



Organização
Internacional
do Trabalho

An abstract graphic design consisting of three overlapping squares: a blue one on the left, a red one in the middle, and a larger purple one on the right. The text is centered within the purple square.

A APLICAÇÃO E A PROMOÇÃO DAS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

Sistema Regular de Supervisão

Reclamações

Queixas

Liberdade Sindical

Aplicação de Convenções não Ratificadas

Assistência Técnica e Capacitação

Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento

Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa

A APLICAÇÃO E A PROMOÇÃO DAS NORMAS INTERNACIONAIS DE TRABALHO

Tradução para o português brasileiro do capítulo 3 “A APLICAÇÃO E A PROMOÇÃO DAS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO”, da publicação “AS REGRAS DO JOGO”, 3ª edição revisada, de 2014.

“As muitas complexidades associadas às atividades relacionadas às normas da OIT permitem-me chegar às seguintes conclusões [...]: que o nosso sistema de definição de normas e supervisão é indispensável para o trabalho da OIT e que não podemos imaginar a OIT sem eles; que eles possuem um histórico comprovado de conquistas em diversos contextos [...]; que eles se adaptaram e continuarão se adaptando às circunstâncias conforme elas evoluem, pois não são imutáveis; que, apesar do ambiente geralmente inóspito para a regulação do mercado de trabalho nas últimas décadas, os membros globais da OIT têm, no contexto da controvérsia atual sobre o direito de greve, demonstrado fortemente seu apoio ao sistema de normas da OIT e sua determinação política de manter a autoridade deste sistema.” – Guy Ryder, Diretor Geral da OIT, 2014

As normas internacionais do trabalho são sustentadas por um sistema de supervisão único a nível internacional, que contribui para garantir que os países implementem as convenções que ratificaram. A OIT examina regularmente a aplicação das normas pelos Estados membros e assinala as áreas onde as normas poderiam ser melhores aplicadas. Se houver algum problema relativo à aplicação das normas, a OIT tem a função de apoiar os países envolvidos por meio do diálogo social e da assistência técnica.



Quando um país ratifica uma convenção da OIT, compromete-se a apresentar periodicamente um relatório sobre as medidas tomadas para que esta entre em vigor. A cada três anos, os governos devem apresentar relatórios detalhando as medidas que tomaram, com relação à legislação e na prática, para aplicar quaisquer das oito convenções fundamentais e das quatro convenções de governança que tenham ratificado; para todas as outras convenções, exceto aquelas que tenham sido arquivadas (ou seja, cuja aplicação já não é supervisionada de forma regular), os governos devem apresentar um relatório a cada cinco anos. Relatórios sobre a aplicação das convenções podem ser solicitados em intervalos mais curtos. Os governos devem enviar um exemplar de seus relatórios às organizações de empregadores e de trabalhadores que possam ter algum comentário a respeito da questão; estas organizações podem também enviar diretamente para a OIT os seus comentários sobre a aplicação das convenções.

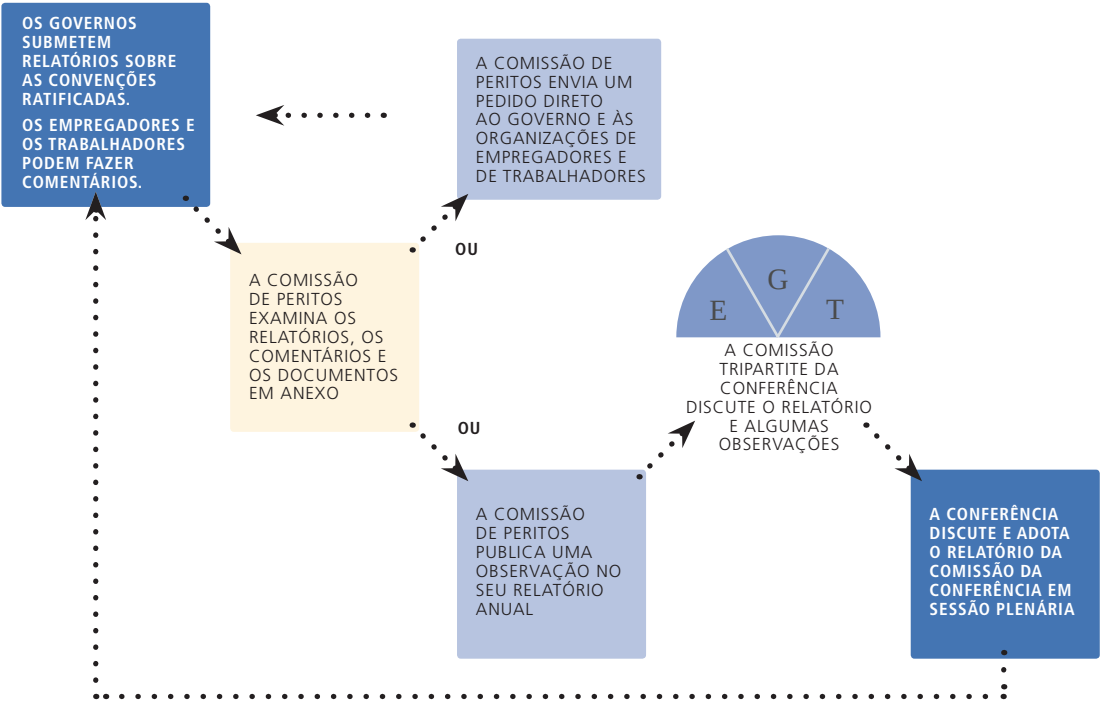
A Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações

