



# ► Princípios e direitos fundamentais no trabalho numa encruzilhada

Conferência Internacional do Trabalho  
112.ª Sessão, 2024

## Relatório V

# ► Princípios e direitos fundamentais no trabalho numa encruzilhada

Um debate recorrente sobre o objetivo estratégico dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, no seguimento da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, 2008, tal como emendada em 2022

Quinto ponto da ordem de trabalhos



Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Este trabalho está licenciado ao abrigo da Creative Commons Attribution 4.0 International. Para consultar uma cópia desta licença, por favor aceda a <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>. É permitida a reprodução, partilha (cópia e distribuição), adaptação (composição, alteração e transformação para criar um trabalho derivado), de acordo com o descrito na licença. O utilizador deve claramente indicar que a OIT é a fonte da obra e se foi feita qualquer alteração ao conteúdo original. Não é permitida a associação do símbolo, nome e logótipo da OIT a traduções, adaptações ou outros trabalhos derivados.

**Atribuição** – O utilizador deve indicar se foram feitas alterações e citar o trabalho como se segue: *Princípios e direitos fundamentais no trabalho numa encruzilhada – Um debate recorrente sobre o objetivo estratégico dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, no seguimento da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, 2008, tal como emendada em 2022*, Genebra: Bureau Internacional do Trabalho, 2024. © OIT.

**Traduções** – Tratando-se de uma tradução deste trabalho, a isenção de responsabilidade deve ser acompanhada da menção da fonte da obra: *Esta é uma tradução de um trabalho sob licença da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esta tradução não foi realizada, revista ou aprovada pela OIT e não deve ser considerada uma tradução oficial da OIT. A OIT está isenta de qualquer responsabilidade pelo conteúdo e precisão da tradução. A responsabilidade recai exclusivamente sobre o/a autor/a(s) ou autores/as da tradução.*

**Adaptações** – Tratando-se de uma adaptação deste trabalho, a isenção de responsabilidade deve ser acompanhada da menção da fonte da obra: *Esta é uma adaptação de um trabalho sob licença da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esta adaptação não foi realizada, revista ou aprovada pela OIT e não deve ser considerada uma adaptação oficial da OIT. A OIT está isenta de qualquer responsabilidade pelo conteúdo e precisão da adaptação. A responsabilidade recai exclusivamente sobre o/a autor/a(s) ou autores/as da adaptação.*

**Obras de terceiros** – Esta licença *Creative Commons* não se aplica a obras com direitos autorais não pertencentes à OIT incluídas nesta publicação. Se o material for atribuído a terceiros, o utilizador desse material é o responsável único pela obtenção das autorizações necessárias junto do titular dos direitos e por qualquer alegada violação.

Qualquer conflito relativo a esta licença que não possa ser resolvido de forma amigável será submetido à arbitragem de acordo com as Regras de Arbitragem da Comissão das Nações Unidas para o Direito Comercial Internacional (UNCITRAL). As partes estarão vinculadas por qualquer sentença arbitral proferida em resultado dessa arbitragem como decisão final desse conflito.

As dúvidas relativas a direitos autorais e licenças devem ser enviadas para *ILO Publishing Unit (Rights and Licensing)*, [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Podem ser obtidas informações sobre as publicações e os produtos digitais da OIT em: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

ISBN 978-972-704-493-1 (web PDF)

**Também disponível em:**

Alemão: ISBN 978-92-2-039742-8 (impresso), ISBN 978-92-2-039743-5 (web PDF);

Árabe: ISBN 978-92-2-039736-7 (impresso), ISBN 978-92-2-039737-4 (web PDF);

Chinês: ISBN 978-92-2-039738-1 (impresso), ISBN 978-92-2-039741-1 (web PDF);

Espanhol: ISBN 978-92-2-039734-3 (impresso), ISBN 978-92-2-039735-0 (web PDF);

Françês: ISBN 978-92-2-039739-8 (impresso), ISBN 978-92-2-039740-4 (web PDF);

Inglês: ISBN 978-92-2-039732-9 (impresso) ISBN 978-92-2-039733-6 (web PDF) ISSN 0074-6681;

Russo: ISBN 978-92-2-039744-2 (impresso), ISBN 978-92-2-039745-9 (web PDF).

---

As designações constantes das publicações e das bases de dados da OIT, que estão em conformidade com a prática seguida pelas Nações Unidas, e a apresentação do material nelas contido, não significam a expressão de qualquer juízo de valor por parte da OIT em relação ao estatuto jurídico de qualquer país, zona ou território ou das suas autoridades, ou à delimitação das suas fronteiras ou limites.

As opiniões e pontos de vista expressos nesta publicação pertencem aos/às autores/as e não refletem necessariamente as opiniões, pontos de vista ou a política da OIT.

A referência ou a não referência a nomes de empresas, produtos ou processos comerciais não implica qualquer apreciação favorável ou desfavorável por parte da OIT.

---

**Agradecimentos**

Formatado por RELMEETINGS: ILC112(2024)-V-[GOVERNANCE-240206-001]-Pt.docx  
Impresso na Suíça

## ► Índice

|                                                                                                                                                | Página |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Introdução.....                                                                                                                                | 5      |
| Capítulo 1. Princípios e direitos fundamentais no trabalho: situação e tendências .....                                                        | 9      |
| 1.1. Um mundo cada vez mais complexo e imprevisível: implicações para a concretização dos princípios e direitos fundamentais no trabalho ..... | 9      |
| 1.2. O estatuto dos cinco princípios e direitos fundamentais no trabalho .....                                                                 | 15     |
| 1.2.1. Liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva ..                                                         | 15     |
| 1.2.2. A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório .....                                                                | 18     |
| 1.2.3. A abolição efetiva do trabalho infantil .....                                                                                           | 20     |
| 1.2.4. A eliminação da discriminação em matéria de emprego e atividade profissional .....                                                      | 23     |
| 1.2.5. Um ambiente de trabalho seguro e saudável .....                                                                                         | 26     |
| Capítulo 2. Ações políticas para promover no terreno os princípios e direitos fundamentais no trabalho .....                                   | 29     |
| 2.1. Medidas de ação política adotadas pelos constituintes .....                                                                               | 29     |
| 2.1.1. Esforços para melhorar a legislação e as políticas .....                                                                                | 29     |
| 2.1.2. Ações das organizações de empregadores e de trabalhadores .....                                                                         | 36     |
| 2.2. Ações do <i>Bureau</i> para promover os princípios e direitos fundamentais no trabalho .....                                              | 38     |
| 2.2.1. Visão global.....                                                                                                                       | 38     |
| 2.2.2. Coerência interna e sinergias.....                                                                                                      | 39     |
| 2.2.3. Áreas de assistência técnica do <i>Bureau</i> .....                                                                                     | 44     |
| 2.2.4. Investigação e estatística .....                                                                                                        | 49     |
| 2.2.5. Ação relacionada com as normas .....                                                                                                    | 51     |
| 2.2.6. Parcerias, iniciativas de desenvolvimento e quadros de cooperação.....                                                                  | 53     |
| Capítulo 3. Revitalizar a ação relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.....                                                | 59     |

### Lista de figuras

|                                                                                   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1. Taxas de densidade sindical, por região, 2019 (percentagem).....        | 17 |
| Figura 2. Número e prevalência de pessoas em trabalho forçado, 2016 e 2021 .....  | 19 |
| Figura 3. Número e prevalência de crianças em trabalho infantil, 2016 e 2020..... | 21 |
| Figura 4. Ratificações das convenções fundamentais da OIT .....                   | 52 |

## ► Introdução

1. A Declaração da OIT Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e o seu seguimento foi adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em 1998 (Declaração de 1998) na sequência do apelo lançado pela Cimeira Mundial para o Desenvolvimento Social, realizada em Copenhaga em 1995, no sentido de salvaguardar e promover os “direitos fundamentais dos trabalhadores”, a fim de alcançar um crescimento económico sustentado e um desenvolvimento sustentável. A Declaração de 1998, alterada em 2022,<sup>1</sup> torna claro que todos os membros da OIT têm a obrigação, decorrente da sua adesão à OIT, de respeitar, promover e realizar, de boa fé e em conformidade com a Constituição, os princípios fundamentais que são objeto das convenções fundamentais e de outros instrumentos.<sup>2</sup> Reconhece igualmente a obrigação da OIT de ajudar os Membros a fazê-lo.<sup>3</sup>
2. A Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa da OIT (Declaração sobre Justiça Social) (adotada em 2008, atualizada em 2022) estabeleceu posteriormente quatro objetivos estratégicos igualmente importantes, a saber: promover o emprego; desenvolver e reforçar medidas de proteção social; promover o diálogo social; e respeitar, promover e realizar os princípios e direitos fundamentais no trabalho (PDFT). O seguimento da Declaração sobre Justiça Social prevê um debate recorrente por parte da Conferência Internacional do Trabalho para assegurar que a OIT possa compreender de forma mais eficaz as diversas realidades e necessidades dos Estados-membros no que diz respeito a cada um dos objetivos estratégicos. O referido debate recorrente também avalia os resultados das atividades da OIT relativas a estes objetivos, com vista a servir de base para o planeamento estratégico, a programação e as discussões orçamentais da OIT.<sup>4</sup>
3. O último debate recorrente sobre os PDFT teve lugar em 2017,<sup>5</sup> na sequência do qual o Conselho de Administração adotou um plano de ação para o período de 2017-2023. O plano de ação incluía três componentes principais: centrar-se na realização dos PDFT a nível nacional; mobilização dos meios de ação da OIT; e reforço das parcerias a nível mundial, regional e nacional para promover os PDFT.<sup>6</sup> Também estabelece prioridades estratégicas em torno da promoção dos PDFT nas economias rurais e informais, nas empresas e nas cadeias de abastecimento, bem como em situações de crise e fragilidade.<sup>7</sup> O presente relatório analisa as tendências, os desafios e os

<sup>1</sup> A emenda incluiu um ambiente de trabalho seguro e saudável como uma quinta categoria de PDFT e estabeleceu como convenções fundamentais a Convenção n.º 155, sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981, e a Convenção n.º 187, sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006. OIT, *Resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work*, CIT.110/Resolution I, 2022.

<sup>2</sup> As convenções fundamentais são: Convenção (n.º 29), sobre o Trabalho Forçado, 1930; Convenção (n.º 87), sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948; Convenção (n.º 98), sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949; Convenção (n.º 100), sobre a Igualdade de Remuneração, 1951; Convenção (n.º 105), sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957; Convenção (n.º 111), sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958; Convenção (n.º 138), sobre a Idade Mínima, 1973; Convenção (n.º 155), sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981; Convenção (n.º 182), sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999; e a Convenção (n.º 187), sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006. O Protocolo de 2014 à Convenção (n.º 29) sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1930, constitui o 11.º instrumento fundamental.

<sup>3</sup> A obrigação correspondente mais ampla da OIT de apoiar os seus Membros nos seus esforços para aplicar a Agenda para o Trabalho Digno a nível global é sublinhada na [Declaração sobre Justiça Social](#).

<sup>4</sup> OIT, *Resolution on Advancing Social Justice through Decent Work*, Conferência Internacional do Trabalho, 105.ª Sessão 2016, par. 15.2.

<sup>5</sup> OIT, *Resolution and conclusions concerning the second recurrent discussion on fundamental principles and rights at work*, Conferência Internacional do Trabalho, 106.ª Sessão, 2017.

<sup>6</sup> OIT, *Matters arising out of the work of the 106th Session (2017) of the International Labour Conference – Follow-up to the resolution concerning the second recurrent discussion on fundamental principles and rights at work*, GB.331/INS/4/3 (Rev.), 2017.

<sup>7</sup> OIT, *Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017-2023*, 2019.

domínios em que se registaram progressos na promoção dos PDFT a nível mundial desde 2017, no quadro geral do plano de ação e com referência à Estratégia Integrada relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho 2017-2023 (Estratégia Integrada relativa aos PDFT), como base para avaliar a ação da OIT e determinar as prioridades futuras.

4. Enquanto direitos humanos universais e inalienáveis, os PDFT têm um papel essencial a desempenhar na criação de uma sociedade justa e equitativa, tanto enquanto direitos como enquanto condições favoráveis.<sup>8</sup> Em especial, a OIT tem salientado constantemente a importância dos PDFT para promover a aplicação de todas as normas internacionais do trabalho como meio de alcançar os objetivos constitucionais da OIT.<sup>9</sup> A liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva são destacados como direitos facilitadores especialmente importantes. Além disso, a aplicação efetiva dos PDFT é um fator importante que contribui para a realização de múltiplos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), nomeadamente os Objetivos 5 (igualdade de género), 8 (trabalho digno e crescimento económico), 10 (redução das desigualdades) e 16 (paz, justiça e instituições fortes).<sup>10</sup>
5. No momento em que decorre este debate recorrente, os PDFT encontram-se numa encruzilhada – estão em risco acrescido, mas também assumem uma renovada importância. O mundo do trabalho foi fustigado, nos últimos cinco anos, por uma série de ventos contrários com efeitos graves, com importantes implicações para o avanço dos princípios e direitos fundamentais. A pandemia da COVID-19 não só teve um impacto grave na saúde pública, como resultou na perda generalizada de postos de trabalho e de meios de subsistência em todo o mundo, invertendo os progressos na redução da pobreza e conduzindo a um aumento da informalidade.<sup>11</sup> Embora os impactos económicos diretos da pandemia da COVID-19 se tenham atenuado na maioria dos países, as múltiplas e consecutivas crises económicas e políticas que se seguiram, as tensões geopolíticas – incluindo vários conflitos armados – e as perturbações em curso nas cadeias de abastecimento continuaram a limitar a recuperação do mercado de trabalho.<sup>12</sup> Ao mesmo tempo, a deterioração do Estado de direito e do respeito pelas liberdades cívicas e pelos direitos humanos, bem como a redução do espaço democrático, comprometeram seriamente a prossecução de todos os PDFT em alguns países. Estes desenvolvimentos globais fundiram-se com tendências estruturais a longo prazo no mundo do trabalho – incluindo a informalidade persistente, os crescentes impactos adversos das alterações climáticas e as transformações estruturais na organização da produção e do trabalho – para criar um ambiente complexo e desafiante para o exercício eficaz de todos os PDFT.
6. Embora as experiências nacionais tenham variado, este cenário global desafiador contribuiu para um abrandamento do progresso – e em alguns casos para uma regressão – no que respeita ao avanço dos PDFT em todo o mundo. Persistiram importantes lacunas na aplicação – e, na verdade, em muitos casos aumentaram – em todas as categorias dos PDFT desde o último debate recorrente. Embora, tal como descrito no Capítulo 2 do presente relatório, tenham sido tomadas numerosas medidas importantes para fazer avançar os PDFT a nível nacional, as medidas adotadas até à data têm sido insuficientes, tanto em termos de escala como de âmbito. É necessário fazer muito mais

<sup>8</sup> Os PDFT são igualmente reconhecidos como direitos humanos noutras fontes de Direito internacional, nomeadamente na Declaração Universal dos Direitos Humanos e em vários tratados fundamentais das Nações Unidas em matéria de direitos humanos.

<sup>9</sup> OIT, *Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma globalização justa*.

<sup>10</sup> Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU), resolução 70/1, *Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*, A/RES/70/1 (2015).

<sup>11</sup> Embora os trabalhadores da economia informal tenham sido afetados de forma desproporcional pela perda de postos de trabalho no auge da pandemia (OIT, *"ILO Monitor on the World of Work. Ninth edition"*, maio de 2022), desde 2021 o crescimento do trabalho informal ultrapassou o trabalho formal, resultando num ligeiro aumento das taxas de informalidade em geral (OIT, *"ILO Monitor On The World Of Work. Tenth Edition: Multiple Crises Threaten the Global Labour Market Recovery"* outubro de 2022).

<sup>12</sup> OIT, *"ILO Monitor. Tenth Edition"*.

a todos os níveis – jurídico, político e institucional – para inverter as tendências negativas e fazer avançar os PDFT.

7. A evolução recente protagonizada pela OIT à escala multilateral está a dar um impulso inicial para acelerar os progressos na concretização dos PDFT. A inclusão de um ambiente de trabalho seguro e saudável como quinta categoria de princípios e direitos fundamentais reforçou os esforços mais vastos para fazer avançar os PDFT e a sua natureza de reforço mútuo. Existe também um apoio crescente na comunidade internacional – incluindo o G7, o G20 e a União Europeia – à promoção da negociação coletiva.<sup>13</sup> Além disso, a adoção da Convenção (n.º 190), sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho, 2019, reafirma o papel dos PDFT e reconhece claramente que a falta de pleno gozo dos PDFT está entre as causas primordiais da violência e do assédio. O Apelo à Ação de Durban sobre a Eliminação do Trabalho Infantil de 2022 constitui um roteiro crítico para os esforços mundiais contra o trabalho infantil, reafirmando simultaneamente a relação de reforço mútuo entre os cinco PDFT. Uma ênfase renovada no multilateralismo para promover o desenvolvimento sustentável, especialmente no contexto da Coligação Global para a Justiça Social, oferece múltiplas oportunidades para estabelecer os PDFT como um objetivo e um motor do progresso social e económico. Por exemplo, no âmbito do sistema das Nações Unidas, os grandes quadros estratégicos, como a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, os ODS e o Apelo à Ação do Secretário-Geral das Nações Unidas para os Direitos Humanos<sup>14</sup> incluem uma referência expressa aos PDFT. A próxima Cimeira das Nações Unidas sobre o Futuro, em 2024, e a Cimeira Social Mundial, em 2025, são também oportunidades cruciais para realçar a importância dos PDFT para a realização de objetivos mais vastos de desenvolvimento mundial.
8. O presente relatório está estruturado da seguinte forma: O Capítulo 1 define o cenário através da avaliação dos principais desenvolvimentos e tendências mundiais no que respeita aos PDFT nos sete anos que decorreram desde o último debate recorrente em 2017. O Capítulo 2 analisa os esforços envidados pelos constituintes e pelo *Bureau* para fazer avançar os PDFT no terreno durante o período de referência de sete anos. O Capítulo 3 discute as principais prioridades para a revitalização das ações dos PDFT no futuro.

<sup>13</sup> OIT, *ILO integrated strategy for the promotion and implementation of the right to collective bargaining*, GB.349/POL/2, 2023, par. 4.

<sup>14</sup> Nações Unidas, *The Highest Aspiration: A Call to Action for Human Rights*, 2020.

## ► Capítulo I

### Princípios e direitos fundamentais no trabalho: situação e tendências

9. Este capítulo fornece uma imagem do contexto global para a concretização efetiva dos PDFT. A Secção 1.1 avalia as principais macrotendências políticas, económicas e do mercado de trabalho e as suas implicações para os PDFT. A Secção 1.2 resume as tendências recentes relativas a cada uma das cinco categorias dos PDFT, com especial incidência na evolução desde o último debate recorrente sobre os PDFT em 2017.

#### 1.1. Um mundo cada vez mais complexo e imprevisível: implicações para a concretização dos princípios e direitos fundamentais no trabalho

10. **A pandemia da COVID-19 e as graves ondas de choque económico que a acompanham impediram a realização de progressos em todas os PDFT.** A pandemia não só teve um impacto grave na saúde pública, como também resultou numa perda generalizada de postos de trabalho e de meios de subsistência em todo o mundo do trabalho, invertendo os ganhos conquistados no que à qualidade de vida diz respeito. A pandemia afetou os PDFT de várias maneiras. Trabalhadores sem rendimentos, com poucas poupanças às quais recorrer e com apoio limitado do governo tornaram-se mais vulneráveis a situações de exploração no trabalho, incluindo várias formas de trabalho forçado, como servidão por dívidas. Verificou-se igualmente uma intensificação da discriminação preexistente no que diz respeito ao emprego e às atividades profissionais. A pandemia esteve também associada a um aumento das taxas de violência e assédio com base no género no âmbito do trabalho e não só, incluindo a violência doméstica, em parte devido ao aumento das situações de trabalho à distância, que aumentaram a exposição das vítimas sobreviventes. A perda de emprego e de rendimentos a nível do agregado familiar, associada à perturbação dos sistemas educativos, aumentou o risco de trabalho infantil. Os sindicatos manifestaram preocupação pelo facto de, em alguns casos, a COVID-19 ter sido utilizada para acelerar a adoção de legislação que restringe o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva (LSNC), num contexto de restrições mais generalizadas aos direitos civis e políticos.<sup>15</sup> A pandemia teve implicações particularmente graves para um ambiente de trabalho seguro e saudável, com os governos, empregadores e trabalhadores a enfrentarem desafios sem precedentes na proteção da saúde dos trabalhadores, assegurando a manutenção das atividades essenciais.
11. **Os efeitos persistentes da pandemia da COVID-19, em conjunto com múltiplas e consecutivas crises económicas e políticas, constituiu um desafio permanente para o avanço dos PDFT.** A resultante e contínua escassez de oportunidades de trabalho digno empurrou mais trabalhadores para empregos de pior qualidade e deixou um número crescente de trabalhadores sem acesso a uma proteção social e jurídica adequada.<sup>16</sup> As contínuas pressões inflacionistas elevadas estão a exercer uma pressão em baixa sobre os salários reais e sobre o poder de compra de outras formas de rendimento do trabalho, com um impacto adverso desproporcionado nos agregados familiares mais pobres. As elevadas taxas de juro e uma maior restrição geral das condições financeiras estão a aumentar o risco de sobreendividamento, particularmente nos países em

<sup>15</sup> Confederação Europeia de Sindicatos (CES), *Trade Union Rights and COVID-19*, COVID-19 WATCH, Notas informativas CES, 2020.

<sup>16</sup> OIT, *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*, 2023, 12.

desenvolvimento altamente endividados, com repercussões significativas nas suas condições de mercado de trabalho, crescimento dos salários e emprego.<sup>17</sup> Em muitos países, os governos estão a responder às circunstâncias económicas com uma mudança no sentido da consolidação fiscal e da austeridade, dificultando a recuperação económica e social pós-pandemia e introduzindo novas ameaças ao avanço dos PDFT.

12. **Os conflitos armados e as situações de insegurança e fragilidade generalizadas estão a aumentar em todo o mundo.** Em 2022, os contextos de fragilidade representaram um quarto (23 por cento) da população mundial e três quartos (73 por cento) das pessoas que vivem em situação de extrema pobreza em todo o mundo.<sup>18</sup> No final do mesmo ano, mais de 108 milhões de pessoas tinham sido deslocadas à força devido a conflitos, perseguições e outras crises, um número que tem aumentado de forma constante ao longo dos últimos cinco anos.<sup>19</sup> As situações de crise e fragilidade podem ter custos económicos avassaladores, e é evidente que existe um “ciclo vicioso” que os liga ao desemprego, ao trabalho sem contrato e não declarado, a outros défices de trabalho digno e, em última análise, a violações dos PDFT.<sup>20</sup> O desemprego e os défices de trabalho digno podem também, por si só, contribuir de forma importante para situações de conflito e fragilidade, através da criação ou do agravamento das tensões sociais e das reivindicações que muitas vezes estão por trás de tais situações.
13. **As situações de crise e de fragilidade estão a afetar os PDFT através de vários canais.** Em muitos países afetados, os conflitos armados e o colapso do Estado de Direito, por exemplo, puseram em causa o exercício da LSNC, bem como outros direitos civis e políticos.<sup>21</sup> As crises afetam de forma desproporcionada as populações já marginalizadas, como as que enfrentam discriminação com base na raça, etnia, religião, origem social, ascendência nacional ou outros motivos. A maioria dos conflitos entre Estados está ligada à exclusão e à discriminação que envolve minorias.<sup>22</sup> Quando as famílias perdem a sua fonte de rendimento devido à destruição dos meios de subsistência, têm mais probabilidades de recorrer ao trabalho infantil como estratégia de sobrevivência. Situações de conflito armado podem também resultar no recrutamento de crianças ou na sua associação a forças armadas e grupos armados. As deslocações da população associadas a muitas crises de grande escala aumentam o risco de tráfico para fins de trabalho forçado. A mudança mais ampla para a informalidade que acompanha muitas crises tem implicações diretas na segurança e saúde no trabalho (SST) dos trabalhadores afetados. Os esforços de reconstrução pós-crise em grande escala podem também conduzir à exposição a riscos graves de SST.
14. **Uma maior deterioração do Estado de Direito, do espaço democrático e do respeito pelas liberdades cívicas e pelos direitos humanos prejudicou seriamente a concretização de todos os PDFT em alguns países.** Em 2023, o Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e Recomendações (CEACR) registou com preocupação as crescentes disparidades entre os Estados-membros da OIT relativamente ao respeito das liberdades cívicas, dos direitos fundamentais e do

<sup>17</sup> OIT, *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*, 2024.

<sup>18</sup> Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), *States of Fragility 2022*, 2022.

<sup>19</sup> Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR), *Global Trends: Forced Displacement in 2022*, 2023. Em comparação, estima-se que 68,5 milhões de pessoas tenham sido deslocadas à força no final de 2017 (ACNUR, *Global Trends: Forced Displacement in 2017*, 2018).

<sup>20</sup> OIT, *Employment and decent work in the Humanitarian-Development-Peace Nexus*, 2021.

<sup>21</sup> Confederação Sindical Internacional (CIS), *Freedom Report 2022: Unions Building Peace*, 2022; OIT, *Peace and Conflict Analysis: Guidance for ILO's programming in fragile and conflict-affected contexts*, 2021; OIT e Departamento de Assuntos Políticos e de Consolidação da Paz das Nações Unidas, *Sustaining peace through decent work and employment*, 2021, 9.

<sup>22</sup> Assembleia Geral das Nações Unidas, *Conflict prevention through the protection of the human rights of minorities: Report of the Special Rapporteur on minority issues, Fernand de Varennes*, A/HRC/49/46, 2022, conforme citado em, OIT, *Advancing social justice, Report of the Director-General*, CIT.111/I(A)(Rev.), 2023, 13.

Estado de direito, bem como o impacto negativo na aplicação efetiva dos PDFT.<sup>23</sup> A ascensão de regimes nacionalistas e mais autoritários em alguns países levou a um endurecimento do espaço democrático e a restrições das liberdades cívicas que sustentam os PDFT, e o exercício efetivo dos direitos da LSNC em particular.<sup>24</sup> O Comité de Liberdade Sindical (CLS) tem reiteradamente afirmado a importância crítica das liberdades cívicas, de um sistema democrático e do respeito pelos direitos humanos fundamentais como condições prévias para o exercício efetivo da liberdade sindical (ver secção 2.2).<sup>25</sup>

15. A persistência da informalidade continua a impedir o progresso nos PDFT. De acordo com estimativas da OIT, em 2022, 58 por cento do emprego global era informal – dos quais 89 por cento em países de baixo rendimento – indicando que mais de 2 mil milhões de pessoas se encontravam em empregos com pouco ou nenhum reconhecimento de direitos na lei ou na prática.<sup>26</sup> A informalidade afeta negativamente os PDFT de diferentes formas. A falta de reconhecimento e proteção legais significa que os trabalhadores e as unidades económicas da economia informal são muitas vezes incapazes de formar ou aderir a sindicatos e organizações de empregadores legalmente reconhecidos. Consequentemente, são geralmente excluídos da negociação coletiva formal e têm poucas oportunidades de participar no diálogo social ou de exercer a sua voz coletiva. Os elevados níveis de vulnerabilidade socioeconómica e a fraca governação do trabalho que caracterizam a atividade económica informal também aumentam o risco de outros défices de PDFT.<sup>27</sup> Por exemplo, a incidência do trabalho forçado e do trabalho infantil é particularmente mais elevada em setores onde a informalidade é elevada, incluindo na agricultura, na construção e no trabalho doméstico.<sup>28</sup> A informalidade é também uma causa e uma consequência da discriminação no emprego e na atividade profissional. A discriminação por sexo, idade, etnia ou deficiência é frequentemente um fator de restrição do acesso ao emprego formal,<sup>29</sup> enquanto os trabalhadores da economia informal enfrentam frequentemente discriminação, estigma e assédio.<sup>30</sup> Por último, a proteção jurídica limitada (e um controle insuficiente da aplicação da lei), bem como o acesso restrito à formação e a falta de equipamentos, significam que as normas de SST são geralmente fracas nas economias informal e rural.<sup>31</sup>
16. As alterações climáticas estão a ter um substancial e crescente impacto no mundo do trabalho, com importantes implicações para o avanço dos PDFT. Os efeitos combinados das variações marginais de temperatura, das correspondentes modificações dos sistemas físicos e biológicos e de fenómenos meteorológicos mais frequentes e intensos, como secas e inundações, ameaçam cada vez mais os meios de subsistência, a saúde e a produtividade do trabalho. Os riscos são

<sup>23</sup> OIT, *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, ~CIT.111/III(A), 2023, 51.

<sup>24</sup> OIT, *Freedom of Association: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*, sexta edição, 2018, par. 68–71.

<sup>25</sup> OIT, *Compilation of decisions*, sexta edição, par. 68–71.

<sup>26</sup> ILOSTAT, *Modelled estimates* (Novembro de 2022).

<sup>27</sup> OIT e o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), *The role of social protection in the elimination of child labour: Evidence review and policy implications*, 2022; OIT e UNICEF, *Child Labour: Global Estimates 2020, trends and the road forward*, 2021; OIT, Organização Internacional para as Migrações (OIM) e Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*, 2022.

<sup>28</sup> OIT, *Women and Men in the Informal Economy; A Statistical Update*, 2023, 25.

<sup>29</sup> Por exemplo, OIT, *Resolution and conclusions concerning decent work and the informal economy*, Conferência Internacional do Trabalho, 90.ª Sessão, 2002, par. 19–20; OIT, *Transition from the Informal to the Formal Economy, Recommendation, 2015 (No. 204)*; OIT e OCDE, *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*, 2019, 29 e 141.

<sup>30</sup> OIT, “*Promoting Equality and Addressing Discrimination*”, em *The Informal Economy and Decent Work: A Policy Resource Guide supporting transitions to formality*, 2013; Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO), “*Informal Workers and the Law*”, s.d.

