusou o seu consentimento para a transmissão à Comissão de investigação e de conciliação, ou em que não tenha respondido

a um pedido de consentimento dentro de um prazo de quatro meses, o Comité apresentará no seu relatório ao Conselho de administração recomendações relativas às “outras medidas adequadas” que, na sua opinião, o Conselho de administração deveria adoptar.

.....

C. PROCEDIMENTOS DA COMISSÃO DE INVESTIGAÇÃO E DE CONCILIAÇÃO⁹ E DO COMITÉ DA LIBERDADE SINDICAL PARA O EXAME DE QUEIXAS CONTRA ALEGADAS VIOLAÇÕES DE DIREITOS SINDICAIS¹⁰

O resumo abaixo apresentado do procedimento atual para o exame de queixas contra alegadas violações dos direitos sindicais baseia-se nas disposições adotadas, de comum acordo, pelo Conselho de Administração do Secretariado Internacional do Trabalho e pelo Conselho Económico e Social das Nações Unidas, em janeiro e fevereiro de 1950; nas decisões tomadas pelo Conselho de Administração, em sua 117^a Reunião (novembro de 1951), 123^a Reunião (novembro de 1953), 132^a Reunião (junho de 1956), 140^a Reunião (novembro de 1958), 144^a Reunião (março de 1960), 175^a Reunião (maio de 1969), 184^a Reunião (novembro de 1971), 202^a Reunião (março de 1977) e 209^a Reunião (maio-junho de 1979), com referência ao seu procedimento interno para o exame preliminar de queixas e, por último, em algumas decisões tomadas pelo próprio Comité de Liberdade Sindical.

Antecedentes

1. Em janeiro de 1950, o Conselho de Administração, em seguida a negociações com o Conselho Económico e Social das Nações Unidas, resolveu criar uma Comissão de Investigação e Conciliação sobre Liberdade

⁹ Além das disposições processuais mencionadas nesta secção, a Comissão de investigação e de conciliação determina as suas próprias regras de processo em cada caso. Trata-se de regras que garantem o respeito das garantias processuais clássicas e que incluem a audição de testemunhas e, em geral, a visita do país em causa.

¹⁰ Convém não confundir este procedimento com os *pedidos de intervenção da OIT junto dos governos*. Quando os governos e as organizações de trabalhadores e de empregadores enviam ao Director geral da OIT comunicações assinadas por representantes habilitados que denunciam alegadas violações da liberdade sindical ou do direito de negociação colectiva que os afectam e lhe pedem para intervir junto do governo em causa, o Director geral, se o julga adequado, dirige-se ao governo em causa, enviando-lhe cópia da comunicação recebida, com vista a obter observações e, se necessário, comunica-lhe a sua preocupação acerca dos factos denunciados, sugerindo a adopção de medidas destinadas a remediar a situação. Logo que o Director geral recebe resposta do governo, transmite-a à organização ou ao governo que levantou o problema. Apesar de não se tratar de um procedimento de control da aplicação das convenções e recomendações da OIT, mas sim de um procedimento informal sem publicidade, as intervenções da OIT junto dos governos podem ser muito úteis e eficazes, particularmente nos casos urgentes (condenação à morte, desaparecimento, detenção por actividades sindicais, etc.), precisamente porque não exige formalidades particulares, porque o Director geral pode intervir rapidamente e porque o assunto em causa é levado ao conhecimento formal da comunidade internacional.

Sindical, definiu seus termos de referência, as linhas gerais de seu procedimento e os critérios de sua composição. Decidiu também fazer algumas sugestões ao Conselho Econômico e Social com vista à formulação de procedimento para tornar disponíveis os serviços da Comissão para as Nações Unidas.

2. O Conselho Econômico e Social, em sua 10ª Reunião, em 17 de fevereiro de 1950, tomou conhecimento da decisão do Conselho de Administração e adotou uma resolução que aprovava formalmente essa decisão, por achá-la conforme ao espírito da sua resolução de 2 de agosto de 1949 e pela probabilidade de vir a ser o meio mais eficiente de salvaguardar os direitos sindicais. Resolveu aceitar, em nome das Nações Unidas, os serviços da OIT e da Comissão de Investigação e Conciliação e estabeleceu um procedimento, ampliado em 1953, pelo qual remeteria à OIT queixas recebidas pelas Nações Unidas que envolvessem países que fossem também membros da Organização.

Apresentação de queixas

3. Todas as alegações de violação de direitos sindicais recebidas pelas Nações Unidas de governos ou de sindicatos, ou de organizações de empregadores contra Países-membros da OIT serão remetidas pelo Conselho Econômico e Social ao Conselho de Administração do Secretariado Internacional do Trabalho, que decidirá sobre a conveniência de submetê-las à Comissão de Investigação e Conciliação¹¹.

4. Alegações semelhantes recebidas pela ONU com relação a qualquer de seus membros que não pertença à OIT serão encaminhadas à Comissão por meio do Conselho de Administração do Secretariado, após o Secretário Geral das Nações Unidas, agindo em nome do Conselho Econômico e Social, ter obtido o consentimento do governo implicado e o Conselho Econômico e Social ter considerado conveniente comunicar as alegações. Na falta do consentimento do governo, o Conselho Econômico e Social apreciará a situação criada pela recusa, com vista a uma adequada ação alternativa para salvaguardar os direitos relativos à liberdade sindical envolvidos no caso. Se o Conselho de Administração receber acusações de violação de direitos sindicais atribuída a um País-membro das Nações Unidas, mas que não integra a OIT, submeterá essas acusações, na primeira instância, ao Conselho Econômico e Social.

¹¹ As normas processuais estabelecidas neste capítulo podem ser encontradas nos seguintes documentos sob o título "Questões de Procedimento": Primeiro Relatório do Comitê (Parágrafos 6 a 12) em *Sexto Relatório da Organização Internacional do Trabalho às Nações Unidas* (Genebra, OIT, 1952), Apêndice V; Sexto Relatório em *Sétimo Relatório da Organização Internacional do Trabalho às Nações Unidas* (Genebra, OIT, 1953), Apêndice V, Parágrafo 14 a 21; Nonoo Relatório, em *Oitavo Relatório da Organização Internacional do Trabalho às Nações Unidas* (Genebra, OIT, 1954), Apêndice II, Parágrafos 2 a 40; e 29º e 43º Relatórios em *Boletim Oficial*, Vol. XLI11, 1960, nº3; 111º Relatório, *ibid.*, Vol. LII, 1969, nº 4; 127º Relatório, *ibid.*, Vol. LV, 1972, Suplemento, Parágrafos 9 a 28; 164º Relatório, *ibid.*, Vol. LX, 1977, nº 2, Parágrafos 19 a 28; 193º Relatório, *ibid.*, Vol. LXII, 1979, nº 1.

5. O procedimento para o exame de queixas de alegadas violações do exercício de direitos sindicais, como já foi dito, provê o exame de queixas apresentadas contra Países-membros da OIT. Evidentemente, é possível que as conseqüências de fatos que deram origem à apresentação da queixa inicial continuem após a criação de um novo Estado que se tornou membro da OIT, mas, nessa hipótese, os reclamantes poderiam ter acesso, com referência ao novo Estado, ao procedimento estabelecido para o exame de queixas relativas a violações do exercício de direitos sindicais.

6. O Comitê, ao examinar alegações referentes a violações de direitos sindicais por um governo, mostrou a existência de um elo de continuidade entre sucessivos governos de um mesmo Estado e, embora um governo não possa ser responsabilizado por fatos ocorridos num governo anterior, é evidentemente responsável, a partir de sua posse, pela continuação das conseqüências que esses fatos possam ter tido.

7. Quando ocorre uma mudança de governo num país, o novo governo deve tomar todas as providências, do momento que assume o poder, para corrigir quaisquer efeitos que continuem a ter os fatos nos quais se baseia a queixa, muito embora esses fatos se tenham dado sob seu predecessor.

8. De acordo com uma decisão tomada, no início, pelo Conselho de Administração, as queixas contra Países-membros da OIT eram submetidas, na primeira instancia, a seus funcionários para um exame preliminar. Em seguida a discussões havidas em suas 116^a e 117^a Reuniões, o Conselho de Administração resolveu criar um Comitê de Liberdade Sindical para a realização desse exame preliminar.

9. Existem, portanto, atualmente, três órgãos competentes para ouvir queixas de alegadas violações de direitos sindicais dentro da própria OIT, isto é, o Comitê de Liberdade Sindical, criado pelo Conselho de Administração, o próprio Conselho de Administração e a Comissão de Investigação e Conciliação sobre Liberdade Sindical.

Composição e funcionamento do Comitê

10. O Comitê é um órgão do Conselho de Administração que reflete a própria natureza tripartida da OIT. Desde a sua criação, em 1951, é composto de nove membros regulares que representam, em igualdade de proporção, os três grupos que compõem o próprio Conselho - governo, trabalhadores e empregadores; a participação de cada membro é de caráter pessoal. Membros substitutos, também nomeados pelo Conselho de Administração, antes só eram convocados para participar das se, por um motivo ou outro, membros titulares não estivessem presentes, de modo a manter a composição inicial.

11. Embora a regra esteja mantida, a prática atual - adotada pelo Comitê em fevereiro de 1958 - que membros substitutos, que assim o solicitem e com a autorização do presidente, participem da discussão dos casos perante o Comitê, estejam ou não presentes os membros titulares. Os membros substitutos estão obrigados às mesmas regras que os titulares.

12. Nenhum representante ou cidadão do Estado contra o qual foi feita a queixa ou pessoa que ocupe cargo oficial na organização nacional de empregadores ou de trabalhadores que tenha feito a queixa pode participar das deliberações do Comitê ou mesmo estar presente à audiência da queixa em questão.

13. O Comitê sempre se esforça para chegar a decisões unânimes. No caso de votação, os substitutos não votam com os membros titulares. Na hipótese de um membro titular de governo estar ausente ou ser desqualificado com relação a um dado caso em apreciação (ver Parágrafo 12 acima), o membro de governo nomeado pelo Conselho de Administração como substituto do membro titular assume seu lugar. O direito de abstenção é exercido nas mesmas condições que o direito de registro de voto positivo ou negativo.

14. Se tanto um membro titular de governo como seu substituto não estiverem presentes quando o Comitê aprecia um determinado caso, poderá ser convocado um dos membros substitutos restantes para completar o quorum de três; ao escolher esse membro substituto, o Comitê tem levado em consideração a antigüidade e também a norma referida no Parágrafo 12 acima.

Mandato e responsabilidade do Comitê

15. A responsabilidade do Comitê consiste essencialmente em verificar, com vista à recomendação ao Conselho de Administração, se os casos merecem ser por ele apreciados.

16. O Comitê (depois de um exame preliminar e de levar em consideração quaisquer observações feitas pelos governos implicados, e recebidas dentro de um prazo razoável) comunica à reunião seguinte do Conselho de Administração que um determinado caso não requer novos exames, se acha, por exemplo, que os fatos alegados, mesmo se provados, não constituiriam uma violação do exercício dos direitos sindicais; ou que as alegações feitas são por natureza tão políticas que não comportam apreciação; ou são vagas demais para permitir a consideração do seu mérito ou, então, o reclamante não ofereceu prova suficiente para justificar a submissão do caso à Comissão de Investigação e de Conciliação.

17. O Comitê pode recomendar ao Conselho de Administração comunicar suas conclusões aos governos implicados, chamando sua atenção para as anomalias constatadas e convidando-os a tomar medidas apropriadas para corrigir a situação.

18. Em todos os casos em que sugere que o Conselho de Administração faça recomendações a um governo, o Comitê acrescenta às suas conclusões sobre tais casos um parágrafo propondo que o governo envolvido seja convidado a declarar, após decorrido um razoável espaço de tempo e levadas em consideração as circunstâncias do caso, que providências pôde tomar sobre as recomendações que lhe foram feitas.

19. É feita uma distinção entre países que ratificaram e os que não ratificaram uma ou mais convenções sobre a liberdade sindical.

20. No primeiro caso (convenções ratificadas), o exame da medida tomada em função das recomendações do Conselho de Administração é geralmente confiado à Comissão de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações, cuja atenção é especialmente atraída, no parágrafo final dos relatórios do Comitê, para as discrepâncias entre leis e práticas nacionais e os termos das convenções, ou para a incompatibilidade de uma determinada situação com as provisões desses instrumentos. Evidentemente, essa possibilidade não é de tal ordem de impedir o Comitê de examinar, pelo procedimento abaixo delineado, o efeito dado a certas recomendações feitas por ele; pode ser útil levar em conta a natureza ou a urgência de certas questões.