A Comissão de Peritos foi criada em 1926, a fim de examinar o número crescente de relatórios dos governos sobre as convenções ratificadas. Hoje a comissão é composta por 20 juristas eminentes, nomeados pelo Conselho de Administração para mandatos de três anos. Os peritos vêm de regiões geográficas, sistemas jurídicos e culturas diferentes. O papel da Comissão de Peritos é fornecer uma avaliação imparcial e técnica sobre a aplicação das normas internacionais do trabalho nos Estados membros da OIT.

Ao examinar a aplicação das normas, a comissão faz dois tipos de comentários: observações e pedidos diretos. As observações contêm comentários sobre questões fundamentais relacionadas à aplicação de uma determinada convenção por parte de um Estado. Estas observações são publicadas no relatório anual da comissão. Os pedidos diretos são relacionados às questões mais técnicas ou a pedidos de esclarecimento. Eles não são publicados no relatório, mas são comunicados diretamente aos governos envolvidos.

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

Processo regular de supervisão



A Comissão de Aplicação das Normas da conferência

O relatório anual da Comissão de Peritos, adotado habitualmente em Dezembro, é apresentado na sessão seguinte da Conferência Internacional do Trabalho, em junho, onde é examinado pela Comissão de Aplicação das Normas da Conferência. Esta comissão, que é uma comissão permanente da Conferência, é composta por delegados dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores. Ela é responsável por examinar o relatório em reuniões tripartites e selecionar um determinado número de pontos que serão objeto de debate. Os governos em questão são convidados a responder perante a Comissão da Conferência e a fornecer informações sobre a situação em questão. Com frequência, a Comissão da Conferência formula conclusões, recomendando que os governos tomem medidas específicas para solucionar um problema ou peçam por missões ou assistência técnica da OIT. Os debates e as conclusões sobre os casos examinados pela Comissão da Conferência são publicados no seu relatório. Os casos particularmente preocupantes são destacados em parágrafos especiais no Relatório Geral.

O impacto do sistema regular de supervisão

Desde 1964, a Comissão de Peritos observa o número de casos de progresso, onde se notaram alterações na legislação e na prática que melhoraram a aplicação de uma convenção ratificada. Até hoje, foram observados mais de 3.000 casos de progresso.

Nos últimos anos, em seguimento aos comentários que realizou, a comissão verificou, entre outras, as seguintes alterações:

- Samoa adotou a Lei de Relações Trabalhistas e de Emprego em 2013. Na seção 51 (2) da lei, crianças menores de 18 anos de idade são proibidas de serem empregadas em máquinas perigosas ou em qualquer ocupação ou lugar sob condições de trabalho que possam prejudicar a saúde física ou moral dessa criança.
- A Ucrânia aprovou uma Lei sobre a Garantia de Igualdade de Direitos e Oportunidades para Mulheres e Homens, que entrou em vigor em 1º de janeiro de 2006. A lei visa assegurar a igualdade entre mulheres e homens em todas as esferas da sociedade, incluindo no emprego, por meio da aplicação de direitos iguais, da eliminação da discriminação de gênero e de ações positivas para enfrentar as desigualdades existentes entre homens e mulheres. Nos termos da seção 17, direitos e oportunidades iguais serão concedidos a mulheres e homens no campo do emprego, promoção do emprego, desenvolvimento de competências e formação.
- O Líbano adotou o Decreto No. 8987 de 2012 sobre a proibição do emprego para menores de 18 anos em trabalhos que possam prejudicar sua saúde, segurança ou moral. De acordo com este decreto, pessoas menores de 18 anos não devem ser empregados em tipos proibidos de trabalho e atividades que, por sua natureza, prejudiquem a saúde, a segurança ou a moral da criança, limitem sua educação e constituam uma das piores formas de trabalho infantil, incluídas no Anexo n.º 1 do Decreto. Além disso, os menores de 16 anos não devem ser empregados nos tipos de trabalhos perigosos enumerados no Anexo n.º 2 do Decreto e que incluam trabalho em atividades agrícolas; trabalho em fábricas que produzem telhas, pedras e afins; trabalho na construção, demolição, escavação, construção e escalada de grandes alturas; e trabalho em empreendimentos comerciais e industriais.