<sup>31</sup> Por exemplo: OIT, *Proposals and road map for the review of the Global Strategy on Occupational Safety and Health adopted at the 91st Session (2003) of the International Labour Conference and the promotion of a safe and healthy working environment as a new fundamental principle and right at work*, GB.347/INS/7, 2023.

especialmente acentuados para as populações rurais que se dedicam à agricultura, que continua a proporcionar meios de subsistência a cerca de 874 milhões de pessoas em todo o mundo,<sup>32</sup> incluindo muitos dos grupos populacionais mais vulneráveis.<sup>33</sup> Outros setores caracterizados pela informalidade e por défices de trabalho digno – e, por conseguinte, especialmente suscetíveis de violações dos PDFT – estão a ser ainda mais prejudicados por impactos climáticos adversos.<sup>34</sup> As alterações climáticas estão também a impulsionar a migração de trabalho forçado, que, na ausência de quadros de governação eficazes, pode expor os trabalhadores a um maior risco de abuso e exploração.<sup>35</sup>

17. Um número crescente de violações dos PDFT pode ser atribuído direta ou indiretamente aos impactos das alterações climáticas. As alterações climáticas são cada vez mais reconhecidas como um fator multiplicador de ameaças para o trabalho infantil, em particular no setor agrícola.<sup>36</sup> A exposição a choques relacionados com o clima aumentou o trabalho infantil como uma estratégia de sobrevivência familiar para mitigar a perda de rendimento.<sup>37</sup> Os declínios na produtividade agrícola em alguns contextos estão a levar à deslocação do trabalho infantil da agricultura para outros setores não agrícolas, como a indústria extrativa e a indústria transformadora.<sup>38</sup> As alterações climáticas estão também a alimentar conflitos em torno de recursos escassos e a aumentar o risco das piores formas de trabalho infantil, incluindo o envolvimento em conflitos armados e o tráfico de crianças.<sup>39</sup> As alterações climáticas representam também uma ameaça especial para a SST.<sup>40</sup> O *stress* térmico constitui um risco crescente em determinadas regiões e é suscetível de afetar de forma desproporcionada os trabalhadores dos países em desenvolvimento com sistemas de proteção de SST inadequados. Globalmente, o aumento do *stress* térmico pode levar a uma perda de produtividade de 2,2 por cento o equivalente a 80 milhões de empregos a tempo completo.<sup>41</sup> Outros riscos de SST que estão a aumentar com as alterações climáticas incluem os riscos relacionados com fenómenos meteorológicos extremos, doenças transmitidas por insetos (como a malária), exposição a poeiras e incêndios florestais.<sup>42</sup>
18. **As medidas de atenuação e adaptação às alterações climáticas também têm implicações importantes – mas insuficientemente compreendidas – para os PDFT.** Na agricultura, os programas destinados a incentivar práticas agrícolas inteligentes do ponto de vista climático que aumentem a produtividade face a um clima em mudança podem também ter a consequência não intencional de aumentar a procura de trabalho infantil se este risco não for tido em conta na

<sup>32</sup> OIT, *Working and employment conditions in the agriculture sector in Thailand: A survey of migrants working on Thai sugarcane, rubber, oil palm and maize farms*, 2021, ii.

<sup>33</sup> OIT, *Implementing the ILO Indigenous and Tribal Peoples Convention No. 169: Towards an inclusive, sustainable and just future*, 2019, 19; OIT, *COVID-19 and the impact on agriculture and food security*, 2020, 1.

<sup>34</sup> OIT, *Addressing the impact of climate change on labour*, GB.329/POL/3, 2017; UNICEF, *Children Displaced in a Changing Climate: Preparing for a future already underway*, 2023.

<sup>35</sup> OIT, *Human mobility and labour migration related to climate change in a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*, 2022.

<sup>36</sup> OIT, *Issue paper on child labour and climate change*, 2023.

<sup>37</sup> OIT, *Vulnerabilities to Child Labour*, 2022, 2.

<sup>38</sup> Lisa Myers e Laura Theytaz-Bergman, *Child Labour Report 2017: The Neglected Link, Effects of Climate Change and Environmental Degradation on Child Labour*, 2017.

<sup>39</sup> Beth Njeri Njiru, “Climate Change, Resource Competition, and Conflict amongst Pastoral Communities in Kenya”, em *Climate Change, Human Security and Violent Conflict*, eds Jürgen Scheffran et. al., 2012, 513-527; Michał Burzyński et al., “Climate Change, Inequality, and Human Migration”, em *Journal of the European Economic Association* 20, N.º 3, (2022): 1145-1197.

<sup>40</sup> OIT, GB.347/INS/7, par. 11.

<sup>41</sup> OIT, *Working on a warmer planet: The impact of heat stress on labour productivity and decent work*, 2019, 13. Em 2030, estima-se que 2,2 por cento do tempo de trabalho global possa ser perdido para o *stress* térmico, principalmente na agricultura e na construção. OIT, *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*, 27.

<sup>42</sup> OIT, *Vulnerabilities to Child Labour*, 4.

conceção dos programas.<sup>43</sup> A transição para uma economia circular já está a ter impacto nos postos de trabalho em setores perigosos relacionados com a manutenção e reparação, desmontagem e reciclagem, o que – sem uma regulamentação adequada – poderá ter um impacto negativo na segurança e saúde dos trabalhadores.<sup>44</sup> Uma transição justa exige coerência a nível de políticas entre a ação climática e os esforços para fazer avançar os PDFT. Isto significa, acima de tudo, que a ação climática deve ser estruturada de forma a promover os PDFT e não resultar em consequências negativas não intencionais para a concretização; é igualmente importante que os PDFT apoiem e não comprometam uma transição justa (por exemplo, apoiar a eliminação progressiva rápida dos combustíveis fósseis, nomeadamente do carvão, e reestruturar a economia).

- 19. As transformações estruturais em curso na organização da produção e do trabalho estão a ter implicações importantes para os PDFT.** Embora não se tratem de fenómenos novos, nos últimos anos tem-se registado um aumento constante da prevalência do emprego temporário, do trabalho a tempo parcial e do trabalho de prevenção, e do trabalho em plataformas digitais ou através delas, ao passo que a pandemia da COVID-19 resultou numa rápida expansão do trabalho em casa, incluindo o teletrabalho.<sup>45</sup> Embora estas várias formas emergentes de emprego possam oferecer novas oportunidades e trazer benefícios aos trabalhadores e às empresas, podem também agravar os défices de trabalho digno e colocar desafios à concretização dos direitos fundamentais dos trabalhadores.
- 20. Nos últimos anos, registou-se um aumento constante do trabalho nas plataformas digitais ou através delas.**<sup>46</sup> O trabalho em plataformas pode fomentar a criação de emprego e expandir as opções de emprego para grupos que, de outra forma, enfrentam obstáculos ao acesso ao mercado de trabalho, como as mulheres em situações vulneráveis, os jovens, as pessoas com deficiência e os migrantes. Mas, em muitos contextos, o trabalho em plataformas também está associado à informalidade elevada, a salários baixos e precários, exposição a más condições de SST, ausência de proteção social e laboral, dificuldades no exercício dos direitos da LSNC e discriminação.<sup>47</sup> Embora as convenções fundamentais se apliquem a todos os trabalhadores, muitos quadros jurídicos nacionais garantem estes direitos apenas no contexto de uma relação empregador-trabalhador. Isto exclui efetivamente a maioria dos trabalhadores em plataformas digitais, porque estes são normalmente classificados como trabalhadores independentes, independentemente da natureza real da sua relação com as plataformas.<sup>48</sup> Os algoritmos, que são parte integrante da forma como as plataformas de trabalho funcionam, oferecem o potencial para resultados mais neutros, desde que sejam feitos esforços deliberados para eliminar enviesamentos que são inerentes à maioria dos dados atualmente disponíveis para a formação em inteligência artificial (IA) e para testar os resultados desses esforços num contexto de trabalho específico antes da implantação efetiva de novos sistemas.<sup>49</sup>

<sup>43</sup> Organização das Nações Unidas para a Alimentação e Agricultura (FAO), *How can agricultural policies and strategies help to end child labour in agriculture?*, 2020.

<sup>44</sup> Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho, *“Circular economy and its effects on OSH”*, n.d.

<sup>45</sup> Ver, por exemplo, a análise das tendências globais na OIT, *Leaving no one behind: Building inclusive labour protection in an evolving world of work*, CIT.111/V(Rev.), 2023, parte 1.2; e OIT e a Organização Mundial da Saúde (OMS), *Healthy and Safe Telework – Technical Brief*, 2021.

<sup>46</sup> Embora seja difícil estimar com precisão o número de trabalhadores envolvidos nas plataformas digitais, as estimativas da OIT indicam um aumento substancial do número de plataformas que ligam empresas e clientes aos trabalhadores, passando de 193 em 2010 para 1070 em 2023. Rani *et al.* (a publicar brevemente), baseado na base de dados *Crunchbase*.

<sup>47</sup> Felix Hadwiger, *Realizing the opportunities of the platform economy through freedom of association and collective bargaining*, OIT Documento de trabalho 80, 2022.

<sup>48</sup> OIT, *World Employment and Social Outlook: Trends 2021*, 2021.

<sup>49</sup> Paweł Gmyrek, Christoph Lutz and Gemma Newlands, *A Technological Construction of Society: Comparing GPT-4 and Human Respondents for Occupational Evaluation in the UK*, Documento de trabalho 102 da OIT, 2024.

- 21. A digitalização do trabalho, impulsionada pelos avanços na IA, como a aprendizagem automática e os grandes modelos linguísticos, tem implicações significativas para os PDFT.** A IA tem a capacidade de transformar postos de trabalho através da automatização de tarefas, o que pode levar à deslocação de postos de trabalho ou à transformação de funções profissionais. Estudos recentes da OIT sugerem que, embora exista um potencial de perda total de postos de trabalho, o potencial mais amplo de transformação de postos de trabalho é mais significativo.<sup>50</sup> A integração da IA no local de trabalho pode influenciar profundamente as condições de trabalho, a autonomia, o ritmo e a intensidade do trabalho, a utilização das competências e as interações dos trabalhadores com a estrutura de gestão e os pares. A extensão destes impactos depende em grande medida da forma como a tecnologia é concebida e aplicada. A IA pode conduzir a uma maior vigilância e a uma discricionariedade limitada dos trabalhadores, degradando assim a qualidade do emprego. Contudo, a participação dos trabalhadores na conceção da IA, com uma ampla margem para reações e iterações, pode melhorar a satisfação no trabalho e elevar o desempenho. Por conseguinte, a implantação da IA no local de trabalho não deve avançar sem um diálogo ponderado, orientações políticas fundamentadas e uma regulamentação sólida.
- 22. Várias tendências importantes estão a afetar a forma das cadeias de abastecimento e as condições de trabalho no seu interior.**<sup>51</sup> Estas incluem: i) as alterações climáticas e as preocupações mais vastas em matéria de sustentabilidade, incluindo a pegada de carbono das cadeias de abastecimento e o comércio mundial, os efeitos das alterações climáticas em países e setores específicos, e apela a uma “economia circular”; ii) diversificação da cadeia de abastecimento como estratégia de contenção dos riscos, incluindo o desenvolvimento de cadeias de abastecimento regionais, bem como a localização e *nearshoring* (deslocalização de recursos para países próximos); iii) a digitalização e a automatização da produção e dos serviços, por vezes acompanhadas de uma melhoria das competências, e suscetíveis de causar uma perturbação significativa do emprego nos setores de mão de obra intensiva e nos setores da oferta suscetíveis de automatização; e iv) crescimento dos serviços e “servicificação” das cadeias de abastecimento de produtos. A crescente deslocação dos mercados finais para o Sul global e o aumento das empresas multinacionais dos mercados emergentes estão também a ter implicações importantes nas estruturas e conceções existentes de governação das cadeias de abastecimento, em especial nos casos em que os fatores do mercado de consumo (tais como os pontos de vista dos consumidores, a responsabilização perante os reguladores e a sociedade civil, os fatores de reputação e a proteção dos ativos intangíveis) ajudaram a promover o trabalho digno. Em março de 2023, o Conselho de Administração adotou uma estratégia para alcançar o trabalho digno nas cadeias de abastecimento, na qual o respeito, a promoção e a concretização dos PDFT são essenciais para a realização do trabalho digno nas cadeias de abastecimento.

<sup>50</sup> Paweł Gmyrek, Janine Berg e David Bescond, *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*, Documento de trabalho 96 da OIT, 2023.

<sup>51</sup> O texto deste número é extraído principalmente da OIT, *Gap analysis of ILO normative and non-normative measures to ensure decent work in supply chains*, WGDWS/2021, 2021, 10-11.

## 1.2. O estatuto dos cinco princípios e direitos fundamentais no trabalho

### 1.2.1. Liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva

- 23. Apesar do seu papel crítico na concretização dos outros direitos laborais, os direitos da LSNC continuam a ser significativamente contestados em todo o mundo.** As estimativas do cumprimento dos direitos da LSNC a nível nacional, aferidas pelo indicador 8.8.2 dos ODS, revelam défices persistentes em muitos países e melhorias negligenciáveis a nível mundial desde 2017.<sup>52</sup> O progresso lento no avanço da taxa de ratificação global das Convenções (n.º 87) e (n.º 98) – 29 países ainda não ratificaram a Convenção (n.º 87) e 19 países não ratificaram a Convenção (n.º 98) – é também um fator indicativo de desafios colocados ao avanço dos direitos da LSNC a nível mundial.<sup>53</sup> As ameaças aos direitos sindicais e às liberdades cívicas, a proteção contra a discriminação sindical, a violação dos direitos de negociação coletiva e a proteção contra atos de interferência foram os temas mais vezes examinados pelo CLS durante o período desde o último debate recorrente.
- 24. A deterioração generalizada do respeito pelas liberdades cívicas em muitos países está a restringir o pleno exercício da liberdade sindical.** Desde o último debate recorrente, os órgãos de supervisão da OIT têm constatado casos graves de violência contra funcionários sindicais em vários países,<sup>54</sup> incluindo casos onde as autoridades não investigaram adequadamente as violações,<sup>55</sup> e casos de prisão arbitrária, detenção e assédio judicial de dirigentes sindicais e trabalhadores.<sup>56</sup> Em muitos casos, estas violações dos direitos da LSNC ocorreram em contexto de restrições mais amplas às liberdades cívicas e de assédio sistemático às organizações de empregadores e de trabalhadores.<sup>57</sup> Foram igualmente abordadas, através dos órgãos de supervisão da OIT, outras formas de discriminação antissindical, incluindo proteções jurídicas inadequadas e/ou fraca aplicação da legislação laboral na prática.<sup>58</sup>
- 25. Leis restritivas e procedimentos administrativos morosos também continuaram a limitar o exercício efetivo dos direitos da LSNC em muitos países.** Embora alguns governos tenham tomado medidas importantes para estender os direitos da LSNC a grupos que foram anteriormente excluídos,<sup>59</sup> categorias importantes de trabalhadores – incluindo trabalhadores agrícolas, trabalhadores domésticos, trabalhadores migrantes, pessoas que trabalham no seu domicílio e trabalhadores na economia de plataformas – muitas vezes permanecem fora do

<sup>52</sup> Dados do ILOSTAT. O indicador 8.8.2 dos ODS baseia-se na análise especializada de fontes textuais para avaliar o nível de conformidade nacional com os direitos da LSNC, tanto na lei como na prática. No entanto, o indicador não é apropriado para uma comparação pormenorizada entre países ou regiões devido a diferentes requisitos de comunicação de informações (e, por conseguinte, diferentes fontes textuais) dos Estados-membros que ratificam e não ratificam. OIT, *Methodology for SDG indicator 8.8.2 on labour rights*, documento 1 da ICLS/20/2018/Room, 2018.

<sup>53</sup> Trata-se do maior número de não ratificações de convenções fundamentais, com exceção das Convenções (n.º 155) e (n.º 187) sobre um ambiente de trabalho seguro e saudável.

<sup>54</sup> Por exemplo, casos recentes perante o CLS relativos ao Peru, à Guatemala e à Colômbia. OIT, *403rd Report of the Committee on Freedom of Association*, GB.348/INS/4, 2023; OIT, *393rd Report of the Committee on Freedom of Association*, GB.341/INS/12/1, 2021.

<sup>55</sup> Por exemplo, o CEACR comenta a falta de progressos substanciais na investigação dos recentes assassinatos de vários sindicalistas nas Filipinas. OIT, CIT.111/III(A).

<sup>56</sup> Ver casos recentes apresentados junto do CLS, incluindo a República Bolivariana da Venezuela. OIT, *397th Report of the Committee on Freedom of Association*, GB.344/INS/15/1, 2022.

<sup>57</sup> OIT, *CAN/PV.CCL.2*, 2022.

<sup>58</sup> Por exemplo, casos recentes do CLS relativos ao despedimento de trabalhadores e funcionários sindicais nas Honduras e casos do Comité de Aplicação de Normas (CAN) relativos à Hungria e à Malásia. OIT, *Processo N.º 3383 (Honduras)*, 2022; OIT, *CAN/PV.CCL.2*; OIT, *CAN/PV.14*, 2022.

<sup>59</sup> É o caso da Jordânia. OIT, *Review of annual reports under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998), as amended in 2022*, GB.347/INS/3, 2023, par. 22.

âmbito da legislação-chave em matéria de LSNC.<sup>60</sup> Outras categorias, como os trabalhadores dos setores da agricultura, da pesca ou dos transportes, podem estar sujeitas a regulamentos setoriais específicos que também restringem o pleno exercício dos direitos da LSNC.<sup>61</sup> Outros obstáculos incluem atrasos excessivos no tratamento ou a recusa arbitrária da inscrição sindical; proteção jurídica insuficiente contra a discriminação sindical; e restrições à negociação coletiva, tais como limiares de representatividade excessivamente elevados. Embora o número de casos continue a diminuir,<sup>62</sup> a persistência de monopólios sindicais, na lei ou na prática, continua a ser uma barreira assinalável ao pleno exercício dos direitos da LSNC em alguns países.<sup>63</sup>

### Tendências na filiação em organizações de empregadores e de trabalhadores

26. Embora as taxas de filiação e indicadores relacionados, como as taxas de densidade sindical, não sejam medidas diretas de gozo dos direitos da LSNC e devam ser interpretados com cautela<sup>64</sup> elas oferecem, não obstante, uma visão sobre como os direitos da LSNC são exercidos na prática.
27. **Nos últimos anos, a densidade das organizações de empregadores<sup>65</sup> sofreu poucas alterações no número limitado de países em que existem dados disponíveis.**<sup>65</sup> A colaboração com os decisores políticos e diretamente com as empresas informais para promover a formalização de unidades económicas informais é uma prioridade crescente para as organizações internacionais de empregadores e de organizações associativas de empresas, especialmente no contexto da recuperação em curso da COVID-19.<sup>66</sup>
28. **As taxas de densidade sindical continuaram a diminuir a nível mundial desde 2017 e persistem lacunas na representação de muitos dos grupos de trabalhadores mais vulneráveis.** Embora os sindicatos continuem a ser as maiores organizações associativas voluntárias em todo o mundo, representando mais de 250 milhões de trabalhadores, a filiação entre os trabalhadores assalariados não conseguiu aumentar em consonância com o crescimento da população ativa nos últimos anos, resultando numa diminuição global das taxas de densidade sindical (de 20 por cento para 16 por cento entre 2008 e 2019),<sup>67</sup> com variações significativas entre regiões (ver figura 1). Os dados disponíveis sugerem que as taxas de densidade sindical caíram na maioria dos principais setores – na indústria transformadora, nos serviços comerciais privados e nos setores dos serviços sociais e comunitários.<sup>68</sup> As taxas de densidade continuam a ser mais elevadas no setor público do que no setor privado.<sup>69</sup> Embora a taxa de sindicalização feminina seja agora ligeiramente superior à dos homens, as mulheres estão sub-representadas em cargos de liderança em muitas organizações

<sup>60</sup> Para exemplos específicos, ver: OIT, *Social Dialogue Report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery*, 2022, 48–49. É importante notar que os órgãos de supervisão da OIT têm sistematicamente observado que as Convenções (n.º 87) e (n.º 98) abrangem todos os empregadores e trabalhadores sem estabelecer distinções com base no seu estatuto contratual.

<sup>61</sup> Ver, por exemplo, o processo n.º 3387 (Grécia) perante o CLS relativo a restrições legais ao âmbito da negociação coletiva dos trabalhadores dos transportes. OIT, GB.344/INS/15/1.

<sup>62</sup> Por exemplo, as recentes reformas em curso no Iraque. OIT, CIT.111/III(A), 160.

<sup>63</sup> Por exemplo, o CEACR salientou as restrições legais que podem resultar no monopólio sindical em países como o Bangladesh, a Jordânia e o Sudão, embora registando as preocupações remanescentes quanto à aplicação na prática da nova lei sindical do Egito. OIT, CIT.111/III(A); OIT, *Application of International Labour Standards 2021*, CIT.109/III/Add.(A), 2021.

<sup>64</sup> A densidade das organizações de empregadores é medida como o número de trabalhadores em empresas do setor privado que são membros de uma organização de empregadores com base numa proporção de todos os trabalhadores assalariados do setor privado.

<sup>65</sup> OIT, *Social Dialogue Report 2022*, 108–111.

<sup>66</sup> OIT, *Social Dialogue Report 2022*, 108–111.

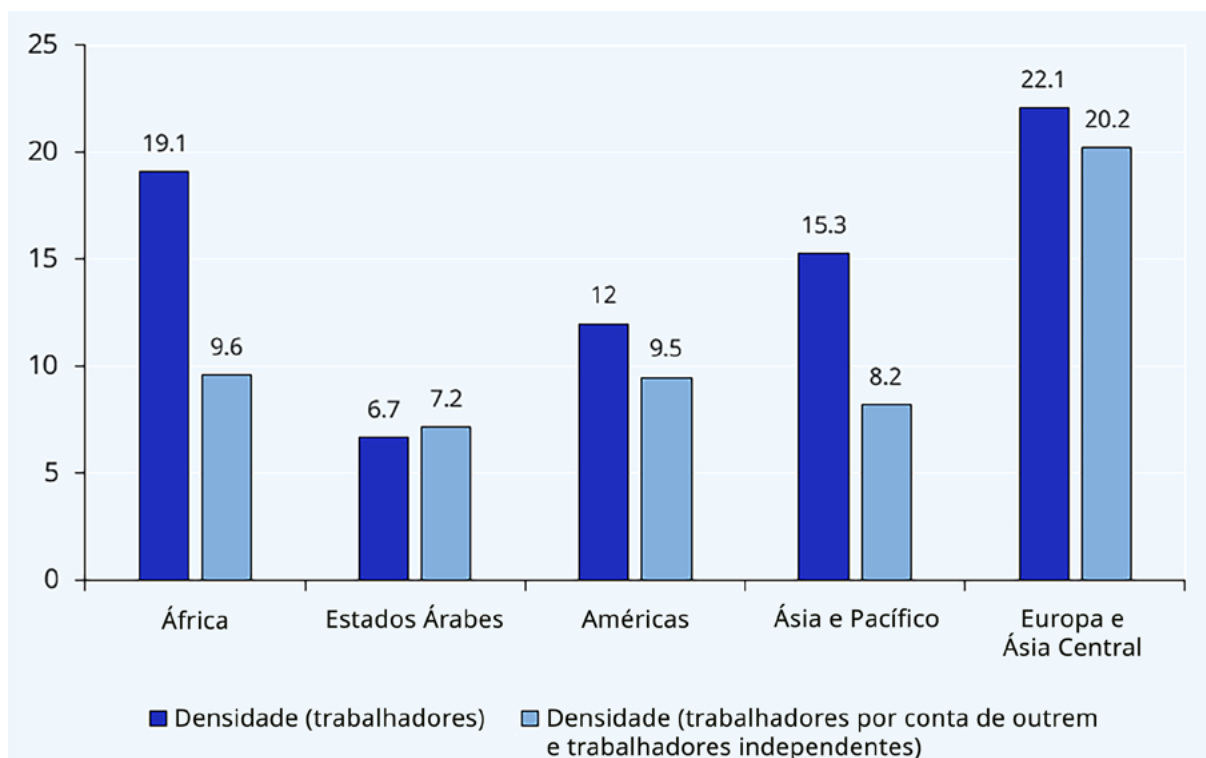
<sup>67</sup> OIT, *Social Dialogue Report 2022*, 121.

<sup>68</sup> OIT, *Social Dialogue Report 2022*, 120–125.

<sup>69</sup> OIT, *Social Dialogue Report 2022*, 105 e 125.

de parceiros sociais.<sup>70</sup> Apesar destas tendências negativas globais, nos últimos anos registaram-se também alguns casos limitados de sucesso na expansão da organização em grupos sub-representados de trabalhadores, incluindo trabalhadores por conta própria, trabalhadores de plataformas e migrantes, e trabalhadores da economia informal, como discutido na secção 2.1.2.

► **Figura 1. Taxas de densidade sindical, por região, 2019 (percentagem)**



Fonte: OIT, *Social Dialogue Report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery*, 2022.

## Tendências na negociação coletiva

**29. Os dados disponíveis indicam que cerca de um terço dos trabalhadores da economia formal estão ao abrigo de uma convenção coletiva,** com variações significativas por região e país.<sup>71</sup> A densidade sindical, o quadro legislativo e o nível a que a negociação coletiva tem lugar estão entre os principais fatores que influenciam as taxas de negociação coletiva. Dados recentes da OIT mostram uma forte correlação positiva entre as taxas de densidade sindical e a cobertura da negociação coletiva, embora, mais uma vez, com variações significativas a nível nacional.<sup>72</sup> Verifica-se também um aumento das taxas de cobertura nos casos em que a legislação nacional permite a negociação coletiva no setor público e entre funcionários públicos.<sup>73</sup> As taxas de negociação mais elevadas encontram-se normalmente em países (principalmente na Europa Ocidental) onde a negociação multiempregador tem lugar a nível setorial ou nacional, e onde existe a prática de alargar as convenções coletivas para além dos signatários do acordo.<sup>74</sup>

<sup>70</sup> Christiane Kuptsch e Éric Charest, *The Future of Diversity* (OIT, 2021), 49–50.

<sup>71</sup> Baseado em 98 países relativamente aos quais existem dados recentes (principalmente economias mais industrializadas na Europa e Ásia Central e Américas) e apenas em relação a trabalhadores formais. OIT, *Social Dialogue Report 2022*, 63–69.

<sup>72</sup> OIT, *Social Dialogue Report 2022*, 43.

<sup>73</sup> OIT, *Social Dialogue Report 2022*, 65–69.

<sup>74</sup> Dos 125 países relativamente aos quais existem dados disponíveis, 71 preveem a extensão das convenções coletivas. Há três países em que a extensão não é explicitamente aplicada e 48 países em que não foi encontrada qualquer disposição relevante na legislação. Ver OIT, *Social Dialogue Report 2022*, 60.

- 30. Em alguns países, têm sido envidados esforços para alargar a cobertura da negociação coletiva a categorias específicas de trabalhadores que são frequentemente excluídos da negociação coletiva por lei e/ou na prática.** Tal inclui esforços em países específicos para alargar os direitos de negociação coletiva aos trabalhadores da economia informal, aos trabalhadores migrantes, aos trabalhadores domésticos, aos trabalhadores agrícolas e aos trabalhadores da economia de plataformas.<sup>75</sup> No entanto, existe pouca informação sobre a forma como estes esforços afetaram as taxas de cobertura nestes segmentos do mercado de trabalho à escala mundial, e a exclusão de categorias importantes de trabalhadores do direito à negociação coletiva continuou a limitar o potencial da negociação coletiva para contribuir para a governação inclusiva e eficaz do trabalho nos últimos cinco anos.<sup>76</sup>
- 31. Existem provas consistentes de que, quando os direitos de negociação coletiva são respeitados, a negociação coletiva ajuda a reduzir as desigualdades de rendimento e a proteger grupos em situações vulneráveis.**<sup>77</sup> Durante a pandemia da COVID-19, em algumas jurisdições, a negociação coletiva ajudou a reforçar as normas de SST nos locais de trabalho para proteger os trabalhadores, ao passo que as disposições dos acordos de negociação coletiva sobre as remunerações por doença, os benefícios dos cuidados de saúde e a proteção do emprego eram fundamentais para preservar os empregos e permitir a recuperação pós-crise. A negociação coletiva contribuiu igualmente para assegurar que as alterações aos acordos de trabalho resultantes da pandemia – como o teletrabalho e o trabalho híbrido – promovem os PDFT e a Agenda para o Trabalho Digno.<sup>78</sup> No entanto, a experiência adquirida com a COVID-19 evidenciou o facto de os níveis desiguais de cobertura das negociações coletivas em todo o mundo continuarem a ser um obstáculo significativo para garantir a resiliência e o respeito dos PDFT em crises futuras.<sup>79</sup>

### 1.2.2. A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório

- 32. O trabalho forçado cresceu nos últimos anos.** Estimativas globais indicam que o número de pessoas em trabalho forçado aumentou globalmente de 24,9 milhões em 2016 para 27,6 milhões em 2021, o que se traduz num aumento da prevalência de 3,4 para 3,5 pessoas por mil (ver figura 2). As mulheres e as raparigas representam 11,8 milhões das pessoas em trabalho forçado. O trabalho forçado afeta todas as regiões do mundo, sendo mais prevalente nos Estados Árabes (5,3 por 1000), seguido pela Europa e Ásia Central (4,4 por 1000), Américas e Ásia e Pacífico (ambos 3,5 por 1000), e África (2,9 por 1000). Mais de metade de todo o trabalho forçado ocorre em países de rendimento médio alto ou de rendimento elevado.<sup>80</sup>
- 33. No total, 86 por cento dos casos de trabalho forçado ocorrem na economia privada.** E segundo um estudo recente da OIT, os lucros ilegais do trabalho forçado chegam a valores à volta de 235 mil milhões de dólares por ano. A predominância do trabalho forçado imposto pelo setor privado sublinha a importância dos esforços recentes para combater o trabalho forçado nas operações das empresas privadas, incluindo nova legislação e iniciativas sobre o dever de diligência em matéria de direitos humanos, bem como esforços para reforçar os processos de ação penal e de reparação.<sup>81</sup> O trabalho forçado imposto pelo Estado – que inclui principalmente o abuso do trabalho prisional obrigatório, o abuso do recrutamento, o trabalho forçado para o desenvolvimento económico

<sup>75</sup> OIT, *Social Dialogue Report 2022*, 49. Sobre trabalhadores de plataforma, ver: Hadwiger, *Realizing the opportunities of the platform economy*.