21. No segundo caso (convenções não ratificadas), se não há contestação ou se a contestação for parcial ou totalmente insatisfatória, a matéria pode ser acompanhada periodicamente, com o Comitê instruindo o Diretor Geral, em intervalos razoáveis, de acordo com a natureza de cada caso, para lembrar o governo implicado e lhe pedir o fornecimento de informações sobre a medida tomada com base nas recomendações aprovadas pelo Conselho de Administração. O próprio Comitê relata, de vez em quando, a situação.

22. O Comitê pode recomendar ao Conselho de Administração procurar obter o consentimento do governo implicado para submeter o caso à Comissão de Investigação e Conciliação. O Comitê submete a cada sessão do Conselho de Administração um relatório de andamento de todas as questões para as quais tenha requerido mais exame. Em todo caso em que o governo, contra o qual é feita a queixa, tem-se recusado a consentir que seja remetida à Comissão de Investigação e Conciliação, ou que não tenha, no prazo de quatro meses, respondido ao pedido de consentimento, o Comitê pode incluir em seu relatório ao Conselho de Administração recomendações quanto à "adequada ação alternativa" que, na sua opinião, o Conselho poderia tomar. Em alguns casos, o próprio Conselho de Administração tem discutido as medidas a serem tomadas quando um governo nega seu consentimento para o encaminhamento da questão à Comissão de Investigação e Conciliação.

23. O Comitê tem ressaltado que a função da Organização Internacional do Trabalho, com referência a direitos sindicais, é contribuir para a eficácia do princípio geral da liberdade de associação e proteger as pessoas como uma das principais salvaguardas da paz e da justiça social; sua função é garantir e promover o direito de associação de trabalhadores e de empregadores. Não levanta acusações contra governo nem os condena. No cumprimento de sua missão, o Comitê toma o máximo cuidado, por meio de procedimentos que desenvolveu durante muitos anos, para evitar tratar de matérias que não sejam de sua específica competência.

24. Para evitar a possibilidade de desentendimento ou de mal-entendidos, o Comitê acha necessário deixar claro que sua tarefa limita-se ao exame das alegações que lhe são submetidas. Sua função não é formular conclusões gerais com referência à situação sindical em determinados países,

na base de declarações vagas e gerais, mas simplesmente avaliar alegações específicas.

25. A prática comum do Comitê tem sido a de não fazer qualquer distinção entre alegações levantadas contra governos e alegações levantadas contra pessoas acusadas de violar a liberdade sindical, mas considerar se, em determinado caso, um governo assegurou ou não, dentro de seu território, o livre exercício dos direitos sindicais.

A competência do Comitê para examinar queixas

26. O Comitê tem considerado que não é da sua competência tomar decisão sobre violações de convenções da OIT sobre condições de trabalho, uma vez que tais alegações não dizem respeito à liberdade sindical.

27. O Comitê tem lembrado que questões relativas à legislação de seguridade social extrapolam os limites de sua competência.

27bis. No relativo ao anteprojeto de lei sobre a regulamentação do exercício das profissões, após ter analisado suas disposições, o Comitê considera que esse texto se refere a questões que não cabem no domínio das convenções sobre a liberdade sindical, pois se limita a regulamentar o acesso às diversas profissões, o exercício dessas profissões e as entidades e órgãos competentes nesses domínios¹²

28. As questões levantadas com referência à propriedade de terra e a arrendamento, regidos por leis nacionais específicas, nada tem a ver com os problemas do exercício dos direitos sindicais.

29. Em vários casos, o Comitê tem lembrado que formulou, em seu Primeiro Relatório¹³, certos princípios para o exame de queixas em que o governo implicado considera as questões levantadas como sendo de natureza puramente política. O Comitê tem decidido que, embora os casos possam ter origem política ou apresentem certos aspectos políticos, devem ser examinados em seu mérito, se levantam questões diretamente concernentes ao exercício dos direitos sindicais.

30. Quando o Comitê teve que tratar de alegações precisas e detalhadas referentes a projetos de lei, foi de opinião que o fato de se referirem essas alegações a um texto que não tem a força da lei não deve, por si mesmo, impedir o Comitê de expressar sua opinião sobre os méritos dessas alegações. O Comitê tem considerado conveniente que, nesses casos, o governo e o reclamante devem tomar conhecimento do seu ponto de vista, com referência à lei proposta, antes de ser promulgada, uma vez que e facultado ao governo, de cuja iniciativa depende assunto dessa natureza, introduzir qualquer emenda.

31. Quando uma legislação nacional provê procedimentos de apelação a tribunais independentes e esses procedimentos não tenham sido utilizados para as matérias em que se baseia a queixa, o Comitê tem achado que isso deve ser levado em conta no seu exame.

¹² Ver 218º Relatório, caso nº 1007, parágrafo 464.

¹³ Ver Primeiro Relatório, Parágrafo 29.

32. Quando um caso está sendo examinado por um tribunal nacional independente, cujos procedimentos oferecem adequadas garantias e o Comitê considera que a sentença a ser dada poderia proporcionar informação adicional, suspenderá o exame do caso, por um tempo razoável, para esperar a sentença, contanto que a demora não arrisque prejudicar a parte cujos direitos tenham sido alegadamente violados.

33. Embora o uso de procedimentos legais internos, qualquer que seja o resultado, seja indubitavelmente um fator a ser tomado em consideração, o Comitê tem sempre achado que, em vista de sua responsabilidade, sua competência de examinar alegações não está sujeita à exaustão de procedimentos nacionais

Acolhimento de queixas

34. As queixas apresentadas à OIT, diretamente ou por intermédio das Nações Unidas, devem vir ou de organizações de trabalhadores ou de empregadores ou de governos. As alegações só são acolhidas se apresentadas por uma organização nacional diretamente interessada no assunto; por organizações internacionais de empregadores ou de trabalhadores com status consultivo junto à OIT, ou por outras organizações internacionais de empregadores ou de trabalhadores, quando as alegações dizem respeito a matérias que afetem diretamente suas organizações filiadas. Essas queixas podem ser apresentadas tenha ou não o país implicado ratificado as convenções de liberdade sindical. O Comitê tem plena liberdade de decidir se uma organização pode ser considerada como organização de empregadores ou de trabalhadores no entendimento da Constituição da OIT, e não se considera amarrado a qualquer definição nacional do termo. Além disso, não considera como inaceitáveis queixas oriundas de organizações sindicais no exílio ou de organizações que tenham sido dissolvidas.

Aceitabilidade com relação à organização reclamante

35. Em sua primeira reunião, em janeiro de 1952 (Primeiro Relatório, Observações Gerais, Parágrafo 28), o Comitê adotou o princípio segundo o qual goza de plena liberdade de decidir se uma organização pode ser considerada como organização de empregadores ou de trabalhadores no entendimento da Constituição da OIT e não se considera preso a qualquer definição nacional do termo.

36. O Comitê não tem considerado qualquer queixa como inaceitável simplesmente porque o governo em questão dissolveu ou propôs que fosse dissolvida a organização em nome da qual foi feita a reclamação, ou porque a pessoa ou pessoas que fizeram a queixa se exilaram no exterior.

37. O fato de um sindicato não ter registrado seu estatuto, conforme pode ser exigido por leis nacionais, não é suficiente para se negar acolhimento à sua queixa, uma vez que os princípios de liberdade sindical estabelecem precisamente que os trabalhadores poderão constituir, sem prévia autorização, organizações de sua própria escolha.

38. O fato de uma organização não ter sido oficialmente reco-

nhecida não justifica a rejeição de alegações, quando se deduz da própria queixa que essa organização tem no mínimo uma existência de fato.

39. Nos casos em que o Comitê é chamado a examinar queixas apresentadas por uma organização sobre a qual não há precisas informações disponíveis, o Diretor Geral é autorizado a pedir à organização que forneça informações sobre o tamanho do seu quadro social, seu estatuto, suas filiações nacionais ou internacionais e, em geral, qualquer outra informação que, se espera, possa conduzir, em qualquer exame da admissibilidade da queixa, a uma melhor apreciação da exata natureza da organização reclamante.

40. O Comitê só tomará conhecimento de queixas apresentadas por pessoas que, por medo de represálias, pedem não sejam revelados seus nomes ou a origem das queixas, se o Diretor Geral, após exame da queixa, informar que contém alegações de certa gravidade que não foram anteriormente examinadas pelo Comitê. O Comitê pode então decidir, se for o caso, que ação tomar com referência a essas queixas.

Natureza repetitiva de queixas

41. Em qualquer caso em que uma queixa se refere exatamente às mesmas violações sobre as quais o Comitê já tomou uma decisão, o Diretor Geral pode, em primeira instância, submetê-la ao Comitê que decidirá se convém tomar alguma providência sobre o assunto.

42. Em vários casos, o Comitê tem sido de opinião de que só poderia reabrir um caso, que já tivesse sido exaustivamente examinado e sobre o qual já tivesse submetido recomendações finais ao Conselho de Administração, se novos fatos fossem aduzidos e trazidos ao seu conhecimento.

Forma de queixa

43. As queixas devem ser apresentadas por escrito, devidamente assinadas por representante de uma entidade com poder para apresentá-las e devem ser, tanto quanto possível, apoiadas em provas de específicas violações dos direitos sindicais.

44. Quando o Comitê, direta ou indiretamente via Nações Unidas, recebe simples cópias de comunicações enviadas por organizações a terceiros, tem até aqui seguido a praxe de considerar que essas comunicações não constituem queixas formais e não exigem uma ação de sua parte.

45. Não são admissíveis queixas, oriundas de assembléias ou de reuniões que não constituam entidades com existência permanente ou mesmo de órgãos estruturados como entidades definidas, mas com os quais não é possível corresponder, ou porque tem apenas uma existência temporária ou porque as queixas não trazem o endereço dos reclamantes.

Regras concernentes a relações com reclamantes

46. Queixas que não se referem a violações específicas de direitos sindicais são submetidas pelo Diretor Geral ao Comitê de Liberdade Sindical para opinar, e o Comitê decide se deve ou não ser tomada alguma provi-

dência sobre elas. Nos casos dessa espécie, o Diretor Geral não está obrigado a esperar que o Comitê se reúna, mas pode entrar em contato direto com a organização reclamante para informar que a competência do Comitê só lhe permite tratar de questões concernentes à liberdade sindical e pedir que especifique, nesse sentido, os pontos particulares que espera sejam examinados pelo Comitê.

47. O Diretor Geral, ao receber uma nova queixa concernente a casos específicos de violação da liberdade sindical, quer diretamente da organização reclamante, quer por meio das Nações Unidas, esclarece o reclamante que qualquer informação que possa querer fornecer para comprovação da queixa lhe deve ser enviada no prazo de um mês. Na hipótese de a informação de apoio ser enviada à OIT após decorrido o prazo de um mês estabelecido no procedimento, caberá ao Comitê determinar se essa informação constitui nova prova que o reclamante não teria tido condições de aduzir no prazo indicado; na hipótese de o Comitê considerar que esse não é o caso, a informação em questão é considerada como inadmissível. Por outro lado, se o reclamante não fornece a informação necessária para a comprovação de uma queixa (no caso em que não parece suficientemente comprovada) no prazo de um mês a partir da data do recebimento da queixa pelo Diretor Geral, incumbe ao Comitê decidir se convém ou não dar prosseguimento ao processo.

48. Nos casos em que um considerável número de cópias de uma queixa idêntica são recebidas de distintas organizações, o Diretor Geral não é obrigado a pedir a cada reclamante mais informações; normalmente basta que o Diretor Geral se dirija à organização central no país ao qual pertencem os órgãos que apresentaram as cópias da mesma queixa, ou, onde as circunstâncias o tornarem impraticável, aos autores da primeira cópia recebida, ficando entendido que isso não impede o Diretor Geral de se comunicar com mais de um dos ditos órgãos, se isso parecer justificável por quaisquer circunstâncias especiais do caso determinado. O Diretor Geral transmitirá ao governo envolvido a primeira cópia recebida, mas o informará também sobre os nomes dos outros reclamantes que apresentaram cópias das mesmas queixas.

49. Quando uma queixa foi comunicada ao governo implicado (ver Parágrafos 53 a 65 abaixo) e este apresentou suas observações a respeito, e quando as afirmações contidas na queixa e nas observações do governo simplesmente se anulam umas às outras, mas não contêm nenhuma prova válida, o Comitê, em face da impossibilidade de formar uma opinião, é autorizado a buscar mais informações por escrito do reclamante com relação a questões relativas aos termos da queixa que requerem maior elucidação. Nesses casos, tem sido entendido que, de um lado, o governo implicado como acusado teria a oportunidade de contestar por sua vez quaisquer novos comentários que o reclamante pudesse fazer e, de outro, que esse método não seria seguido automaticamente em todos os casos, mas só naqueles em que parecesse que um pedido dessa natureza aos reclamantes seria proveitoso para esclarecer os fatos.