- A República Unida da Tanzânia revogou a Lei sobre tribunais de trabalho (nº 41, de 1967), que incluía disposições que proibiam as greves contrárias ao procedimento previsto pela lei, cuja violação era sujeita a penas de prisão (o que implicava numa obrigação de trabalhar).

O impacto do sistema regular de supervisão não se limita apenas aos casos de progresso. Anualmente, a Comissão de Peritos verifica se os Estados membros cumpriram sua obrigação de submeter os instrumentos adotados aos seus órgãos legislativos para consideração. Mesmo que um Estado decida não ratificar uma convenção, ele pode decidir reformular suas leis de acordo com os princípios dessa mesma convenção. Os Estados membros analisam regularmente os comentários que a Comissão de Peritos formula sobre a aplicação de uma convenção em outros países e podem, consequentemente, modificar a sua própria legislação e a sua prática para evitar problemas semelhantes ou disseminar as boas práticas. No que diz respeito às convenções ratificadas, a comissão frequentemente faz pedidos diretos aos governos indicando problemas aparentes na aplicação de uma norma e dando ao país, em questão, o tempo necessário para responder e resolver os problemas, antes de publicar comentários em seu relatório. O modo de funcionamento da Comissão de Peritos incentiva o diálogo social, solicitando aos governos que revisem a aplicação de uma norma e que compartilhem essas informações com os parceiros sociais, que poderão igualmente fornecer informações. O diálogo social resultante desse processo pode ajudar na resolução e na prevenção de problemas.

Os relatórios da Comissão de Peritos e da Comissão da Conferência estão disponíveis na Internet, podendo ser consultados por milhões de pessoas. Os governos e os parceiros sociais têm, portanto, um incentivo ainda maior para resolver os problemas na aplicação das normas, afim de evitar comentários críticos destes dois órgãos. A pedido dos Estados membros, o Escritório Internacional do Trabalho oferece uma assistência técnica importante na elaboração e revisão das legislações nacionais, para garantir que elas fiquem em conformidade com as normas internacionais do trabalho. Assim, os órgãos de supervisão desempenham um papel importante para prevenir problemas na aplicação das normas.

RECLAMAÇÕES

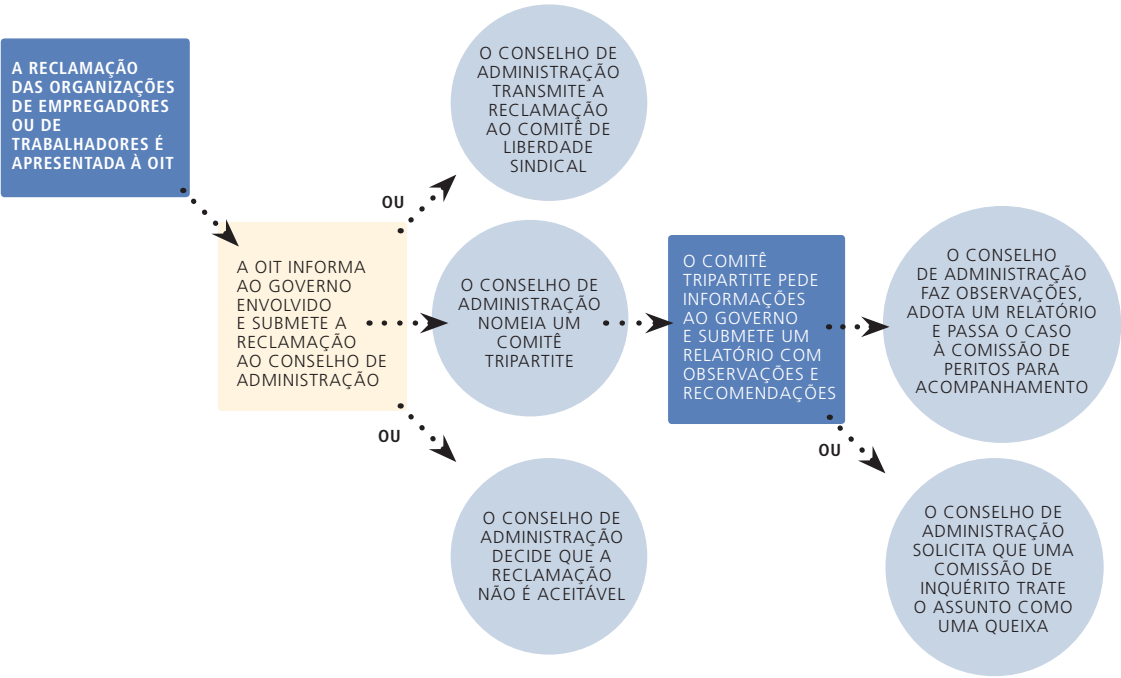
O procedimento de reclamação é definido pelos artigos 24 e 25 da Constituição da OIT. Ele confere o direito às organizações profissionais de empregadores e de trabalhadores de apresentarem ao Conselho de Administração da OIT uma reclamação contra qualquer Estado membro que, na sua opinião, “não tenha assegurado de forma satisfatória a execução, dentro de sua jurisdição, de uma convenção à qual tenha aderido”. Poderá ser criada uma comissão tripartite, composta por três membros do Conselho de Administração, para examinar a reclamação e a resposta do governo. O relatório que esta comissão envia ao Conselho de Administração especifica os aspectos jurídicos e práticos do caso, avalia as informações apresentadas e realiza recomendações. Se a resposta do governo não for satisfatória, o Conselho de Administração tem o direito de tornar pública a reclamação recebida e a resposta dada. Quando se trata de uma reclamação relativa à aplicação das convenções n.º 87 e n.º 98, geralmente é a Comissão de Liberdade Sindical que se ocupa do caso.