<sup>76</sup> OIT, *Social Dialogue Report 2022*, 48.

<sup>77</sup> OIT, *Social Dialogue Report 2022*, 78–79; e OIT, *Inequalities and the world of work*, CIT.109/IV(Rev.), 2021, par. 99.

<sup>78</sup> OIT, *Social Dialogue Report 2022*, 14 e 22.

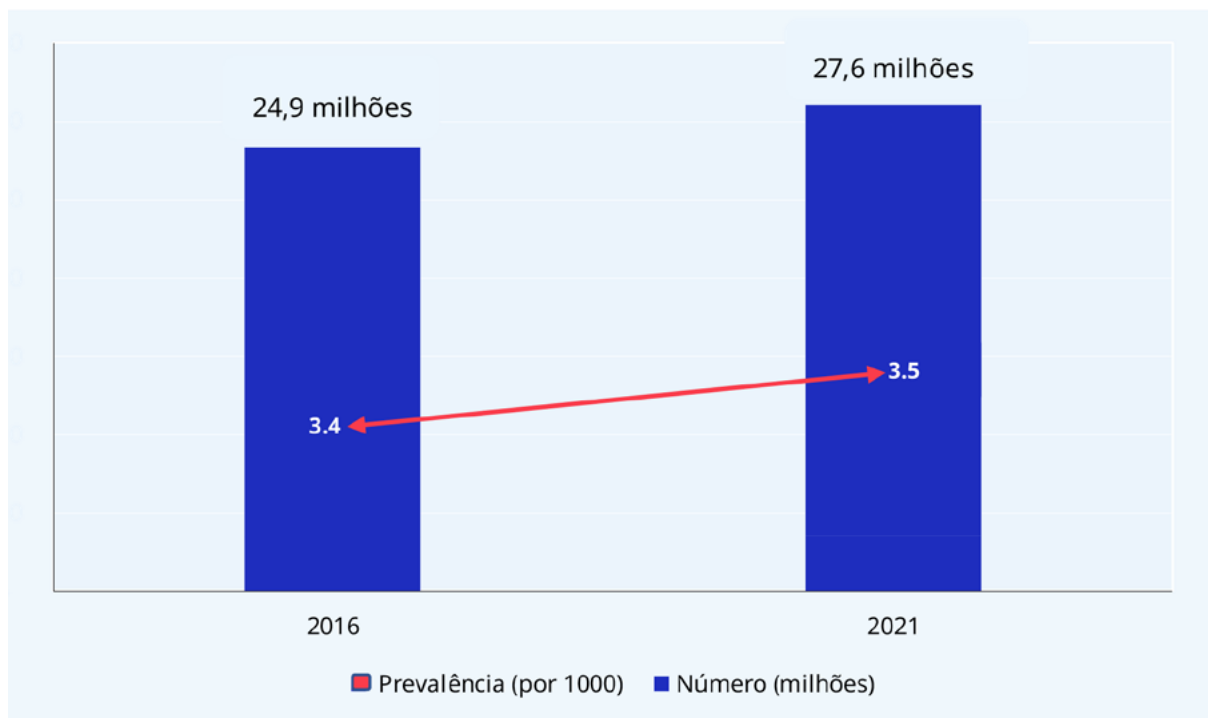
<sup>79</sup> OIT, CIT.111/III(A).

<sup>80</sup> OIT, OIM e Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery*, 72.

<sup>81</sup> OIT, *Ending Forced Labour by 2030: A Review of Policies and Programmes – Executive Summary*, 2018.

e o trabalho imposto pelo Estado para além das “obrigações cívicas normais” – é responsável pelos restantes 14 por cento das pessoas em trabalho forçado. As observações dos órgãos de supervisão da OIT deixam claro que o trabalho forçado imposto pelo Estado ainda persiste em todas as regiões do mundo.<sup>82</sup>

► **Figura 2. Número e prevalência de pessoas em trabalho forçado, 2016 e 2021**



Fonte: OIT, OIM e Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*, 2022.

#### 34. O trabalho forçado está estreitamente ligado a desafios mais vastos no mundo do trabalho.

Embora seja necessária mais investigação sobre as causas profundas do trabalho forçado, os dados disponíveis sugerem que os desafios relacionados, nomeadamente, com a informalidade, a governação da migração, o acesso à proteção social, o acesso ao crédito e o recrutamento desempenham um papel importante no aumento da vulnerabilidade dos trabalhadores ao trabalho forçado. O fenómeno do trabalho forçado também não pode ser separado de outros défices dos PDFT, incluindo a negação dos direitos da LSNC e a discriminação.<sup>83</sup> As lacunas e as incorerências observadas nas políticas e na legislação agravam as vulnerabilidades ao trabalho forçado. Embora vários países tenham adotado planos de ação nacionais e medidas semelhantes para combater o trabalho forçado desde o último debate recorrente,<sup>84</sup> estes instrumentos políticos específicos continuam a ser raros, sendo que os instrumentos existentes nem sempre dispõem dos recursos adequados ou são aplicados.<sup>85</sup> Apesar dos esforços em curso para colmatar as lacunas jurídicas, cerca de um terço dos países ainda não dispõe de legislação que defina, criminalize e sancione claramente o trabalho forçado. Os trabalhadores da economia informal, onde

<sup>82</sup> OIT, OIM e Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery*, 50–57.

<sup>83</sup> Ver, por exemplo, OIT, OCDE, OIM e UNICEF, *Ending child labour, forced labour and human trafficking in global supply chain*, 2019; OIT, *Ending Forced Labour By 2030: A Review Of Policies And Programmes*, 2018; e OIT, *Profits and poverty: The economics of forced labour*, 2014. O Research to Action *Evidence Gap Map on Forced labour* e *Bibliografia* da OIT, ambos lançados em 2023, reúnem todo o corpo de investigação publicada sobre trabalho forçado.

<sup>84</sup> Por exemplo, a Nigéria e a Malásia. OIT, CIT.111/III(A).

<sup>85</sup> OIT, OIM e Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery*, 96.

o risco de trabalho forçado é especialmente acentuado, continuam a não ter pleno reconhecimento e proteção dos seus direitos laborais, incluindo o direito sindical, nos termos da lei.<sup>86</sup> Os trabalhadores migrantes, que têm três vezes mais probabilidades de serem sujeitos a trabalhos forçados do que outros trabalhadores, também carecem de proteção total ao abrigo da legislação laboral e da segurança social em muitos contextos.

- 35. Em muitos contextos, a falta de capacidade das principais instituições públicas responsáveis pela execução da lei e pelo apoio às vítimas restringe as respostas ao trabalho forçado.** As limitações permanentes em termos de capacidade e a falta de coordenação entre a inspeção do trabalho, outras autoridades responsáveis pela aplicação da lei e os sistemas judiciais, refletem-se no número persistentemente baixo de casos de trabalho forçado e de tráfico identificados para investigação oficial, bem como no reduzido número de processos judiciais bem-sucedidos que conduzem a condenações por crimes de trabalho forçado.<sup>87</sup> Em alguns casos, a corrupção por parte de funcionários públicos prejudica a execução da lei e os esforços de combate ao tráfico.<sup>88</sup> A insuficiência de informações e de dados continua a ser um dos principais desafios apresentados pelos Estados-membros, limitando seriamente os esforços para combater eficazmente o trabalho forçado.<sup>89</sup> A falta de coordenação institucional e transfronteiriça em domínios como a governação da migração, o emprego, a criminalidade e a segurança impede muitas vezes uma resposta coordenada para combater o trabalho forçado e as suas causas profundas subjacentes.

### 1.2.3. A abolição efetiva do trabalho infantil

- 36. As tendências mundiais recentes mostram uma inversão dos progressos tendentes a pôr termo ao trabalho infantil.** Desde 2016, a percentagem de crianças em trabalho infantil manteve-se inalterada, enquanto o número absoluto de crianças em trabalho infantil aumentou em mais de 8 milhões, para cerca de 160 milhões de crianças em todo o mundo em 2020 (ver figura 3).<sup>90</sup> O aumento global do trabalho infantil foi inteiramente provocado por um aumento do número de crianças mais jovens em trabalho infantil (crianças de 5 a 11 anos); as crianças com idades compreendidas entre os 12 e os 17 anos em trabalho infantil continuaram a registar uma tendência descendente, tanto em termos percentuais como em termos absolutos, durante o período 2016-2020. As estimativas globais tornam claro que será necessária uma aceleração drástica no combate ao trabalho infantil para atingir os objetivos globais.

<sup>86</sup> Ver, por exemplo, a secção anterior relativa à exclusão de certas categorias de trabalhadores das leis que garantem os direitos da LSNC.

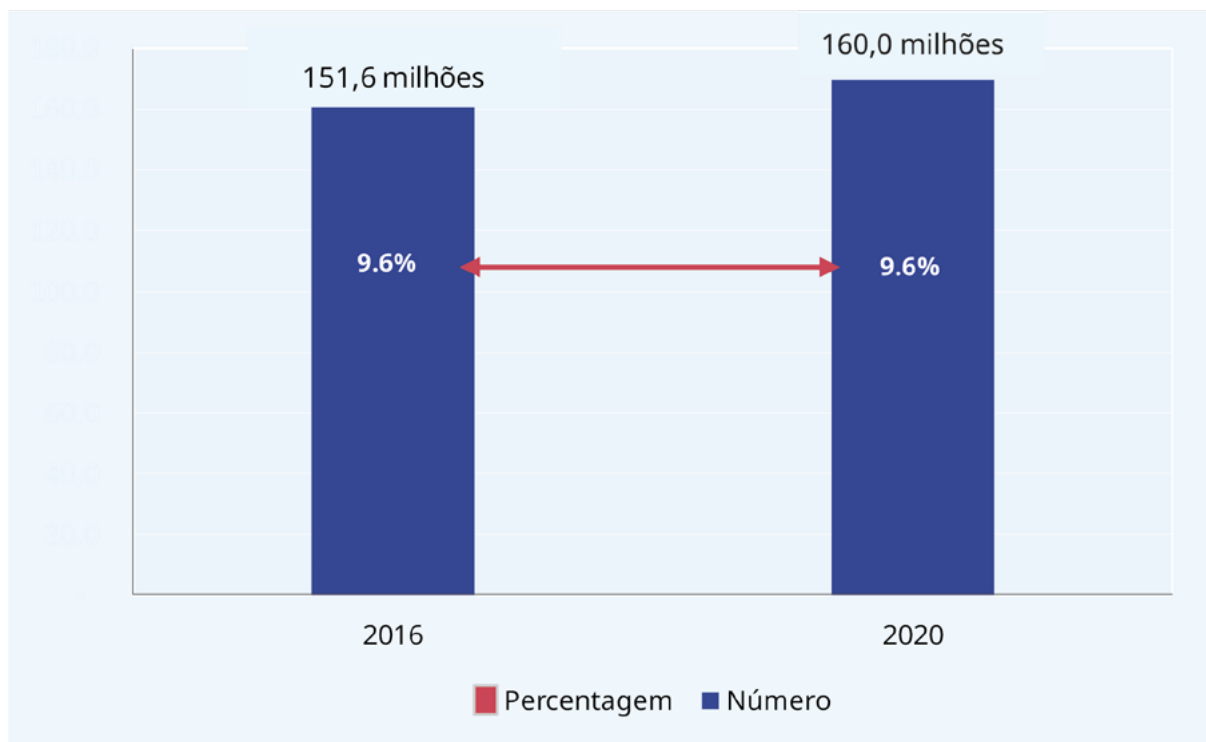
<sup>87</sup> OIT, OIM e Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery*, 87.

<sup>88</sup> OIT CIT.111/III(A) (em relação à Argentina e ao Gabão).

<sup>89</sup> OIT, GB.347/INS/3.

<sup>90</sup> OIT e UNICEF, *Child Labour*, 8.

► **Figura 3. Número e prevalência de crianças em trabalho infantil, 2016 e 2020**



Fonte: OIT e UNICEF, *Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward*, 2021.

- 37. As tendências globais escondem progressos significativos em algumas regiões.** Os dados da Ásia e do Pacífico e da América Latina e Caraíbas mostram uma redução constante do trabalho infantil em geral desde 2008, destacando resultados concretos de esforços nacionais e multilaterais conjuntos para combater o trabalho infantil nas últimas décadas. Em contrapartida, África tem visto um aumento tanto na percentagem como no número absoluto de crianças em trabalho infantil ao longo da última década, e há agora mais crianças em trabalho infantil em África do que no resto do mundo combinado.<sup>91</sup> A divergência verificada nas tendências regionais em matéria de trabalho infantil pode ser atribuída, em grande medida, a diferenças na evolução das causas profundas do trabalho infantil, incluindo a pobreza, a informalidade, a cobertura da proteção social das crianças e o acesso a uma educação de qualidade.<sup>92</sup> As regiões com melhor desempenho registaram mais progressos em todos estes domínios políticos.
- 38. Um total de 70 por cento de todo o trabalho infantil (e mais de três quartos do trabalho infantil que afeta crianças entre os 5 e os 11 anos) encontra-se na agricultura, muitas vezes no contexto do trabalho familiar.**<sup>93</sup> As pequenas explorações familiares são especialmente de alto risco, porque são normalmente mais dependentes do trabalho infantil em termos económicos e funcionais.<sup>94</sup> Nas grandes explorações agrícolas comerciais, os regimes de trabalho com pagamento à peça, em que o rendimento depende dos quilos de culturas colhidas ou do número de linhas mondadas, por exemplo, podem incentivar o uso de crianças – especialmente se isso significa que

<sup>91</sup> OIT e UNICEF, *The role of social protection in the elimination of child labour*, 9; OIT e UNICEF, *Child Labour*. Existem também variações sub-regionais importantes dentro de África, com uma prevalência consideravelmente maior na África Oriental e Ocidental (29,8 por cento [38,6 milhões] e 22,8 por cento [30,3 milhões], respetivamente) em comparação com outras sub-regiões.

<sup>92</sup> OIT, *COVID-19 impact on child labour and forced labour: The response of the IPEC+ Flagship Programme*, 2020, 4.

<sup>93</sup> OIT e UNICEF, *Child Labour*, 9.

<sup>94</sup> FAO, *Social Protection and Child Labour: Eliminating child labour in agriculture with social protection*, 2020.

esse rendimento é suficiente para pagar as despesas.<sup>95</sup> Os serviços e a indústria são responsáveis por percentagens menores, mas ainda assim substanciais, de crianças no trabalho infantil. Quase 20 por cento do trabalho infantil ocorre no setor dos serviços, uma categoria que inclui o trabalho doméstico, que representa 5 por cento do trabalho infantil. Uma em cada dez crianças trabalha na indústria, incluindo a construção, a indústria mineira e a indústria transformadora.

- 39. Existem cada vez mais provas da importância da proteção social para os esforços de combate ao trabalho infantil.** A proteção social pode ajudar a prevenir o trabalho infantil, proporcionando às famílias, especialmente no setor agrícola e em tempos de crise, amortecedores de rendimentos e de saúde, reduzindo a sua dependência do trabalho infantil como estratégia de sobrevivência. A maior cobertura da proteção social está associada a uma menor prevalência do trabalho infantil, pelo que o trabalho infantil é tipicamente encontrado em países, regiões e setores em que a cobertura da proteção social é limitada ou ausente.<sup>96</sup> Os dados disponíveis também apontam para a importância, no âmbito dos esforços de luta contra o trabalho infantil, de salvaguardar e fazer avançar o direito das crianças à educação, alargar as oportunidades de trabalho digno para adultos e jovens acima da idade mínima, melhorar os meios de subsistência rurais e acelerar a transição para a formalidade.<sup>97</sup> Os baixos níveis de sensibilização – entre as crianças, os pais e os empregadores – para os perigos e as consequências adversas do trabalho infantil continuam também a ser um desafio significativo na luta contra as causas socioculturais do trabalho infantil e na criação de um amplo apoio social para lutar contra este fenómeno.<sup>98</sup>
- 40. Os desafios jurídicos e institucionais continuam a limitar os esforços para combater o trabalho infantil em muitos países.** Subsistem desafios no que respeita à harmonização da idade mínima de admissão ao emprego com o fim da escolaridade obrigatória e à adoção ou revisão de listas nacionais de trabalho(s) perigoso(s) proibidos a pessoas com menos de 18 anos.<sup>99</sup> A consolidação, o reforço e a aplicação efetiva das leis em domínios conexos, como o trabalho forçado, o tráfico de crianças, a proteção das crianças e a legislação em matéria de educação (obrigatória), são igualmente essenciais.<sup>100</sup> Os organismos de supervisão da OIT têm repetidamente salientado as deficiências de ação verificadas nas inspeções do trabalho (incluindo a falta de mandato para inspecionar empresas informais), nas divisões policiais, nos tribunais e nos departamentos de assistência social e educação responsáveis pela resolução do abandono escolar.<sup>101</sup> A insuficiência dos mecanismos judiciais e de recurso e o subsequente baixo número de ações penais que visam as piores formas de trabalho infantil constituem outro desafio crítico.<sup>102</sup> Esta situação é acompanhada por um apoio insuficiente e por funções promocionais, como o apoio às vítimas e serviços centrados na reabilitação e reintegração.

<sup>95</sup> Salientando que o Apelo à Ação de Durban sobre a Eliminação do Trabalho Infantil apelava à reavaliação dos sistemas de remuneração à peça na agricultura e reconhecendo a necessidade de garantir salários mínimos adequados aos trabalhadores agrícolas, suficientes para satisfazer as suas necessidades.

<sup>96</sup> OIT e UNICEF, *The role of social protection in the elimination of child labour*.

<sup>97</sup> OIT e UNICEF, Child Labour; OIT, *Ending Child Labour by 2025: A review of policies and programmes*, 2018.

<sup>98</sup> OIT, GB.347/INS/3; OIT, *Review of annual reports under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, GB.344/INS/4(Rev.1), 2022; OIT, *Communication Strategies on Child Labour: From Awareness Raising to Action*, 2021.

<sup>99</sup> OIT, *Ending Child Labour by 2025*.

<sup>100</sup> OIT, *Child Labour in Africa Analytical Report*, não publicado.

<sup>101</sup> Ver, por exemplo, a Albânia, a República Democrática do Congo. OIT, *Application of International Labour Standards 2022*, CIT.110/III(A), 2022.

<sup>102</sup> OIT, *Child Labour in Africa Analytical Report*, não publicado.

#### 1.2.4. A eliminação da discriminação em matéria de emprego e atividade profissional

- 41. A discriminação no emprego e atividade profissional – independentemente das razões enunciadas nas convenções<sup>103</sup> fundamentais – continua a ser persistente e generalizada,** constituindo um importante fator de desigualdade e um obstáculo fundamental ao trabalho digno e à justiça social. Verifica-se que diversos motivos de discriminação frequentemente se cruzam (por exemplo, etnia, sexo e origem social), destacando o caráter complexo da discriminação, tanto direta como indireta. A discriminação manifesta-se igualmente na violação do princípio da igualdade de remuneração para trabalho de igual valor, tal como estabelecido na Convenção (n.º 100), bem como em várias formas de violência e assédio no local de trabalho com base na discriminação.
- 42. As assimetrias de género persistentes na taxa de participação da mão de obra (25 pontos percentuais) e no défice de empregos (4,5 pontos percentuais) praticamente não se alteraram desde 2016.**<sup>104</sup> Existem lacunas significativamente maiores para ambos estes indicadores em algumas regiões, nomeadamente no Sul da Ásia, no Norte de África e nos Estados árabes, bem como nos países de baixo rendimento em geral.<sup>105</sup> Quando as mulheres conseguem assegurar emprego, trabalham menos horas, em média, do que os homens, têm mais probabilidades de trabalhar a tempo parcial e em trabalho temporário do que os homens,<sup>106</sup> e enfrentam mais frequentemente formas de emprego caracterizadas por más condições de trabalho, falta de proteção social e reconhecimento e proteção limitada dos PDFT na prática.<sup>107</sup> O menor número de horas de trabalho prestadas pelas mulheres em empregos remunerados, devido em parte à proporção excessiva de prestação de cuidados não remunerados e das suas responsabilidades familiares,<sup>108</sup> agrava as disparidades existentes entre homens e mulheres no emprego e contribui para aumentar o emprego e a precariedade dos rendimentos.<sup>109</sup>
- 43. As últimas estimativas globais apontam para uma diferença salarial (entre homens e mulheres) de 19 por cento com grandes variações entre as regiões.**<sup>110</sup> As diferenças salariais (entre homens e mulheres) resultam de vários fatores: padrões de segregação profissional, com as mulheres concentradas em setores e profissões caracterizados por salários mais baixos e falta de representação sindical eficaz; penalização em matéria de remuneração e progressão na carreira devido a interrupções no emprego relacionadas com a maternidade ou outras responsabilidades familiares e de prestação de cuidados; diferenças na educação e formação; preconceitos de

<sup>103</sup> A Convenção n.º 111 refere expressamente a discriminação com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social. Ao longo do tempo, o CEACR também afirmou que a discriminação sexual vai além das distinções com base nas características biológicas (sexo), e também inclui o tratamento desigual decorrente de papéis socialmente construídos e responsabilidades atribuídas a um determinado sexo (género). Ver, por exemplo: OIT, *Achieving gender equality at work*, CIT.111/III(B), 2023.

<sup>104</sup> Dados do ILOSTAT sobre as taxas de atividade (estimativas modeladas, novembro de 2022). As taxas de desemprego referem-se ao indicador do “défice de emprego” da OIT, que mede aqueles que não têm emprego mas querem trabalhar. OIT, *Spotlight on Work Statistics No.12: New Data Shine Light on Assimetry de género in the Labour Market*, documento da OIT, março de 2023.

<sup>105</sup> As disparidades de participação no mercado de trabalho foram de 24,8 pontos percentuais no Sul da Ásia, 19,8 no Norte da África e 19,2 pontos percentuais nos Estados árabes em 2022. (OIT, *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*, 30). O “défice de emprego” estimado foi de 8,4 e 6,4 pontos percentuais, respetivamente, nos países de baixos rendimentos e nos países de rendimentos médios baixos em 2022. OIT, *Spotlight on Work Statistics No. 12*.

<sup>106</sup> OIT, CIT.111/III(B); OIT, CIT.109/IV(Rev.).

<sup>107</sup> OIT, CIT.111/III(B).

<sup>108</sup> OIT, CIT.111/III(B).

<sup>109</sup> OIT, *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*, 36. Globalmente, as mulheres empregadas trabalharam em média 37,3 horas por semana, em comparação com os homens que trabalharam 44,1 horas. As lacunas mais significativas estão nos Estados Árabes (33,9 horas para as mulheres em comparação com 45,3 horas para os homens), no Sul da Ásia (34,2 e 49,7) e na Ásia Central e Ocidental (33,2 e 47,9).

<sup>110</sup> OIT, *Global Wage Report 2018/19: What Lies Behind Gender Pay Gaps*, 2018.

género no recrutamento e nas avaliações de emprego; e discriminação salarial direta.<sup>111</sup> Às taxas atuais, as principais assimetrias de género do mercado de trabalho, incluindo a diferença salarial (entre homens e mulheres) e as disparidades no tempo passado na prestação de cuidados não remunerado, não serão colmatadas durante muitos anos.<sup>112</sup>

- 44. Entre os milhões de outros afetados pela discriminação em todo o mundo encontram-se pessoas de ascendência africana, povos indígenas e tribais, minorias étnicas, migrantes e pessoas refugiadas.** Estudos da OIT em 2019 concluíram que os povos indígenas e tribais enfrentam uma diferença salarial média de 18,5 por cento ao nível global, em comparação com os povos não indígenas.<sup>113</sup> Na América Latina e nas Caraíbas, a diferença salarial é estimada em mais de 30 por cento,<sup>114</sup> contribuindo para taxas de pobreza desproporcionalmente altas entre os povos indígenas e as pessoas de ascendência africana em toda a região.<sup>115</sup> Os dados disponíveis indicam que as crianças autóctones enfrentam um risco consideravelmente mais elevado de trabalho infantil e de exclusão do ensino.<sup>116</sup> As formas de intolerância religiosa e discriminação no local de trabalho também podem ser múltiplas, e incluem preconceitos demonstrados por empregadores ou trabalhadores, interpretações restritivas da identidade corporativa ou mal-estar com a diversidade religiosa.<sup>117</sup> Existe uma falta de dados que permitam avaliar os progressos na luta contra a discriminação e a desigualdade que afetam pessoas de grupos específicos raciais, étnicos ou religiosos, incluindo a falta de uma desagregação suficiente dos principais indicadores do mercado de trabalho por características que possam constituir motivo de discriminação.
- 45. Os trabalhadores migrantes em todo o mundo enfrentam preconceitos e estigmatizações que muitas vezes se manifestam na forma de discriminação e exclusão no mundo do trabalho.** Em muitos contextos, os trabalhadores e trabalhadoras migrantes estão desproporcionalmente concentrados em empregos mal remunerados e informais; um estudo estimou que 62 por cento estavam no trabalho informal em comparação com 51 por cento dos nacionais.<sup>118</sup> No que diz respeito à remuneração, os trabalhadores migrantes em países de rendimentos mais elevados ganham, em média, menos 12,6 por cento do que os nacionais em termos de salários horários,<sup>119</sup> embora a diferença seja significativamente mais elevada em alguns países, e os dados mais recentes sugeriram um aumento significativo da disparidade salarial nos últimos cinco anos. Grande parte das disparidades salariais entre os migrantes não é explicada pelas outras características dos trabalhadores (educação, idade, localização, etc.), o que sugere a persistência de uma discriminação direta e/ou indireta significativa que afeta as suas oportunidades de emprego e os resultados.<sup>120</sup> As mulheres trabalhadoras migrantes são mais suscetíveis de sofrer formas de discriminação múltipla e são particularmente desfavorecidas em termos de acesso ao emprego formal, exposição à SST e a outros riscos, e remuneração.<sup>121</sup>

<sup>111</sup> OIT, CIT.111/III(B), par. 29.

<sup>112</sup> OIT, *A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All*, 2019.

<sup>113</sup> OIT, *Implementing the ILO Indigenous and Tribal Peoples Convention No. 169*.

<sup>114</sup> OIT, *Implementing the ILO Indigenous and Tribal Peoples Convention No. 169*.

<sup>115</sup> Comissão Económica para a América Latina e Caraíbas da ONU, *Social Panorama of Latin America*, 2021, 69.

<sup>116</sup> OIT, *Issue paper on child labour and education exclusion among indigenous children*, 2023.

<sup>117</sup> Assembleia Geral das Nações Unidas, *Elimination of all forms of religious intolerance*, A/69/261, 2014.

<sup>118</sup> Silas Amo-Agyei, *The Migrant Pay Gap: Understanding Wage Differences Between Migrants and Nationals* (OIT, 2020). Com base em dados de 14 países de rendimento médio baixo e dois de rendimento mais elevado.

<sup>119</sup> Amo-Agyei, *The Migrant Pay Gap*. O estudo também destaca uma dupla penalização salarial para as mulheres trabalhadoras migrantes, sendo a diferença salarial entre as mulheres trabalhadoras migrantes e os nacionais que são homens de mais de 20,9 por cento nos países de rendimento mais elevado.

<sup>120</sup> Amo-Agyei, *The Migrant Pay Gap*.

<sup>121</sup> Amo-Agyei, *The Migrant Pay Gap*.

46. **As pessoas com deficiência, que se estima constituírem mais de 15 por cento da população mundial, estão também sujeitas a discriminação e a desvantagem no mundo do trabalho,** incluindo taxas de emprego sistematicamente mais baixas e salários mais baixos em comparação com as pessoas sem deficiência.<sup>122</sup> Quando existem dados desagregados sobre o mercado de trabalho, estes revelam desigualdades consistentes entre regiões, o que afeta o acesso à formação e ao emprego para as pessoas com deficiência. Por exemplo, quase 80% dos jovens com deficiência no Senegal não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação, em comparação com 33 por cento dos jovens sem deficiência; na Indonésia, a taxa de inatividade das pessoas com deficiência é de 89 por cento; na Costa Rica, as pessoas com deficiência ganham, em média, 31 por centomenos do que as pessoas sem deficiência.<sup>123</sup>
47. **As pessoas que vivem com o VIH – cerca de 37 milhões a nível mundial – continuam a ser vítimas de discriminação no local de trabalho,** limitando as oportunidades de emprego (o que conduz a um número desproporcional de pessoas em trabalho informal) e afetando negativamente a sua dignidade, a sua segurança e a sua saúde no trabalho. *The ILO Global HIV Discrimination in the World of Work survey* sublinha a difusão de atitudes discriminatórias. Mais de um terço das pessoas inquiridas, sendo que foram entrevistadas mais de 55.000 pessoas em 50 países, considerou que as pessoas que vivem com o VIH não deveriam ser autorizadas a trabalhar diretamente com outras pessoas, com maiores proporções na Ásia e no Pacífico, no Médio Oriente e no Norte de África. A maioria (60 por cento) apoiou a realização obrigatória de testes de VIH antes de as pessoas poderem trabalhar.<sup>124</sup>
48. **As leis discriminatórias persistem em muitos países, para além das lacunas na legislação em matéria de não discriminação que não aplica integralmente as Convenções fundamentais.** Alguns países têm leis e regulamentos que estabelecem taxas salariais diferenciadas para mulheres e homens, sendo que, noutros casos, essas disparidades são codificadas através de acordos de negociação coletiva.<sup>125</sup> De um modo mais geral, em 193 Estados-membros das Nações Unidas, 89 por cento dos países têm leis que proíbem, em termos gerais, a discriminação no trabalho com base no sexo; 79 por cento com base na deficiência; 77 por cento com base na religião; 76 por cento com base na origem étnica e na raça;<sup>126</sup> e 37 por cento com base na orientação sexual ou identidade de género.<sup>127</sup> Muito menos países têm proteções abrangentes relacionadas com a contratação, remuneração, promoção, cessação, violência e assédio. Por exemplo, apenas 23 por cento dos países têm proteções jurídicas tão abrangentes em matéria de discriminação de género; 19 por cento no que diz respeito à deficiência; 17 por cento no que diz respeito à etnia e religião; e 16 por cento no que diz respeito à orientação sexual.<sup>128</sup> Por último, mesmo nos casos em que existem fortes proteções jurídicas, poucos governos conseguiram, na prática, assegurar efetivamente a igualdade substantiva relativamente a diferentes motivos de potencial desvantagem e discriminação.<sup>129</sup>

<sup>122</sup> Departamento de Economia e Assuntos Sociais das Nações Unidas, *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with persons with disabilities*, 2018, 2019. A vulnerabilidade estende-se frequentemente aos familiares de pessoas com deficiência grave. Veja, por exemplo, OIT, *Living with Disabilities in Lebanon: A snapshot assessment of basic needs, social protection and employment gaps*, 2023.