50. Sujeito às duas condições mencionadas no parágrafo anterior, o Comitê pode, além disso, informar os reclamantes, em determinados casos, do objeto das observações do governo e convidá-los a apresentar seus comentários a respeito dentro de um prazo estabelecido. Além disso, o Diretor Geral pode avaliar se, à luz das observações enviadas pelo governo implicado, são necessárias mais informações ou comentários dos reclamantes sobre assuntos relativos à queixa e, se assim for, pode lhes escrever diretamente, em nome do Comitê e sem esperar sua próxima reunião, pedindo a desejada informação ou os comentários sobre as observações do governo até uma determinada data, respeitado, porém, o direito do governo de contestar, conforme indicado no parágrafo precedente.

51. Para o manter regularmente informado sobre as fases principais do procedimento, o reclamante é notificado, após cada reunião do Comitê, de que a queixa foi apreciada por seus membros e, se o Comitê não chegou a uma conclusão que apareça em seu relatório, de que - como convém, - o exame do caso foi adiado na falta de uma resposta do governo, ou de que o Comitê pediu ao governo mais algumas informações.

Retirada de queixas

52. Diante do pedido de retirada de uma queixa, o Comitê tem sempre considerado que o desejo expresso de uma organização de retirar uma queixa que apresentara constitui um elemento que deve ser plenamente levado em conta, mas não basta por si mesmo para que o Comitê encerre automaticamente o prosseguimento da questão. Nesses casos, o Comitê tem decidido que só a ele compete avaliar, com plena liberdade, as razões apresentadas para explicar a retirada de uma queixa e procurar definir se essas razões são suficientemente plausíveis para concluir que a retirada está sendo feita com plena independência. Nesse sentido, o Comitê tem observado que poderia haver casos em que a retirada de uma queixa pela organização que a apresentara resultaria não do fato de ter perdido a queixa sua finalidade, mas de pressão exercida pelo governo contra os reclamantes, sendo estes últimos ameaçados com o agravamento da situação se não concordarem com essa retirada.

Regras de relações com os governos interessados

53. Por ser membro da Organização Internacional do Trabalho, cada País-membro está obrigado a respeitar um certo número de princípios, inclusive os princípios da liberdade sindical que se tem tornado normas costumeiras além das convenções¹⁴. Como o Comitê de Liberdade Sindical observou em seu Primeiro Relatório, Parágrafo 32, com relação aos direitos sindicais, "a função da Organização Internacional do Trabalho com relação a direitos sindicais é contribuir para a eficácia do princípio geral de liberdade sindical como uma das principais salvaguardas da paz e da justiça social". O Comitê observou ainda que, no cumprimento de sua responsabilidade na

¹⁴ Relatório da Comissão de investigação e conciliação sobre liberdade sindical com referência à situação sindical no Chile, 1975, parágrafo 466.

matéria, não pode hesitar em discutir num âmbito internacional casos que, por sua natureza, possam afetar substancialmente o alcance das metas e objetivos da OIT, conforme constam na Constituição da Organização, na Declaração de Filadélfia e nas várias convenções concernentes à liberdade sindical.

54. Se a queixa original ou qualquer outra informação recebida para confirmação da queixa está suficientemente comprovada, a queixa e mais essa outra informação são comunicadas pelo Diretor Geral ao governo implicado tão logo quanto possível; ao mesmo tempo, o governo é solicitado a apresentar ao Diretor Geral quaisquer observações que possa querer fazer, antes de uma determinada data, estabelecida antecipadamente, levando-se em conta a data da reunião seguinte do Comitê. Ao comunicar alegações a governos, o Diretor Geral chama sua atenção para a importância que o Conselho de Administração atribui ao recebimento de contestações de governos dentro do prazo estipulado, de modo que o Comitê possa estar em condições de examinar os casos tão logo quanto possível, após a ocorrência dos fatos que lhes deram origem. Se tem alguma dificuldade em decidir se uma determinada queixa pode ser considerada como suficientemente comprovada para justificar sua comunicação ao governo implicado para o seu pronunciamento, é facultado ao Diretor Geral consultar o Comitê antes de tomar uma decisão sobre o assunto (ver Parágrafo 46 acima).

55. Uma distinção é feita entre casos urgentes e casos menos urgentes. Matérias que envolvem vida humana ou liberdade pessoal, ou novas ou instáveis situações que afetam a liberdade de ação de um movimento sindical em geral; casos que surgem de um continuado estado de emergência e casos que envolvem a dissolução de uma organização são tratados como casos de urgência. Prioridade de tratamento é dada também a casos sobre os quais já foi submetido relatório ao Conselho de Administração.

56. No passado, o relatório do Comitê sobre casos urgentes era imediatamente submetido ao Conselho de Administração e os relatórios sobre casos menos urgentes esperavam a reunião seguinte do colegiado. A partir de 1977, todos os casos examinados - de categoria "urgente" ou "não urgente" - são incluídos no relatório do Comitê que é imediatamente submetido ao Conselho de Administração. Esse procedimento foi adotado porque a maioria dos casos era de natureza urgente e, no parecer do Comitê, o exame do pequeno número de casos não urgentes, que costumava ser adiado, não impediria o Conselho de Administração de examinar imediatamente antes deles os casos urgentes.

57. Em todos os casos, se a primeira contestação do governo implicado for de caráter excessivamente geral, o Comitê solicitará ao Diretor Geral obter todas as informações adicionais necessárias junto ao governo, em tantas ocasiões quantas julgar conveniente.

58. O Diretor Geral está, além disso, autorizado a verificar - sem, entretanto, fazer qualquer apreciação sobre o mérito de um caso - se as

observações do governo, a matéria-objeto de uma queixa ou respostas de governos a pedidos de mais informações são suficientes para permitir ao Comitê o exame da queixa e, caso contrário, escrever diretamente ao governo implicado, em nome do Comitê e sem esperar por sua próxima reunião, para informá-lo da conveniência de fornecer informações mais precisas sobre os pontos levantados pelo Comitê ou pelo reclamante.

59. A finalidade do procedimento geral estabelecido pela OIT para o exame de alegações de violações da liberdade sindical é promover o respeito pelos direitos sindicais na lei e na prática. Se o procedimento protege os governos contra acusações irrazoáveis, os governos devem, por sua vez, reconhecer a importância, para a sua própria reputação, de formular, de modo a permitir uma análise objetiva, detalhadas contestações às alegações levantadas contra eles. O Comitê tem ressaltado que, em todos os casos que lhe foram apresentados, desde sua instalação, sempre considerou que as contestações de governos, contra os quais são feitas as reclamações, não devem limitar-se a observações gerais (ver Primeiro Relatório do Comitê, Parágrafo 31).

60. Nos casos em que os governos atrasam a apresentação de suas observações sobre queixas que lhes foram comunicadas, ou das informações suplementares que lhes foram solicitadas, o Comitê menciona esses governos num especial parágrafo introdutório de seus relatórios, após decorrido um razoável espaço de tempo que varia de acordo com a natureza do caso e o grau de urgência das questões envolvidas. Esse parágrafo contém um urgente apelo aos governos envolvidos e, depois, tão logo quanto possível, especiais comunicações são enviadas a esses governos pelo Diretor Geral em nome do Comitê.

61. Uma vez esgotado o procedimento estabelecido nos parágrafos precedentes, casos em que governos continuam sem fornecer, num prazo razoável, as informações ou observações que lhes foram solicitadas, são mencionados num parágrafo especial da introdução ao relatório aprovado pelo Comitê em sua reunião de maio. Os governos envolvidos são então imediatamente informados de que o presidente do Comitê fará contato, em nome do Colegiado, com seus representantes que assistem à reunião da Conferência Internacional do Trabalho, durante a última parte da Conferência, a fim de lhes chamar a atenção para determinados casos em pauta e discutir com eles as razões do atraso do envio das observações solicitadas. O presidente relata então ao Comitê sobre os resultados desses contatos.

62. Num estágio subsequente, se alguns governos continuam sem responder, são advertidos, num parágrafo especial introdutório dos relatórios do Comitê - e por uma expressa comunicação do Diretor Geral - de que em sua próxima reunião o Comitê pode apresentar um relatório sobre o mérito da questão, mesmo se a informação esperada dos governos não tiver sido ainda recebida.

63. Em determinados casos, quando as respostas não foram dadas, as representações locais da OIT poderão contatar os governos para obter a

informação que lhes foi solicitada, quer durante o exame do caso quer em relação à providência tomada por recomendação do Comitê, aprovada pelo Conselho de Administração. Para esse fim, as representações da OIT receberão detalhada informação sobre queixas concernentes às áreas de sua respectiva jurisdição e são solicitadas a entrar em contato com os governos que demoram em fazer suas contestações, de modo a chamar sua atenção para a importância de atender ao pedido que lhes foi feito de observações ou de informações.

64. Nos casos de manifesta indisposição dos governos implicados para cooperar, o Comitê pode recomendar que, como medida excepcional, seja dada ampla divulgação às alegações, às comunicações do Conselho de Administração e à atitude negativa dos governos envolvidos.

65. Em várias fases do procedimento, pode-se recorrer ao “método direto”, segundo o qual é enviado um representante da OIT ao país implicado para achar uma solução para as dificuldades enfrentadas, quer durante o exame do caso, quer na fase da ação a ser feita com base nas recomendações do Conselho de Administração. Esses contatos só podem, entretanto, ser estabelecidos a convite dos governos envolvidos ou pelo menos com o seu consentimento. Além disso, ao recebimento de uma queixa que contenha alegações de natureza particularmente grave e depois de ter recebido a prévia aprovação do presidente do Comitê, o Diretor Geral pode nomear um representante cuja missão seria estabelecer contatos preliminares com as seguintes finalidades: transmitir às autoridades competentes do país a preocupação levantada pelos fatos descritos na queixa; explicar às autoridades o procedimento especial nos casos de alegadas violações de direitos sindicais e, especialmente, o método de contatos diretos que pode, subsequente, ser pedido pelo governo para facilitar uma plena avaliação da situação pelo Comitê e pelo Conselho de Administração; pedir e estimular as autoridades para que dêem o mais cedo possível uma resposta detalhada contendo as observações do governo sobre a queixa. O relatório do representante do Diretor Geral é submetido à consideração do Comitê em sua reunião seguinte, juntamente com todas as demais informações disponíveis. O representante da OIT pode ser um seu funcionário ou pessoa independente nomeada pelo Diretor Geral. Dispensa dizer, entretanto, que a missão do representante da OIT é antes de tudo verificar fatos e buscar possíveis soluções in loco. O Comitê e o Conselho de Administração retêm sua plena competência para avaliar a situação com base no resultado desses contatos diretos.

65bis. O Comitê é e sempre foi de opinião que o representante do Diretor geral encarregado de uma missão in loco não pode realizar sua missão, e por conseguinte estar plenamente e objetivamente informado sobre todos os aspectos do caso, sem ter a possibilidade de conversar livremente com todas as partes interessadas¹⁵.

15 Ver 229º Relatório, caso nº 1097, parágrafo 51.

Audiência das partes

66. O Comitê decidirá, nos casos apropriados e tomando em consideração todas as suas circunstâncias, se deve ouvir as partes, ou uma delas, durante suas sessões, para obter informações mais completas sobre o assunto. Pode fazê-lo especialmente: a) em determinados casos em que os reclamantes e os governos tenham oferecido versões contraditórias sobre a substância dos assuntos em causa, e quando achar útil que os representantes das partes ofereçam oralmente informações mais detalhadas a pedido do Colegiado; b) em casos em que o Comitê considere útil uma troca de pontos de vista com os governos envolvidos, de um lado, e com os reclamantes, de outro, sobre certas matérias importantes, a fim de avaliar mais profundamente a situação fatural e o desenvolvimento eventual da situação que poderia levar a uma solução dos problemas envolvidos, e uma tentativa de acordo com base nos princípios da liberdade sindical; c) em outros casos em que tenham surgido determinadas dificuldades no exame das questões envolvidas ou na execução de suas recomendações, e em que o Comitê considere conveniente discutir o assunto com o representante do governo implicado.

Prescrição

67. O Comitê considera que, embora não estejam incorporadas no processo de exame de queixas regras formais que fixem um determinado prazo de prescrição, pode ser difícil - se não impossível - a um governo contestar detalhadamente alegações referentes a matérias que ocorreram há muito tempo.

9

RECLAMAÇÕES APRESENTADAS EM VIRTUDE DOS ARTIGOS 24 E 25 DA CONSTITUIÇÃO DA OIT¹

A. TEXTO DOS ARTIGOS 24 E 25 DA CONSTITUIÇÃO DA OIT

Artigo 24

Qualquer reclamação dirigida ao Secretariado da Organização internacional do Trabalho por uma organização profissional de empregadores ou de trabalhadores, na qual se alega que um dos Estados membros não assegurou de modo satisfatório, dentro da sua jurisdição, a execução de uma convenção a que esse Estado membro aderiu, pode ser comunicada pelo Conselho de administração ao governo acusado e pode pedir-se a esse governo para apresentar sobre a matéria a declaração que achar conveniente.