Quem pode apresentar uma reclamação?

As organizações de empregadores e de trabalhadores, nacionais ou internacionais, podem apresentar reclamações no âmbito do artigo 24 da Constituição da OIT. As pessoas individuais não podem apresentar reclamações diretamente à OIT, mas podem passar as informações pertinentes à sua organização de trabalhadores ou de empregadores.



O procedimento de reclamação



As reclamações na prática

A Grécia ratificou em 1955 a convenção n.º 81 sobre a inspeção do trabalho, de 1947. Em 1994, o país adotou uma lei que descentralizava a inspeção do trabalho e a colocava sob a responsabilidade das administrações municipais autónomas. Consequentemente, a Federação das Associações de Funcionários Públicos do Ministério do Trabalho da Grécia (FAMIT) apresentou uma reclamação à OIT, afirmando que esta lei violava o princípio da convenção n.º 81 segundo o qual a inspeção do trabalho deve estar sob a supervisão e controle de uma autoridade central. A comissão tripartite criada para examinar a reclamação concordou e solicitou ao governo grego que emendasse a sua legislação para torná-la compatível com a convenção. Em 1998, o governo grego adotou novas leis que colocavam a inspeção do trabalho novamente sob uma autoridade central. No mesmo ano, a Comissão de Peritos felicitou o governo grego pela sua diligência e pela atenção particular dada às recomendações feitas pela comissão tripartite.