<sup>123</sup> ILOSTAT.

<sup>124</sup> OIT e Gallup, *The ILO Global HIV Discrimination in the World of Work survey*, 2021.

<sup>125</sup> Por exemplo, Santa Lúcia. OIT, CIT.110/III(A).

<sup>126</sup> Com base na análise da OIT de 193 Estados-membros da ONU: OIT, *Transforming enterprises through diversity and inclusion*, 2022, 74.

<sup>127</sup> Kuptsch e Charest, *The Future of Diversity*, 123.

<sup>128</sup> OIT, *Transforming enterprises through diversity and inclusion*, 75–76.

<sup>129</sup> CEACR, *General Observation on the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No.111)*, 2019, 2.

### 1.2.5. Um ambiente de trabalho seguro e saudável

49. **Em todos os setores e em todo o mundo, há trabalhadores e trabalhadoras expostos diariamente a ambientes de trabalho inseguros e insalubres.** De acordo com as últimas estimativas globais da OIT, cerca de 2,93 milhões de trabalhadores perderam a vida devido a acidentes de trabalho e doenças profissionais em 2019, e mais de 395 milhões de trabalhadores sofreram um acidente de trabalho não fatal no mesmo ano.<sup>130</sup> Para além do impacto devastador nos indivíduos, nas suas famílias e comunidades, o impacto na eficiência e produtividade das empresas e as perdas económicas para as sociedades também são importantes. O reconhecimento de um ambiente de trabalho seguro e saudável como uma quinta categoria dos PDFT, através da alteração da Declaração de 1998, representa um passo significativo no sentido da melhoria das normas de SST a nível mundial. Cria uma dinâmica para aumentar os esforços em matéria de SST a nível mundial, proporciona uma abordagem baseada nos direitos para as ações no terreno e sublinha o papel central da OIT neste domínio.
50. **As estatísticas para o período de 2000 a 2019 sugerem uma melhoria global da segurança no local de trabalho, marcada por uma diminuição de 10 por cento da taxa de mortalidade relacionada com o trabalho.**<sup>131</sup> No entanto, no contexto de um aumento de 26 por cento da população ativa mundial durante este período, o desafio da SST não diminuiu em termos absolutos. Com efeito, em 2019, registaram-se mais 330 mil de mortes relacionadas com o trabalho do que em 2000.<sup>132</sup> Além disso, os progressos na redução da taxa de mortalidade relacionada com o trabalho não acompanharam os progressos na redução da mortalidade por todas as causas – esta última caiu 15 por cento durante o período de 2000 a 2019.<sup>133</sup> Apesar das melhorias alcançadas em determinadas frentes, os trabalhadores também têm cada vez mais de enfrentar uma série de fatores de risco novos e emergentes. Por exemplo, de 2000 a 2019, a taxa de doenças neuropsiquiátricas aumentou em mais de 90 por cento, a taxa de doenças do sistema urogenital, em mais de 35% e a taxa de neoplasias malignas, em mais de 10%.<sup>134</sup> As alterações climáticas também têm impacto na SST. Todos os anos 22.85 milhões de acidentes de trabalho e 18.970 mortes relacionadas com o trabalho são resultantes de calor excessivo, com 2.41 milhões de trabalhadores e trabalhadoras expostos anualmente a temperaturas elevadas.
51. **A grande maioria das mortes relacionadas com o trabalho é atribuível a doenças relacionadas com o trabalho, de acordo com as estimativas da OIT para 2019.** Dos 2,93 milhões de mortes relacionadas com o trabalho, 2,6 milhões foram atribuíveis a doenças relacionadas com o trabalho, enquanto os acidentes de trabalho resultaram em 330.000 mortes. As doenças circulatórias, as neoplasias malignas e as doenças respiratórias foram as principais causas, contribuindo para quase três quartos da mortalidade total relacionada com o trabalho.<sup>135</sup> Entre os 19 fatores de risco ocupacional considerados nas *WHO/ILO Joint Estimates of the World-related Burden of Disease and Injury, 2000–2016*, o fator que registou o maior número de mortes atribuíveis a nível mundial em 2016 foi a exposição a longas horas de trabalho ( $\geq 55$  horas por semana), que matou quase 745.000 pessoas, seguida de exposição a partículas, gases e fumos profissionais, com mais de 450.000 mortes associadas, e exposição a amianto, com mais de 200.000 mortes.<sup>136</sup>

<sup>130</sup> OIT, *A call for safer and healthier working environments*, 2023.

<sup>131</sup> OIT, *A call for safer and healthier working environments*.

<sup>132</sup> OIT, *A call for safer and healthier working environments*.

<sup>133</sup> OMS, *“Global health estimates: Leading causes of deaths”*, Global Health Observatory Database.

<sup>134</sup> OIT, *A call for safer and healthier working environments*.

<sup>135</sup> OIT, *A call for safer and healthier working environments*.

<sup>136</sup> OIT e OMS, *WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000–2016*, Global Monitoring Report, 2021.

- 52. Nos últimos anos, os decisores políticos e os parceiros sociais têm também vindo a dedicar maior atenção à saúde mental no trabalho.** Estima-se que, em 2019, 15 por cento das pessoas adultas em idade ativa viviam com uma perturbação mental e que, anualmente, se perdem 12 mil milhões de dias de trabalho devido à ansiedade e à depressão.<sup>137</sup> Para todas as pessoas, independentemente de terem ou não um problema de saúde mental, os locais de trabalho podem melhorar ou minar a saúde mental. Os ambientes de trabalho seguros e saudáveis têm maior probabilidade de melhorar o desempenho e a produtividade do trabalho, melhorar a retenção de pessoal e minimizar tensões e conflitos. Por outro lado, os ambientes de trabalho inseguros ou insalubres, situação agravada por longas horas, podem prejudicar a saúde mental, afetando a capacidade de uma pessoa para trabalhar se não for acompanhada.<sup>138</sup>
- 53. As lacunas políticas e regulamentares, bem como as capacidades institucionais limitadas, continuam a ser desafios significativos e recorrentes à concretização de um ambiente de trabalho seguro e saudável a nível nacional.**<sup>139</sup> Apesar de progressos assinaláveis a nível nacional para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, nomeadamente através da adoção de políticas e programas nacionais em matéria de SST e de medidas para reforçar a legislação em matéria de SST,<sup>140</sup> menos de metade de todos os Estados-membros da OIT dispunha de uma política nacional de SST em vigor desde março de 2023 (e apenas cerca de um terço dispunha de um programa nacional), um défice particularmente visível nos países de baixos rendimentos.<sup>141</sup> Além disso, muitos países têm políticas e regulamentos de SST desatualizados ou estritamente focalizados.<sup>142</sup> Por exemplo, setores e profissões de alto risco como a agricultura, a construção ou a indústria mineira carecem frequentemente de regulamentação adequada.<sup>143</sup> Além disso, registaram-se progressos limitados no que diz respeito à legislação e à respetiva aplicação em matéria de saúde mental, apesar de um número significativo de trabalhadores ter problemas de saúde mental.<sup>144</sup>
- 54. A carência de educação e formação sobre SST no trabalho, as lacunas significativas na recolha, análise e divulgação de dados de SST, a inatividade dos organismos consultivos nacionais tripartidos em matéria de SST e as represálias contra os trabalhadores por denunciarem questões de SST constituem desafios adicionais em muitos países.**<sup>145</sup> A falta de conhecimento e as dificuldades de acesso ao apoio externo e à formação foram identificadas como algumas das principais razões subjacentes às taxas relativamente mais elevadas de incidentes de SST nas pequenas e médias empresas (PME).<sup>146</sup> A falta de dados sobre as lesões, os acidentes e as doenças em matéria de SST continua a impedir a identificação dos riscos em matéria de SST e a orientar eficazmente as intervenções de prevenção e de aplicação, nomeadamente para os grupos particularmente em risco, bem como o acompanhamento dos progressos na aplicação das convenções em matéria de SST.<sup>147</sup> A falta de dados fiáveis reflete desafios mais vastos em

<sup>137</sup> OMS, *World mental health report: Transforming mental health for all*, 2022.

<sup>138</sup> OIT e OMS, *Mental Health at Work: Policy Brief*, 2022, 3.

<sup>139</sup> OIT, GB.347/INS/7.

<sup>140</sup> OIT, CIT.111/III(A).

<sup>141</sup> OIT, *Implementing a safe and healthy working environment: Where are we now?*, 2023.

<sup>142</sup> OIT, GB.347/INS/7.

<sup>143</sup> OIT, GB.347/INS/7.

<sup>144</sup> OIT e OMS, *Mental Health at Work*, 6

<sup>145</sup> OIT, CIT.111/III(A); OIT, GB.347/INS/7.

<sup>146</sup> OIT, *Improving occupational safety and health in small and medium-sized enterprises – Training module*, 2021.

<sup>147</sup> Observado pelo CEACR em vários países, por exemplo na OIT, *Direct Request (CEACR)*, 2023 (Costa do Marfim) e *Direct Request (CEACR)*, 2023 (Marrocos).

relação aos sistemas nacionais de registo e notificação de acidentes e doenças em contexto de SST. Embora 171 Estados-membros tenham desenvolvido mecanismos e procedimentos para o registo e a notificação de lesões e doenças profissionais, apenas 41% destes países forneceram dados ao Bureau nos últimos cinco anos.<sup>148</sup>

---

<sup>148</sup> OIT, *Implementing a safe and healthy working environment*.

## ► Capítulo 2

### Ações políticas para promover no terreno os princípios e direitos fundamentais no trabalho

**55.** Apesar do contexto mundial difícil, das transições digitais, ambientais e demográficas em curso e da persistência da informalidade, os constituintes da OIT em vários Estados-membros tomaram algumas medidas ao longo do período de referência para fazer avançar os PDFT. A secção 2.1 analisa essas medidas e iniciativas, enquanto a secção 2.2 analisa as ações realizadas pelo *Bureau* em apoio dos constituintes, no âmbito geral do plano de ação<sup>149</sup> para o período 2017-2023. A análise baseia-se, em especial, nas conclusões e recomendações da *Independent high-level evaluation of ILO's strategies and action on fundamental principles and rights at work, 2018-23* (avaliação de alto nível), analisada na 349.<sup>a</sup> sessão do Conselho de Administração,<sup>150</sup> na resposta do Bureau às conclusões da avaliação<sup>151</sup> e nas orientações do Conselho de Administração.<sup>152</sup>

#### 2.1. Medidas de ação política adotadas pelos constituintes

##### 2.1.1. Esforços para melhorar a legislação e as políticas

- 56. Reforço das leis nacionais em matéria de direitos da LSNC.** A Geórgia eliminou as barreiras legais à formação de novos sindicatos.<sup>153</sup> Outros governos eliminaram as restrições à filiação sindical com base em fatores como nacionalidade (Argélia), idade (Togo), alfabetização (Camboja) e filiação sindical existente (Paquistão).<sup>154</sup> Como parte de uma reforma coletiva de trabalho mais ampla, o México reforçou os mecanismos legais e institucionais para combater a discriminação sindical e prevenir atos de interferência por parte dos empregadores, e introduziu medidas para melhorar a representatividade dos sindicatos e promover a negociação coletiva.<sup>155</sup>
- 57. Alargamento dos direitos da LSNC a setores e categorias específicos de trabalhadores.** Países como o Botsuana, a Bulgária, o Canadá, o México e o Peru reduziram as restrições aos direitos da LSNC do setor público.<sup>156</sup> A Jordânia alterou as suas leis laborais nacionais para estender os direitos da LSNC aos trabalhadores agrícolas.<sup>157</sup> A Polónia alargou o âmbito dos direitos da LSNC para além da única categoria de trabalhadores, de modo a abranger qualquer pessoa que forneça trabalho mediante remuneração, independentemente da base jurídica da sua relação contratual.<sup>158</sup> O Peru alterou a legislação para facilitar uma maior negociação coletiva para além do nível empresarial

<sup>149</sup> OIT, GB.331/INS/4/3(Rev.).

<sup>150</sup> OIT, *Independent high-level evaluation of ILO's strategies and action on fundamental principles and rights at work, 2018-23*, (Independent high-level evaluation of FPRW 2018-23), 2023

<sup>151</sup> OIT, *High-level evaluations of strategies and Decent Work Country Programmes*, GB.349/PFA/5, 2023.

<sup>152</sup> OIT, *Minutes of the 349th Session of the Governing Body of the International Labour Office*, GB.349/PV(Rev.1), 2023.

<sup>153</sup> OIT, CIT.110/III(A) (Geórgia).

<sup>154</sup> OIT, CIT.111/III(A) (Argélia, Paquistão, Togo); OIT, CIT.109/III/Add.(A) (Camboja).

<sup>155</sup> OIT, *Direct Request (CEACR)*, 2022 (México).

<sup>156</sup> OIT, CIT.109/III/Add.(A); OIT, CIT.110/III(A); OIT, CIT.111/III(A).

<sup>157</sup> OIT, GB.347/INS/3, par. 22.

<sup>158</sup> OIT, *Observation (CEACR)*, 2023 (Polónia).

na agricultura, enquanto a nova lei laboral da Guiné-Bissau estende as proteções da liberdade sindical aos trabalhadores portuários e aos trabalhadores agrícolas, incluindo trabalhadores estrangeiros.<sup>159</sup>

- 58. Reforço da capacidade de aplicação prática da LSNC.** Em muitos países, estes esforços centraram-se no reforço das capacidades da administração do trabalho e dos sistemas judiciais do trabalho, muitas vezes com o apoio do Bureau. Um programa de formação de inspetores do trabalho na Colômbia focou-se em procedimentos de administração do trabalho e na forma de identificar casos de emprego disfarçado, questões identificadas como principais barreiras à execução eficaz das leis da LSNC.<sup>160</sup> A Namíbia envidou esforços para reforçar as capacidades de inspeção do trabalho no setor das pescas, nomeadamente através do envolvimento direto com os pescadores para aumentar a sensibilização para os direitos da LSNC.<sup>161</sup> A reforma coletiva do trabalho do México incluiu medidas para reforçar os mecanismos e processos institucionais para resolver litígios laborais coletivos e assegurar processos laborais mais transparentes e democráticos para facilitar o exercício efetivo do direito à negociação coletiva.<sup>162</sup>
- 59. Medidas legislativas para identificar, definir e criminalizar diferentes práticas que constituem trabalho forçado.** A Etiópia e a Mauritânia reviram a legislação para fornecer definições mais claras e/ou mais abrangentes de trabalho forçado (incluindo o tráfico de pessoas), aumentar as sanções para os autores de crimes e reforçar as medidas de proteção e reabilitação das vítimas.<sup>163</sup> Angola e o Botsuana alteraram a legislação para restringir a utilização do trabalho prisional obrigatório no contexto de sentenças impostas para certos crimes, como a greve ilegal ou violações da disciplina laboral, em conformidade com a Convenção (n.º 105).<sup>164</sup>
- 60. Planos de ação nacionais em matéria de trabalho forçado, a fim de estabelecer um mapa para a transposição da legislação para a prática.** O novo plano de ação nacional do Peru adota uma abordagem holística que combina ações para combater diretamente o trabalho forçado (capacidade das instituições estatais, investigações e ações penais, serviços de apoio e reabilitação às vítimas) e iniciativas para combater as causas profundas (recolha de dados sobre a vulnerabilidade socioeconómica, sensibilização do público e iniciativas específicas para melhorar a empregabilidade e o gozo de outros direitos laborais entre as populações em risco).<sup>165</sup> Do mesmo modo, o Plano de Ação Nacional sobre o Tráfico de Seres Humanos na Nigéria de 2022-2026 da Agência Nacional para a Proibição do Tráfico de Pessoas: estabelece pilares críticos de ação que abrangem a proteção e a assistência, a prevenção, a investigação e avaliação, a ação penal e a parceria e coordenação.<sup>166</sup> Embora vários países tenham adotado planos de ação nacionais e medidas semelhantes para combater o trabalho forçado desde o último debate recorrente,<sup>167</sup> tais instrumentos políticos específicos continuam a ser raros, ao passo que os instrumentos existentes nem sempre dispõem dos recursos adequados ou são aplicados.<sup>168</sup>

<sup>159</sup> No entanto, os sindicatos (Peru) e o CEACR (Guiné-Bissau) constataram algumas restrições ainda existentes. Sobre o Peru, ver OIT, LIT.110/III(A), 552; sobre a Guiné-Bissau, ver OIT, *Observation (CEACR)*, 2022.

<sup>160</sup> OIT, *Building a culture of workplace compliance through development cooperation: Compendium of good practices*, 2021. Isto incluiu também a criação de uma lista de controlo para a inspeção do trabalho sobre os comportamentos prejudiciais à liberdade sindical.

<sup>161</sup> OIT, *Strategic Compliance Planning in action: Stories of change*, 2023.

<sup>162</sup> OIT, *Direct Request (CEACR)*, 2022 (México).

<sup>163</sup> OIT, CIT.111/III(A); OIT, *Direct Request (CEACR)*, 2023 (Mauritânia).

<sup>164</sup> OIT, CIT.110/III(A); OIT, CIT.111/III(A).

<sup>165</sup> Governo do Peru, Ministério do Trabalho e Promoção do Emprego, *III Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso 2019 – 2022*, 2019.

<sup>166</sup> OIT, CIT.111/III(A), 405.

<sup>167</sup> Por exemplo, a Nigéria e a Malásia. OIT, CIT.111/III(A).

<sup>168</sup> OIT, OIM e Walk Free, *Global Estimates of Modern Slavery*, 96.

- 61. Reformas da legislação e dos procedimentos em matéria de emprego e de imigração para fazer face aos riscos enfrentados por muitos trabalhadores migrantes e evitar que estes caiam em trabalhos forçados.** O Catar desmantelou alguns dos elementos mais problemáticos do sistema de patrocínio *kafala*, incluindo restrições à liberdade dos trabalhadores de mudar de empregador ou cessar o seu emprego, que aumentavam significativamente o risco de trabalho forçado.<sup>169</sup> O Plano de Ação Nacional da Malásia para o Trabalho Forçado 2021-2025 inclui uma ênfase especial na governação da migração laboral, incluindo medidas para combater práticas de contratação desleais, migração irregular e falta de sensibilização para os direitos dos trabalhadores migrantes.<sup>170</sup> Ao mesmo tempo, muitos países de origem criaram gabinetes de trabalho no estrangeiro para ajudar os trabalhadores migrantes nos países de destino, incluindo as vítimas de trabalho forçado.<sup>171</sup>
- 62. Reformas relacionadas com a idade mínima de trabalho e o(s) trabalho(s) perigoso(s) das crianças.** Países como a Etiópia,<sup>172</sup> a Guiné,<sup>173</sup> o Maláui<sup>174</sup> e o Seri Lanca<sup>175</sup> alteraram as leis nacionais para alinhar a idade mínima de admissão ao emprego com a idade mínima para completar a educação obrigatória,<sup>176</sup> ajudando a reduzir o risco de as crianças se envolverem em trabalho que interfira com a sua educação. Outros alteraram a sua legislação para especificar e/ou aumentar a idade mínima de emprego em profissões específicas (Camboja para o trabalho doméstico),<sup>177</sup> ou para aumentar a idade mínima para os estágios (Egito)<sup>178</sup> ou para o trabalho ligeiro (Malásia),<sup>179</sup> em conformidade com a Convenção (n.º 138). Países como a Colômbia,<sup>180</sup> a Malásia<sup>181</sup> e o Mali<sup>182</sup> também introduziram ou atualizaram listas de trabalho(s) perigoso(s) proibido(s) a crianças com menos de 18 anos, reforçando assim a proteção nacional contra as piores formas de trabalho infantil, em conformidade com a Convenção (n.º 182). Em certos casos, como na Colômbia e na Malásia, o trabalho doméstico foi acrescentado às profissões perigosas proibidas para as crianças. Países como o Essuatíni<sup>183</sup> e o Nepal<sup>184</sup> procederam recentemente à revisão das legislações nacionais relativas ao abuso sexual de crianças, nomeadamente no que diz respeito à exploração sexual comercial de crianças e à reprodução de materiais pedopornográficos, através de definições jurídicas mais amplas e de sanções mais severas.
- 63. Estratégias e planos de ação integrados para abordar as diversas causas profundas do trabalho infantil.** Vários países tomaram medidas para integrar as considerações relativas ao trabalho infantil nas políticas nacionais, a fim de abordar os fatores multifacetados do trabalho

<sup>169</sup> OIT, CIT.109/III/Add.(A).

<sup>170</sup> OIT, CIT.110/III(A).

<sup>171</sup> Por exemplo, as Filipinas. OIT, CIT.109/III/Add.(A).

<sup>172</sup> OIT, CIT.111/III(A), 468.

<sup>173</sup> OIT, CIT.111/III(A), 484.

<sup>174</sup> OIT, ILC.111/III(A), 519.

<sup>175</sup> OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka and Pakistan, 2018–21*, 2021, 58.

<sup>176</sup> OIT, CIT.110/III(A); OIT, CIT.111/III(A); OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka and Pakistan, 2018–21*.

<sup>177</sup> OIT, CIT.111/III(A).

<sup>178</sup> OIT, *Observation (CEACR)*, 2022 (Egito).

<sup>179</sup> OIT, CIT.111/III(A), 522.

<sup>180</sup> OIT, CIT.110/III(A).

<sup>181</sup> OIT, CIT.111/III(A).

<sup>182</sup> OIT, CIT.111/III(A), 526.

<sup>183</sup> OIT, CIT.111/III(A), 463.

<sup>184</sup> OIT, CIT.111/III(A), 544.

infantil. O Maláui desenvolveu o Guia Nacional de Integração de Trabalho Infantil para agências governamentais e parceiros sociais sobre a forma de integrar as considerações relativas ao trabalho infantil em atividades e programas nas suas áreas funcionais.<sup>185</sup> O Mali envolveu todos os ministérios setoriais relevantes na formulação do seu novo plano de ação para tornar operacional o Apelo à Ação de Durban sobre a Eliminação do Trabalho Infantil. Outros países deram prioridade a intervenções para alargar a proteção social a crianças em risco, reconhecendo o papel crucial da proteção social no combate ao trabalho infantil. Por exemplo, até ao final de 2020, mais de 3 milhões de crianças em risco tinham beneficiado de pensões, bolsas de estudo e outros apoios ao abrigo do Programa Takaful e Karama do Egito.<sup>186</sup>

- 64. Reformas das disposições legais discriminatórias que impedem as mulheres de exercer determinadas profissões e tipos de trabalho.** Países como o Barém<sup>187</sup> e o Kuwait<sup>188</sup> revogaram as proibições de emprego de mulheres em algumas profissões e para o trabalho noturno,<sup>189</sup> enquanto a Costa Rica, o Gabão, o Cazaquistão e a República da Moldávia se encontram entre os países que levantaram as restrições impostas às mulheres que trabalham em empregos específicos considerados nocivos para a sua saúde e bem-estar. Países como o Kuwait,<sup>190</sup> a Mongólia,<sup>191</sup> o Peru,<sup>192</sup> o Togo<sup>193</sup> e o Vietname<sup>194</sup> reforçaram as leis relativas à violência e ao assédio no trabalho, que afetam de forma desproporcionada as mulheres.<sup>195</sup>
- 65. Legislação que promove a igualdade de remuneração.** Países como o Barém,<sup>196</sup> a Jordânia,<sup>197</sup> a Mongólia,<sup>198</sup> Portugal,<sup>199</sup> a Espanha,<sup>200</sup> a Tailândia,<sup>201</sup> os Emirados Árabes Unidos,<sup>202</sup> o Usbequistão<sup>203</sup> e a Zâmbia<sup>204</sup> reviram as leis nacionais para dar plena expressão legal ao princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor. Outros países adotaram igualmente legislação em matéria de transparência salarial, que visa facilitar a aplicação da igualdade de remuneração para trabalho de igual valor através de um maior acesso à informação. Em 2023, a União Europeia adotou uma diretiva relativa à transparência salarial ao nível de toda a UE. Países como o Canadá, o Chile, a Islândia e os Estados Unidos da América também adotaram ou estão em vias de adotar legislação em matéria de transparência salarial.<sup>205</sup> No Peru, o Governo forneceu orientações e ferramentas para apoiar a administração do trabalho e os empregadores na implementação de

<sup>185</sup> OIT, CIT.111/III(A).

<sup>186</sup> OIT, CIT.110/III(A); OIT, CIT.111/III(A).

<sup>187</sup> OIT, CIT.111/III(A), 586.

<sup>188</sup> OIT, GB.347/INS/3, par. 114.

<sup>189</sup> OIT, CIT.111/III(A).

<sup>190</sup> OIT, GB.347/INS/3, 29.

<sup>191</sup> OIT, CIT.110/III(A), 541.

<sup>192</sup> OIT, CIT.110/III(A), 552.

<sup>193</sup> OIT, CIT.110/III(A), 590.

<sup>194</sup> OIT, CIT.110/III(A), 611.

<sup>195</sup> OIT, CIT.110/III(A); OIT, GB.347/INS/3.

<sup>196</sup> OIT, CIT.111/III(A), 582.

<sup>197</sup> OIT, CIT.111/III(A).

<sup>198</sup> OIT, CIT.110/III(A), 541.

<sup>199</sup> OIT, CIT.110/III(A), 557.

<sup>200</sup> OIT, *Direct Request (CEACR)*, 2022 (Espanha).

<sup>201</sup> OIT, CIT.110/III(A), 588.

<sup>202</sup> OIT, CIT.110/III(A), 598.

<sup>203</sup> OIT, CIT.111/III(A), 692.

<sup>204</sup> OIT, CIT.110/III(A), 615.

<sup>205</sup> OIT, *Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations*, 2022.

disposições em matéria de igualdade de remuneração, incluindo princípios orientadores para os empregadores realizarem avaliações objetivas do emprego, como parte de esforços mais amplos para resolver uma diferença salarial (entre homens e mulheres) persistente.<sup>206</sup>

- 66. Melhorar as condições de trabalho na economia da prestação de cuidados.** O trabalho não remunerado na prestação de cuidados é um dos principais obstáculos à participação das mulheres no mercado de trabalho e um fator das desigualdades de género no mundo do trabalho. Embora alguns trabalhos na prestação de cuidados nos setores da saúde ou da educação sejam bem remunerados, muitos outros, incluindo o do trabalho doméstico, caracterizam-se pela informalidade e pelos baixos salários. As trabalhadoras domésticas auferem cerca de metade do salário mensal médio de outros trabalhadores;<sup>207</sup> enquanto o pessoal de enfermagem e as parteiras recebem geralmente um salário inferior ao salário médio dos trabalhadores altamente especializados.<sup>208</sup> A melhoria das condições de trabalho na economia da prestação de cuidados, nomeadamente através do princípio da igualdade de remuneração para um trabalho de igual valor, é um dos domínios de intervenção prioritários da estratégia global e integrada da OIT para reduzir e prevenir as desigualdades no mundo do trabalho.<sup>209</sup>
- 67. Legislação relativa à discriminação por outros motivos.** Houve menos exemplos de iniciativas legislativas para combater a discriminação por outros motivos que não o sexo, como a raça, a cor, a religião ou a ascendência nacional.<sup>210</sup> No entanto, foram realizados alguns progressos em jurisdições específicas. A Mongólia,<sup>211</sup> São Tomé e Príncipe<sup>212</sup> e a Zâmbia<sup>213</sup> atualizaram várias leis laborais para alargar o leque de motivos de discriminação expressamente proibidos, em conformidade com a Convenção (n.º 111),<sup>214</sup> enquanto alguns alargaram também as definições e proibições contra formas de discriminação, tanto direta como indireta, em relação ao trabalho.
- 68. Princípios e direitos de não discriminação na negociação coletiva e nas convenções coletivas.** A negociação coletiva e as convenções coletivas desempenharam um papel importante na aplicação prática dos princípios e direitos da não discriminação, constituindo um bom exemplo da natureza dos direitos fundamentais que se reforçam mutuamente. Quase dois terços dos acordos de negociação coletiva revistos para o *Social Dialogue Report 2022* incluíam cláusulas destinadas a promover a diversidade e a inclusão no local de trabalho, incluindo proibições explícitas contra a discriminação por motivos múltiplos e compromissos específicos para promover a igualdade de oportunidades e de tratamento na prática.<sup>215</sup> Alguns acordos de negociação coletiva também incluem disposições para reforçar a proteção contra a violência e o assédio no trabalho e apoiar os sobreviventes.<sup>216</sup> A negociação coletiva também contribuiu para fazer face às diferenças salariais (entre homens e mulheres) através da fixação de salários coletivos dentro e entre empresas e

<sup>206</sup> OIT, CIT.110/III(A), 549–551.