Artigo 25

Se não for recebida qualquer declaração do governo acusado dentro de um prazo razoável, ou se a declaração recebida não parecer satisfatória ao Conselho de administração, pode este tornar pública a reclamação recebida e, eventualmente, a resposta recebida.

¹ Convém assinalar que a reclamação é um procedimento geral e que, por conseguinte, pode ser lançado em caso de violação de convenções ratificadas, quer se refiram à liberdade sindical, quer não.

B. REGULAMENTO RELATIVO AO PROCEDIMENTO PARA A DISCUSSÃO DE RECLAMAÇÕES APRESENTADAS EM VIRTUDE DOS ARTIGOS 24 E 25 DA CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Disposição geral

Artigo 1

Quando é apresentada uma reclamação do Secretariado da Organização internacional do Trabalho em virtude do artigo 24 da Constituição da Organização, o Director geral acusa recepção da reclamação e comunica o facto ao governo acusado na reclamação.

Admissibilidade da reclamação

Artigo 2

1. O Director geral transmite imediatamente a reclamação à Mesa do Conselho de administração.

2. A admissibilidade de uma reclamação está sujeita às seguintes condições:

- a) deve ser comunicada por escrito ao Secretariado da Organização internacional do Trabalho;
- b) deve provir de uma organização profissional de empregadores ou de trabalhadores;
- c) deve referir-se expressamente ao artigo 24 da Constituição da Organização;
- d) deve referir-se a um Estado membro da Organização;
- e) deve referir-se a uma convenção a que o Estado membro acusado aderiu;
- f) deve indicar a respeito de que ponto o Estado membro acusado não assegurou, dentro da sua jurisdição, a aplicação efectiva da convenção mencionada.

3. A Mesa apresenta um relatório ao Conselho de administração acerca da admissibilidade da reclamação.

4. Ao pronunciar-se sobre a questão da admissibilidade com base no relatório da Mesa, o Conselho de administração não abre discussão quanto ao fundo da reclamação.

Transmissão a um comité

Artigo 3

1. Se o Conselho de administração decidir, baseando-se no relatório da Mesa, que uma reclamação é admissível, designa um comité para examinar a reclamação composto por membros do Conselho de administração escolhidos em igual número dentro do grupo governamental, do grupo dos empregadores e do grupo dos trabalhadores. Não poderá fazer parte deste comité nenhum representante nem cidadão do Estado

acusado, nem nenhuma pessoa ocupando um cargo oficial na organização profissional de empregadores ou de trabalhadores que apresentou a reclamação.

2. Não obstante as disposições do parágrafo 1 do presente artigo, se uma reclamação que o Conselho de administração considera admissível se refere a uma convenção relativa aos direitos sindicais, pode ser remetida para o Comité da liberdade sindical, para que este a examine em virtude dos artigos 24 e 25 da Constituição.

3. O comité designado pelo Conselho de administração em conformidade com o parágrafo 1 do presente artigo reúne-se com porta fechada e a totalidade do procedimento perante o Comité é confidencial.

Exame da reclamação pelo comité

Artigo 4

1. Durante o exame da reclamação, o comité pode:

- a) pedir à organização que apresentou a reclamação para fornecer informações complementares dentro do prazo fixado pelo comité;
- b) comunicar a reclamação ao governo acusado sem lhe pedir para apresentar uma declaração a esse respeito;
- c) comunicar a reclamação (assim como todas as informações complementares fornecidas pela organização que a apresentou) ao governo acusado, pedindo-lhe para apresentar uma declaração dentro do prazo fixado pelo comité;
- d) após ter recebido uma declaração do governo acusado, pedir-lhe para fornecer informações complementares dentro do prazo fixado pelo comité;
- e) pedir a um representante da organização que apresentou a reclamação para comparecer perante o comité e fornecer oralmente informações complementares.

2. O comité pode prolongar qualquer prazo fixado em conformidade com o disposto no parágrafo 1 deste artigo, em particular a pedido da organização ou do governo interessados.

Artigo 5

Se o comité pedir ao governo acusado para apresentar uma declaração sobre a reclamação ou para fornecer informações complementares, esse governo pode:

- a) comunicar essa declaração ou essas informações por escrito;
- b) pedir ao comité para ouvir um representante do governo;
- c) solicitar que um representante do Director geral se desloque ao país para obter, mediante contactos directos com as autoridades e as organizações competentes, informações acerca da reclamação, para as apresentar ao comité.

Artigo 6

Após ter terminado o exame da reclamação quanto ao fundo, o comitê apresenta um relatório ao Conselho de administração, no qual descreve as medidas que tomou para examinar a reclamação, apresenta as suas conclusões sobre as questões dela constantes e faz recomendações quanto à decisão que o Conselho de administração deverá tomar.

Exame da reclamação pelo Conselho de administração

Artigo 7

1. Quando o Conselho de administração examina o relatório da Mesa acerca da admissibilidade da reclamação e o relatório do comitê acerca das questões de fundo, o governo acusado, se não dispõe de um representante no Conselho de administração, é convidado a enviar um delegado para tomar parte nas deliberações relativas ao caso. O governo é avisado com antecipação suficiente da data em que o caso será examinado.

2. O delegado pode tomar a palavra nas mesmas condições que os membros do Conselho de administração, mas não tem direito de voto.

3. As reuniões do Conselho de administração em que se examinam temas relacionados com uma reclamação são realizadas com porta fechada.

Artigo 8

Se decidir a publicação da reclamação e, eventualmente, da declaração apresentada em resposta, o Conselho de administração determina a forma e a data dessa publicação, que fechará o procedimento previsto nos artigos 24 e 25 da Constituição.

Artigo 9

O Secretariado da Organização internacional do Trabalho comunica as decisões do Conselho de administração ao governo acusado e à organização profissional que apresentou a reclamação.

Artigo 10

Quando uma reclamação baseada no artigo 24 da Constituição da Organização é apresentada ao Conselho de administração contra um governo, alegando que este não assegura de modo satisfatório a execução de uma convenção, o Conselho pode em qualquer momento, em conformidade com o parágrafo 4 do artigo 26 da Constituição, adoptar para o exame dessa reclamação o procedimento de queixa previsto nos artigos 26 e seguintes da Constituição.

Reclamações contra Estados não membros

Artigo 11

Em caso de reclamação apresentada contra um Estado que já não é membro da Organização acerca de uma convenção de que continua a ser parte, aplica-se o procedimento previsto pelo presente Regulamento em virtude do artigo 1, parágrafo 5, da Constituição.

10

QUEIXAS APRESENTADAS EM VIRTUDE DO ARTIGO 26 DA CONSTITUIÇÃO DA OIT¹

A. TEXTO DOS ARTIGOS 26 A 34 DA CONSTITUIÇÃO DA OIT

Artigo 26

1. Qualquer Estado membro poderá apresentar uma queixa ao Secretariado da Organização internacional do Trabalho contra outro Estado membro que, na sua opinião, não adoptou medidas destinadas ao cumprimento satisfatório de uma convenção que ambos ratificaram em virtude dos artigos anteriores.

2. O Conselho de administração poderá, se o considerar conveniente e antes de comunicar o caso a uma comissão de inquérito segundo o procedimento indicado mais adiante, tomar contacto com o governo contra o qual se apresentou a queixa, da forma prevista no artigo 24.

3. Se o Conselho de administração não considerar necessário comunicar a queixa ao governo contra o qual ela foi apresentada, ou se, tendo sido feita a comunicação, não recebe dentro de um prazo razoável uma resposta, o Conselho de administração poderá constituir uma comissão de inquérito encarregada de estudar a questão levantada e apresentar relatório a esse respeito.

4. O Conselho poderá instaurar o mesmo procedimento quer de ofício, quer em virtude de queixa apresentada por um delegado da Conferencia.

5. Quando o Conselho examina uma questão levantada pela

¹ Convém assinalar que a queixa é um procedimento geral e que, por conseguinte, pode ser lançado em caso de violação das convenções ratificadas, quer relativas à liberdade sindical, quer não.

aplicação dos artigos 25 ou 26, o governo interessado, se não estiver já representado no Conselho de administração, terá o direito de designar um delegado para participar nas deliberações do Conselho relativas a essa questão. A data em que as deliberações devem ter lugar será notificada ao governo interessado no seu devido momento.

Artigo 27

Caso seja decidido submeter a uma comissão de inquérito uma queixa recebida em virtude do artigo 26, cada Estado membro, quer a queixa lhe diga directamente respeito quer não, obriga-se a colocar ao dispor da comissão todas as informações relativas ao objecto de dita queixa que tivesse em seu poder.

Artigo 28

Depois de examinar profundamente a queixa, a Comissão de inquérito redigirá um relatório em que exporá o resultado das suas averiguações sobre todos os factos concretos que permitam de especificar o alcance do litígio, bem como as recomendações que considere adequado formular a respeito das medidas que se deveriam adoptar para satisfazer o governo que apresentou a queixa e os prazos dentro dos quais essas medidas se deveriam adoptar.

Artigo 29

1. O Director geral do Secretariado da Organização internacional do Trabalho comunicará o relatório da Comissão de inquérito ao Conselho de administração e aos governos interessados no litígio e procederá à sua publicação.

2. Cada um dos governos interessados deverá comunicar ao Director geral do Secretariado da Organização internacional do Trabalho, dentro de um prazo de três meses, se aceita ou não as recomendações contidas no relatório da comissão e, caso não as aceite, se deseja submeter a queixa ao Tribunal internacional de Justiça.

Artigo 30

Caso um dos Estados membros não adopte, relativamente a uma convenção ou a uma recomendação, as medidas previstas nos parágrafos 5b), 6b) ou 7b) i) do artigo 19, qualquer outro membro terá o direito de submeter o caso ao Conselho de administração. Se o Conselho de administração considerar que o membro não adoptou as medidas previstas, apresentará relatório à Conferência a este respeito.

Artigo 31

A decisão do Tribunal internacional de Justiça sobre qualquer queixa ou questão que lhe foi apresentada em virtude do artigo 29 não está sujeita a apelação.

Artigo 32

O Tribunal internacional de Justiça poderá confirmar, modificar ou

anular as conclusões ou recomendações que a Comissão de inquérito tiver formulado.

Artigo 33

Se um Estado membro não der cumprimento dentro do prazo prescrito às recomendações eventualmente contidas no relatório da Comissão de inquérito ou na decisão do Tribunal internacional de Justiça, conforme o caso, o Conselho de administração recomendará à Conferência as medidas que considerar úteis para obter cumprimento dessas recomendações.

Artigo 34

O governo acusado de não dar cumprimento pode, em qualquer momento, informar o Conselho de administração que adoptou as medidas necessárias para cumprir as recomendações da Comissão de inquérito ou aquelas contidas na decisão do Tribunal internacional de Justiça e poderá pedir a constituição de uma comissão de inquérito encarregada de verificar as suas afirmações. Neste caso, serão aplicáveis as disposições dos artigos 27, 28, 29, 31 e 32, e se o relatório da Comissão de inquérito ou a decisão do Tribunal internacional de Justiça forem favoráveis ao governo acusado de não cumprimento, o Conselho de administração deverá recomendar a anulação imediata de qualquer medida adoptada em conformidade com o artigo anterior.

B. PROCEDIMENTO PERANTE AS COMISSÕES DE INQUÉRITO

Tirando as disposições da Constituição da OIT mencionadas na secção anterior, não existe nenhum regulamento relativo ao procedimento perante as comissões de inquérito. Em todos os casos em que foram apresentadas questões a uma comissão de inquérito, o Conselho de administração permitiu à própria comissão de determinar as suas regras de processo de acordo com a Constituição, sujeitando-se unicamente a uma directiva geral do Conselho de administração. As comissões de inquérito respeitam as garantias processuais clássicas, incluindo a audição de testemunhas e, geralmente, a visita ao país em causa. Trata-se de um procedimento relativamente demorado.

11

COMISSÃO DE PERITOS PARA A APLICAÇÃO DAS CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES

A. INTRODUÇÃO¹

A supervisão regular da observância por parte dos Países-membros das obrigações estabelecidas nas convenções e recomendações ou com elas relacionadas está a cargo da Comissão de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações e à Comissão de Aplicação de Convenções e Recomendações da Conferência. Esses órgãos foram criados por força de uma resolução adotada pela Conferência em 1926.