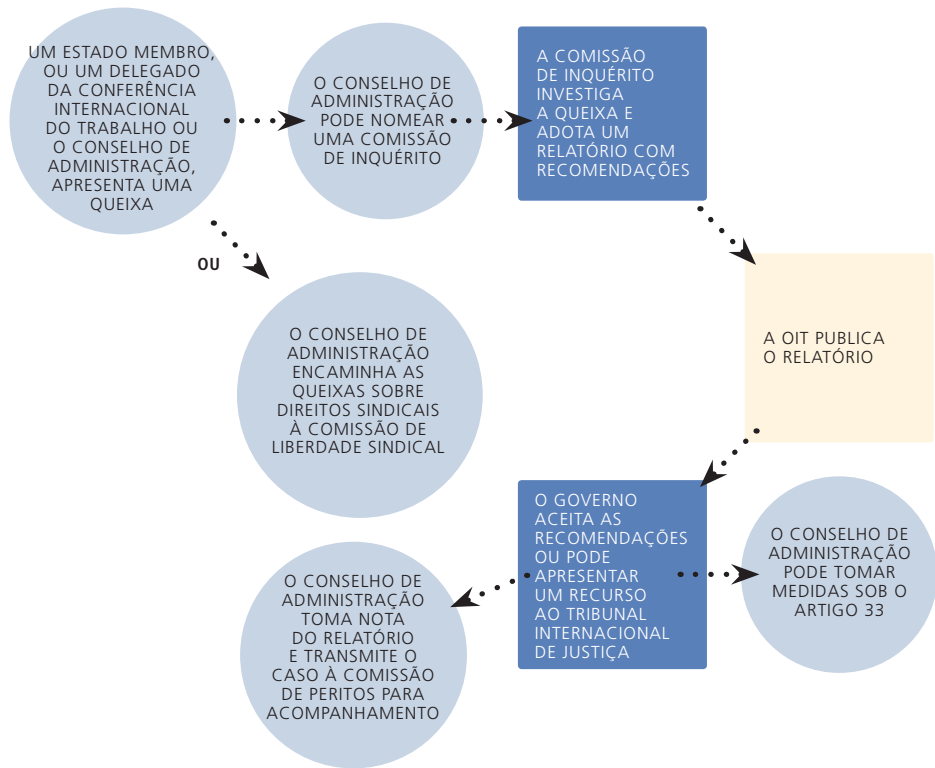
QUEIXAS

O procedimento de queixa é definido pelos artigos 26 a 34 da Constituição da OIT. Eles dispõem que uma queixa pode ser apresentada contra um Estado membro que não tenha aplicado uma convenção ratificada, desde que tal queixa seja efetuada por outro Estado membro que também tenha ratificado a convenção em questão, por um delegado da Conferência Internacional do Trabalho ou pelo Conselho de Administração em sua própria competência. Ao receber uma queixa, o Conselho de Administração tem a possibilidade de nomear uma comissão de inquérito, composta por três membros independentes, que são responsáveis por realizar uma investigação completa da queixa para estabelecer todos os fatos e formular recomendações sobre medidas a serem tomadas para resolver os problemas levantados. A comissão de inquérito constitui o nível mais alto de investigação da OIT e geralmente é estabelecida quando um Estado membro é acusado de violações graves e repetidas e tiver recusado, por várias vezes, encontrar uma solução para o problema. Até hoje foram constituídas 12 comissões de inquérito, sendo que a última foi resultado de uma queixa apresentada contra o governo do Zimbábue em novembro de 2008.

Quando um país se recusa a cumprir as recomendações de uma comissão de inquérito, o Conselho de Administração pode tomar medidas conforme previsto no artigo 33 da Constituição da OIT. Este artigo prevê que, “se qualquer membro não se conformar, no prazo prescrito, com as recomendações eventualmente contidas no relatório da Comissão de Inquérito ou na decisão do Tribunal Internacional de Justiça, segundo sejam os casos, o Conselho de Administração poderá recomendar à Conferência uma medida que lhe pareça oportuna para assegurar a execução dessas recomendações”. O artigo 33 foi utilizado pela primeira vez na história da OIT em 2000, quando o Conselho de Administração pediu à Conferência Internacional do Trabalho que tomasse medidas para fazer com que Myanmar acabasse com a utilização de trabalho forçado. Uma queixa havia sido apresentada em 1996 contra o país por violações da convenção n.º 29 sobre trabalho forçado, de 1930, e a comissão de inquérito resultante havia constatado “uma utilização generalizada e sistemática” do trabalho forçado nesse país.



O procedimento de queixa



As queixas na prática

A Polônia ratificou em 1957 a convenção n.º 87 sobre liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização, de 1948, bem como a convenção n.º 98 sobre o direito de organização e de negociação coletiva, de 1949. Quando foi declarada a lei marcial na Polónia em 1981, o governo suspendeu as atividades do sindicato Solidarnosc e deteve ou despediu muitos dos seus dirigentes e membros. Após a Comissão de Liberdade Sindical examinar o caso, delegados da Conferência Internacional do Trabalho de 1982 apresentaram uma queixa contra a Polónia, no âmbito do artigo 26. A comissão de inquérito nomeada constatou graves violações das duas convenções. Com base nas conclusões desta comissão, a OIT e diversos países e organizações pressionaram a Polónia para encontrar uma solução e, em 1989, o governo polaco atribuiu um estatuto jurídico ao Solidarnosc. Para Lech Walesa, líder do Solidarnosc na época e, mais tarde, Presidente da Polónia, ”a comissão de inquérito nomeada pela OIT após a imposição da lei marcial no [seu] país contribuiu de forma significativa para as transformações que levaram a democracia à Polónia”.