<sup>207</sup> O número real é de 51,1 por cento. OIT, *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*, 2021.

<sup>208</sup> O pessoal de enfermagem e as parteiras auferem salários inferiores ao salário médio dos trabalhadores altamente especializados em 34 dos 49 países. OIT, “*Nurses and Midwives: Overworked, Underpaid, Undervalued?*”, Blogue da ILOSTAT, 12 de maio de 2023.

<sup>209</sup> OIT, *Follow-up to the resolution concerning inequalities and the world of work (2021)*, GB.346/INS/5, 2022.

<sup>210</sup> OIT, CEACR na sua *General Observation on the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No.111)*, adotada em 2018.

<sup>211</sup> OIT, CIT.110/III(A), 541.

<sup>212</sup> OIT, *Observation (CEACR)*, 2023 (São Tomé e Príncipe).

<sup>213</sup> OIT, CIT.110/III(A), 615.

<sup>214</sup> A Convenção (n.º 111) refere os seguintes motivos de discriminação: raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social.

<sup>215</sup> OIT, *Social Dialogue Report 2022*, 100.

<sup>216</sup> Por exemplo, a nível setorial, Portugal e a República da Coreia, e o Vietname a nível territorial. OIT, *Social Dialogue Report 2022*, 96 e 99.

setores,<sup>217</sup> bem como para o estabelecimento de critérios objetivos de avaliação do emprego, a fim de promover a aplicação dos princípios da igualdade de remuneração.<sup>218</sup>

69. **Extensão das proteções legais em matéria de SST a trabalhadores anteriormente desprotegidos.** Estes incluíam trabalhadores da economia informal e setores e profissões que anteriormente estavam fora do âmbito das leis nacionais em matéria de SST. Países como a Austrália, o Brasil e a Nova Zelândia alteraram a legislação de modo a que as obrigações em matéria de SST transcendam a relação de trabalho, alargando assim a proteção jurídica aos trabalhadores das plataformas.<sup>219</sup> Em Espanha e na província paquistanesa do Punjab, a nova legislação alargou as proteções contra a SST ao trabalho doméstico,<sup>220</sup> enquanto a nova lei filipina em matéria de SST é indicativa de um número crescente de iniciativas jurídicas e políticas que dão especial atenção às proteções contra a SST para os jovens trabalhadores.<sup>221</sup>
70. **Adoção de políticas e programas nacionais em matéria de SST.** Os países adotaram novas políticas que incluem, de forma diversa, uma ênfase no diálogo social e na não discriminação, a fim de reduzir os riscos relacionados com o trabalho (El Salvador), a melhoria da segurança no local de trabalho através da formação e do reforço das atividades de inspeção (Malásia) e o reforço das parcerias regionais e internacionais em matéria de SST (Arábia Saudita).<sup>222</sup> Países como o Bangladeixe e o Equador adotaram as suas primeiras estratégias nacionais de SST no período desde o último debate recorrente, com ambos os programas a dar ênfase à prevenção e a uma maior sensibilização.<sup>223</sup>
71. **Melhorar os mecanismos institucionais de promoção das normas de SST.** Muitas das políticas e planos em matéria de SST centram-se na melhoria dos mecanismos institucionais de promoção das normas de SST. Tal inclui medidas para melhorar a cooperação entre os serviços governamentais que trabalham em matéria de SST, como a administração do trabalho e a segurança social, e para reforçar a capacidade dos sistemas de inspeção do trabalho.<sup>224</sup> Por exemplo, o Peru reforçou as proteções em matéria de SST, concedendo poderes acrescidos à inspeção do trabalho para suspender as operações e tornando as violações graves de SST uma infração penal e, portanto, sujeitas a sanções mais severas.<sup>225</sup> Em alguns casos, os programas centraram-se em setores específicos de alto risco. Por exemplo, um programa de formação na República da Coreia proporcionou formação em SST a cerca de 175.000 trabalhadores da construção civil como parte dos esforços para melhorar os padrões de SST no setor.<sup>226</sup>
72. **Apoiar a responsabilidade das empresas em matéria de respeito dos direitos humanos, incluindo os princípios e direitos fundamentais no trabalho.** Atualmente, 30 Estados-membros publicaram planos de ação nacionais alinhados com os Princípios Orientadores das Nações Unidas

<sup>217</sup> OIT, *Social Dialogue Report 2022*, 96.

<sup>218</sup> OIT, *Social Dialogue Report 2022*, 46.

<sup>219</sup> OIT, *World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, 2021, 196.

<sup>220</sup> OIT, *The road to decent work for domestic workers*, 2023, 29.

<sup>221</sup> OIT, *SafeYouth@Work Project Brief*, n.d., 6. Do mesmo modo, a nova política nacional de SST da Guiana dá especial atenção a categorias específicas de trabalhadores, incluindo mulheres, jovens, pessoas com deficiência e pessoas com VIH. Ver Governo da Guiana, *National Policy on Occupational Safety and Health 2018*, 2019.

<sup>222</sup> OIT, *Implementing a safe and healthy working environment*.

<sup>223</sup> OIT, *Implementing a safe and healthy working environment*; ver também as novas estratégias e planos em matéria de SST no [Chile](#), na [Costa do Marfim](#), em [Madagáscar](#), em [Marrocos](#) e nas [Filipinas](#).

<sup>224</sup> OIT, *Safety + Health for All: An ILO Flagship Programme: Key facts and figures (2016-2020)*, 2020.

<sup>225</sup> Governo do Peru, *Lei N.º 31246*, 2021.

<sup>226</sup> OIT, *Direct Request (CEACR)*, 2021 (República da Coreia).

sobre Empresas e Direitos Humanos,<sup>227</sup> estando em curso processos semelhantes noutros países. Vários planos de ação nacionais incluem um apelo à ratificação e/ou à melhoria da aplicação das normas laborais internacionais, especialmente as convenções fundamentais da OIT. Alguns planos de ação nacionais, como os do Japão e do Paquistão, referem explicitamente a Declaração de Princípios Tripartida relativa às Empresas Multinacionais e à Política Social (Declaração MNE) e comprometem-se a promovê-la.<sup>228</sup> De um modo mais geral, o número de constituintes que utilizam a Declaração MNE sobre empresas multinacionais e política social como quadro para dar resposta às prioridades em matéria de trabalho digno – incluindo os PDFT – aumentou significativamente desde a sua revisão de 2017.<sup>229</sup> De igual modo, um número crescente de jurisdições adotou legislação nacional que exige que as empresas privadas tomem medidas específicas no que diz respeito aos direitos humanos, incluindo os direitos laborais, nas suas operações. A legislação mais recente neste domínio inclui uma referência expressa à Declaração de 1998 e/ou às Convenções fundamentais ao estabelecer as questões em matéria de direitos que as empresas devem abordar.<sup>230</sup> Noutros casos, a legislação inclui uma concentração mais restrita em categorias específicas dos PDFT, como o trabalho forçado ou o trabalho infantil. Vários países também implementaram regulamentos para proibir a importação de bens avaliados como sendo produzidos com trabalho forçado (Canadá, México, Estados Unidos da América, União Europeia).<sup>231 232</sup>

- 73. Disposições laborais nos acordos comerciais.** As disposições laborais nos acordos comerciais são um instrumento de política comercial amplamente utilizado para promover e fazer cumprir os PDFT. Com base nos dados da Plataforma de Disposições Laborais nos Acordos Comerciais da OIT, recentemente lançada,<sup>233</sup> um em cada três (115 de 364) acordos comerciais regionais em vigor a partir de dezembro de 2023 incluíam disposições laborais, 87 dos quais se referem aos PDFT, tal como articulado nas convenções fundamentais e/ou na Declaração de 1998, como base para os compromissos adotados pelas partes nos acordos. O Canadá, a União Europeia e os Estados Unidos da América estão entre as jurisdições que enfatizam os PDFT como parte da sua política comercial. Em 2022, os EUA implementaram uma “política comercial centrada nos trabalhadores”<sup>234</sup> que enfatiza o uso de acordos comerciais, e o sistema comercial global em geral, para promover os direitos dos trabalhadores. Um dos objetivos da estratégia comercial da UE é assegurar “compromissos mais amplos por parte dos países parceiros do que os compromissos incluídos

<sup>227</sup> ONU, *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*, 2011.

<sup>228</sup> OIT, *Taking stock five years after the adoption of the revised Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, GB.346/POL/5, 2022.

<sup>229</sup> Por exemplo, a Costa do Marfim, o Gana, a Jamaica, o Nepal, a Noruega, o Paquistão, Portugal, o Senegal e a Serra Leoa designaram pontos focais nacionais para promover a utilização da Declaração MNE sobre empresas multinacionais e política social e a Costa do Marfim elaborou um plano de ação nacional para a promover.

<sup>230</sup> Ver, por exemplo, a Diretiva relativa ao dever de diligência das empresas em matéria de sustentabilidade proposta pela União Europeia ou a Lei norueguesa relativa à transparência. Embora a maior parte da nova legislação neste domínio tenha surgido em economias de rendimento elevado, há exemplos importantes noutras regiões, incluindo a proposta de lei relativa ao dever de diligência do México. Conselho Europeu, Acordo provisório sobre a Diretiva relativa ao Dever de Diligência das Empresas em matéria de Sustentabilidade (CSDDD) (Conselho da União Europeia, “[Corporate sustainable due diligence: Council and Parliament strike deal to protect environment and human rights](#)”, 14 de dezembro de 2023).

<sup>231</sup> As proibições no [Canadá](#) e no [México](#) foram, em parte, implementadas para alinhar com as obrigações sob o novo Acordo Estados Unidos da América-México-Canadá. A [Lei Tarifária dos EUA de 1930](#) incluiu essas disposições durante muitos anos, mas estas só foram reforçadas e ativamente aplicadas a partir de 2016. Separadamente, os EUA introduziram a [Lei de Prevenção do Trabalho Forçado Uigur](#) em 2021, que visa bens que podem ser produzidos com trabalho forçado na região de Xinjiang, na China.

<sup>232</sup> [Proposta de Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que proíbe os produtos fabricados com trabalho forçado no mercado da União](#), COM/2022/453.

<sup>233</sup> OIT, “[Labour Provisions in Trade Agreements Hub](#)”, s.d.

<sup>234</sup> Gabinete do Representante Comercial dos Estados Unidos, [Fact Sheet: 2021 President’s Trade Agenda and 2020 Annual Report](#), 2021.

nos acordos comerciais de outros intervenientes internacionais”,<sup>235</sup> em especial compromissos de ratificação e aplicação das convenções da OIT e de respeito dos PDFT. Nos Estados Unidos e na União Europeia, esta abordagem também se aplica a uma gama mais vasta de parceiros comerciais de países em desenvolvimento ao abrigo do Sistema de Preferências Generalizadas Mais (SPG +).<sup>236</sup> O diálogo UE-EUA sobre comércio e trabalho centrou-se igualmente no trabalho forçado como prioridade.<sup>237</sup> A “abordagem inclusiva do comércio” do Canadá procura fazer avançar as prioridades laborais através da atribuição de prioridade aos benefícios comerciais aos grupos sub-representados. A União Europeia e a OIT estabeleceram uma parceria através do projeto “Comércio para o Trabalho Digno”<sup>238</sup> para apoiar os países parceiros comerciais da UE identificados conjuntamente na melhoria da aplicação das convenções fundamentais da OIT.

- 74. Reformas jurídicas ligadas aos acordos comerciais.** Os acordos comerciais contribuíram para estimular as reformas jurídicas e outras ações relacionadas com os PDFT. Recentemente, foram realizadas importantes reformas do direito do trabalho em conjugação com a ratificação de acordos comerciais em países como o México (Convenção n.º 98), a República da Coreia (Convenções n.º 29, 87 e 98) e o Vietname (Convenções n.º 98 e 105). Noutros contextos, foram criadas oportunidades de diálogo social onde antes não existiam, por exemplo, na Guatemala, ao abrigo do Acordo de Comércio Livre entre a República Dominicana e a América Central (CAFTA-DR). São usados vários meios para assegurar o cumprimento, incluindo diálogo e cooperação, apresentação de queixas sobre alegadas violações laborais e resolução de litígios.<sup>239</sup>

### 2.1.2. Ações das organizações de empregadores e de trabalhadores

- 75. Alargamento da representação aos grupos sub-representados.** Alguns sindicatos tomaram medidas para alterar as políticas e constituições internas de modo a incluir expressamente grupos de trabalhadores sub-representados, incluindo trabalhadores migrantes<sup>240</sup> e trabalhadores na economia informal,<sup>241</sup> enquanto outros conduziram campanhas de sensibilização para impulsionar o recrutamento e apoiar a auto-organização entre grupos de risco, incluindo trabalhadoras

<sup>235</sup> Comissão Europeia, *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – The power of trade partnerships: together for green and just economic growth*, COM/2022/409.

<sup>236</sup> Comissão Europeia, “Generalised Scheme of Preferences Plus (GSP+)”, s.d.

<sup>237</sup> Refletindo os objetivos comuns articulados na secção 307 da Lei Tarifária de 1930 (19 U.S.C. 1307) e na legislação complementar em 2021, e na proposta da Comissão Europeia de proibir no mercado da UE produtos fabricados com trabalho forçado. Ao abrigo desta última, a Comissão Europeia propõe o estabelecimento de uma rede da União contra os produtos fabricados com recurso ao trabalho forçado (artigo 24.º) e de uma base de dados sobre os riscos do trabalho forçado.

<sup>238</sup> O projeto abrange atualmente os seguintes países da Ásia: Bangladesh, Filipinas, Mongólia, Mianmar, Paquistão e Vietname. O projeto abrange igualmente os seguintes países de África: Cabo Verde, Costa do Marfim, Gana, Madagáscar e Moçambique. Além disso, o projeto também contribui para atividades *ad hoc* específicas nos seguintes países da América Latina: Equador e Peru. Ver OIT, “Trade for Decent Work Project”, 2023.

<sup>239</sup> Marva Corley-Coulibaly, Gaia Grasselli e Ira Postolachi, *Promoting and enforcing compliance with labour provisions in trade agreements: Comparative analysis of Canada, European Union and United States approaches and practices* (OIT, 2023).

<sup>240</sup> Por exemplo, a Organização dos Trabalhadores de Moçambique-União Central (OTM-CS) tomou medidas para alterar a sua Constituição de modo a incluir disposições específicas sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores migrantes e lançou um projeto para reforçar a participação dos trabalhadores migrantes na formação sindical, no diálogo social e na negociação coletiva a nível das empresas e das sucursais. OIT, *Migrant Workers’ Rights to Freedom of Association and Collective Bargaining*, 2023, 75.

<sup>241</sup> Por exemplo, a Organização Nacional dos Sindicatos do Uganda decidiu alterar a sua Constituição para expressamente possibilitar a filiação de trabalhadores da economia informal. OIT, *Interactions between Workers’ Organizations and Workers in the Informal Economy: A Compendium Of Practice*, 2019, 46.

migrantes e domésticas.<sup>242</sup> As organizações patronais e organizações associativas de empresas em vários países tomaram igualmente medidas para recrutar e prestar apoio às micro, pequenas e médias empresas (MPME) e a membros que são trabalhadores independentes.<sup>243</sup>

- 76. Organizar os trabalhadores e facilitar a inclusão das empresas e dos trabalhadores na economia informal nos processos de diálogo social e de negociação coletiva.** As organizações patronais e de trabalhadores do Togo criaram um comité de consulta bipartido permanente para colaborar com as empresas e os trabalhadores da economia informal no apoio à sua formalização progressiva.<sup>244</sup> No Maláui, as organizações patronais e de trabalhadores encetaram negociações a nível bipartido e tripartido sobre as condições de trabalho em setores como o do tabaco, com uma elevada proporção de trabalhadores do setor informal.<sup>245</sup>
- 77. Sensibilizar para os PDFT e alargar os serviços de apoio aos grupos vulneráveis através de redes.** Vários sindicatos têm realizado ações de sensibilização junto dos trabalhadores em setores com altos níveis de informalidade, sob a forma de formação e sensibilização sobre questões como os direitos da LSNC, as normas de SST e os direitos de proteção social. Os sindicatos indonésios concentraram as suas atividades de sensibilização no trabalho doméstico e na construção, e na venda ambulante, a fim de sensibilizar para os direitos laborais e os direitos à segurança social. Os sindicatos do Benim prosseguiram a sua sensibilização para quem trabalha na economia informal através da formação e da sensibilização para questões como a SST e a gestão financeira.<sup>246</sup> A Associação de Empregadores do Gana expandiu a sua sensibilização e apoio a empresas informais através da sua filial, o Conselho das Associações Empresariais Indígenas, que representa empresários informais em diferentes ofícios e profissões.<sup>247</sup>
- 78. Apoiar os esforços a nível nacional para combater o trabalho forçado e o trabalho infantil, incluindo nas cadeias de abastecimento.** No Brasil, uma colaboração entre organizações de empregadores e organizações de trabalhadores rurais proporcionou formação e o desenvolvimento de capacidades dirigida aos agregados familiares agrícolas para aumentar o rendimento e reduzir os impulsionadores do trabalho forçado e trabalho infantil nas comunidades rurais.<sup>248</sup> No Gana, os sindicatos setoriais e as organizações de empregadores trabalharam com a Autoridade Marítima do Gana e a OIT para melhorar as condições de trabalho e reduzir o risco de trabalho forçado no setor das pescas, com especial incidência na aplicação das disposições da Convenção (n.º 188), relativa ao trabalho no setor da pesca, 2007.<sup>249</sup> Em países como as Honduras, o Madagáscar e o

<sup>242</sup> Por exemplo, a Confederação Geral do Trabalho da Tunísia (CGTT) acrescentou mais de 1500 novos trabalhadores migrantes à sua filiação ao longo dos dois anos de um projeto de cooperação para o desenvolvimento com a OIT (projeto FAIR). Na Malásia, a Federação Internacional dos Trabalhadores Domésticos coordenou uma campanha para recrutar e apoiar a auto-organização entre as mulheres trabalhadoras domésticas migrantes na Malásia. Em Hong Kong, China, os trabalhadores domésticos locais juntaram-se a mulheres migrantes filipinas, nepalesas e tailandesas para formar a Federação de Sindicatos de Trabalhadores Domésticos Asiáticos. OIT e ONU Mulheres, *Organizing women migrant workers: Manual for trade unionists in ASEAN*, 2021, 141; OIT, *Migrant Workers' Rights to Freedom of Association and Collective Bargaining*.

<sup>243</sup> Por exemplo, a Confederação Helénica dos Profissionais, Artesãos e Comerciantes, a Federação Nacional dos Comerciantes e dos Fornecedores de Serviços e a Associação Romena de Empresários da Construção são exemplos de organizações de empregadores e de organizações associativas de empresas que aceitam trabalhadores independentes como participantes. Em Espanha, a Confederação Espanhola dos Trabalhadores Independentes (Confederación Española de Autónomos (CEAT)), foi reconhecida como membro da Confederação Espanhola de Organizações Empresariais (CEOE) em 2019, e representa mais de 600.000 trabalhadores independentes.

<sup>244</sup> OIT, *The role of social dialogue and the social partners in addressing the consequences of COVID-19 in the informal economy*, 2020, 3.

<sup>245</sup> No âmbito dos projetos em curso da OIT com os parceiros sociais, por exemplo, incluindo o setor das pescas do Gana.

<sup>246</sup> OIT, *Interactions between Workers' Organizations and Workers in the Informal Economy*, 26.

<sup>247</sup> OIT, "Ghana Employers' Association (GEA) and the ILO collaborate to foster transition to formality in the country", 2020.

<sup>248</sup> OIT, *IPEC+ Global Flagship Programme: Towards a world free from child labour and forced labour*, 2024, 22.

<sup>249</sup> OIT, "Working Conditions of fishers are improving in Ghana", 2023.

Maláui, as organizações nacionais de empregadores e de trabalhadores coordenaram programas de sensibilização para os riscos do trabalho infantil nas cadeias de abastecimento de baunilha, tabaco e café.<sup>250</sup>

**79. Combater a discriminação e promover a diversidade e a inclusão na sua composição e liderança.**

Em muitos países, as organizações nacionais de parceiros sociais participaram na formulação e revisão da legislação e das políticas nacionais em matéria de igualdade e não discriminação através de instituições tripartidas nacionais.<sup>251</sup> Muitas organizações de parceiros sociais também adotaram as suas próprias políticas e programas para promover a não discriminação e a inclusão. A União Nacional da Indústria do Vestuário do Zimbabué alterou as políticas e estruturas internas para melhorar a representação dos trabalhadores migrantes e das pessoas com deficiência nos processos decisórios da própria união.<sup>252</sup> As organizações de empregadores argentinas conseguiram um aumento significativo do número de mulheres eleitas para cargos de liderança no âmbito de um projeto mais vasto liderado pela OIT para aumentar a visibilidade das mulheres nas empresas.<sup>253</sup>

**80. Promover as normas de SST.** Durante a pandemia da COVID-19, as organizações de empregadores e de trabalhadores desempenharam um papel central na coordenação das respostas nacionais à pandemia, a fim de assegurar uma proteção adequada dos trabalhadores e das empresas, e na prestação de apoio direto aos seus membros, que enfrentaram desafios sem precedentes em matéria de SST. Tal incluiu o apoio a alguns dos trabalhadores mais vulneráveis e às pequenas empresas, incluindo trabalhadores e unidades económicas da economia informal, através de intervenções específicas, como “clínicas de apoio” às MPME e orientações específicas em matéria de SST para trabalhadores independentes em setores como o trabalho doméstico.<sup>254</sup> De um modo mais geral, as organizações de parceiros sociais e os seus membros monitorizam e apoiam as normas de SST a nível empresarial através de comités de SST no local de trabalho, proporcionam formação em SST aos membros e divulgam orientações e informações sobre os riscos e questões de SST.

## 2.2. Ações do *Bureau* para promover os princípios e direitos fundamentais no trabalho

### 2.2.1. Visão global

**81. Os constituintes manifestam, em geral, elevados níveis de satisfação com os programas da OIT e com o apoio relacionado com a promoção dos PDFT.** A adoção de abordagens participativas que permitiram aos governos e às organizações de empregadores e de trabalhadores exprimirem as suas prioridades para o apoio do *Bureau* foi fundamental neste contexto. Foi igualmente importante o alinhamento da cooperação para o desenvolvimento do *Bureau* com as políticas laborais nacionais e as agendas de reforma conexas, a ênfase em setores importantes para a economia nacional e/ou ligados a preocupações económicas, sociais, de reputação ou comerciais de grande visibilidade, e a ênfase em casos de grande visibilidade perante os órgãos de supervisão da OIT. Os constituintes nacionais e o pessoal de projeto da OIT referem a melhoria dos conhecimentos e da sensibilização, bem como o reforço dos quadros políticos e jurídicos como importantes resultados da intervenção do *Bureau* com potencial para melhorar a aplicação

<sup>250</sup> OIT, CIT.111/III(A), 514–516 and 521 (Madagáscar, Maláui); ILO, *IPEC+ Global Flagship Programme*, 22 (Honduras).

<sup>251</sup> OIT, CIT.111/III(B), par. 309.

<sup>252</sup> Paliani Chinguwo, *Trade union revitalization: Experiences and key lessons from Southern Africa* (OIT, 2022).

<sup>253</sup> OIT e ONU MULHERES, *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en Argentina*, 2019.

<sup>254</sup> OIT, *The role of social dialogue and the social partners in addressing the consequences of COVID-19 in the informal economy*, 3.

das normas fundamentais a longo prazo. Estes esforços contribuíram para apoiar as atividades de promoção do PDFT dos constituintes e de outras partes interessadas essenciais em muitos países.<sup>255</sup>

- 82. Ao mesmo tempo, vários desafios importantes afetaram a pertinência e a eficácia das ações do Bureau no âmbito do plano de ação para o período 2017-2023.** Estas incluíram: atenção insuficiente prestada a problemas de menor visibilidade ou a setores não ligados a preocupações externas em matéria de reputação, comércio e investimento ou a prioridades dos doadores (por exemplo, trabalho infantil em explorações familiares que produzem para fins de subsistência ou para mercados locais); uma preponderância de projetos a curto prazo, ao passo que um reforço eficaz das capacidades dos componentes exige um investimento e uma presença sustentados a longo prazo; e atenção insuficiente à institucionalização das estratégias de intervenção.<sup>256</sup> A mobilização para abordagens integradas de promoção dos PDFT e a melhoria do balanço, da coerência e da coordenação da promoção dos PDFT em todo o Bureau foram também desafios importantes, tal como discutido no número 85. Em todos os domínios de ação do Bureau, a falta de sistemas adequados de acompanhamento e de avaliação fez com que faltassem provas sólidas sobre o impacto do plano de ação.<sup>257</sup>

## 2.2.2. Coerência interna e sinergias

### Abordagens integradas para a promoção dos PDFT

- 83. As conclusões do debate recorrente de 2017 sublinham a importância de abordagens integradas para fazer avançar os PDFT, tendo em conta a sua natureza interdependente e de reforço mútuo** (ver também caixa 1).<sup>258</sup> O plano de ação instava o Bureau a apoiar os constituintes para respeitar, promover e concretizar os PDFT de forma integrada (sublinhado nosso), enquanto a Estratégia Integrada sobre os PDFT<sup>259</sup> foi desenvolvida pela Divisão dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (FUNDAMENTALS) e subsequentemente validada pelo Conselho de Administração no final de 2017.<sup>260</sup>
- 84. No entanto, a aplicação prática de abordagens integradas aos PDFT continua a ser um desafio, tal como referido na avaliação de alto nível.**<sup>261</sup> Vários fatores contribuíram para este resultado: as sensibilidades políticas em torno de vários PDFT, como a LSNC, o trabalho forçado e a discriminação; a tendência dos constituintes nacionais (e dos processos de elaboração de políticas nacionais) e dos parceiros de desenvolvimento para tratarem cada categoria dos PDFT separadamente; e dificuldades em assegurar uma coordenação e coerência eficazes em todo o Bureau (ver número 87). Embora reconhecendo estes desafios, durante o período abrangido pelo relatório o Bureau conseguiu obter algumas informações úteis sobre a forma de os enfrentar.<sup>262</sup>

<sup>255</sup> O texto deste número é extraído da OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*.

<sup>256</sup> OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*.

<sup>257</sup> OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*.

<sup>258</sup> OIT, *Resolution and conclusions concerning the second recurrent discussion on fundamental principles and rights at work*.

<sup>259</sup> OIT, *Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017–2023*.

<sup>260</sup> OIT, *Follow-up within the Office to the resolution concerning fundamental principles and rights at work adopted by the 101st Session of the International Labour Conference (2012)*, GB.328/POL/7, 2016.

<sup>261</sup> OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*.

<sup>262</sup> OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*, 51.

► **Caixa 1. A importância de uma abordagem integrada para fazer avançar os princípios e direitos fundamentais no trabalho**

A importância da integração na promoção dos PDFT baseia-se numa premissa simples, mas frequentemente mal compreendida – a resolução dos défices numa categoria de PDFT exige o combate às causas profundas destes défices e, criticamente, estas causas profundas *incluem défices numa categoria ou em mais das restantes categorias dos PDFT*. Por outras palavras, os PDFT são interdependentes e reforçam-se mutuamente, e o progresso em qualquer uma das categorias dos PDFT exige compreensão e que se tenha em conta o contributo das restantes. No entanto, os défices de uma categoria dos PDFT não podem ser explicados exclusivamente por défices nas outras categorias de PDFT. Uma abordagem integrada, portanto, entendida em sentido lato, exige que se tenha em conta a natureza de reforço mútuo das cinco categorias de PDFT *como parte do conjunto mais vasto de causas profundas dos défices dos PDFT*.

Alguns exemplos de interdependências entre as cinco categorias de PDFT são listados abaixo. Contudo, a natureza específica e a força relativa das ligações entre categorias de PDFT podem variar consideravelmente de um contexto para outro, e as abordagens integradas devem ser fundamentadas através de análises *devidamente contextualizadas* das interdependências dos PDFT.

- A garantia do respeito pelos direitos fundamentais dos trabalhadores em matéria de LSNC permite-lhes exercer uma voz coletiva para defender os seus interesses comuns, tornando-os, por sua vez, resistentes aos riscos de outras violações dos PDFT.
- Garantir o respeito pela LSNC é uma condição prévia essencial para o diálogo social, que, por sua vez, é vital para a construção de soluções duradouras e consensuais para outras preocupações relacionadas com os PDFT.
- A discriminação em razão da raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou qualquer outro motivo aumenta o risco de que os membros de grupos discriminados acabem por ser vítimas de trabalho infantil ou de trabalho forçado ou sejam privados de voz e representação em comparação com grupos não discriminados.
- As crianças protegidas do trabalho infantil são mais suscetíveis de adquirir as competências e os conhecimentos necessários para um trabalho digno enquanto adultos, reduzindo, por sua vez, o risco, na idade adulta, de sofrerem violações de SST, de serem vítimas de trabalho forçado, de serem vítimas de discriminação no local de trabalho ou de terem de enviar os seus próprios filhos para o trabalho.
- Os membros adultos da família que asseguram o sustento da família que trabalham em locais de trabalho seguros e saudáveis têm maior probabilidade de serem mais produtivos e mais resistentes aos choques de saúde, reduzindo, por sua vez, a probabilidade de terem de recorrer ao trabalho infantil para garantir a sobrevivência das famílias.
- A intervenção precoce no caso de preocupações relacionadas com a SST pode, em alguns casos, ajudar a evitar que as situações de trabalho degenerem em situações de trabalho forçado.
- Garantir a SST das crianças acima da idade mínima de trabalho é uma estratégia fundamental para as proteger do trabalho infantil.