Em 1977, a Comissão de Peritos expôs quais eram seu mandato, composição, princípios fundamentais e organização, nos seguintes termos:

Mandato da Comissão de Peritos relativo às obrigações decorrentes da Constituição e das convenções da OIT

De acordo com suas atribuições, modificadas pelo Conselho de Administração, em sua 103ª Reunião (Genebra, 1947), cabe à Comissão «examinar:

- i) os relatórios anuais previstos pelo Artigo 22 da Constituição e relativos às medidas tomadas pelos Países-membros para fazer vigorar as disposições das convenções que tinham ratificado, assim como as informações oferecidas pelos mesmos Países sobre os resultados das fiscalizações;
- ii) as informações e os relatórios encaminhados pelos Países-

¹ Os parágrafos seguintes provêm do *Manual de procedimentos em matéria de convenções e recomendações internacionais do Trabalho*, editado no âmbito de um convenio entre o Secretariado da Organização Internacional do Trabalho e o Ministério do Trabalho do Brasil, Genebra, 1993, páginas 27 a 30.

membros, de acordo com o Artigo 19 da Constituição, sobre as convenções e recomendações;

- iii) as informações e os relatórios relativos às medidas adotadas pelos Países-membros nos termos do Artigo 35 da Constituição».

Composição da Comissão

Os membros da Comissão são nomeados a título pessoal pelo Conselho de Administração, por proposta do Diretor Geral e para um mandato de três anos. Sua nomeação pode ser renovada por períodos sucessivos de três anos. De acordo com os princípios adotados pelo Conselho de Administração, são escolhidos na qualidade de pessoas independentes, totalmente imparciais e de reconhecida competência. Procedem de todas as partes do mundo, o que lhes permite trazer uma experiência direta dos diferentes sistemas jurídicos, econômicos e sociais.

Princípios fundamentais

Os princípios fundamentais, afirmados em repetidas ocasiões, exigem que a Comissão dê provas de imparcialidade e de objetividade ao indicar até que ponto lhe parece que a situação existente em cada Estado está ou não de acordo com os termos das convenções e com as obrigações assumidas pelo respectivo Estado de conformidade com a Constituição da Organização Internacional do Trabalho. Os membros da Comissão devem cumprir suas tarefas de uma maneira completamente independente com relação a todos os Países-membros.

Organização do trabalho da Comissão

A Comissão realiza sua reunião anual numa determinada data e durante um período estabelecido pelo Conselho de Administração².

Em sua sessão inaugural, a Comissão elege seu presidente e seu suplente para toda a duração da reunião.

A Comissão reúne-se a portas fechadas. Suas deliberações e seus documentos têm caráter confidencial.

A Organização das Nações Unidas é convidada a indicar um representante para assistir às reuniões da Comissão.

Quando a Comissão examina instrumentos ou questões da competência de outros organismos especializados da família das Nações Unidas, esses organismos são convidados a indicar representantes para participarem de suas reuniões.

A Comissão atribui a cada um de seus membros a responsabilidade inicial por um grupo de convenções ou por um determinado tema. Os relatórios e as informações recebidos a tempo pelo Secretariado são enviados

² Tradicionalmente durante o mês de Março; a partir de 1995, durante o mês de Dezembro.

aos peritos interessados antes da reunião da Comissão. Cada membro responsável por um grupo de convenções ou por um determinado tema submete à Comissão, em sessão plenária as conclusões preliminares que se revestem da forma de projetos de observações ou de solicitações diretas relativas aos instrumentos ou temas em questão. Qualquer outro membro pode solicitar que seja consultado o perito responsável por uma convenção ou por um determinado tema, antes da redação definitiva dos projetos e, de sua parte, o próprio perito responsável pode consultar outros membros desde que julgue necessário. Todavia, a redação final dos projetos que deverão ser submetidos à comissão é da exclusiva responsabilidade do perito encarregado da análise dos relatórios ou das informações de que se trate. Todos os projetos são examinados e aprovados pela Comissão em sessão plenária.

A Comissão nomeia pequenos grupos de trabalho que se ocupam de questões de princípio ou especialmente complexa. Este é o caso, em particular, dos estudos gerais sobre os relatórios realizados com base nos Artigos 19 e 22 da Constituição sobre determinados temas pela Comissão. Em geral, esses grupos de trabalho reúnem-se durante alguns dias antes de terem início as sessões da Comissão. Tendo em vista a natureza e o volume do trabalho exigido, acontece, às vezes, que os grupos de trabalho continuam a se reunir após o início da reunião. Por outro lado, durante as reuniões da Comissão podem surgir certas questões cujo reenvio a um grupo de trabalho, especialmente constituído para esse fim, pode parecer ser o caminho mais adequado. Os grupos de trabalho estão integrados de forma a incluir membros que conheçam os diferentes sistemas jurídicos, econômicos e sociais. Em seguida, as conclusões dos grupos de trabalho são submetidas à Comissão em plenário.

A documentação de que dispõe a Comissão compreende: as informações fornecidas pelos governos em seus relatórios ou perante a Comissão de Aplicação de Convenções e Recomendações da Conferência, textos legislativos, contratos coletivos ou decisões dos tribunais diretamente relacionados com a aplicação das normas; informações oferecidas pelos Países-membros sobre o resultado das fiscalizações; comentários formulados pelas organizações de empregadores e de trabalhadores; conclusões de outros órgãos da OIT (por exemplo, as comissões de inquérito e o Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração), e resultados da cooperação técnica.

Ao tratar dos primeiros relatórios recebidos dos governos após a ratificação de uma determinada convenção, a Comissão pede ao Secretariado que prepare uma análise comparativa da situação que impera no país em questão, para que possa ser examinada pelo membro da Comissão responsável pela convenção. A Comissão pede também ao Secretariado que verifique, ao receber um relatório, se ele toma em consideração as observações ou solicitações diretas que a Comissão possa ter formulado anteriormente; em caso negativo, cabe ao Secretariado chamar a atenção dos governos para a necessidade de responder a esses comentários. Isto, porém, é feito sem se entrar no mérito da questão. Cabe também ao Secretariado, quando os relatórios não vêm acompanhados de cópias da legislação pertinente, de dados estatísticos ou de outras documentações

necessárias para um exame completo e quando, por outros meios, não dispõe desses documentos, escrever aos governos envolvidos para lhes pedir o envio dos documentos em causa.

As conclusões da Comissão revestem-se da forma de observações, comentários ou de estudos que se incorporam em seu relatório, ou de solicitações feitas diretamente aos governos pelo Diretor Geral, em nome da Comissão.

Embora as conclusões a que chega a Comissão sejam tradicionalmente o resultado de um acordo unânime entre todos seus membros, pode ocorrer uma tomada de decisão por maioria. Nesse caso, a Comissão costuma incluir também em seu relatório a opinião dos membros que tenham manifestado ponto de vista diferente, se assim o desejaram.

O relatório da Comissão é submetido ao Conselho de Administração e publicado como Relatório III (Parte 4) para a seguinte reunião geral da Conferência.

Um elemento especial dos métodos de trabalho da Comissão consiste no estabelecimento de contatos diretos com os governos que enfrentam dificuldades particulares na aplicação de convenções ratificadas, ou em razão de diferentes obrigações constitucionais referentes às convenções às recomendações.

Forma dos comentários da Comissão de Peritos

Observações. O termo «observação» é usado para os comentários que são publicados no relatório da Comissão. As observações são utilizadas para os casos mais graves ou persistentes de descumprimento das obrigações de aplicação. Nos casos particularmente graves ou importantes, a Comissão pode acrescentar uma nota pedindo ao governo que preste informação completa à Conferência em resposta à observação e que envie um relatório circunstanciado dentro de um ou dois anos, mesmo que não se deva um relatório detalhado segundo a regra geral para essa data sobre a dita convenção; pode-se também pedir ao governo que faça uma coisa ou outra.

Solicitações diretas. As solicitações diretas não são publicadas, mas apenas comunicadas aos governos pelo Secretariado em nome da Comissão de Peritos. Essas solicitações são postas à disposição de qualquer pessoa ou organização que justifique seu interesse pelo assunto. Podem referir-se a matérias de importância secundária ou a questões técnicas, ou podem pedir que sejam esclarecidos certos pontos sobre os quais as informações disponíveis não são suficientes para permitir uma plena apreciação da efetividade conferida às normas internacionais. O relatório da Comissão de Peritos oferece, na parte relativa a cada convenção, uma indicação dos países aos quais são feitas solicitações diretas.

Anotação. Quando um governo contesta de uma maneira cabal uma solicitação direta na qual lhe pediam informações suplementares, sem que seja necessário formular uma observação ou uma solicitação direta sobre outros pontos, anota-se a resposta do governo, sem comentários, na parte final do relatório da Comissão relativo à Convenção em causa.

Envio dos comentários da Comissão de Peritos aos governos

Observações sobre a aplicação de convenções. Cópias antecipadas das observações formuladas em cada reunião da Comissão de Peritos são enviadas aos governos interessados imediatamente após o encerramento da reunião, a fim de que disponham do maior tempo possível para a preparação das respostas à Comissão da Conferência. O texto completo do relatório da Comissão de Peritos é enviado tão logo é publicado. A carta em que se pedem os próximos relatórios circunstanciados sobre um grupo de convenções se faz acompanhar também de uma cópia das observações relativas a essas convenções.

Solicitações diretas sobre a aplicação de convenções. O texto das solicitações diretas é anexado ao pedido de relatórios circunstanciados sobre as convenções de que se trate. No caso de convenções sobre as quais só será solicitado um relatório detalhado ao cabo de dois ou quatro anos (por força do sistema de envio de relatórios circunstanciados), cópias antecipadas das solicitações diretas são enviadas aos governos alguns meses depois da reunião da Comissão de Peritos em que foram formuladas. Isso torna possível aos governos estudar sem demora as medidas que as solicitações diretas possam requerer, mesmo se as respostas a essas solicitações não sejam devidas até que sejam apresentados os próximos relatórios circunstanciados. O documento no qual se reproduzem os textos das solicitações diretas indica sempre as datas para o envio das respostas.

B. TEXTO DO ARTIGO 19 DA CONSTITUIÇÃO DA OIT E ESTUDOS GERAIS DA COMISSÃO DE PERITOS SOBRE AS CONVENÇÕES E/OU RECOMENDAÇÕES DA OIT

Texto do artigo 19 da Constituição da OIT

Artigo 19

1. Se a Conferência se pronuncia em favor da adopção de propostas relativas a um objecto na ordem do dia, terá de determinar se essas propostas deverão tomar a forma: a) de uma convenção internacional; b) ou de uma recomendação, quando o tema tratado ou um dos seus aspectos não se presta à adopção imediata de uma convenção.

2. Em ambos os casos, para que uma convenção ou uma recomendação sejam adoptadas no voto final da Conferência, é necessária a maioria dos dois terços dos votos dos delegados presentes.

3. Ao elaborar uma convenção ou uma recomendação de aplicação geral, a Conferência deverá ter em consideração os países nos quais o clima, o desenvolvimento incompleto da organização industrial ou outras circunstâncias particulares tornam as condições da indústria essencialmente diferentes, e deverá sugerir as modificações que considerar serem adequadas para responder às condições próprias desses países.

4. O Presidente da Conferência e o Director geral assinarão dois exemplares da convenção ou da recomendação. Um desses exemplares será depositado nos arquivos da Secretaria da Organização internacional do

Trabalho e o outro em mãos do Secretário geral das Nações Unidas. O Director geral comunicará uma cópia certificada conforme da convenção ou da recomendação a cada Estado membro.