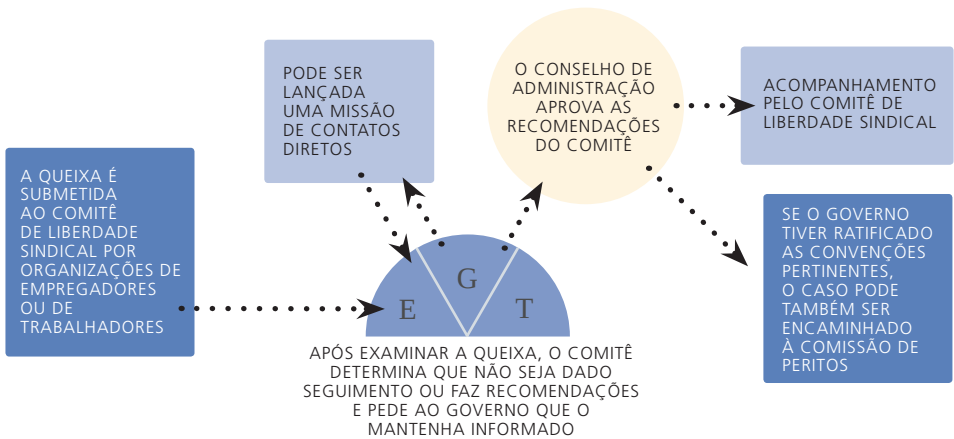
LIBERDADE SINDICAL

O Comitê de Liberdade Sindical

A liberdade sindical e a negociação coletiva fazem parte dos princípios fundadores da OIT. Imediatamente após a adoção da convenção n.º 87 sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical e da convenção n.º 98 sobre o direito de organização e de negociação coletiva, a OIT chegou à conclusão de que estes princípios deveriam ser submetidos a outro procedimento de supervisão para garantir que fossem respeitados nos países que não tivessem ratificado as convenções respectivas. Foi por esse motivo que, em 1951, foi instituído o Comitê de Liberdade Sindical, com o objetivo de examinar as queixas relativas a violações dos princípios de liberdade sindical, mesmo que o Estado em questão não tivesse ratificado as convenções pertinentes. As queixas podem ser apresentadas por organizações de trabalhadores ou de empregadores contra um Estado membro. O Comitê de Liberdade Sindical é um comitê do Conselho de Administração, composto por um presidente independente, três representantes de governos, três de empregadores e três de trabalhadores. Se o Comitê considerar a queixa aceitável, ele deve estabelecer os fatos em diálogo com o país envolvido. Se concluir que houve violação das normas ou dos princípios relativos à liberdade sindical, o Comitê submete um relatório ao Conselho de Administração e formula as suas recomendações sobre a melhor forma de remediar a situação. Em seguida, o governo envolvido é convidado a prestar contas sobre a implementação destas recomendações. Se o país tiver ratificado os instrumentos pertinentes, aspectos legislativos do caso podem ser encaminhados à Comissão de Peritos. O Comitê de Liberdade Sindical também pode optar por propor uma missão de contatos diretos ao governo envolvido, com o objetivo de lidar diretamente com o problema junto com oficiais do governo e parceiros através do processo de diálogo social. Em mais de 60 anos de trabalho, o Comitê de Liberdade Sindical já examinou mais de 3.000 casos. Mais de 60 países em cinco continentes já tomaram medidas para seguir recomendações feitas pelo Comitê e relataram avanços positivos com relação à liberdade sindical nos últimos 35 anos.



O procedimento em matéria de liberdade sindical



O Comitê de Liberdade Sindical na prática

Em 1996, a Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (ICFTU) apresentou uma queixa contra o governo indonésio por violação dos direitos sindicais, incluindo a negação dos direitos dos trabalhadores de estabelecerem organizações de sua escolha, a interferência persistente de autoridades governamentais, de militares e de empregadores nas atividades sindicais e as restrições impostas à negociação coletiva e às greves, assim como as graves alegações referentes à detenção e perseguição de dirigentes sindicais e o desaparecimento e assassinato de trabalhadores e sindicalistas. Entre os diversos líderes sindicalistas detidos durante este período, encontravam-se Dita Indah Sari, militante do Partido Popular Democrático e Presidente do Centro para a Luta dos Trabalhadores Indonésios, e Muchtar Pakpahan, Presidente do Sindicato Indonésio do Progresso (SBSI), entre outros. Por intermédio do Comitê de Liberdade Sindical, a comunidade internacional pressionou a Indonésia para que os líderes sindicais que haviam sido detidos por causa de suas atividades sindicais fossem libertados. Muchtar Pakpahan foi libertado em 1998, seguido por e Dita Sari um ano mais tarde, quando ela foi eleita Presidente da Frente Nacional para a Luta dos Trabalhadores Indonésios (FNPBI) por unanimidade. O engajamento da Indonésia com a OIT foi um momento decisivo para os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras no país. Desde então, a Indonésia tem tomado medidas significativas para melhorar a proteção dos direitos sindicais e ratificou as oito convenções fundamentais da OIT. O caso de Dita Sari não é único. Só nas últimas décadas, centenas de sindicalistas foram libertados no mundo todo após o Comitê de Liberdade Sindical examinar seus casos e fazer recomendações aos governos envolvidos.

APLICAÇÃO DE CONVENÇÕES NÃO RATIFICADAS

Estudo Geral (artigo 19)

As normas internacionais do trabalho são instrumentos universais adotados pela comunidade internacional, que refletem valores e princípios comuns relativos ao trabalho. Apesar dos Estados membros serem livres para ratificarem ou não as convenções, a OIT considerou que era importante acompanhar a evolução da situação em todos os países, independentemente deles terem ou não ratificado seus instrumentos. De acordo com o artigo 19 da Constituição da OIT, os Estados membros devem fornecer relatórios regulares, conforme pedidos do Conselho de Administração, sobre as medidas tomadas para dar seguimento às disposições de determinadas convenções ou recomendações, e indicar qualquer obstáculo que tenha impedido ou retardado a ratificação de uma dada convenção.