85. Têm-se registado inúmeros exemplos de integração dos PDFT em programas e atividades do Bureau que abordam outros objetivos estratégicos da OIT, proporcionando um importante conjunto de experiência para o desenvolvimento de esforços neste domínio. Revestem-se de particular importância os progressos contínuos na integração dos PDFT no âmbito dos Programas de Trabalho Digno por País (PTDP). O plano de ação para o período de 2017-2023 incluía objetivos específicos para melhorar a integração dos PDFT em novos PTDP, tendo esta nova ênfase alcançado resultados importantes, com 34 dos 42 documentos PTDP pesquisáveis analisados pela avaliação de alto nível, incluindo pelo menos uma referência a cada categoria de PDFT. No domínio da proteção social, o atual plano de ação da OIT em matéria de proteção social para o período de 2021-2026 reconhece expressamente que os esforços para alcançar uma proteção social baseada nos direitos universais são indissociáveis do respeito pelos PDFT.<sup>263</sup> O Bureau tem conduzido ações a nível nacional, nomeadamente em África, com especial destaque para os programas de proteção social como meio de reduzir a vulnerabilidade das famílias ao

<sup>263</sup> OIT, *Matters arising out of the work of the 109th Session (2021) of the International Labour Conference*, GB.343/INS/3/1, 2021.

trabalho infantil.<sup>264</sup> No domínio do financiamento social, foram elaboradas uma série de notas de orientação sobre a forma de mobilizar financiamento social para acelerar a eliminação do trabalho infantil, que foram objeto de um projeto-piloto, o Projeto ACCEL África.<sup>265</sup> Nos países afetados por conflitos, o Programa sobre Trabalhos para a Paz e Resiliência reconhece o diálogo social, o reforço das instituições e o respeito pelos PDFT como parte integrante da criação de oportunidades de emprego digno que podem apoiar a consolidação da paz.<sup>266</sup> O Programa Integrado para um Recrutamento Justo – uma colaboração entre FUNDAMENTALS e a Unidade de Migração Laboral (MIGRANT) – visa reduzir as práticas enganosas e coercivas relacionadas com o recrutamento de trabalhadores migrantes que conduzem a violações dos PDFT. O programa conjunto OIT–programa Better Work da Sociedade Financeira Internacional (SFI) produziu guias e ferramentas de avaliação para promover a concretização de todos os PDFT a nível empresarial, com melhorias demonstráveis nas fábricas que participam no programa (ver caixa 2).<sup>267</sup>

### ► Caixa 2. *Better Work*

*Better Work*, uma parceria entre a OIT e a SFI, trabalha com governos, organizações de empregadores e de trabalhadores, marcas, proprietários de fábricas e trabalhadores para promover o trabalho digno e a competitividade na indústria de vestuário global. A iniciativa *Better Work* usa avaliações de conformidade no local de trabalho para facilitar o diálogo entre a administração e os trabalhadores e ajudar a promover os PDFT. A iniciativa *Better Work* disponibiliza amplamente estes dados aos constituintes e a outras partes interessadas do setor, como meio de disponibilizar informações aos debates relativamente aos principais défices do trabalho digno.

#### **Melhorar as condições de trabalho no Vietname e na Indonésia através do diálogo social**

A iniciativa *Better Work* realçou a eficácia do diálogo social e a solidez das relações industriais como elementos-chave para melhorar as condições de trabalho e a competitividade do setor. Os dados da *Better Work* mostram que os trabalhadores em fábricas com comités bipartidos que funcionam bem denunciam menos incidentes de abuso verbal e relatam melhores ambientes de SST. Os trabalhadores e trabalhadoras de fábricas *Better Work* têm mais probabilidade de se sentirem confortáveis em procurar ajuda de sindicatos, supervisores e pessoal de recursos humanos do que os colegas de fábricas de vestuário que não pertencem à iniciativa *Better Work* na Indonésia e no Vietname. Uma investigação independente demonstrou um efeito de conformidade mais forte nas fábricas onde existe uma convenção coletiva.<sup>1</sup> Os locais de trabalho onde as convenções coletivas estão presentes e efetivamente implementadas mantêm um melhor nível de conformidade legal da SST do que aqueles sem convenções – incluindo para sistemas de gestão de SST, protocolos de proteção dos trabalhadores, instalações de saúde e primeiros socorros.<sup>2</sup>

#### **Diminuir a diferença salarial (entre homens e mulheres) e reduzir o assédio sexual no trabalho**

A iniciativa *Better Work* ajudou a diminuir parcialmente a diferença salarial (entre homens e mulheres) observada no setor. No Vietname, 85 por cento das diferenças salariais identificadas entre homens e mulheres foram reduzidas em resultado dos esforços envidados para assegurar o cumprimento da regulamentação em matéria de remuneração. A participação firme no programa reduziu a probabilidade de assédio sexual no local de trabalho. No Camboja, tal foi considerado atribuível à melhoria da conformidade salarial, que resultou num melhor alinhamento das estruturas salariais entre trabalhadores e gestores. Noutros contextos, incluindo na Jordânia, a formação conduziu a uma maior sensibilização para as questões, conduzindo a uma redução de certos comportamentos observados, como a linguagem vulgar e ofensiva no local de trabalho.

<sup>1</sup> Luisa Lupo e Anil Verma, *Labour standards compliance in the global garment supply chain: Evidence from ILO's Better Work Program on the Role of Unions and Collective Bargaining*, (OIT–CFI Documento de discussão Better Work 37, 2020).

<sup>2</sup> OIT, *Social Dialogue Report 2022*.

<sup>264</sup> OIT e UNICEF, *The role of social protection in the elimination of child labour*.

<sup>265</sup> OIT, *Accelerating action for the elimination of child labour in supply chains in Africa*, 2023.

<sup>266</sup> Visite o sítio Web do [programa emblemático da OIT Flagship Programme on Jobs for Peace and Resilience](#).

<sup>267</sup> OIT e CFI, *Understanding impact: Research insights from Better Work 2017-2022*, 2022. OIT e CFI, *Progress e potencial: How Better Work is improve garment workers' lives and boost fator competition*, 2016.

86. **A experiência mostra o valor de uma abordagem de “ponto de entrada único” que se centra numa categoria de PDFT para abrir a porta para o envolvimento subsequente noutras categorias de PDFT.** As sensibilidades dos constituintes quanto ao reconhecimento ou discussão da presença de défices em determinadas categorias de PDFT podem dificultar a integração em alguns contextos. Tendo em conta esta restrição, o *Bureau* tem utilizado eficazmente os esforços contra o trabalho infantil – relativamente ao qual existe, em geral, um amplo consenso e um forte apoio político – como ponto de entrada para um maior envolvimento com os constituintes em questões mais sensíveis do ponto de vista político e social relacionadas com os PDFT. No Usbequistão, por exemplo, a OIT apoiou ações destinadas a combater o trabalho infantil, tendo depois conseguido alargar o seu âmbito de ação. Do mesmo modo, nas Filipinas e no Vietname, foi utilizada uma política de trabalho infantil como ponto de entrada para abordar também os desafios relacionados com a discriminação e os direitos da LSNC.<sup>268</sup> O *Bureau* dinamizou iniciativas e ações em matéria de governação da migração, infeção VIH/sida e desenvolvimento de cooperativas – em questões como o trabalho forçado, a discriminação e os direitos da LSNC, respetivamente.<sup>269</sup> Olhando para o futuro, a SST é outra área relativamente à qual existe um amplo apoio político, e o reconhecimento da SST como uma quinta categoria de PDFT oferece, portanto, outro ponto de entrada forte para intervenções integradas nos PDFT e, mais especificamente, na LSNC.

► **Caixa 3. Modelos integrados escaláveis de promoção dos PDFT em cadeias de abastecimento de algodão**

Entre 2018 e 2023, através da execução do projeto de parcerias público privadas OIT/INDITEX para a promoção dos PDFT na cadeia de abastecimento de algodão no Paquistão e na Índia, surgiram dois modelos escaláveis distintos para a promoção de uma abordagem integrada dos PDFT, utilizando diferentes pontos de entrada para combater o trabalho infantil nas cadeias de abastecimento de algodão.

No caso da Índia, foi utilizada uma abordagem do topo para a base, começando pelos secretários de Estado responsáveis e gradualmente indo para os níveis distrital e comunitário. A abordagem adotou uma estratégia em cinco vertentes, que inclui a sensibilização, o diálogo social, a ação coletiva, a integração e a sustentabilidade – resultando no reconhecimento do papel fundamental das mulheres na agricultura, na melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores do setor do algodão e no acordo de que os PDFT constituem a pedra angular da agricultura sustentável.

Por outro lado, no Paquistão, foi utilizada uma abordagem ascendente, através da participação direta nas comunidades produtoras de algodão. O projeto adotou uma estratégia em quatro vertentes, centrada na sensibilização, no reforço das capacidades e na sustentabilidade, que resultou na formação de dois novos sindicatos no setor do algodão, habilitando os trabalhadores das comunidades a garantir os seus direitos fundamentais.

► **Caixa 4. Combater o trabalho forçado no setor das pescas**

O setor das pescas é uma prioridade importante devido às singulares vulnerabilidades dos pescadores face ao trabalho forçado e a outros défices relativamente aos PDFT. A abordagem da OIT em matéria de trabalho digno ao setor produziu resultados tangíveis a nível nacional, regional e mundial.

A nível nacional, em países como o Gana, a Indonésia e a África do Sul, foram criadas redes sindicais para harmonizar e melhorar a proteção dos pescadores, tendo sido criados laboratórios patronais para facilitar a colaboração setorial e o intercâmbio de experiências sobre a melhoria das normas laborais e das condições de trabalho dos pescadores. A inspeção do trabalho, da segurança marítima e das pescas também criaram mecanismos de coordenação para assegurar a compreensão dos indicadores do trabalho forçado e para alargar o alcance das inspeções às condições de trabalho, uma prática que continua a ser rara no setor.

<sup>268</sup> OIT, *ILO programme implementation 2018–19: Decent work results*, GB.338/PFA/1, 2020.

<sup>269</sup> OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*.

Outros domínios de apoio a nível nacional da OIT no setor das pescas incluem:

- Reforço das capacidades, em países como a África do Sul, envolvendo as autoridades das pescas, as autoridades marítimas, as inspeções do trabalho e os parceiros sociais, com vista a melhorar a inspeção do trabalho a bordo das embarcações de pesca com pavilhão nacional e estrangeiro, especialmente no que se refere à deteção de trabalho forçado.
- Apoiar o diálogo social, como no Gana, onde foi criado um comité tripartido sobre as condições de trabalho e a eliminação do trabalho forçado no setor das pescas. Os esforços envidados no Gana levaram à emissão de avisos de navegação que proibiam os navios de ir para o mar até que as renovações necessárias tivessem sido realizadas em conformidade com a Convenção (n.º 188). Conduziu igualmente à celebração de contratos de trabalho individuais com os trabalhadores e a um aumento dos seus salários.
- Serviços de sensibilização e apoio aos pescadores migrantes, como informações antes da partida, assistência jurídica e apoio ao acesso a mecanismos de resolução de litígios, nomeadamente através de centros de recursos dos trabalhadores migrantes nos principais países de destino e de origem, como o Camboja, a Indonésia, a República Democrática Popular do Laos, Mianmar, a Tailândia e o Vietname.

A nível regional, a OIT apoia a integração dos direitos laborais nos mandatos e agendas dos organismos regionais de pesca e das organizações regionais de gestão das pescas. Exemplo disso é o memorando de entendimento assinado pela OIT e pela Comissão das Pescas do Golfo Central Ocidental da Guiné, que está atualmente a elaborar um protocolo sobre trabalho digno nas pescas, que abrange todos os PDFT.

A nível mundial, a OIT, em conjunto com as inspeções do trabalho e os parceiros sociais, está a apoiar os intervenientes da tecnologia digital para que adaptem os instrumentos utilizados para para detetar a pesca ilegal à deteção do trabalho forçado no mar. A OIT associou-se igualmente a vários intervenientes, incluindo a Universidade de Genebra e a *Global Business School Network*, no desenvolvimento de recursos pedagógicos para escolas de negócios e jornalismo, num esforço para chegar a futuros jornalistas e gestores empresariais com informações fundamentais sobre trabalho digno e os PDFT, incluindo no setor das pescas.

### Colaboração e coordenação a nível de todo o Bureau na promoção dos PDFT

- 87. Há margem para melhorar as sinergias operacionais e a coordenação na promoção dos PDFT em todo o Bureau.** O plano de ação para o período de 2017-2023 sublinhou a importância de intensificar a colaboração em todo o *Bureau*, a fim de assegurar uma abordagem coerente de “uma OIT” para fazer avançar os PDFT. A Estratégia Integrada sobre os PDFT<sup>270</sup> foi desenvolvida por FUNDAMENTALS manifestamente com este objetivo em mente. No entanto, a avaliação de alto nível concluiu que, durante o período de referência, foram raras as iniciativas “Uma OIT” para fazer avançar os PDFT. A Estratégia Integrada para os PDFT não foi amplamente utilizada como um mapa de ação a nível do *Bureau*, principalmente porque não houve uma consulta suficiente em todo o *Bureau* sobre a sua conceção para suscitar uma ampla apropriação.<sup>271</sup> Em termos de progressos, tal como discutido mais pormenorizadamente no Capítulo 3, é fundamental para uma maior coerência que as funções e os mandatos para a promoção dos PDFT sejam clarificados e comunicados de forma eficaz no âmbito do *Bureau*.
- 88. Um motivo de preocupação relacionado com esta questão é a distribuição desigual do financiamento da cooperação para o desenvolvimento entre os PDFT.** A avaliação de alto nível assinala que, neste respeito, o portfólio de cooperação para o desenvolvimento da LSNC, em particular, era limitada e não se expandiu significativamente durante o período de referência.<sup>272</sup> O desequilíbrio é ilustrado na repartição do financiamento da cooperação para o desenvolvimento

<sup>270</sup> OIT, *Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017–2023*.

<sup>271</sup> OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*, 51.

<sup>272</sup> OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*.

por categoria de PDFT. O trabalho infantil e o trabalho forçado absorvem a grande parte do financiamento total da cooperação para o desenvolvimento (mais de 60 por cento), com a não discriminação e a LSNC a representarem a parte mais pequena.<sup>273</sup> O aumento do financiamento global da cooperação para o desenvolvimento para a promoção dos PDFT, e, em especial o financiamento das categorias de PDFT que até agora receberam menos apoio dos doadores, será fundamental para um progresso mais amplo no avanço dos PDFT.

### Ligação da cooperação técnica aos órgãos de supervisão da OIT

**89. Existe margem para maiores sinergias entre os órgãos de supervisão e a cooperação técnica do Bureau.** A avaliação de alto nível concluiu que “a interseção entre o órgão de supervisão da OIT e as atividades de cooperação para o desenvolvimento permaneceu relativamente estreita; foram poucos os casos em que os défices significativos de PDFT detetados pelos órgãos de supervisão conduziram a respostas globais e em grande escala em matéria de cooperação para o desenvolvimento.”<sup>274</sup> No entanto, em vários casos notáveis, os mecanismos de supervisão da OIT constituíram o ponto de partida para uma cooperação para o desenvolvimento orientada a nível nacional, ajudando a identificar os principais desafios em contextos nacionais específicos e a coordenar os pedidos de apoio da OIT apresentados por constituintes. Por exemplo, como parte da resolução negociada de uma queixa apresentada ao Conselho de Administração, a OIT lançou a sua cooperação para o desenvolvimento a longo prazo e em curso com o Catar, que tem alcançado progressos na abordagem de questões relacionadas com o trabalho forçado. Neste contexto, foram também dados passos encorajadores no sentido da liberdade sindical. Uma queixa apresentada em 2019 perante o Conselho de Administração relativa, nomeadamente, à aplicação das Convenções (n.º 87) e (n.º 98) – levou os constituintes nacionais do Bangladeixe a solicitar assistência técnica à OIT para elaborar e executar um roteiro de ações para resolver as questões suscitadas.<sup>275</sup> A assistência técnica recentemente prestada para apoiar a revisão da legislação laboral do Cazaquistão também respondeu às preocupações expressas pela Comissão da Conferência para a Aplicação das Normas (CAS) da OIT.<sup>276</sup> No caso da Guatemala, o Conselho de Administração encerrou uma queixa ao abrigo do artigo 26.º em 2018 e solicitou ao *Bureau* que desenvolvesse e implementasse um programa de cooperação técnica. Este programa ainda exige que os fundos sejam plenamente aplicados. Estes e outros exemplos apontam para o valor e a importância mais vastos das sinergias entre o trabalho dos órgãos de supervisão e a cooperação técnica do *Bureau*.

### 2.2.3. Áreas de assistência técnica do Bureau

**90.** O plano de ação para o período de 2017-2023 instou o *Bureau* a reforçar a capacidade dos constituintes para colmatar as lacunas em matéria de ratificação e de aplicação no que diz respeito aos PDFT a nível nacional. O *Bureau* apoiou os esforços nacionais dos constituintes para fazer avançar os PDFT através de vários meios, incluindo assistência técnica para a reforma legislativa

<sup>273</sup> No entanto, a interpretação destes valores é objeto de várias reservas, devido à alteração dos resultados da política durante o período em análise. Os resultados selecionados para esta análise — 1.4, 6.2, 6.3, 6.4, 7.1 e 7.2 — estão correlacionados com as principais áreas dos PDFT apenas nos biénios de 2020-2021 e 2022-2023. O quadro de gestão baseado nos resultados da OIT limita a monitorização direta de todos os fundos de cooperação para o desenvolvimento a cada PDFT; por conseguinte, os resultados escolhidos, financiados pela cooperação para o desenvolvimento e realizados pelo *Bureau*, são indicativos do envolvimento nos PDFT. O resultado 7.1 está diretamente ligado ao trabalho infantil e ao trabalho forçado e o resultado 7.2 está ligado à segurança e saúde no trabalho. Em contrapartida, os resultados 6.2, 6.3 e 6.4 foram aplicados à não discriminação e o resultado 1.4, à liberdade sindical e de negociação coletiva, embora possam abranger um leque mais vasto de atividades.

<sup>274</sup> OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*, 9.

<sup>275</sup> OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka, and Pakistan, 2018-21*, 48 (Bangladeixe).

<sup>276</sup> OIT, [CAN/Kazakhstan/PV.11](#), 2022.

e o desenvolvimento de políticas, o reforço das capacidades das principais instituições públicas, a investigação e a convocação de constituintes nacionais e de outras partes interessadas nacionais e internacionais envolvidas em trabalhos relacionados com os PDFT. Esta secção fornece exemplos do apoio do *Bureau* nestas áreas.

91. **Apoio às reformas legislativas relativas à LSNC.** Tal incluiu contribuições para a alteração do Código do Trabalho relativamente a disposições relacionadas com o registo sindical e práticas laborais desleais no Bangladexe,<sup>277</sup> bem como com a recente revisão da legislação romena em matéria de diálogo social. Esta última resultou diretamente de uma missão de assistência técnica da OIT na sequência de um pedido da CAS.<sup>278</sup> No Catar, a assistência técnica do *Bureau* ajudou a reforçar os comités mistos de gestão dos trabalhadores, as estruturas incipientes para o diálogo social a nível do local de trabalho na ausência de sindicatos independentes, bem como apoiou o desenvolvimento de legislação que prevê a eleição de representantes dos trabalhadores, que podem incluir trabalhadores migrantes. Em 2022, mais de 70 empresas privadas tinham estabelecido comités conjuntos no Catar, proporcionando representação a mais de 50.000 trabalhadores.<sup>279</sup>
92. **Apoio ao reforço das organizações de empregadores e de trabalhadores a nível nacional.** O foco da cooperação com os parceiros sociais responde às necessidades e contextos locais, mas tem o objetivo global de reforçar a capacidade dos parceiros sociais para defenderem e promoverem os interesses dos seus membros, nomeadamente em relação aos PDFT. O *Bureau* contribuiu para reforçar a capacidade dos parceiros sociais em vários países da Ásia Central, incluindo o apoio à criação de uma nova organização patronal independente no Usbequistão e o apoio aos esforços das organizações de empregadores e de trabalhadores do Quirguistão e do Usbequistão para se filiarem internacionalmente.<sup>280</sup> No Iraque, o *Bureau* deu formação aos representantes dos trabalhadores e dos empregadores para as funções de inspeção do trabalho, SST e PDFT, através de programas de formação integrados na perspetiva do género e de ações de sensibilização.<sup>281</sup> Na Etiópia, o programa SIRAYE reforçou 18 novos sindicatos em 18 fábricas, melhorando assim o quadro de negociação coletiva a nível empresarial.<sup>282</sup>
93. **Apoio a quadros políticos reforçados em matéria de trabalho infantil e de trabalho forçado.** A OIT prestou um forte apoio aos constituintes relativamente ao reforço dos quadros políticos em matéria de trabalho infantil e trabalho forçado. Nos biénios de 2018-2019 e 2020-2021, 40 Estados-membros desenvolveram planos de ação nacionais sobre trabalho infantil ou trabalho forçado. Este esforço foi reforçado pelos progressos da Aliança 8.7, no âmbito da qual os Estados-membros se comprometeram a adotar planos de ação nacionais sobre o trabalho infantil e o trabalho forçado como parte do seu compromisso enquanto Países pioneiros.<sup>283</sup> O projeto Bridge, financiado pelo Departamento do Trabalho dos EUA, por exemplo, contribuiu para o desenvolvimento de um total de dez políticas, planos de ação nacionais ou reformas legislativas sobre o trabalho forçado na Malásia, na Mauritânia e no Peru.<sup>284</sup> Na Mauritânia, o projeto Bridge viu a adoção, em 2021, de uma circular ministerial conjunta que reforça a aplicação da lei anti-escravatura e estabeleceu quadros

<sup>277</sup> OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka and Pakistan, 2018–21*, 47 — Ver também a análise da cooperação da OIT à luz dos comentários do CEACR 2020: OIT, *ILO Brief: Labour Administration in Bangladesh: Department of Labour (DoL)*, 2020.

<sup>278</sup> OIT, *CAN/PV.14*, 2021 (Roménia).

<sup>279</sup> OIT, *Labour reforms in the State of Qatar: Coming together around a shared vision*, 2022.

<sup>280</sup> OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Country Programme in Central Asia, 2018–22*, 2022 69.

<sup>281</sup> OIT, “*Enhancing labour governance, inspection and working conditions in response to COVID-19*”, n.d.

<sup>282</sup> Ver OIT, “*SIRAYE: A programme on Advancing Decent Work and inclusive industrialization in Ethiopia*”, n.d.

<sup>283</sup> OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*, 64.

<sup>284</sup> Departamento do Trabalho dos EUA, *From Protocol to Practice: A Bridge to Global Action on Forced Labour, Final Evaluation Brief*, 2023.

de diálogo social nos setores da pesca, do trabalho doméstico e da pecuária, o que resultou numa atenção renovada à negociação coletiva e à liberdade sindical ligadas às estratégias de subsistência nestes setores.<sup>285</sup> A OIT também promoveu planos de ação sub-regionais e municipais, embora alguns informadores-chave da avaliação de alto nível tenham indicado esta área como uma área onde são necessários maiores esforços.

- 94. Apoio ao estabelecimento ou atualização de listas de trabalho(s) perigoso(s) proibidos para crianças.** Trata-se de uma estratégia importante para combater o trabalho infantil entre as crianças acima da idade legal de trabalho, um grupo que está incluído no trabalho infantil devido à sua exposição a condições perigosas. Na Colômbia e na Malásia, as novas listas de trabalho(s) perigoso(s) incluíram o trabalho doméstico, reconhecendo o seu risco particular para a segurança, a saúde e o bem-estar das crianças.<sup>286</sup> No Mali, as alterações ao Código do Trabalho estabelecem pesos máximos para as cargas transportadas por crianças de diferentes idades, reforçando a proteção contra o(s) trabalho(s) perigoso(s) em setores como a agricultura, a indústria mineira e a construção.<sup>287</sup> No Peru, os especialistas em SST da OIT forneceram contributos técnicos significativos para a terceira atualização da sua lista de trabalho(s) perigoso(s) para as crianças, um exemplo de integração na ação do *Bureau* nas áreas da SST e do trabalho infantil. Outros esforços legislativos para combater as piores formas de trabalho infantil incluem definições jurídicas mais rigorosas e sanções relacionadas com a exploração sexual comercial de crianças e as crianças vítimas de tráfico de seres humanos.<sup>288</sup>
- 95. Apoio para fazer face aos riscos acrescidos do trabalho infantil e do trabalho forçado em situações frágeis e afetadas por conflitos.** Na Ucrânia, o *Bureau* apoiou a Inspeção do Trabalho na realização de uma campanha de sensibilização sobre os riscos da exploração do trabalho e do tráfico para os refugiados e as pessoas deslocadas internamente que fogem de conflitos armados, em estreita colaboração com os parceiros sociais nacionais.<sup>289</sup>
- 96. Apoio à integração da igualdade de género e de outras considerações de não discriminação nas intervenções de cooperação para o desenvolvimento a nível nacional.** No Vietname, o apoio técnico da OIT através dos programas de migração regional Safe and Fair, TRIANGLE in ASEAN e Ship-to-Shore contribuiu para a revisão da legislação que abrange os trabalhadores vietnamitas no estrangeiro.<sup>290</sup> Noutros países, o *Bureau* promoveu a integração da igualdade de género e de outros elementos de não discriminação em estratégias, políticas e programas nacionais mais amplos, tais como a integração dos direitos de não discriminação (nomeadamente em relação ao género e à deficiência) na estratégia de igualdade de género do Usbequistão e no PTDP, bem como em projetos de políticas e programas nacionais de proteção social e de emprego.<sup>291</sup> O trabalho realizado pelo *Bureau* sobre a economia dos cuidados de saúde em países como a Argentina, a Jordânia e o Peru foi outro meio importante de abordar a igualdade de género. O *Bureau* continuou o seu trabalho sobre a prevenção do VIH e SIDA no local de trabalho e na eliminação do estigma e da discriminação relacionadas com o VIH. Foi dada especial ênfase à forma como chegar às populações – chave e às pessoas vulneráveis ao VIH, que muitas vezes sofrem de discriminação em relação à raça, sexo ou orientação sexual e identidade de género. A prioridade foi colocada na promoção da eliminação das vulnerabilidades e no reforço da empregabilidade destes grupos

<sup>285</sup> Departamento do Trabalho dos EUA, *From Protocol to Practice*.

<sup>286</sup> OIT, CIT.110/III(A); OIT, CIT.111/III(A).

<sup>287</sup> OIT, CIT.111/III(A), 526.

<sup>288</sup> Por exemplo, o Essuatíni e o Nepal. OIT, CIT.111/III(A).

<sup>289</sup> OIT, “Prevention through information: ILO campaign on Ukrainian railways to prevent labour exploitation among refugees”, 12 de abril de 2022.

<sup>290</sup> OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*, 75.

<sup>291</sup> OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Country Programme in Central Asia, 2018–22*.

vulneráveis através da capacitação económica, do reforço das competências, de promoção do espírito empresarial... e apoio ao desenvolvimento de empresas (utilizando o modelo *Start and Improving Your Business* da OIT) e a promoção de uma proteção social sensível ao VIH.

- 97. Apoio a outras reformas legislativas para tornar a legislação nacional mais consentânea com as convenções fundamentais em matéria de não discriminação.** O *Bureau* apoiou os esforços do Paquistão para elaborar uma nova lei de não discriminação através da análise das lacunas da legislação em vigor em relação às Convenções (n.º 100) e (n.º 111).<sup>292</sup> No Vietname, a OIT prestou apoio técnico às reformas do Código do Trabalho para abordar os estereótipos de género e a segregação profissional, e para definir as bases da discriminação pela primeira vez.
- 98. Apoio à integração das considerações de não discriminação nas intervenções em situações frágeis e afetadas por conflitos.** O foco está no reconhecimento do facto de que as queixas baseadas na desigualdade são um motor-chave de conflito.<sup>293</sup> Os programas para o emprego e a subsistência na República Centro-Africana, no Líbano, no Mali, na Mauritânia, nas Filipinas e no Seri Lanca têm, de diversas formas, incidido na promoção do acesso a oportunidades de emprego para grupos que enfrentam a discriminação e outras barreiras ao mercado de trabalho, incluindo mulheres, pessoas refugiadas e determinados grupos étnicos.<sup>294</sup>
- 99. Apoio ao reforço da legislação e da política em matéria de saúde e segurança no trabalho nos programas de cooperação para o desenvolvimento.** O programa emblemático da OIT *Safety + Health for All* tem sido um programa fundamental através do qual estas intervenções têm sido oferecidas a nível nacional, beneficiando mais de 182 milhões de trabalhadores em 23 países. A assistência técnica ao abrigo do programa contribuiu para que oito Estados-membros adotassem novas leis e regulamentos em matéria de SST desde 2016, nove novas políticas e programas em matéria de SST, e sete Estados-membros nos quais os constituintes ratificaram ou iniciaram o processo de ratificação das convenções em matéria de SST (Convenção n.º 155, Convenção n.º 161, sobre Serviços de Saúde no Trabalho, de 1985 e Convenções n.º 187 e 190).<sup>295</sup> Importantes exemplos incluem a nova lei e regulamentos de execução das Filipinas em matéria de SST, que abrangem expressamente quem trabalha na economia informal, e o novo plano de ação nacional da Argentina em matéria de SST, centrado na segurança e saúde dos jovens trabalhadores.<sup>296</sup>
- 100. Apoio ao avanço das normas de SST entre os trabalhadores em risco na agricultura e na economia informal.** Em Madagáscar, o *Bureau* formou a inspeção do trabalho e contribuiu para os esforços de expansão dos serviços de SST para a economia informal, bem como para a criação de parcerias com a OMS para reforçar os sistemas e práticas de SST na cadeia de abastecimento de lichias.<sup>297</sup> No Bangladesh, o *Bureau* ajudou a formar a inspeção do trabalho sobre segurança e saúde no trabalho em matéria estrutural, de incêndio e elétrica para o vestuário pronto e outros setores industriais,<sup>298</sup> e coordenou igualmente a formação específica em matéria de SST para as PME no setor do vestuário do Paquistão.<sup>299</sup> Na Mauritânia, as intervenções para estimular o

<sup>292</sup> OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka, and Pakistan, 2018–21*, 54.