5. Se se tratar de uma convenção:

- a) a convenção será comunicada a todos os Estados membros com vista à sua ratificação;
- b) cada Estado membro compromete-se a apresentar, dentro do prazo de um ano a contar do final da sessão da Conferência (ou, se em consequência de circunstâncias excepcionais lhe for impossível fazê-lo dentro do prazo de um ano, logo que seja possível, mas nunca mais de dezoito meses depois do final da sessão da Conferência), a convenção à autoridade ou às autoridades em cuja competência entra o tema, com vista a transformá-la em lei ou a adoptar medidas de outro tipo;
- c) os Estados membros informarão o Director geral do Secretariado da Organização internacional do Trabalho das medidas adoptadas em virtude do presente artigo para apresentar a convenção à autoridade ou às autoridades competentes, comunicando-lhe todas as informações sobre a autoridade ou as autoridades consideradas competentes e sobre as suas decisões;
- d) o Estado membro que obtiver o consentimento da autoridade ou das autoridades competentes comunicará a sua ratificação formal da convenção ao Director geral e adoptará as medidas necessárias para tornar efectivas as disposições da citada convenção;
- e) se uma convenção não obtiver o consentimento da autoridade ou das autoridades de cuja competência depende a sua matéria, o Estado membro não estará sujeito a mais nenhuma obrigação, a não ser que terá de enviar relatório ao Director geral do Secretariado da Organização internacional do Trabalho, em períodos apropriados, conforme decidir o Conselho de administração, sobre o estado da sua legislação e sobre a sua prática no que respeita à questão alvo da convenção, especificando em que medida se deu seguimento ou se está proposto dar-se seguimento a qualquer disposição da convenção por via legislativa, por via administrativa, por via de contratos colectivos ou por qualquer outra via, e explicando as dificuldades que impedem ou atrasam a ratificação dessa convenção;

6. Se se tratar de uma recomendação:

- a) a recomendação será comunicada a todos os Estados membros para exame, com vista dar-lhe efeito sob forma de lei nacional ou de outra maneira;
- b) cada Estado membro compromete-se a apresentar, dentro do prazo de um ano a contar do final da sessão da Conferência (ou, se em consequência de circunstâncias excepcionais lhe for impossível fazê-lo dentro do prazo de um ano, logo que seja possível, mas nunca mais de dezoito meses depois do final da sessão da Conferência), a recomendação à autoridade ou às autoridades em cuja competência entra o tema, com vista a transformá-la em lei ou a adoptar medidas de outro tipo;

- c) os Estados membros informarão o Director geral do Secretariado da Organização internacional do Trabalho das medidas adoptadas em virtude do presente artigo para apresentar a recomendação à autoridade ou às autoridades competentes, comunicando-lhe todas as informações sobre a autoridade ou as autoridades consideradas competentes e sobre as suas decisões;
- d) excepto a obrigação de apresentar a recomendação à autoridade ou às autoridades competentes, os Estados membros não estarão sujeitos a mais nenhuma obrigação, a não ser que terão de enviar relatório ao Director geral do Secretariado da Organização internacional do Trabalho, em períodos apropriados, conforme decidir o Conselho de administração, sobre o estado da sua legislação e sobre a sua prática no que respeita à questão alvo da recomendação, especificando em que medida se deu seguimento ou está proposto dar-se seguimento a quaisquer disposições da recomendação e indicando as modificações dessas disposições que parecem ou poderiam parecer necessárias para permitir a sua adopção ou aplicação.

7. No caso de se tratar de um Estado federativo, serão aplicadas as seguintes disposições:

- a) no que respeita às convenções e às recomendações para as quais o governo federal considera que, segundo o seu sistema constitucional, é apropriada uma acção federal, as obrigações do Estado federativo serão as mesmas que as dos Estados membros que não são Estados federativos;
- b) no que respeita às convenções e às recomendações para as quais o governo federal considera que, segundo o seu sistema constitucional, uma acção por parte dos Estados constituintes, das províncias ou dos cantões é, sobre todos os pontos ou sobre alguns pontos, mais apropriada que uma acção federal, o citado governo deverá:
 - i) tomar, em conformidade com a sua constituição e as constituições dos Estados constituintes, das províncias ou dos cantões interessados, disposições efectivas para que essas convenções ou recomendações sejam, a mais tardar dentro dos dezoito meses seguindo o final da sessão da Conferência, apresentadas às autoridades apropriadas federais, ou às dos Estados constituintes, das províncias ou dos cantões, com vista a uma acção legislativa ou a qualquer outra acção;
 - ii) adoptar medidas, sob reserva do acordo dos governos dos Estados constituintes, das províncias ou dos cantões interessados, para estabelecer consultas periódicas entre, por um lado, as autoridades federais e, por outro lado, as autoridades dos Estados constituintes, das províncias ou dos cantões, para desenvolver dentro do Estado federativo uma acção coordenada destinada a dar efeito às disposições dessas convenções e recomendações;

- iii) informar o Director geral do Secretariado da Organização internacional do Trabalho, das medidas adoptadas em virtude do presente artigo para apresentar essas convenções e recomendações às autoridades apropriadas federais, dos Estados constituintes, das províncias ou dos cantões, comunicando-lhe todas as informações sobre as autoridades consideradas apropriadas e sobre as suas decisões;
- iv) no que respeita a cada uma dessas convenções que não tiver ratificado, enviar relatórios ao Director geral do Secretariado da Organização internacional do Trabalho, com intervalos de tempo apropriados, conforme decidir o Conselho de administração, sobre o estado da legislação e da prática da federação e dos Estados constituintes, das províncias ou dos cantões no que respeita a questão que é alvo da convenção, especificando em que medida se deu efeito ou está proposto dar-se efeito às disposições da convenção por via legislativa, por via administrativa, por via de contratos colectivos ou por qualquer outra via;
- v) no que respeita a cada uma dessas recomendações, enviar relatórios ao Director geral do Secretariado da Organização internacional do Trabalho, com intervalos de tempo apropriados, conforme decidir o Conselho de administração, sobre o estado da legislação e da prática da federação e dos Estados constituintes, das províncias ou dos cantões no que respeita a questão que é alvo da recomendação, especificando em que medida se deu efeito ou está proposto dar-se efeito às disposições da recomendação e indicando as modificações dessas disposições que parecem ou poderiam parecer necessárias para permitir a sua adopção ou aplicação.

8. Em caso algum a adopção de uma convenção ou de uma recomendação pela Conferência, ou a ratificação de uma convenção por um Estado membro deverão ser consideradas como afectando uma lei, sentença, hábito ou acordo que assegurem condições mais favoráveis aos trabalhadores interessados que aquelas previstas pela convenção ou a recomendação.

Estudos gerais da comissão de peritos acerca das convenções e/ou recomendações

Cada ano, pede-se aos governos para fornecerem ao Secretariado da Organização internacional do Trabalho relatórios sobre o efeito dado a certas convenções não ratificadas e a certas recomendações escolhidas pelo Conselho de administração (art. 19, par. 5, 6 e 7 da Constituição). Estes relatórios devem nomeadamente assinalar as dificuldades que impedem ou atrasam a ratificação de uma convenção e em que medida foi dado seguimento a uma recomendação. Os instrumentos escolhidos para ser alvo de relatórios referem-se normalmente a temas de actualidade. Esses relatórios são elaborados com base em formulários especiais, elaborados

pelo Conselho de administração, e permitem examinar a posição de cada país em relação ao tema escolhido³.

A Comissão de Peritos faz uma análise geral da legislação e da prática nacionais com relação aos instrumentos sobre os quais tenham sido pedidos relatórios nos termos do Artigo 19 da Constituição. Com referência às convenções, essa análise abrange tanto os Estados que não as tenham ratificado (baseando-se nos seus relatórios enviados por força do Artigo 19) como os Estados que as tenham ratificado (baseando-se em seus relatórios regulares enviados por força do Artigo 22 da Constituição). Além de repassar a legislação e a prática nacionais, a Comissão examina também as dificuldades que, segundo os governos, se opõem à aplicação de determinadas disposições e pode esclarecer o alcance dessas normas ou indicar os meios de superar os obstáculos que se põem à sua aplicação⁴.

O procedimento previsto no artigo 19, parágrafo 5, e) e 6, d), da Constituição não constitui um procedimento de control no sentido estrito da palavra, visto que se refere ao seguimento dado pelos Estados membros às convenções não ratificadas às recomendações. No entanto, na prática, os estudos gerais que a Comissão de peritos realiza todos os anos por força do artigo 19 sobre os instrumentos escolhidos pelo Conselho de administração contêm uma análise das legislações nacionais e dos comentários da Comissão de peritos sobre a conformidade destas legislações com os instrumentos em questão. A importância destes estudos aumenta em permanência. Actualmente, servem de referência para a totalidade do sistema de aplicação das normas⁵.

Este procedimento tem um alcance geral e pode aplicar-se tanto às convenções relativas à liberdade sindical como às demais. Até hoje, houve seis estudos gerais sobre as convenções números 87 e 98. O último foi realizado em 1994⁶

3 Este parágrafo vem do memorando preparado pelo Secretariado da Organização internacional do Trabalho, em 1987, sobre a «Função das organizações de empregadores e de trabalhadores na aplicação das convenções e recomendações da Organização internacional do Trabalho», página 3.

4 Este parágrafo vem do *Manual de procedimentos em matéria de convenções e recomendações internacionais do Trabalho*, editado no âmbito de um convenio entre o Secretariado da Organização internacional do Trabalho e o Ministério do Trabalho do Brasil, Genebra, 1993, página 40.

5 Este parágrafo vem do Relatório III (Parte 4A) da Comissão de peritos em aplicação de convenções e recomendações, Conferencia internacional do Trabalho, 81ª reunião, 1994, parágrafo 31.

6 Ver «Liberdade sindical e negociação colectiva», Estudo geral dos relatórios sobre a Convenção (nº 87) sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical, 1948, e a Convenção (nº 98) sobre o direito de sindicalização e de negociação colectiva, 1949; Relatório III (Parte 4B) da Comissão de peritos, Conferencia internacional do Trabalho, 81ª reunião, 1994.

C. TEXTO DOS ARTIGOS 22 E 23 DA CONSTITUIÇÃO DA OIT E OBSERVAÇÕES E SOLICITAÇÕES DIRECTAS DA COMISSÃO DE PERITOS QUANDO EXAMINA A APLICAÇÃO DAS CONVENÇÕES RATIFICADAS

Texto dos artigos 22 e 23 da Constituição da OIT

Artigo 22

Cada um dos Estados membros obriga-se a apresentar ao Secretariado da Organização internacional do Trabalho um relatório anual sobre as medidas que adoptou para pôr em execução as convenções às quais aderiu. Estes relatórios serão redigidos da forma indicada pelo Conselho de administração e terão de conter os dados pedidos por este.

Artigo 23

1. O Director geral apresentará na reunião seguinte da Conferência um resumo das informações e relatórios que lhe foram comunicados pelos Estados membros em cumprimento dos artigos 19 e 22.

2. Cada Estado membro comunicará às organizações representativas reconhecidas, para efeitos do artigo 3, cópia das informações e relatórios transmitidos ao Director geral em cumprimento dos artigos 19 e 22.

O sistema de solicitação de relatórios aos governos⁷

.....

- a) *primeiros relatórios*: será solicitado um primeiro relatório pormenorizado durante o ano que segue a entrada em vigor de uma convenção em determinado país. Será solicitado automaticamente segundo relatório pormenorizado dois anos depois do primeiro, a periodicidade dos relatórios seguintes será a que se aplica às convenções em questão, ficando entendido que a Comissão de peritos poderá solicitar relatórios pormenorizados não periódicos;
- b) *relatórios periódicos*:
- i) *relatórios bienais*: depois dos primeiros relatórios, serão solicitados automaticamente relatórios detalhados cada dois anos sobre dez convenções consideradas prioritárias:
- *liberdade sindical*: n.º 87, 98
 - *trabalho forçado*: n.º 29, 105
 - *igualdade de tratamento*: n.º 100, 111
 - *política de emprego*: n.º 122
 - *inspecção do trabalho*: n.º 81, 129
 - *consulta tripartida*: n.º 144

O Conselho de administração pode reconsiderar periodicamente a lista das convenções prioritárias.

⁷ Os parágrafos seguintes vêm do documento GB.258/6/19 do Conselho de administração, 258ª reunião, Genebra, Novembro de 1993.

- ii) *relatórios quinquenais*: a periodicidade da solicitação de relatórios será de cinco anos no caso das outras convenções, repartidas em cinco grupos com igual importância, de forma a que a carga anual de trabalho seja o mais equilibrada possível. Em princípio, solicita-se apenas um relatório simplificado⁸. No entanto, será sempre solicitado relatório pormenorizado nos seguintes casos:
 - quando a Comissão de peritos enviou uma observação ou uma solicitação directa que exige resposta, ou
 - quando a Comissão de peritos considerar que se deve apresentar um relatório pormenorizado devido às modificações que ocorreram na legislação ou na prática de um Estado membro e que podem afectar a aplicação de uma convenção ratificada por esse Estado;
- c) *relatórios não periódicos*: deverão ser enviados relatórios pormenorizados não periódicos relativos à aplicação de qualquer convenção ratificada nos seguintes casos:
 - i) quando a Comissão de peritos o solicitar, por iniciativa própria ou por iniciativa da Comissão de aplicação de normas da Conferência;
 - ii) quando se solicita à Comissão de peritos para dar seguimento aos procedimentos iniciados em virtude dos artigos 24 e 26 da Constituição ou perante o Comité de liberdade sindical;
 - iii) como consequência de comentários apresentados por organizações nacionais ou internacionais de empregadores ou de trabalhadores, quando a Comissão de peritos considera que os comentários de resposta dos governos, ou a falta de comentários, justifica o envio de relatórios pormenorizados;
 - iv) quando não se entregou o relatório ou a resposta correspondente aos comentários dos órgãos de control, pede-se automaticamente um relatório pormenorizado no ano seguinte. Se se continua a não receber resposta, ou a resposta é claramente insuficiente, a Comissão de peritos pode proceder ao exame da situação com base nas informações disponíveis;

⁸ Os relatórios simplificados só conterão informações sobre os seguintes pontos:

1. Modificações ou continuidade da legislação e da prática relativas à aplicação da convenção e, em caso de modificações, informação acerca da sua natureza e dos seus efeitos.
2. Se necessário, informação estatística (por exemplo, relativamente às Convenções números 102 e 160) ou outro tipo de informações e comunicações, quando a convenção em causa o exige.
3. Indicação das organizações de empregadores e de trabalhadores às quais foram enviadas cópias do relatório simplificado.
4. Comentários recebidos das organizações de empregadores e de trabalhadores às quais foram enviadas cópias do relatório simplificado.