Com base no artigo 19, a Comissão de Peritos publica todo ano um Estudo Geral da legislação e prática nacionais dos Estados membros, abordando um tema selecionado pelo Conselho de Administração. Estes Estudos Gerais são elaborados principalmente com base em relatórios enviados pelos Estados membros e em informações transmitidas pelas organizações de empregadores e de trabalhadores. Eles permitem à Comissão de Peritos estudar o impacto das convenções e das recomendações, analisar as dificuldades enfrentadas pelos governos na sua aplicação e identificar os meios de ultrapassar estes obstáculos.

Os Estudos Gerais mais recentes incluem:

- Trabalho noturno das mulheres na indústria (2001)
- Trabalho portuário (2002)
- Proteção dos salários (2003)
- Promoção do emprego (2004)
- Duração do trabalho (2005)
- Inspeção do trabalho (2006)
- Erradicação do trabalho forçado (2007)
- Cláusulas trabalhistas em contratos públicos (2008)
- Segurança e saúde ocupacional (2009)
- Instrumentos de emprego (2010)
- Instrumentos de seguridade social (2011)
- Convenções fundamentais (2012)
- Relações de trabalho (serviço público) e negociação coletiva (2013)
- Instrumentos de definição de salário mínimo (2014)
- Instrumentos de liberdade sindical e organizações de trabalhadores rurais (2015)

ASSISTÊNCIA TÉCNICA E CAPACITAÇÃO

A OIT não se responsabiliza apenas pela supervisão da aplicação das convenções ratificadas. Ela também presta assistência técnica sob diversas formas, nas quais os oficiais da OIT ou outros especialistas ajudam os países a resolver os problemas encontrados no domínio legislativo ou na prática para assegurar a conformidade com os instrumentos ratificados. A assistência técnica inclui missões de consulta e de contato direto, que permitem que os oficiais da OIT se reúnam com os oficiais dos governos para discutir problemas de aplicação das normas e encontrar soluções. A assistência também pode se dar na forma de atividades promocionais, incluindo seminários e workshops nacionais, cujo objetivo é o de aumentar a conscientização sobre as normas, desenvolver as capacidades dos atores nacionais para que utilizem estes instrumentos e fornecer assessoria técnica sobre como aplicar as normas em benefício de todos. Além disso, a OIT oferece assistência na elaboração de legislações nacionais em conformidade com as normas internacionais do trabalho.

Uma rede global de especialistas em normas internacionais do trabalho

Muitas dessas atividades de assistência técnica são realizadas pelos especialistas da OIT em normas internacionais do trabalho, baseados nos escritórios da OIT em todo o mundo. Estes especialistas se reúnem com oficiais dos governos, organizações de empregadores e de trabalhadores para oferecer assistência com as novas ratificações de convenções e obrigações de relatoria, discutir soluções para problemas levantados pelos órgãos de supervisão, e apoiar a revisão de projetos de lei para garantir que estejam em conformidade com as normas internacionais do trabalho. Especialistas em normas internacionais do trabalho estão baseados nas seguintes regiões:

África: Pretoria, Cairo, Dakar, Yaoundé

Américas: Lima, San José, Santiago

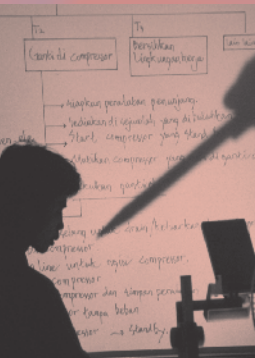
Caribe: Port of Spain

Estados Árabes: Beirute

Leste Asiático: Bangkok

Sul da Ásia: Nova Deli

Leste Europeu e Ásia Central: Moscou



Centro Internacional de Formação da OIT

A Organização Internacional do Trabalho e o governo italiano estabeleceram o Centro Internacional de Formação em 1964, em Turim, na Itália, como um instituto de formação profissional avançada.

O Centro Internacional de Formação da OIT oferece capacitações sobre as normas internacionais do trabalho a oficiais dos governos, empregadores, trabalhadores, juristas, juízes e peritos em direito. Também são oferecidos cursos especializados sobre as normas de trabalho, melhoria de produtividade e desenvolvimento de empresas, normas internacionais de trabalho e globalização e direitos das mulheres trabalhadoras. O Centro contribui para alcançar o objetivo da OIT de trabalho decente para mulheres e homens.

O Centro também realiza a Academia sobre Trabalho Marítimo, um programa de cursos especializados destinados a reforçar a capacidade dos governos, armadores e navegadores na aplicação da Convenção do Trabalho Marítimo de 2006.

DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE OS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO E SEU SEGUIMENTO

Em 1998, a OIT criou um instrumento especial para reforçar a aplicação dos quatro princípios e direitos considerados fundamentais para a justiça social. Ao adotar a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu seguimento, os Estados membros da OIT reconheceram que têm a obrigação, pelo simples fato de pertencerem à OIT, de trabalhar pela garantia de alguns valores fundamentais: a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de toda a qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Esta obrigação existe mesmo que os países não tenham conseguido ainda ratificar as oito convenções fundamentais que afirmam estes princípios. Além disso, a própria OIT tem a obrigação de fornecer a assistência necessária para que estes objetivos sejam atingidos.

Um mecanismo de acompanhamento da Declaração também foi adotado no mesmo momento para ajudar a definir as necessidades que os Estados têm para melhorar a aplicação dos princípios e direitos mencionados acima. Os Estados membros devem apresentar relatórios anuais relativos a todos os direitos fundamentais para os quais eles não tenham ratificado as convenções correspondentes da OIT. Estes relatórios são examinados pelo Conselho de Administração, com o apoio de um grupo de especialistas independentes, cujos comentários são publicados na Introdução da Revisão Anual dos relatórios. Além disso, o Diretor-Geral também prepara todo ano um relatório global sobre uma das quatro categorias de princípios e direitos fundamentais, no qual analisa a situação global, incluindo países que ratificaram as convenções pertinentes também aqueles que ainda não as ratificaram, a fim de sugerir novas possibilidades de assistência técnica da OIT. Este relatório é submetido para análise da Conferência Internacional do Trabalho. Depois disso, o Conselho de Administração define um plano de ação de cooperação técnica para os quatro anos seguintes. A Declaração e seu seguimento foram desenvolvidos para promover os princípios e direitos que ela destaca e facilitar a ratificação das convenções fundamentais, através do diálogo social e da assistência técnica. Eles não têm como objetivo criar uma série paralela de normas, mas sim ajudar os Estados membros a respeitar plenamente os princípios e direitos fundamentais no trabalho, incluindo a ratificação de todas as convenções fundamentais. Quando este objetivo for atingido, todos os Estados membros estarão inseridos no mesmo sistema regular de supervisão da OIT para estes instrumentos.

DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE A JUSTIÇA SOCIAL PARA UMA GLOBALIZAÇÃO EQUITATIVA

Em meio a incertezas generalizadas no mundo do trabalho, desde turbulências financeiras e desaceleração econômica até desemprego crescente, informalidade e proteção social insuficiente, os governos, trabalhadores e empregadores da Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotaram em junho de 2008 uma declaração histórica para fortalecer a capacidade da OIT de promover sua Agenda de Trabalho Decente e desenvolver uma resposta eficaz aos crescentes desafios da globalização. Esta foi a terceira grande declaração de princípios e políticas adotada pela Conferência Internacional do Trabalho desde a Constituição da OIT de 1919. Ela se baseou na Declaração de Filadélfia de 1944 e na Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998. A Declaração de 2008 representa a visão contemporânea do mandato da OIT na era da globalização.

A Declaração expressa a universalidade da Agenda de Trabalho Decente: todos os membros da Organização devem buscar políticas baseadas nos objetivos estratégicos – emprego, proteção social, diálogo social e direitos no trabalho. Ao mesmo tempo, destaca uma abordagem holística e integrada, reconhecendo que esses objetivos são “inseparáveis, inter-relacionados e que eles se apoiam mutuamente”, assegurando o papel das normas internacionais de trabalho como um meio útil para alcançar todos eles.

A Declaração também enfatiza a necessidade de promover a política de estabelecimento de normas da OIT como uma peça fundamental das atividades da OIT, aumentando sua relevância para o mundo do trabalho, bem como assegurando o papel das normas como um meio útil para alcançar os objetivos constitucionais da Organização. A Declaração especifica que a forma como os Estados membros atingem os objetivos estratégicos da OIT é uma questão que deve ser determinada por cada Membro, sujeita às obrigações internacionais existentes e aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, e levando em conta os princípios e as disposições internacionais das normas internacionais de trabalho, entre outras.

A Declaração inclui um mecanismo de seguimento para assegurar os meios pelos quais a OIT ajudará os membros em seus esforços para promover a Agenda de Trabalho Decente, incluindo uma revisão das práticas institucionais e de governança da OIT; uma discussão regular na Conferência Internacional do Trabalho, respondendo às realidades e necessidades dos Estados membros e avaliando os resultados das atividades da OIT; revisões voluntárias dos países, assistência técnica e serviços de consultoria; e fortalecimento das capacidades de pesquisa, coleta e compartilhamento de informações.



Organização
Internacional
do Trabalho