<sup>293</sup> OIT, *Jobs for Peace and Resilience: An ILO flagship programme, Key facts and figures*, 2021; e OIT e Departamento de Assuntos Políticos e de Consolidação da Paz das Nações Unidas, *Sustaining peace through decent work and employment*, 2021.

<sup>294</sup> OIT, *Jobs for Peace and Resilience*.

<sup>295</sup> OIT, *Safety + Health For All: Programme evaluation, 2016–2023*, 2023.

<sup>296</sup> OIT, *Safety + Health for All: An ILO Flagship Programme*, 17–18.

<sup>297</sup> OIT, *“Improving safety and health in Madagascar global supply chains (VZF): Final report”*, 2020.

<sup>298</sup> OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka, and Pakistan, 2018–21*, 47.

<sup>299</sup> OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka, and Pakistan, 2018–21*, 54 (Paquistão). A iniciativa faz parte do Programa Internacional da OIT para a Aplicação das Normas Laborais e Ambientais nas PME (ILES) do Paquistão.

emprego jovem nas zonas afetadas por conflitos incluíram a divulgação e a promoção de boas práticas em matéria de SST.<sup>300</sup>

101. **Apoio ao reforço da capacidade das inspeções do trabalho para promover os PDFT.** Os exemplos incluem: apoio ao desenvolvimento de procedimentos operacionais normalizados para os inspetores do trabalho no que respeita à aplicação do Código do Trabalho revisto (Bangladeixe);<sup>301</sup> o desenvolvimento de procedimentos operacionais normalizados e a formação em matéria de tratamento de reclamações e de medidas de SST (Paquistão);<sup>302</sup> e a conceção de novos protocolos de inspeção e de partilha de informações entre agências sobre o trabalho infantil (Trindade e Tobago).<sup>303</sup> O *Bureau* prestou apoio personalizado às inspeções nacionais do trabalho para reforçar as abordagens estratégicas e as práticas de inspeção relacionadas com a prevenção, deteção e resolução de violações da LSNC em contextos locais específicos.<sup>304</sup> Um programa de formação para a inspeção do trabalho na Colômbia focou-se em procedimentos de administração do trabalho e na identificação de casos de emprego disfarçado, questões identificadas como as principais barreiras à execução eficaz das leis da LSNC.<sup>305</sup> No Egito, os juízes receberam formação específica sobre normas internacionais do trabalho no Centro Internacional de Formação da OIT (Centro de Turim),<sup>306</sup> com especial incidência nos direitos da LSNC.
102. **Assistência técnica e reforço das capacidades para combater o trabalho infantil e o trabalho forçado nas cadeias de abastecimento.** Os esforços incidiram, em especial, no nível de produção e extração de matérias-primas, nomeadamente nos setores do cacau, castanha, cobalto, café, algodão, ouro, avelã, mica, óleo de palma, cana-de-açúcar, chá, baunilha, trigo e da reciclagem. Um número crescente de projetos de cooperação para o desenvolvimento, em especial no que diz respeito ao trabalho infantil nas cadeias de abastecimento, acelerou o apoio para combater as causas profundas do problema, abordando os défices de trabalho digno que afetam os jovens e a população adulta em comunidades vulneráveis, através de um maior acesso à proteção social e à formação profissional, e integrando mais as intervenções que incluem dois ou mais PDFT. Esta abordagem beneficia um vasto leque de intervenientes nas cadeias de abastecimento da agroindústria, do vestuário, do algodão, da indústria mineira e da pesca e, em muitos casos, envolve uma estreita parceria com outras agências das Nações Unidas.
103. **Promover os PDFT e a capacidade de conformidade nas operações comerciais e nas cadeias de abastecimento.** A Rede Mundial de Empresas contra o Trabalho Forçado da OIT, lançada em junho de 2018, centra-se no envolvimento das PME, na prestação de apoio e de recursos às empresas e às suas organizações representativas, como o *Due Diligence Toolkit for Fair Recruitment*,<sup>307</sup> na criação de uma plataforma de coordenação e colaboração, e no envolvimento dos decisores políticos a nível mundial e em países como a Malásia, o México e o Vietname. Em 2022, a Rede Mundial de Empresas chegou diretamente a mais de 2000 partes interessadas empresariais, aumentando a sua sensibilização e oferecendo formação.<sup>308</sup> Em 2022, foi assinado pela OIT, pela Rede Global de Escolas de Negócios e pela Escola de Economia e Gestão de Genebra da Universidade de

<sup>300</sup> OIT, *Jobs for Peace and Resilience*, 16

<sup>301</sup> OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka, and Pakistan 2018-21*, 47.

<sup>302</sup> OIT, *High-level independent evaluation of the ILO's Decent Work Programme in Bangladesh, Nepal, Sri Lanka, and Pakistan 2018-21*, 58.

<sup>303</sup> OIT, *Strategic Compliance Planning in action*, 21.

<sup>304</sup> OIT, *Building a culture of workplace compliance through development cooperation*.

<sup>305</sup> OIT, *Building a culture of workplace compliance through development cooperation*. Isto incluiu também a criação de uma lista de controlo para a ação da inspeção do trabalho sobre os comportamentos prejudiciais à liberdade sindical.

<sup>306</sup> Além da formação para juízes do trabalho, o Centro de Turim oferece formação regular para reforçar a capacidade das inspeções do trabalho em todo o mundo, incluindo módulos centrados na LSNC. Ver, por exemplo: OIT, *The role of labour inspection in ensuring compliance with the fundamental principles and rights at work*, Nota informativa, 2022.

<sup>307</sup> Rede Mundial de Empresas contra o Trabalho Forçado da OIT, “*The Due Diligence Toolkit for Fair Recruitment*”, 2023.

<sup>308</sup> Rede Mundial de Empresas contra o Trabalho Forçado da OIT, *Annual Report January-December 2022*, 2022.

Genebra um memorando de entendimento destinado a reforçar a colaboração em matéria de educação empresarial e de direitos humanos. A Plataforma do Trabalho Infantil da OIT é um veículo fundamental para o envolvimento do setor privado no trabalho infantil nas cadeias de abastecimento. A Plataforma orientou mais de 200 empresas nos seus esforços para promover o trabalho digno e acabar com o trabalho infantil nas cadeias de abastecimento. Com os seus participantes empresariais, a Plataforma do Trabalho Infantil criou grupos de trabalho nacionais para a Costa do Marfim, a República Democrática do Congo, a Índia e o Uganda. Em 2023, os governos destes países e as empresas multinacionais que pertencem à Plataforma acordaram num conjunto de domínios prioritários de colaboração para combater as causas profundas do trabalho infantil nas cadeias de abastecimento, incluindo as alterações climáticas.

#### 2.2.4. Investigação e estatística

- 104. O trabalho de investigação, estatística e reforço de conhecimentos do Bureau sobre os PDFT constitui um centro de excelência reconhecido.**<sup>309</sup> Uma série de relatórios de investigação da OIT a nível mundial ajudou a aumentar a sensibilização e a suportar as ações sobre os PDFT. Em 2019, a divisão FUNDAMENTALS da OIT, em conjunto com a UNICEF, a OIM e a OCDE, produziu a *Ending child labour, forced labour and human trafficking in global supply chains*, uma primeira tentativa de medir estas violações dos direitos humanos nas cadeias de abastecimento em grande escala. Os relatórios *Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward* e *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage* forçado foram produzidos em 2021 e 2022, respetivamente, para ampla cobertura e discussão pelos meios de comunicação. Em 2021, juntamente com a OMS, o Bureau publicou *WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury 2000–2016*, que apresenta recomendações para os decisores políticos e para profissionais de SST.<sup>310</sup> Em 2021, foi também publicado um relatório global sobre a discriminação no local de trabalho com base no estatuto do VIH, a fim de suportar e estimular a ação de redução do estigma e da discriminação relacionados com o VIH.<sup>311</sup> Em 2022, o Bureau publicou o primeiro *Social Dialogue Report* emblemático, que se centrou nas tendências da negociação coletiva a nível mundial, com especial referência à pandemia de COVID-19.<sup>312</sup> Em 2023, o Bureau publicou *A Review of Wage Setting through Collective Bargaining*,<sup>313</sup> destinada a apoiar os parceiros sociais a nível nacional, fornecendo-lhes instrumentos e informações adicionais que podem ser utilizados no decurso das suas próprias negociações.
- 105. Os dados da OIT sustentam o apoio técnico prestado aos constituintes, fornecem dados para acompanhar os progressos globais na consecução dos ODS pertinentes e constituem uma referência fundamental para a formulação de legislação e políticas nacionais.** A base de dados dos Dados de Relações Industriais (IRdata)<sup>314</sup> fornece informação sobre as tendências da densidade sindical e da cobertura da negociação coletiva. A Base de Dados Jurídica sobre Relações Industriais (IRLex) da OIT<sup>315</sup> concluiu com êxito a sua fase-piloto, tendo sido atualizadas em 2021 informações comparativas sobre o quadro regulamentar das relações industriais para 68 países. Em 2021, a Coligação Internacional para a Igualdade de Remuneração (EPIC) lançou a sua base

<sup>309</sup> OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*, 12, “A OIT destacou-se na realização de investigação e partilha de conhecimentos sobre os PDFT e adaptou-se bem durante a pandemia da COVID-19, ajudando os constituintes tripartidos a abordar as questões relacionadas com os direitos laborais.”

<sup>310</sup> OIT e OMS, *WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000–2016*.

<sup>311</sup> OIT, *The ILO Global HIV Discrimination in the World of Work survey*.

<sup>312</sup> OIT, *Social Dialogue Report 2022*.

<sup>313</sup> OIT, *A Review of Wage Setting through Collective Bargaining*, 2023.

<sup>314</sup> OIT, “*Industrial Relations Data (IRdata)*”, Descrição da base de dados ILOSTAT, acedido a 18 de dezembro de 2023.

<sup>315</sup> OIT, “*Legal Database on Industrial Relations*”, IRLX, acedido a 18 de dezembro de 2023.

de dados *Equal Pay Around the World*,<sup>316</sup> com o apoio da OIT, centrada na legislação e nas políticas em matéria de igualdade de remuneração em mais de 106 países. A base de dados de Estatísticas do Trabalho Infantil (CHILD) da OIT<sup>317</sup> fornece estatísticas nacionais para uma série de indicadores do trabalho infantil.

- 106. A investigação e a recolha de dados a nível nacional contribuíram para fazer avançar os PDFT, chamando a atenção política para as questões relacionadas com os PDFT e servindo de base à conceção das políticas e da legislação nacionais.** No Maláui, a divisão FUNDAMENTALS apoiou um levantamento quantitativo do sistema de trabalho de arrendamento, contribuindo para melhorar a compreensão do governo sobre o sistema e ações informativas para o suprimir. No Níger, o apoio da OIT a um inquérito sobre o trabalho forçado constituiu um ponto de entrada para o diálogo político sobre a questão. Na Mongólia, um inquérito conduzido pela OIT sobre a prevalência do trabalho infantil gerou uma nova disposição na lei sobre estatísticas que preconiza a realização de um inquérito independente sobre o trabalho infantil de cinco em cinco anos, permitindo ao país monitorizar regularmente os progressos realizados contra o trabalho infantil.
- 107. O Bureau prosseguiu os seus esforços no sentido de criar ferramentas, métodos e a capacidade necessária para os constituintes recolherem dados e realizarem investigação sobre os PDFT.** O Bureau realizou um trabalho metodológico substancial relacionado com a medição e o acompanhamento do indicador 8.8.2 dos ODS sobre os direitos dos trabalhadores, na sua qualidade de agência de custódia deste indicador.<sup>318</sup> O Bureau elaborou orientações pormenorizadas para os constituintes tripartidos sobre a recolha de dados sobre a filiação sindical, a cobertura dos acordos de negociação coletiva e as greves e os *lockouts*.<sup>319</sup> Um documento técnico do Bureau reflete sobre as possibilidades de captar a prática das profissões tradicionais de povos indígenas e tribais nas estatísticas do trabalho.<sup>320</sup> O Bureau desenvolveu uma metodologia de inquérito replicável para recolher dados estatisticamente representativos e desagregados sobre o trabalho digno e os PDFT em diferentes níveis das cadeias de abastecimento, tendo-a testado no contexto da cadeia de abastecimento de produtos eletrónicos no Vietname.<sup>321</sup> O projeto *Research to Action*, financiado pelo Departamento do Trabalho dos EUA e lançado em colaboração com a OIM, desenvolveu uma série de ferramentas essenciais para apoiar os esforços de investigação sobre o trabalho infantil, o trabalho forçado e o tráfico de pessoas.<sup>322</sup> Outros instrumentos de investigação sobre o trabalho forçado e o trabalho infantil foram adaptados para uma série de partes interessadas, incluindo empresas,<sup>323</sup> jornalistas<sup>324</sup> e Estados-membros. O Bureau continuou igualmente a formar os constituintes em matéria de recolha de dados e utilização de dados para a elaboração de políticas sobre os PDFT. Recentemente, a OIT e a Comissão da União Africana estabeleceram parcerias para capacitar os Estados africanos para a recolha, tratamento e análise de estatísticas sobre o trabalho infantil.<sup>325</sup>
- 108. Apesar destes e de outros esforços, muito mais precisa de ser feito em termos de recolha de dados sobre os PDFT.** A disponibilidade e a qualidade dos dados sobre as taxas de densidade sindical e as taxas de cobertura da negociação coletiva, por exemplo, variam muito entre os países.

<sup>316</sup> EPIC, “*Equal Pay Around the World*”, s.d.

<sup>317</sup> ILOSTAT, “*Statistics on child labour*”.

<sup>318</sup> OIT, *Resolution concerning the methodology of the SDG indicator 8.8.2. on labour rights*, ICLS/20/2018/Resolution II, 2018.

<sup>319</sup> OIT, *Guidebook on how and why to collect and use data on industrial relations*, 2020.

<sup>320</sup> OIT, *Traditional Occupations of Indigenous and Tribal Peoples in Labour Statistics*, 2023.

<sup>321</sup> OIT, *Decent Work Supply Chain Survey – Pilot on the electronics supply chain in Viet Nam*, 2023.

<sup>322</sup> Sítio Web do projeto “*From Research to Action*” da OIT.

<sup>323</sup> OIT, “*Tools and resources for business on child labour*”, 15 de julho 2019.

<sup>324</sup> OIT, *Reporting on forced labour and fair recruitment: An ILO toolkit for Journalists in Viet Nam*, 2020.

<sup>325</sup> OIT, “*Tackling child labour in Africa through national capacity building*”, 21 de julho de 2023.

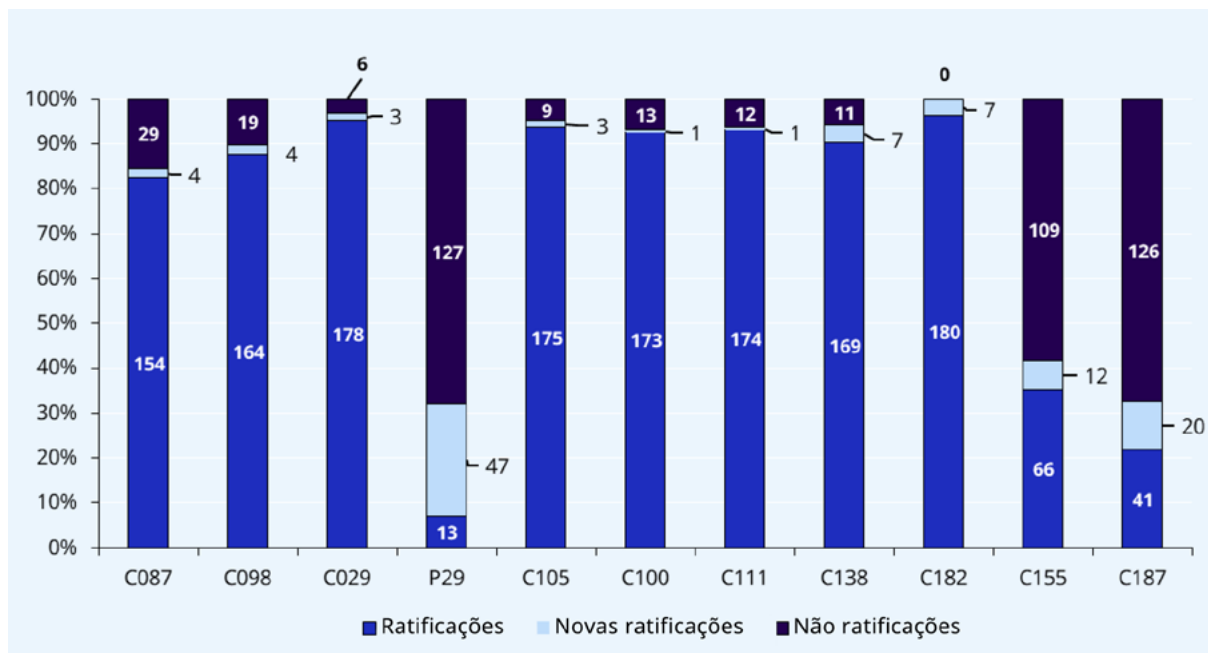
A recolha de dados sobre o trabalho infantil a nível nacional deve ser alargada, regularizada e tornada sustentável. Até à data, só existem dados sólidos a nível nacional sobre a prevalência do trabalho forçado relativamente a um pequeno número de países,<sup>326</sup> dados esses que beneficiariam com a sua integração nos programas estatísticos nacionais. Embora a disponibilidade de dados sobre a deficiência tenha melhorado consideravelmente ao longo dos anos, continuam a existir lacunas significativas nas estatísticas sobre os trabalhadores com deficiência, nomeadamente no que diz respeito aos dados a nível da população sobre a situação de deficiência. Os esforços nacionais de recolha de dados relativos a muitas outras dimensões da discriminação ainda se encontram um estado embrionário. Faltam dados fiáveis sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais em muitos países, sendo que menos de 50 por cento dos Estados-membros comunicam ao *Bureau* estatísticas sobre acidentes de trabalho. Existem igualmente lacunas de conhecimento em relação a determinados grupos de trabalhadores, incluindo os povos indígenas e tribais.<sup>327</sup>

### 2.2.5. Ação relacionada com as normas

- 109. A OIT deu um passo decisivo no sentido de alargar a base normativa para os PDFT, com o reconhecimento de um ambiente de trabalho seguro e saudável como quinto direito fundamental em 2022.** A Declaração de 1998 foi alterada na sequência da adoção da resolução sobre a inclusão de um ambiente de trabalho seguro e saudável no quadro dos princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT e da designação das Convenções (n.º 155) e (n.º 187) como Convenções fundamentais. A inclusão da SST como direito fundamental representa um passo significativo no sentido de melhorar as normas de SST a nível mundial e de colocar maior ênfase e envidar mais esforços na prevenção de riscos, lesões e doenças profissionais. Isso cria uma dinâmica para aumentar os esforços em matéria de SST a nível mundial, proporciona uma abordagem baseada nos direitos que serve de ponto de partida para as ações no terreno e sublinha o papel central da OIT neste domínio.
- 110. O período de referência registou importantes progressos no sentido da ratificação universal das convenções fundamentais, incluindo a realização histórica da ratificação universal da Convenção (n.º 182) em 2020.** Em outubro de 2023, a OIT tinha registado um total de 1536 ratificações de convenções fundamentais e 60 ratificações do Protocolo de 2014. A taxa de novas ratificações acelerou desde o último debate recorrente em 2017, com um total de 62 novas ratificações (e 47 ratificações do Protocolo de 2014) em comparação com apenas 39 entre 2012 e 2017. Tal como se mostra na figura 4, as taxas globais de ratificação e as novas ratificações durante o período de referência variam consideravelmente entre as cinco categorias dos PDFT. Os esforços para a ratificação continuam a ser críticos, uma vez que a ratificação incorpora, de forma única, um compromisso político duradouro para fazer avançar os PDFT. Mas a ratificação, embora crítica, não é, evidentemente, suficiente, como o demonstram as lacunas persistentes na aplicação das cinco categorias de PDFT discutidas no capítulo 1.

<sup>326</sup> Informações nacionais e setoriais específicas relativas ao trabalho forçado (e ao trabalho infantil) serão também necessárias por forma a sustentar a base de dados proposta pela União Europeia ao abrigo da proposta de regulamento de 2022 que proíbe os produtos fabricados com trabalho forçado no mercado da União.

<sup>327</sup> Ver OIT, *Traditional Occupations of Indigenous and Tribal Peoples in Labour Statistics*.

► **Figura 4. Ratificações das convenções fundamentais da OIT**

Fonte: OIT, [base de dados NORMLEX](#) (de 1 de outubro de 2023).

- 111. Os progressos na ratificação podem ser atribuídos a vários fatores.** A avaliação de alto nível salientou o papel fundamental das atividades de promoção bem programadas da OIT e do apoio técnico adaptado a nível nacional, quando se abriram janelas de oportunidade política para a ratificação. As motivações comerciais, a cooperação para o desenvolvimento e a supervisão das convenções já ratificadas foram enunciadas pela avaliação de alto nível entre outros fatores que parecem revigorar a atividade de ratificação.<sup>328</sup> As taxas de ratificação também foram impulsionadas por campanhas globais de ratificação e pelas estratégias de sensibilização e comunicação subjacentes. A Campanha de Ratificação do Centenário da OIT, que apelou a todos os 187 Estados-membros da OIT a que ratificassem pelo menos uma Convenção em 2019, com especial ênfase nas convenções fundamentais e de governação, deu origem a 70 novas ratificações em 2019, incluindo 12 novas ratificações de convenções (agora) fundamentais e 16 ratificações do Protocolo de 2014.<sup>329</sup> A campanha *50 For Freedom*, destinada a promover a ratificação do Protocolo de 2014, implementada conjuntamente por FUNDAMENTALS e pelo Departamento de Comunicação e Informação Pública (DCOMM) com o apoio do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho (NORMES), contribuiu para 38 ratificações do Protocolo de 2014 durante o período de referência e atingiu o seu objetivo inicial de 50 ratificações em 2021.
- 112. A OIT também levou a cabo campanhas para promover a ratificação de outras Convenções de relevância direta para os PDFT, incluindo a campanha em curso para promover a ratificação da Convenção (n.º 190).** Esta Convenção é inovadora no que toca à codificação da violência e do assédio como uma questão de igualdade e de SST. A campanha de ratificação da Convenção n.º 190 desempenhou um papel importante na sensibilização e na melhoria da legislação e das práticas (tanto dos atores públicos como privados) em matéria de violência e assédio no trabalho.

<sup>328</sup> OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018-23*, 58.

<sup>329</sup> Este número inclui as Convenções (n.º 155) e (n.º 187), que foram reconhecidas como convenções fundamentais em 2022.

## 2.2.6. Parcerias, iniciativas de desenvolvimento e quadros de cooperação

113. O plano de ação para o período 2017-2023 instou o *Bureau* a criar e reforçar parcerias a nível mundial, regional e nacional e a cooperar com o sistema das Nações Unidas e as instituições financeiras internacionais para promover os PDFT. A Declaração do Centenário da OIT sobre o Futuro do Trabalho reforçou, de forma mais geral, a importância da cooperação multilateral e das parcerias com outras organizações como meio de fazer avançar os objetivos estratégicos da OIT e assegurar que a OIT desempenha um papel pleno no sistema multilateral. A secção seguinte analisa algumas tendências e exemplos de iniciativas multilaterais para promover os PDFT.

### Parcerias entre sistemas das Nações Unidas

114. **Envolvimento da OIT com o Apelo à Ação do Secretário-Geral das Nações Unidas para os Direitos Humanos<sup>330</sup> constituiu um ponto de entrada fundamental para promover as normas internacionais do trabalho como parte das normas e padrões em matéria de direitos humanos subjacentes à Agenda 2030.** Este compromisso conduziu à declaração conjunta de fevereiro de 2023 do CEACR e dos presidentes dos órgãos do Tratado dos Direitos Humanos das Nações Unidas, reconhecendo que “os direitos laborais são direitos humanos e que a integração dos direitos humanos e das normas internacionais do trabalho nos quadros de política económica e jurídica é fundamental para reduzir as desigualdades e criar um ambiente conducente a um desenvolvimento económico mais equitativo e inclusivo.”<sup>331</sup> Nessa declaração, comprometeram-se, nomeadamente, a realizar reuniões temáticas periódicas. Em dezembro de 2023, realizaram a primeira reunião temática com vista a comemorar o 75.º aniversário da Declaração Universal dos Direitos Humanos da Convenção (n.º 87), com a participação de dois relatores especiais – sobre a liberdade de reunião pacífica e de associação e sobre a pobreza extrema e os direitos humanos. A OIT é também um participante ativo do Grupo de Trabalho Interagências de Apelo à Ação em prol dos Direitos Humanos. Neste contexto, colidera a primeira prioridade temática sobre o desenvolvimento sustentável, contribuindo ativamente para outras prioridades temáticas, como o espaço cívico, os direitos das gerações futuras e os direitos das crianças.
115. **Posição da OIT no âmbito do Mecanismo de Apoio Técnico das Nações Unidas Acelerador Global do Emprego e Proteção Social para Transições Justas proporcionou outro canal importante para a promoção do trabalho digno, da proteção social e dos PDFT em todo o sistema das Nações Unidas.**<sup>332</sup> A participação da OIT, juntamente com a OMS, a UNICEF, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) no grupo de trabalho temático sobre a economia dos cuidados e os profissionais de saúde<sup>333</sup> do Acelerador Global elaborou um mapa sobre a economia da prestação de cuidados e os profissionais de saúde em 2022,<sup>334</sup> com base no Quadro 5R da OIT para um trabalho de prestação de cuidados digno, que será debatido pela Conferência aquando do terceiro debate recorrente sobre os PDFT.
116. **A OIT alavancou o seu envolvimento nos Quadros de Cooperação para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas (UNSDCF)<sup>335</sup> para integrar os PDFT numa cooperação mais ampla das Nações Unidas a nível nacional.** As reações dos participantes das equipas

<sup>330</sup> ONU, *The Highest Aspiration*.

<sup>331</sup> OIT e Órgãos de Tratados dos Direitos Humanos da ONU, “Joint statement by the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations and UN Human Rights Treaty Bodies Chairpersons”, 24 de fevereiro de 2023.

<sup>332</sup> OIT, “The ILO and the Global Accelerator on Jobs and Social Protection for Just Transitions”, s.d.

<sup>333</sup> Acelerador Global, OIT, UNICEF, PNUD, OMS, *Global Accelerator on Jobs and Social Protection for Just Transitions: Theme – Care Economy and Health Workers*, 2023.

<sup>334</sup> Acelerador Global, OIT, OMS, UNICEF, PNUD, *Inter-Agency Task Team: Global Accelerator on Jobs and Social Protection for Just Transitions*, n.d.

<sup>335</sup> Os UNSDCF são o principal quadro para o apoio das Nações Unidas aos ODS a nível nacional.

nacionais das Nações Unidas e de outros parceiros (organizações não governamentais, doadores) entrevistados no âmbito da avaliação de alto nível nos países do estudo de caso indicam que a OIT tem sido relativamente bem-sucedida na influência do desenvolvimento do UNSDCF, nomeadamente facilitando a participação das organizações nacionais de empregadores e de trabalhadores, incorporando as considerações dos PDFT nas análises comuns por país das Nações Unidas e promovendo a compreensão e o respeito pelos PDFT entre outras agências das Nações Unidas.<sup>336</sup>

**117. A OIT tem também alavancado uma vasta gama de outras parcerias e iniciativas globais em todo o sistema das Nações Unidas para promover e integrar os PDFT:**

- Através da sua participação na Rede de Alto Nível da ONU sobre Contratos Públicos de Gestão (HLCM-PN), a OIT coordenou o desenvolvimento de uma abordagem comum da ONU para combater o tráfico de pessoas e o trabalho forçado nas cadeias de abastecimento do sistema das Nações Unidas.<sup>337</sup>
- A posição da OIT secretariando a Aliança 8.7 conferiu-lhe um papel central na promoção e no apoio aos esforços dos Estados-membros, de outras agências da ONU, de organizações da sociedade civil, de organizações internacionais e regionais e de organizações de empregadores e organizações associativas de empresas para a consecução da meta 8.7 dos ODS, e constituiu um incentivo para que os Estados-membros particularmente empenhados se tornassem Países pioneiros, com o objetivo de acelerar os seus próprios progressos, bem como de ajudar outros a fazer o mesmo.
- A participação da OIT no Grupo de Coordenação Interagências contra o Tráfico de Pessoas (ICAT) constituiu um importante ponto de entrada para a promoção do diálogo interagências sobre o tráfico de seres humanos para fins de trabalho forçado.
- A participação da OIT no Grupo de Trabalho Interagências sobre a Violência contra as Crianças permitiu-lhe sublinhar a elevada incidência de violência sofrida por crianças no trabalho infantil e promover estratégias específicas para resolver o problema.
- A participação da OIT na parceria do Programa Conjunto das Nações Unidas sobre infeção VIH/sida (ONUSIDA) permitiu-lhe moldar a resposta da ONU sobre o VIH no mundo do trabalho e assumir a liderança na luta contra o estigma social no local de trabalho.
- A participação da OIT no Pacto Global para uma Migração Segura, Ordenada e Regular,<sup>338</sup> a participação da OIT no Comité Executivo da Rede das Nações Unidas para as Migrações<sup>339</sup> e o acordo-quadro da OIT com a OIM proporcionaram instrumentos críticos para fazer avançar os PDFT no quadro de um diálogo mais alargado sobre os direitos dos trabalhadores migrantes.
- Através do EPIC,<sup>340</sup> coliderado pela OIT, pela ONU Mulheres e pela OCDE, a OIT promoveu e contribuiu para debates políticos entre pares, investigação, orientação a nível de políticas, recolha e divulgação de boas práticas e outras medidas destinadas a abordar a diferença salarial (entre homens e mulheres).
- Através do programa *Safe and Fair*,<sup>341</sup> uma iniciativa coliderada pela OIT e pela ONU Mulheres na região da Associação das Nações do Sudeste Asiático (ASEAN), a OIT promoveu o diálogo social, apoiou a formação e a sensibilização das mulheres trabalhadoras migrantes e prestou

<sup>336</sup> OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*, 86.