- d) *isenção de relatórios*: não se solicita nenhum relatório acerca das convenções que já não correspondem a necessidades actuais, sob reserva das condições e garantias adoptadas pelo Conselho de administração na sua 229ª reunião (Fevereiro-Março de 1985)⁹. Actualmente, entram nesta categoria 21 convenções: as números 15, 20, 21, 28, 30, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 43, 48, 49, 50, 64, 65, 67, 86 e 104. O Conselho de administração poderá rever periodicamente a lista das convenções acerca das quais já não se solicitam relatórios.

Participação das organizações de trabalhadores e de empregadores na aplicação das normas da OIT pelos seus comentários enviados à comissão de peritos¹⁰

Os governos interessados devem enviar às organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas de cada país cópia de todas as informações e relatórios que tenham comunicado ao Secretariado da Organização internacional do Trabalho, de acordo com o artigo 23, parágrafo 2, da Constituição da OIT. Isto inclui as informações comunicadas ao Secretariado sobre as medidas adoptadas para apresentar as convenções e recomendações às autoridades nacionais competentes, os relatórios sobre a aplicação das convenções ratificadas e os relatórios sobre as convenções não ratificadas e as recomendações.

Os formulários de relatório aos quais se referem os artigos 19 (relatórios sobre as convenções não ratificadas) e 22 (relatórios sobre as convenções ratificadas e as recomendações) da Constituição da OIT, assim

⁹ Documento GB.229/10/19, paragrafo 4:

- a) se a situação evoluir de tal forma que uma das convenções volta a tornar-se importante, o Conselho de administração poderia voltar a pedir a apresentação de relatórios pormenorizados sobre a sua aplicação;
- b) as organizações de empregadores e de trabalhadores teriam a liberdade de apresentar comentários sobre os problemas surgidos nos domínios abrangidos pelas convenções em questão. Segundo os procedimentos estabelecidos, estes comentários seriam examinados pela Comissão de peritos em aplicação de convenções e recomendações, que poderia pedir as informações consideradas apropriadas (incluindo um relatório pormenorizado);
- c) baseando-se nas informações fornecidas nos relatórios gerais ou naquelas que chegaram ao seu conhecimento de qualquer outra forma (por exemplo, os textos legislativos), a Comissão de peritos poderia, livremente e em qualquer momento, apresentar comentários e pedir informações sobre a aplicação das convenções em causa, incluindo a solicitação de um relatório pormenorizado;
- d) permaneceria vigente o direito de invocar as disposições constitucionais relativas à apresentação de reclamações e queixas (artigos 24 e 26) acerca das convenções em questão.

¹⁰ Os parágrafos seguintes vêm do memorando preparado pelo Secretariado da Organização internacional do Trabalho, em 1987, sobre a «Função das organizações de empregadores e de trabalhadores na aplicação das convenções e recomendações da Organização internacional do Trabalho», páginas 3 a 5.

como o memorando sobre a obrigação de apresentar as convenções e recomendações às autoridades competentes, contêm perguntas nas quais se pede aos governos para indicarem as organizações de empregadores e de trabalhadores representativas às quais enviaram cópias das informações e dos relatórios pertinentes, conforme disposto no artigo 23, parágrafo 2, da Constituição da OIT. Em caso de omissão por parte de um governo, a OIT, a pedido da Comissão de peritos, envia uma insistência ao governo interessado para lhe assinalar a omissão e lhe perguntar se enviou cópias dos relatórios às organizações representativas, assim como, em caso afirmativo, os seus nomes. Se, apesar desta insistência, um governo persiste em não cumprir o requisito anterior, a Comissão de peritos pode formular um comentário, habitualmente sob a forma de solicitação directa, para chamar a atenção para este assunto e manifestar a sua esperança que, de futuro, todos os relatórios indicarão os nomes das organizações de empregadores e de trabalhadores representativas às quais se enviaram cópias das informações e dos relatórios.

Também figura nos formulários de relatório e do memorando uma pergunta pedindo aos governos para indicarem se as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas formularam observações e para enviarem cópias delas à OIT, junto com quaisquer outros comentários que o governo considere úteis. Convém destacar que esta pergunta se refere em termos gerais às organizações interessadas e não exclusivamente às mais representativas, aludidas no texto do artigo 23, parágrafo 2, da Constituição da OIT. As confederações centrais nacionais, as federações de sectores de actividade específicos, as organizações regionais ou locais, e até os sindicatos de uma ou várias fábricas, podem estar legitimamente interessados em apresentar os seus comentários. As organizações profissionais internacionais com estatuto consultivo na OIT, ou sem ele, terão igualmente o direito de formular comentários sobre a medida em que as normas da OIT foram postas em execução.

As observações podem ser formuladas em qualquer momento e não só em relação com os relatórios dos governos. As que foram formuladas por organizações internacionais transmitem-se directamente à OIT, enquanto as que vêm das organizações nacionais são transmitidas quer directamente, quer por intermédio dos governos. Neste último caso, os governos incluem-nas habitualmente no relatório destinado à OIT. Em caso de transmissão directa à OIT, as observações também são comunicadas aos governos para que estes possam formular os comentários considerados convenientes.

A fim de acelerar o exame das observações enviadas pelas organizações de empregadores e de trabalhadores, a Comissão de peritos costuma examiná-las logo que recebe os comentários do governo, independentemente do relatório enviado por este sobre a convenção. A Comissão de peritos examina também o fundamento das observações se o governo não envia os seus comentários dentro de um prazo razoável.

No fim deste exame, as possibilidades são várias. A Comissão de peritos pode decidir que as informações enviadas pela organização de empregadores ou de trabalhadores constitui por si mesma uma base sufici-

ente para formular comentários sobre a aplicação da convenção em causa no país interessado. Nalguns casos, a Comissão considera que a situação analisada não é incompatível com as disposições da convenção, ou que as dificuldades mencionadas não entram na sua esfera de competência. Em muitos casos, a Comissão pede ao governo interessado para fornecer mais informações sobre o problema apresentado. Além disso, a Comissão também recomendou frequentemente que, baseando-se nas informações prestadas por uma organização profissional, o governo adopte medidas adequadas para corrigir as deficiências observadas. Posteriormente, pôde tomar nota das garantias propostas pelo governo, assim como das medidas adoptadas, incluindo as emendas à legislação.

Os comentários formulados pela Comissão de peritos podem, conforme o caso, tomar a forma de observações ou de solicitações directas. A Comissão envia solicitações directas quando o problema surgido é de tipo eminentemente técnico, quando tem uma importância secundária ou quando a Comissão deseja que se esclareçam certos pontos antes de se pronunciar. Por sua vez, recorre às observações nos casos em que surgem problemas de interesse geral ou de grande importância.

Os comentários das organizações de empregadores e de trabalhadores podem referir-se à legislação ou à regulamentação que deu efeito às convenções. Quando a convenção se pode aplicar por outros meios (principalmente por meio de convenções colectivas), na falta de legislação, as organizações de empregadores e de trabalhadores encontram-se em posição mais favorável que qualquer outra pessoa para se assegurarem que estes outros métodos de aplicação existem realmente e que são utilizados. Desta forma, além das disposições e procedimentos constitucionais de carácter mais geral da OIT, a grande maioria das convenções prevê consulta ou colaboração com os representantes dos empregadores e dos trabalhadores, a fim de as pôr em execução. Esta necessidade de cooperação efectiva entre as autoridades públicas, por um lado, e as organizações de empregadores e de trabalhadores, por outro lado, está também realçada em diversas recomendações da OIT.

É frequente que a legislação, a regulamentação ou as convenções colectivas não sejam suficientes por si mesmas para assegurar o cumprimento efectivo das normas nacionais e internacionais. Por conseguinte, os comentários das organizações representativas sobre a forma em que essas medidas se aplicam realmente são sumamente importantes. O papel destas organizações difere naturalmente, conforme o cumprimento das disposições de uma convenção compita directamente ou não aos empregadores e aos trabalhadores.

12

COMISSÃO DE APLICAÇÃO DAS NORMAS DA CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO

A. INTRODUÇÃO

O relatório da Comissão de peritos serve de base para os debates da Comissão tripartida que a Conferência internacional do Trabalho designa cada ano para examinar a aplicação das convenções e recomendações. O conteúdo do relatório é por conseguinte primordial para as organizações de empregadores e de trabalhadores. Com o objectivo de utilizar o melhor possível o tempo limitado de que dispõe, a Comissão de aplicação das convenções e recomendações da Conferência escolhe os pontos do relatório da Comissão de peritos que merecem um cuidado especial da sua parte. Os membros empregadores e trabalhadores que participam na comissão podem questionar a forma como os diversos Estados membros cumprem as suas obrigações constitucionais relativas às normas internacionais do trabalho (envio de relatórios, submissão, etc.). Os grupos dos empregadores e dos trabalhadores determinam com frequência a sua posição durante reuniões de grupo e o diálogo com o governo em causa que daí resulta é fielmente reproduzido no relatório que a comissão apresenta ao plenário da Conferência. A participação dos membros trabalhadores e empregadores pode por conseguinte criar as bases para uma melhor aplicação futura das normas internacionais do trabalho nos casos examinados¹.

¹ Este parágrafo provém do memorando preparado pelo Secretariado geral da OIT em 1987, sobre o *"Papel das organizações de empregadores e de trabalhadores na aplicação das convenções e recomendações da Organização internacional do Trabalho"*, D-40-1987, p. 6. Os parágrafos seguintes foram extraídos do Manual de procedimentos em matéria de convenções e recomendações internacionais do Trabalho, Organização internacional do Trabalho, Genebra, 1993, páginas 30 a 33.

A Comissão da Conferência é uma comissão tripartida de representantes dos governos, de empregadores e de trabalhadores. É criada a cada ano pela Conferência. Seus votos devem ser equilibrados para se obter a igualdade entre os três grupos.

A Comissão elege um presidente e dois vice-presidentes escolhidos de cada um dos três grupos; elege também um ou mais suplentes.

Após o exame independente e técnico, em base documental, levado a efeito pela Comissão de peritos, as reuniões da Comissão da Conferência oferecem uma oportunidade aos representantes governamentais, empregadores e trabalhadores de examinar conjuntamente a maneira como os Estados cumprem suas obrigações estabelecidas nas convenções e recomendações ou com elas relacionadas. Em particular, os governos podem ampliar a informação anteriormente enviada, a fim de demonstrar que cumprem suas obrigações ou de indicar as medidas suplementares que pretendem tomar nesse sentido, assim como chamar a atenção para as dificuldades que têm encontrado no cumprimento de suas obrigações e buscar orientação útil sobre como superar essas dificuldades.

As atribuições da Comissão da Conferência consistem em examinar:

- a) as medidas adoptadas pelos Estados membros para fazer cumprir as disposições das convenções de que façam parte, assim como as informações por eles prestadas sobre o resultado das fiscalizações;
- b) as informações e relatórios referentes às convenções e recomendações enviados pelos Estados membros nos termos do artigo 19 da Constituição;
- c) as medidas adoptadas pelos Estados membros de acordo com o artigo 35 da Constituição,

e em apresentar um relatório à Conferência.

O relatório da Comissão é apresentado à Conferência e é objecto de discussão em plenário, proporcionando assim a oportunidade aos delegados de voltar a chamar a atenção para os pontos mais destacados do trabalho da Comissão. O relatório é publicado como apêndice à *Acta* da Conferência. É publicado também em separata e distribuído aos governos. Chama-se a atenção dos governos para quaisquer pontos essenciais levantados pela Comissão, para que os considerem, assim como para a discussão da Comissão sobre os casos individuais, de forma a ser tomados na devida conta na preparação dos relatórios seguintes.

Mediante a sua representação na Conferência e a sua participação efectiva nos trabalhos da Comissão da Conferência, as organizações de empregadores e de trabalhadores podem levantar quaisquer pontos de interesse com relação ao cumprimento das obrigações estabelecidas nas convenções e recomendações ou com elas relacionadas.

B. ARTIGO 7 DO REGULAMENTO DA CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO

Artigo 7

Comissão de aplicação das convenções e recomendações

1. A Conferência institui, logo que possível, uma comissão que será encarregada de examinar:

- a) as medidas adoptadas pelos Estados membros para fazer cumprir as disposições das convenções de que façam parte, assim como as informações por eles prestadas sobre o resultado das fiscalizações;
- b) as informações e relatórios referentes às convenções e recomendações enviados pelos Estados membros nos termos do artigo 19 da Constituição;
- c) as medidas adoptadas pelos Estados membros de acordo com o artigo 35 da Constituição.

2. A comissão apresenta um relatório à Conferência.

C. HISTÓRICO E FUNCIONAMENTO DA COMISSÃO DE APLICAÇÃO DAS NORMAS²

Foram adoptadas convenções internacionais do trabalho a partir da primeira reunião da Conferência internacional do Trabalho, em 1919. Alguns anos depois, o número crescente de ratificações provocou um aumento importante do número de relatórios anuais. Foi necessário reconhecer a evidência que a própria Conferência já não podia examinar esses relatórios em plenário. Com efeito, o aumento do número de relatórios anuais teria exigido a totalidade do tempo de que a Conferência dispunha, em detrimento da elaboração das normas e das outras tarefas de que estava encarregada. Além disso, a complexidade crescente dos problemas jurídicos causados pela aplicação das convenções tornou necessário prever uma instância técnica de control. Este órgão devia ocupar-se do exame jurídico dos relatórios, ao abrigo da influência dos interesses de grupo que se teriam inevitavelmente manifestado no seio da Conferência devido à sua composição tripartida. Foi assim que se instaurou a primeira adaptação dos mecanismos de control: a Conferência, por uma resolução adoptada em 1926, decidiu a criação de uma comissão de aplicação das convenções e recomendações da Conferência (chamada adiante a Comissão das normas da Conferência), assim como de uma Comissão de peritos em aplicação de convenções e recomendações. Os membros desta última comissão não são designados pelos governos, mas sim pelo Conselho de administração, por proposta do Director geral. Está encarregada, com o apoio técnico do Departamento das normas internacionais do trabalho, do exame jurídico dos relatórios governamentais, bem como, se necessário, das observações formuladas pelas organizações de empregadores e de trabalhadores. Os

² Os três parágrafos seguintes figuram no Relatório III (Parte 4A) da Comissão de peritos, Conferência internacional do Trabalho, 81ª reunião, parágrafos 25 a 27.

comentários mais importantes da Comissão de peritos, designados pelo termo de “observações”, são publicados e comunicados à Conferência, que os transmite por sua vez à Comissão das normas. Esta comissão examina-os, com a participação dos governos em causa e de delegados das organizações nacionais de empregadores e de trabalhadores.

Com o correr do tempo, esta prática foi-se afirmando e certas pessoas consideram uma tradição intangível que a Comissão das normas só trate de casos previamente examinados pela Comissão de peritos. A Comissão das normas da Conferência nunca funcionou como instância de revisão ou de recurso em relação à Comissão de peritos. As funções destes dois órgãos são diferentes: a Comissão de peritos procede ao control técnico, enquanto a Comissão das normas da Conferência permite um diálogo directo entre governos, empregadores e trabalhadores e pode, eventualmente, mobilizar a opinião pública internacional.

Nenhum destes órgãos de control tem competência para impor qualquer tipo de sanções. Mas nem por isso as suas conclusões deixam de ser consideradas frequentemente sanções políticas ou morais. Estes dois órgãos de control completam-se eficientemente, pois a Comissão de peritos efectua um exame técnico e imparcial dos casos e a Comissão das normas, cujas conclusões são apresentadas ao plenário da Conferência, proporciona o peso político e o prestígio de um fórum internacional em que os governos, os empregadores e os trabalhadores podem falar livremente.

D. MÉTODOS DE TRABALHO DA COMISSÃO DE APLICAÇÃO DAS NORMAS

Mandato da Comissão

Em conformidade com o seu mandato, definido no artigo 7 do regulamento da Conferência, a Comissão está encarregada de examinar:

- a) as medidas adoptadas pelos Estados membros para fazer cumprir as disposições das convenções de que façam parte, assim como as informações por eles prestadas sobre o resultado das fiscalizações;
- b) as informações e relatórios referentes às convenções e recomendações enviados pelos Estados membros nos termos do artigo 19 da Constituição;
- c) as medidas adoptadas pelos Estados membros de acordo com o artigo 35 da Constituição

Documentos de trabalho

A. *Relatório da Comissão de peritos*

O documento de trabalho fundamental da Comissão é o relatório da Comissão de peritos em aplicação de convenções e recomendações (Relatório III, parte 4 A e B), impresso em dois volumes.

O volume A do relatório contém em primeira parte o relatório geral da Comissão e, em segunda e terceira partes, as observações da Comissão

acerca da aplicação das convenções ratificadas, bem como a apresentação das convenções e recomendações às autoridades competentes dos Estados membros. Encontra-se no início do relatório um índice por país dessas observações.

Convém recordar que, no relativo às convenções ratificadas, o trabalho da Comissão de peritos está baseado nos relatórios dos governos. Segundo o procedimento relativo ao envio de relatórios pormenorizados, aprovado pelo Conselho de administração em Novembro de 1993, é possível solicitar relatórios pormenorizados com intervalos de um, dois ou cinco anos.

Algumas das observações contêm notas de fundo de página em que se pede ao governo em causa para comunicar um relatório pormenorizado antes do ano em que um relatório sobre a convenção em causa se devia apresentar normalmente e/ou para fornecer informações completas à Conferência. Conforme a sua prática habitual, a Conferência também pode desejar receber dos governos informações sobre outras observações apresentadas pela Comissão.

Além das observações contidas no seu relatório, a Comissão de peritos apresentou, como nos anos anteriores, pedidos directos, que o Secretariado geral comunica em seu nome aos governos. Encontra-se no início do volume A uma lista desses pedidos directos.

O volume B do relatório contém um estudo geral da Comissão de peritos.

B. *Resumos dos relatórios*

O Relatório III (partes 1, 2 e 3) contém um resumo das informações a que se referiram os trabalhos da Comissão de peritos, ou seja:

- i) informações relativas aos relatórios apresentados pelos governos acerca das convenções ratificadas (artigos 22 e 35 da Constituição);
- ii) informações relativas aos relatórios apresentados pelos governos acerca de certas convenções e/ou recomendações³ (artigo 19 da Constituição);
- iii) resumos das informações apresentadas pelos governos acerca da apresentação às autoridades competentes das convenções e recomendações adoptadas pela Conferência (artigo 19 da Constituição).

C. *Outras informações*

Além disso, à medida que o Secretariado vai recebendo informações pertinentes, preparam-se e distribuem-se documentos contendo a substância:

- i) das respostas escritas dos governos às observações da Comissão de peritos;

³ Trata-se dos instrumentos a que se refere o Estudo geral.

- ii) das informações complementares chegadas ao Secretariado geral depois da reunião da Comissão de peritos.

Composição da Comissão, direito de participar nos seus trabalhos, procedimento de voto

Rege estes pontos o Regulamento das comissões da Conferência, constituído pela secção H da parte II do Regulamento da Conferência internacional do Trabalho.

Ordem dos trabalhos

A. *Discussão geral*

1. *Temas gerais.* cada ano, a Comissão procede a uma discussão geral baseada essencialmente no relatório geral da Comissão de peritos (Relatório III, Parte 4A).

2. *Estudo geral.* Em conformidade com a sua prática habitual, a Comissão desejará seguramente discutir do estudo geral da Comissão de peritos (Relatório III, Parte 4B).

B. *Discussão das observações*

Na segunda parte do seu relatório, a Comissão de peritos apresenta observações sobre a forma em que diversos governos cumprem as suas obrigações. Os governos em causa podem responder por escrito ou oralmente.

Com o intuito de acelerar os trabalhos da Comissão, é tradicional que a Mesa da comissão escolha as observações a respeito das quais se poderia pedir a alguns membros governamentais para darem informações à Comissão. O projecto de lista de observações assim escolhidas pela Mesa é apresentado à Comissão para aprovação e os membros desta podem então propor que se acrescentem outros casos à lista.

1. *Respostas por escrito.* As respostas por escrito dos governos são reproduzidas em documentos que se distribuem à Comissão. Após ter passado tempo suficiente - pelo menos 24 horas - desde a distribuição de cada documento, os membros da Comissão que desejam apresentar comentários sobre as informações contidas nesse documento comunicam o facto ao Presidente e o representante do governo em causa terá a possibilidade de fornecer os esclarecimentos necessários (ver, adiante, as respostas orais).

2. *Respostas orais.* Segundo o procedimento tradicionalmente seguido, os representantes dos governos *que não são membros* da Comissão são informados da evolução dos trabalhos da Comissão e da data em que podem ser ouvidos:

- a) pelo *Boletim diário*;
- b) por carta que lhes é enviada individualmente pelo Presidente da Comissão.

Para evitar qualquer perda de tempo, os representantes dos governos *que não são membros* da Comissão têm tradicionalmente prioridade para ser ouvidos no início de cada sessão.

Se um representante governamental fizer uma declaração oral, os membros da Comissão têm a possibilidade de apresentar as suas observações quando esse representante tiver terminado a sua apresentação sobre uma convenção ou um tema determinado.

C. *Actas*

O secretariado prepara as actas das reuniões em inglês, francês e espanhol. A Comissão adoptou a prática de aceitar correcções das actas das reuniões antes da respectiva aprovação, que deveria ter lugar no mais tardar 36 horas após estar disponível. Para evitar atrasos na preparação do relatório da Comissão, não é possível aceitar nenhuma correcção depois da aprovação das actas.

As actas são um resumo dos debates e não devem ser consideradas uma reprodução literal das intervenções. Pede-se por conseguinte aos oradores de limitar as suas correcções à eliminação dos erros e de não pedir a inserção de textos compridos suplementares. Para ajudar o secretariado a assegurar a exactidão das actas, seria conveniente que os delegados, sempre que possível, entregassem uma cópia das suas declarações ao secretariado.

D. *Problemas e casos especiais*

Nos casos em que os governos parecem ter encontrado graves dificuldades para cumprir as suas obrigações, a Comissão decidiu, na 66ª reunião da Conferência (1980), proceder da seguinte forma:

1. *Falta de envio de relatórios ou de informações*

As diversas formas de falta de envio de informações serão expressas narrativamente em parágrafos separados no final das secções correspondentes do relatório, que incluirão indicações acerca de todas as explicações de dificuldades fornecidas pelos governos em causa. A Comissão adoptou os seguintes critérios para determinar os casos que se devem mencionar:

- não foi fornecido nenhum relatório sobre as convenções ratificadas durante os dois últimos anos;
- os primeiros relatórios sobre convenções ratificadas não foram fornecidos durante pelo menos dois anos;
- não foi fornecido durante os últimos cinco anos nenhum dos relatórios sobre convenções não ratificadas ou recomendações, pedidos em virtude do artigo 19, parágrafos 5, 6 e 7, da Constituição;
- não foi fornecida nenhuma informação indicando que se tomaram medidas para apresentar às autoridades competentes as convenções e recomendações adoptadas durante as sete últimas reuniões da Conferência, em conformidade com o artigo 19 da Constituição;

- não se recebeu nenhuma informação relativa à totalidade ou à maior parte das observações ou dos pedidos directos da Comissão de peritos para os quais se pedia uma resposta durante o período considerado;
- o governo não indicou durante os três últimos anos as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores às quais se devem comunicar, em conformidade com o artigo 23(2) da Constituição, cópias dos relatórios e das informações enviadas à OIT em virtude dos artigos 19 e 22;
- o governo absteve-se, apesar de pedidos reiterados da Comissão da Conferência, de tomar parte na discussão relativa ao seu país⁴

2. *Aplicação das convenções ratificadas*

O relatório conterá uma secção denominada “Aplicação das convenções ratificadas”, na qual a Comissão chama a atenção da Conferência para:

- os casos de progresso em que os governos introduziram modificações na sua legislação e na sua prática, para eliminar as divergências anteriormente debatidas pela Comissão;
- as discussões que manteve no relativo a certos casos mencionados nos parágrafos especiais;
- os casos de falta contínua, durante vários anos, de eliminação de graves deficiências na aplicação de convenções ratificadas, de que a Comissão tinha debatido anteriormente.

⁴ Na 73ª reunião da Conferência (1987), a Comissão decidiu que, para assegurar o respeito deste critério, se aplicariam as seguintes medidas:

- como até agora, depois de ter elaborado a lista dos casos sobre os quais se pode pedir os delegados governamentais para fornecerem informações à Comissão, esta fará o pedido por escrito aos governos dos países em causa e o *Boletim diário* mencionará regularmente esses países;
- três dias antes do final da discussão dos casos individuais, o Presidente da Comissão pedirá ao Secretário da Conferência que anuncie diariamente os nomes dos países cujos representantes ainda não responderam ao pedido, pedindo-lhes com insistência que o façam em quanto antes;
- no último dia da discussão dos casos individuais, a Comissão tratará os casos em que os governos não responderam ao pedido. O objectivo consiste não em tratar o mérito dos casos, mas sim em realçar no relatório a importância dos temas abordados e as medidas a adoptar para retomar o diálogo. O relatório mencionará, país por país, esses casos.