<sup>337</sup> HLCM-PN da ONU, *Addressing forced labour and human trafficking in UN supply chains: Guidance for UN Staff*, 2022.

<sup>338</sup> OIT, “UN Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration”, s.d.

<sup>339</sup> Rede das Nações Unidas sobre as Migrações, “FAQs on the United Nations Network on Migration at the country and regional levels”, outubro de 2020, 1.

<sup>340</sup> EPIC, “Equal Pay Around the World”.

<sup>341</sup> OIT, “Safe and Fair: Realizing women migrant workers’ rights and opportunities in the ASEAN region”, s.d.

apoio técnico às autoridades nacionais para combater a violência de género, promover a migração segura e reforçar os direitos laborais das trabalhadoras migrantes.

- A participação da OIT no Grupo de Trabalho de Peritos sobre Pessoas de Ascendência Africana e no Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre a Discriminação contra as Mulheres e as Raparigas em matéria de emprego e profissão permitiu-lhe promover uma ação comum para fazer avançar os PDFT nestes grupos.<sup>342</sup>
- A colaboração institucional com o ACNUR, operacionalizada através do Plano de Ação Comum 2023-2025 da OIT-ACNUR,<sup>343</sup> constituiu um ponto de entrada para a promoção de condições de trabalho dignas e para a garantia dos PDFT entre as pessoas deslocadas à força.
- A colaboração da OIT com o Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos proporcionou um importante canal para a promoção das normas internacionais do trabalho e dos PDFT num vasto conjunto de planos de ação nacionais sobre empresas e direitos humanos.<sup>344</sup> Em 2023, o Pacto Global das Nações Unidas e a OIT também desenvolveram conjuntamente um novo recurso de aprendizagem eletrónica, que<sup>345</sup> fornece orientações concretas às empresas sobre a garantia dos PDFT nas suas operações e cadeias de abastecimento.

### Outras parcerias multilaterais

- 118. A OIT apoia permanentemente o G7, o G20 e os países BRICS, fornecendo dados, análises e recomendações políticas.** Os *G20 Policy Principles on Adapting Labour Protection for More Effective Protection and Increased Resilience for All Workers*, adotados em 2022,<sup>346</sup> recordam que a “proteção do trabalho, com base nas normas internacionais do trabalho e nas legislações nacionais, é o resultado da interação de medidas de política em matéria de salários, disposições laborais, incluindo o horário de trabalho, a capacidade de exercer livremente os direitos à liberdade sindical e de negociação coletiva, a proteção contra a discriminação no emprego, a segurança e a saúde no trabalho (SST), os direitos parentais no trabalho e a proteção do emprego.” Além disso, a Declaração Ministerial de Kurashiki do G7 de 2023: Investir no capital humano enfatizou que “garantir os direitos laborais da liberdade sindical e o direito à negociação coletiva é a base do trabalho digno e desempenha um papel importante na promoção do crescimento salarial”.<sup>347</sup>
- 119. A OIT mantém laços de longa data com a SFI, especificamente no contexto do programa *Better Work*.**<sup>348</sup> A OIT e a SFI estão a intensificar a sua parceria em temas prioritários, incluindo a promoção da igualdade de género no local de trabalho e a luta contra a violência de género no trabalho, o apoio à criação de empregos verdes de qualidade para o futuro e a intensificação dos esforços conjuntos para melhorar as condições dos trabalhadores nas cadeias de abastecimento.<sup>349</sup> A OIT mantém relações estreitas com os bancos públicos de desenvolvimento em torno das normas sociais e de outras políticas relevantes para os PDFT. O Banco Asiático de Desenvolvimento procurou obter a experiência da OIT em matéria de PDFT como parte do

<sup>342</sup> Rede das Nações Unidas sobre Discriminação Racial e Proteção das Minorias, “*Framework for Common Action for a Post-COVID-19 World 2021+*”, 17 de janeiro de 2022, 3.

<sup>343</sup> Ver OIT e ACNUR, *ILO-UNHCR Joint Action Plan 2023–2025*, 2023.

<sup>344</sup> OIT, *The linkages between international labour standards, the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, and National Action Plans on Business and Human Rights*, Nota informativa da OIT, junho de 2021.

<sup>345</sup> OIT e ITC, “*Learning Plan: Advancing decent work in business through the UN Global Compact Labour Principles*”, s.d.

<sup>346</sup> G20, *G20 Policy Principles on Adapting Labour Protection for More Effective Protection and Increased Resilience for All Workers*, 2022.

<sup>347</sup> Governo do Japão, Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar do Japão, “*Investing in Human Capital*”, G7 Kurashiki Reunião de Ministros do Trabalho e Emprego em Okayama, Japão, 22-23 de abril de 2023.

<sup>348</sup> OIT e IFC, *Understanding impact*.

<sup>349</sup> OIT, “*ILO and IFC scale up collaboration on social issues in private investments*”, 17 de março 2023.

seu trabalho sobre normas sociais no financiamento da cadeia de abastecimento.<sup>350</sup> A maioria dos bancos públicos de desenvolvimento, incluindo os bancos multilaterais de desenvolvimento, incorporam atualmente referências aos PDFT nas suas salvaguardas ambientais e sociais. Mais recentemente, a OIT contribuiu para uma nota consultiva elaborada pelo Mecanismo de Recurso Independente do Banco Africano de Desenvolvimento (AfDB), que apresenta um mapa para o Banco garantir um ambiente de trabalho mais seguro e mais propício nos projetos financiados pelo AfDB, a fim de promover mudanças sistêmicas a nível nacional, regional e continental.

## Parcerias regionais

### 120. A OIT também alavancou parcerias a nível regional para promover os PDFT e integrar os PDFT nos quadros de política regional:

- O Bureau Regional da OIT para a América Latina e as Caraíbas é o secretariado técnico da Iniciativa Regional: América Latina e Caraíbas Livre do Trabalho Infantil, uma plataforma de cooperação tripartida composta por 31 países, 7 representantes de empregadores e 7 representantes de sindicatos nas Américas, com o objetivo de acelerar o fim do trabalho infantil na região. A iniciativa centra-se na sensibilização política, na investigação, no desenvolvimento de novas metodologias para identificar o risco do trabalho infantil, no apoio aos planos de ação nacionais para acelerar a eliminação do trabalho infantil e no intercâmbio de experiências, nomeadamente através da cooperação Sul-Sul.
- O compromisso da OIT com a União Africana incluiu o apoio ao Plano de Ação de Dez Anos da União Africana para erradicar o trabalho infantil, o trabalho forçado, o tráfico de seres humanos e a escravidão moderna (2020-2030).<sup>351</sup> No âmbito do Plano de Ação, adotado pela Assembleia da União Africana em fevereiro de 2020, a União Africana apoia o envolvimento de várias partes interessadas, incluindo empresas e organizações de empregadores e trabalhadores, para combater o trabalho infantil, o tráfico de pessoas, a escravidão moderna e o trabalho forçado, nomeadamente nas cadeias de abastecimento das empresas multinacionais e nas comunidades associadas.<sup>352</sup>
- O compromisso da OIT com a ASEAN incluiu apoio técnico na elaboração e aplicação de um novo mapa para a eliminação das piores formas de trabalho infantil até 2025.<sup>353</sup> Através do programa TRIANGLE da OIT na ASEAN, a OIT apoiou igualmente o desenvolvimento da Declaração da ASEAN sobre a proteção dos trabalhadores migrantes e dos membros da família em situações de crise.<sup>354</sup>
- A OIT está a colaborar estreitamente com a União Europeia. A União Europeia tomou várias medidas recentes para promover a negociação coletiva, com base na experiência da OIT. Em primeiro lugar, a adoção, em 2022, da diretiva relativa a salários mínimos adequados na União Europeia estabelece um objetivo claro de aumentar o número de trabalhadores abrangidos pela negociação coletiva em matéria de fixação de salários. Em segundo lugar, a União Europeia salientou a centralidade da negociação coletiva como meio para levar a cabo uma transição justa.<sup>355</sup>

<sup>350</sup> OIT, *Mid-term review of the ILO Development Cooperation Strategy (2020–25)*, GB.347/POL/3, 2023.

<sup>351</sup> União Africana, “*The African Union Ten Year Action Plan on Child Labour plan moves toward implementation*”, 21 de setembro de 2020.

<sup>352</sup> União Africana, *Draft Ten Year Action Plan on Eradication Of Child Labour, Forced Labour, Human Trafficking And Modern Slavery in Africa (2020-2030): Agenda 2063-SDG Target 8.7*, 2019.

<sup>353</sup> ASEAN, *ASEAN Roadmap on the Elimination of the Worst Forms of Child Labour by 2025*, 2020.

<sup>354</sup> Ver ASEAN, “*ASEAN Declaration on The Protection of Migrant Workers and Family Members in Crisis Situations*”, 10 de maio de 2023.

<sup>355</sup> Comissão Europeia, “*New EU Guidance Helps Companies to Combat Forced Labour in Supply Chains*”, 13 de julho 2021.

## Parcerias com organizações empresariais e patronais

### **121. As principais parcerias com organizações empresariais e de empregadores são alavancadas para fazer avançar os PDFT nas operações empresariais e nas cadeias de abastecimento.**

O papel de liderança da OIT nas redes internacionais de empresas em questões relacionadas com os PDFT é particularmente importante neste contexto. A Plataforma do Trabalho Infantil, copresidida pela Organização Internacional dos Empregadores (OIE) e pela CIS, serve de veículo crítico para o envolvimento do setor privado no trabalho infantil nas cadeias de abastecimento. A Rede Mundial de Empresas contra o Trabalho Forçado reúne organizações patronais, empresas de todas as dimensões e de todos os setores, e as suas redes de todo o mundo, para erradicar o trabalho forçado. Ao abrigo da Aliança 8.7, o Grupo de Ação para as Cadeias de Abastecimento tem como membros mais de 250 organizações e canalizou competências e recursos dos seus participantes para acelerar os progressos contra o trabalho infantil e o trabalho forçado nas cadeias de abastecimento. A Rede Mundial de Empresas e Deficiência da OIT, uma cooperação entre a OIT e as principais empresas multinacionais, promove a igualdade de oportunidades e aborda a discriminação no emprego contra pessoas com deficiência.<sup>356</sup>

---

<sup>356</sup> OIT, “ILO GBDN Self-Assessment”.

## ► Capítulo 3

### Revitalizar a ação relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho

- 122.** O mundo enfrenta desafios complexos com implicações de grande alcance para a concretização dos PDFT. É necessário revitalizá-los para cumprir as promessas da Declaração de 1998 e o compromisso da OIT de alcançar a justiça social, bem como o compromisso da Agenda 2030 de não deixar ninguém para trás.
- 123.** Os capítulos anteriores sublinharam como podem ser frágeis os progressos no que diz respeito aos PDFT quando múltiplas crises se cruzam e se reforçam mutuamente, aumentando as desigualdades e gerando insegurança e imprevisibilidade. No entanto, a concretização destes direitos é essencial para o respeito de outros direitos laborais, para a paz e a coesão social, e para um desenvolvimento inclusivo, sustentável e sustentado. A análise das tendências e da ação dos constituintes tripartidos da OIT, da Organização e do *Bureau* ao longo dos últimos sete anos confirma a pertinência contínua das prioridades identificadas pela Conferência em 2017, mas também aponta para domínios que exigem uma atenção maior e urgente. Estes incluem o desenvolvimento de abordagens integradas para o avanço dos PDFT e uma coordenação interna reforçada, incluindo entre a sede e o terreno para este fim; uma atenção mais uniforme às cinco categorias de PDFT, em especial a LSNC e a não discriminação; e investimentos contínuos para a compreensão do que funciona e do que não funciona, dependendo das diferentes circunstâncias e necessidades do país.

#### Abordagens mais integradas e holísticas aos princípios e direitos fundamentais no trabalho

- 124. Os ensinamentos retirados das atuais estratégias e ações da OIT em matéria de PDFT apontam para a necessidade de abordagens mais integradas e holísticas para o avanço dos PDFT** que reflitam plenamente a natureza interdependente e de reforço mútuo das cinco categorias de PDFT, bem como o conjunto mais vasto de causas profundas que impedem a sua concretização. Com algumas exceções importantes, o *Bureau* tem, até agora, prosseguido abordagens distintas para cada categoria de princípios e direitos que não tiveram plenamente em conta as interligações críticas entre as categorias dos PDFT. O *Bureau* deverá prestar mais atenção à sensibilização dos constituintes para a fundamentação subjacente às abordagens integradas, nomeadamente através da prossecução de atividades de investigação, sensibilização e comunicação, e assegurará que as principais interligações entre as categorias de PDFT se reflitam de forma mais eficaz nos serviços de consultoria técnica do *Bureau*. Em apoio desta mudança estratégica, o *Bureau* poderá procurar alcançar um maior equilíbrio na sua atenção em relação às cinco categorias de PDFT e reforçar a coerência e a coordenação das ações dos PDFT no âmbito do *Bureau*.
- 125. A transição para abordagens mais integradas e holísticas exige que o Bureau confira uma atenção adequada e equitativa às cinco categorias de PDFT.** Tal como demonstrado no presente relatório e assinalado na avaliação de alto nível, existem desequilíbrios significativos nas ações do *Bureau* nas cinco categorias de PDFT. Em especial, a avaliação de alto nível salientou que “poucos projetos da OIT abordaram lacunas estruturais nos direitos fundamentais da LSNC, mesmo no âmbito do diálogo social do *Bureau*, da cooperação no local de trabalho e das vertentes de trabalho

das relações laborais”,<sup>357</sup> apesar da sua particular importância enquanto direitos habilitantes. Por conseguinte, o *Bureau* assegurará uma maior visibilidade e uma maior densidade de trabalho nas categorias de PDFT menos frequentemente abrangidas e, sobretudo, na LSNC. Para alcançar este objetivo, será essencial uma formação específica para o pessoal, a fim de aumentar o seu conhecimento e compreensão das razões e da forma como a LSNC pode contribuir para uma maior democracia no trabalho e para locais de trabalho mais inclusivos, mais seguros e com melhor desempenho.

- 126. Será igualmente fundamental melhorar a coordenação e a coerência na promoção dos PDFT por parte do *Bureau*.** Até à data, foram raras as iniciativas da “Uma OIT” para fazer avançar os PDFT e não foram plenamente exploradas sinergias importantes entre os trabalhos do *Bureau* em matéria de promoção dos PDFT. Sugere-se, por conseguinte, que o *Bureau* consolide um quadro de ação da “Uma OIT” para reforçar a sua estratégia e as ações de promoção dos PDFT. Este quadro será concebido para envolver sistematicamente os departamentos do *Bureau* com mandatos diretos para categorias específicas dos PDFT e os departamentos do *Bureau* com responsabilidades em domínios políticos relacionados com as principais causas profundas dos défices de PDFT, tais como políticas de emprego, desenvolvimento empresarial, proteção social, diálogo social e administração do trabalho. O quadro alinhará e complementarará os planos de ação e estratégias pertinentes do *Bureau*, incluindo a Estratégia Global da OIT para a Segurança e a Saúde no Trabalho 2024-2030,<sup>358</sup> a estratégia integrada da OIT para a promoção e a aplicação do direito à negociação coletiva,<sup>359</sup> a estratégia de ação da OIT relativa à eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, e a estratégia da OIT relativa ao trabalho digno nas cadeias de abastecimento.<sup>360</sup> Abordar as diferentes dimensões da desigualdade no mundo do trabalho que estão na base dos défices de PDFT, em consonância com a resolução de 2021 sobre as desigualdades e o mundo do trabalho,<sup>361</sup> será uma área fundamental e abrangente de ênfase estratégica.

### Cinco domínios temáticos

- 127. A OIT poderá prestar especial atenção às considerações sobre a integração dos PDFT em cinco domínios mais vastos interrelacionados do trabalho do *Bureau*, que as tendências e a experiência recentes sugerem serem essenciais para fazer face às causas profundas dos défices de PDFT:** (1) PDFT em economias informais, com a devida atenção às zonas rurais; 2) PDFT em situações de crise e fragilidade; (3) PDFT em operações comerciais e cadeias de abastecimento; (4) PDFT em transições justas para uma economia e sociedade com impacto neutro no clima; e 5) PDFT na evolução das modalidades de trabalho, incluindo o trabalho em plataformas digitais ou através delas.
- 128.** As três primeiras áreas são aquelas identificadas na Estratégia Integrada sobre os PDFT e validadas pelo Conselho de Administração em 2016,<sup>362</sup> e continuam a ser de importância central atualmente. É do conhecimento geral que os trabalhadores da **economia informal**, insuficientemente reconhecidos na lei e muitas vezes desprotegidos na prática, são especialmente suscetíveis de violações dos PDFT. Os trabalhadores e trabalhadoras da economia informal representam 60 por cento da população empregada a nível mundial e, no contexto de uma mão de obra em crescimento, milhões de trabalhadores adicionais entram todos os anos na economia informal. Múltiplas

<sup>357</sup> OIT, *Independent high-level evaluation of FPRW, 2018–23*, 61.

<sup>358</sup> OIT, *Global Strategy on Occupational Safety and Health 2024–30 and plan of action for its implementation*, GB.349/INS/8, 2023.

<sup>359</sup> OIT, GB.349/POL/2.

<sup>360</sup> OIT, *ILO strategy on decent work in supply chains*, GB.347/INS/8, 2023.

<sup>361</sup> OIT, *Resolution concerning inequalities and the world of work*, CIT.109/Resolution XVI, 2021.

<sup>362</sup> OIT, GB.328/POL/7.

**situações de crise e fragilidade** estão a afetar a vida de um número crescente de trabalhadores em todo o mundo, alimentando o desemprego e a informalidade, perturbando os sistemas de proteção social e de proteção básica no trabalho e aumentando o risco de violações em todas as categorias dos PDFT. A produção ligada às **cadeias de abastecimento** – a nível mundial e nacional – representa grande parte da mão-de-obra mundial. Este facto, por si só, aponta para a importância global da atenção dada à proteção dos trabalhadores e às necessidades das empresas sustentáveis nas cadeias de abastecimento. Em março de 2023, o Conselho de Administração adotou uma estratégia para alcançar um trabalho digno nas cadeias de abastecimento, na qual o respeito, a promoção e a realização dos PDFT são essenciais para a realização do trabalho digno. Em suma, em função do número de trabalhadores em causa e da gravidade dos riscos que enfrentam, não será simplesmente possível realizar progressos mais amplos na progressão dos PDFT sem que seja dada prioridade e atenção sistemática aos fatores subjacentes aos défices de PDFT em contextos de informalidade, crise e fragilidade, e nas cadeias de abastecimento.

129. As tendências e a experiência dos últimos sete anos apontam também para dois domínios adicionais que exigem uma atenção maior e urgente. **As alterações climáticas** representam a principal ameaça social do nosso tempo, pondo em perigo postos de trabalho, meios de subsistência e empresas em todo o mundo do trabalho. A resolução relativa a uma transição justa para economias e sociedades ambientalmente sustentáveis para todos reconhece a necessidade de respeitar, promover e concretizar os PDFT como princípios orientadores para uma transição justa para todos. **O trabalho em plataformas digitais e outras formas de trabalho emergentes** estão a proporcionar oportunidades aos trabalhadores, mas também novos desafios críticos no que toca a garantir os seus direitos. Progressos mais amplos no avanço dos PDFT exigirão também uma maior atenção sistemática à resolução dos défices de PDFT neste segmento crescente da mão de obra.
130. **Para cada um dos cinco domínios temáticos, o *Bureau* apoiará constituintes no desenvolvimento de ações específicas e baseadas em dados concretos, assentes na abordagem holística e integrada para promover os PDFT acima referida.** Abordar as diferentes dimensões da desigualdade no mundo do trabalho que estão na base dos défices de PDFT, em consonância com a resolução sobre as desigualdades e o mundo do trabalho,<sup>363</sup> será uma área fundamental e abrangente de ênfase estratégica. A ação no âmbito de cada domínio temático impulsionará e coordenará estreitamente com os esforços mais amplos do *Bureau* empreendidos no âmbito dos programas de ação prioritários para combater as causas profundas dos défices de PDFT, no âmbito de uma abordagem “Uma OIT” para o avanço dos PDFT.

### Reforço das atividades de promoção da ratificação e aplicação das normas fundamentais

131. **O *Bureau* poderá fornecer mais orientação e apoio para aumentar a ratificação das normas laborais fundamentais enquanto materialização do compromisso político de fazer avançar os PDFT e base normativa para a ação.** O período anterior de referência registou progressos substanciais na ratificação – incluindo a ratificação universal da Convenção (n.º 182) –, mas a ratificação dos outros instrumentos fundamentais continua longe de ser universal. O *Bureau* irá conceber e implementar campanhas de ratificação globais e por país, em conformidade com o Programa e o Orçamento para 2024-2025, em especial no que diz respeito às normas internacionais do trabalho menos ratificadas. Com base na dinâmica gerada pelo reconhecimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis como quinta categoria de PDFT, o *Bureau* desenvolverá uma campanha global centrada especificamente na ratificação das Convenções (n.º 155) e (n.º 187), bem como nas Convenções (n.º 87) e (n.º 98) como direitos habilitantes especialmente importantes. Estes esforços basear-se-ão nos ensinamentos retirados dos esforços de ratificação em curso

<sup>363</sup> OIT, CIT.109/Resolução XVI.

no que respeita à importância de uma assistência específica para ultrapassar os obstáculos à ratificação e a fim de aproveitar as janelas de oportunidade política para a ratificação à medida que estas surgem.

- 132. É necessário reforçar as sinergias entre a cooperação para o desenvolvimento do *Bureau* e o seu mecanismo de supervisão, a fim de melhorar a aplicação das normas ratificadas.** O *Bureau* pode dar prioridade à utilização de observações dos órgãos de supervisão para centrar os esforços de promoção do *Bureau* dos PDFT em intervenções mais amplas de cooperação para o desenvolvimento. É importante salientar que tal implicará o aprofundamento das ligações entre os esforços de cooperação para o desenvolvimento, muitas vezes geridos numa base descentralizada, e os pedidos de assistência técnica dos constituintes, em conformidade com as observações dos órgãos de supervisão. O *Bureau* poderá igualmente assegurar que o pessoal do projeto adquira uma maior compreensão do papel e das funções dos órgãos de supervisão da OIT e procederá a uma integração adicional do conhecimento dos mecanismos de supervisão da OIT em toda a Organização, tanto no terreno como na sede.

### Construir a base factual para uma ação fundamentada

- 133. A OIT pode continuar a investir na investigação e na recolha de dados para criar a base factual necessária para uma ação fundamentada relativamente aos PDFT.** Embora a OIT tenha contribuído para progressos importantes na produção e operacionalização de dados sobre os PDFT, nomeadamente sobre o trabalho infantil e o trabalho forçado, persistem lacunas de dados críticas nas cinco categorias de PDFT. O *Bureau* pode aumentar o seu apoio técnico ao desenvolvimento de métodos, ferramentas e normas estatísticas necessários para a investigação e a recolha de dados sobre os PDFT, e pode apoiar o reforço da capacidade dos constituintes, das instituições de investigação e de outros parceiros nacionais para realizarem investigação e recolherem dados sobre questões prioritárias relacionadas com os PDFT. A prestação de apoio para melhorar a base factual relativa à não discriminação e à LSNC pode ser uma prioridade especial neste contexto. A integração das questões relacionadas com os PDFT nos programas estatísticos nacionais pode ser outra área de ênfase abrangente, com base na cooperação anterior na área do trabalho infantil. As agendas de investigação globais e nacionais sobre o trabalho infantil e o trabalho forçado, desenvolvidas através de um processo de consulta com constituintes e outras partes interessadas no âmbito do projeto *Research to Action*, podem orientar a cooperação em investigação nestas duas categorias de PDFT. Os principais relatórios globais podem ser aproveitados para sensibilizar para os défices de PDFT e ajudar a moldar o debate político sobre a forma de os resolver.
- 134. O *Bureau* dará maior ênfase à medição e ao acompanhamento do impacto em todas as suas atividades de cooperação para o desenvolvimento relativamente ao respeito pelos PDFT.** Os constituintes recorrem cada vez mais à OIT para obter orientações concretas e baseadas em dados sobre o que funciona em termos de política quando abordam os défices de PDFT. No entanto, muitas vezes não estão disponíveis provas sólidas sobre o impacto das intervenções, limitando a capacidade do *Bureau* e dos constituintes para aprender com a experiência e identificar abordagens para a promoção dos PDFT que tenham mais impacto. A OIT dará prioridade à integração sistemática de um elemento sólido de acompanhamento e de avaliação nos projetos de cooperação para o desenvolvimento relacionados com os PDFT, a fim de melhorar os dados sobre o seu impacto. Apoiará igualmente avaliações específicas sobre o impacto das diferentes abordagens políticas e regulamentares na resolução dos défices de PDFT. A demonstração do impacto das abordagens *integradas* na promoção dos PDFT será uma prioridade particular neste contexto.

## Parcerias e alianças estratégicas

**135. A OIT continuará a alavancar parcerias e alianças para impulsionar o compromisso político e promover uma ação ampla, coerente e coordenada entre várias partes interessadas para fazer avançar os PDFT.** A ênfase renovada no multilateralismo para promover o desenvolvimento sustentável oferece múltiplas oportunidades para estabelecer os PDFT como um objetivo e um impulsionador do progresso social e económico. Os PDFT estão no cerne do trabalho da Coligação Global para a Justiça Social. Por conseguinte, a Coligação será fundamental para gerar maiores compromissos políticos e investimentos, e para promover ações concretas para fazer avançar os PDFT nos constituintes tripartidos da OIT, nas organizações do sistema multilateral e noutras partes interessadas que compõem a sua composição. A OIT reforçará igualmente o seu empenho na promoção dos PDFT junto de outras agências das Nações Unidas, instituições financeiras internacionais e organizações económicas regionais através da Aliança 8.7, do EPIC, da Iniciativa de Recrutamento Equitativo e de uma série de outras parcerias. A nível nacional, a OIT dará prioridade à continuação do envolvimento com as equipas das Nações Unidas para assegurar a inclusão das preocupações relativas aos PDFT nas avaliações comuns por país das Nações Unidas e nos UNSDCF. As principais redes empresariais, incluindo a Plataforma do Trabalho Infantil e a Rede Mundial de Empresas contra o Trabalho Forçado, serão alavancadas para promover os PDFT e criar capacidades de conformidade nas operações empresariais e nas cadeias de abastecimento.

## Financiamento sustentável

**136. As políticas e os planos para o avanço dos PDFT pouco significam na ausência de fontes sustentáveis de financiamento para a sua aplicação eficaz.** Reconhecendo o papel crucial do financiamento sustentável, o *Bureau* pode prestar assistência técnica e reforço de capacidades aos governos para estes desenvolverem e aplicarem estratégias de mobilização de recursos nacionais e quadros de financiamento nacionais concebidos para expandir o seu espaço orçamental para a progressão dos PDFT, com base nos esforços mais vastos do *Bureau* em matéria de financiamento sustentável do trabalho digno e de financiamento sustentável em domínios políticos, incluindo a proteção social.

**137. Embora os governos possam e devam mobilizar recursos nacionais de forma sustentável, a comunidade internacional tem um papel fundamental a desempenhar para ajudar a colmatar as lacunas de financiamento nacional na promoção dos PDFT, onde estas persistam.** Este papel é ainda mais importante tendo em conta as pressões orçamentais e o aumento da dívida que muitos governos enfrentam. Neste contexto, a OIT pode, através da Coligação Global para a Justiça Social, das suas parcerias com instituições financeiras internacionais e regionais relevantes, e de outras parcerias e alianças, promover ativamente um maior apoio internacional à mobilização de recursos para o avanço dos PDFT. O papel de liderança da OIT no Acelerador Global do Emprego e Proteção Social para Transições Justas oferece um potencial especial para avançar com soluções políticas integradas e a agenda de financiamento em parceria com os constituintes, as Nações Unidas, o Banco Mundial e outras instituições financeiras internacionais, bem como outros parceiros multilaterais e bilaterais. O trabalho do *Bureau* em apoio da cooperação Sul-Sul e triangular em torno do financiamento do trabalho digno também pode ser alavancado a este respeito. Finalmente, o *Bureau* pode também promover o Apelo à Ação de Durban sobre a Eliminação do Trabalho Infantil para “resolver o problema da dívida externa dos países pobres altamente endividados, a fim de reduzir o problema da dívida”.<sup>364</sup>

<sup>364</sup> 5.<sup>a</sup> Conferência Mundial sobre a Eliminação do Trabalho Infantil, O Apelo à Ação de Durban sobre a Eliminação do Trabalho Infantil, *Durban Call to Action on the Elimination of Child Labour*, Durban, 15-20 de maio de 2022, par. 44.

**Tradução para português financiada por:**



**REPÚBLICA  
PORTUGUESA**  
TRABALHO, SOLIDARIEDADE  
E SEGURANÇA SOCIAL



Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL