GUSTAVO LUÍS TEIXEIRA DAS CHAGAS

ÉLISSON MIESSA

Legislação de Direito Internacional do Trabalho e Proteção Internacional dos Direitos Humanos

8ª edição
Revista, ampliada e atualizada

2025

EDITORA *Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES DA OIT

RECOMENDAÇÃO 90 – SOBRE IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO DE HOMENS E MULHERES TRABALHADORES POR TRABALHO DE IGUAL VALOR

Nota do Organizador
Aprovada na 34ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra – 1951)

Medidas adequadas deveriam ser tomadas, após consulta com as organizações de trabalhadores interessadas ou, onde não as houver, com trabalhadores interessados para:

a) assegurar a aplicação do princípio de igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor a todos os empregados de departamentos ou órgãos da Administração pública;

b) incentivar a aplicação do princípio a empregados de departamentos ou órgãos de governos estaduais, provinciais ou locais, quando competentes para fixar tabelas de remuneração.

2. Medidas adequadas deveriam ser tomadas, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, para assegurar, tão rápido quanto possível, a aplicação do princípio de igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor em todas as ocupações, além daquelas mencionadas no parágrafo 1, cujas tabelas de remuneração estão sujeitas a regulamento estatutário ou a controle público, especialmente com relação:

a) à fixação de tabelas de salário mínimo ou de outros em indústrias e serviços cujas tabelas são determinadas pela autoridade pública;

b) a indústria e empresas operadas como propriedade ou sob controle públicos;

c) se for o caso, a trabalho executado na forma de contratos públicos.

3. (1) Quando conviesse e tendo em mente os métodos usuais para definição de tabelas de remuneração, dever-se-ia estabelecer, por dispositivo legal, a aplicação geral do princípio de igualdade de remuneração para homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.

(2) A autoridade pública competente deveria tomar todas as providências necessárias e apropriadas para assegurar que empregadores e trabalhadores fossem plenamente informados sobre essas exigências legais e, conforme o caso, fossem assessorados em sua aplicação.

4. Quando, após consulta com as organizações de trabalhadores e de empregadores interessadas, onde as houvesse, não parecesse viável implementar imediatamente o princípio de igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor, com relação a emprego mencionado pelos parágrafos 1, 2 ou 3, medidas adequadas deveriam ser tomadas ou fazer que fossem tomadas, tão logo quanto possível, para sua progressiva aplicação, a fim de:

a) diminuir as diferenças entre tabelas de remuneração de homens e tabelas de remuneração de mulheres por trabalho de igual valor;

b) onde houvesse um sistema de aumentos em vigor, dar aumentos na mesma proporção para homens e mulheres trabalhadores que executem trabalho de igual valor.

5. Quando conviesse, para facilitar a fixação de tabelas de remuneração, de acordo com o princípio de igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor, todo Estado-membro deveria, com a anuência das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, estabelecer ou estimular o estabelecimento de métodos de avaliação objetiva do trabalho a ser executado, pela análise da ocupação ou por outros procedimentos, com vista à classificação de ocupações sem consideração de sexo; esses métodos deveriam ser aplicados de acordo com as disposições do artigo 2° da Convenção.

6. Para facilitar a aplicação do princípio de igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor, deveriam ser tomadas, quando conveniente, para aumentar a eficiência produtiva de mulheres trabalhadoras, medidas tais como:

a) assegurar que trabalhadores de ambos os sexos tivessem facilidades iguais ou equivalentes de orientação profissional ou de aconselhamento de emprego, de formação profissional e colocação;

b) incentivar as mulheres a fazer uso das facilidades de orientação profissional ou de aconselha-

mento de emprego, de formação profissional e de colocação;

c) oferecer serviços sociais e de bem-estar que atendessem às necessidades de mulheres trabalhadoras, particularmente daquelas com encargos de família, e financiar esses serviços com fundos públicos ou com recursos da previdência social ou do bem-estar industrial arrecadados em benefício dos trabalhadores, sem distinção de sexo;

d) promover a igualdade de homens e mulheres trabalhadores com relação a acesso a profissões e empregos, sem prejuízo de disposições de regulamentos internacionais e de leis e regulamentos nacionais concernentes à proteção da saúde e do bem-estar da mulher.

7. Todo esforço deveria ser feito para promover a compreensão, pela opinião pública, das razões por que deve ser aplicado o princípio de igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.

8. Pesquisas nesse campo deveriam ser empreendidas para promover a aplicação do princípio.

RECOMENDAÇÃO 111 – SOBRE DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E PROFISSÃO

Nota do Organizador
Aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra – 1958)

I - DEFINIÇÕES

(l) Para os fins desta Recomendação, o termo "discriminação" inclui:

a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha o efeito de anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento em emprego ou ocupação;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha o efeito de anular ou prejudicar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em emprego ou ocupação que possa ser determinada pelo Estado-membro em causa, após consulta com organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e com outros órgãos pertinentes.

(2) Não será tida como discriminatória qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em requisitos inerentes a um emprego.

(3) Para os fins desta Recomendação, os termos "emprego" e "ocupação" incluem acesso a formação profissional, acesso a emprego e a determinadas profissões, e termos e condições de emprego.

II. FORMULAÇÃO E EXECUÇÃO DE POLÍTICAS

2. Todo Estado-membro deveria formular uma política nacional para impedir a discriminação em emprego e ocupação. Essa política deveria ser aplicada por medidas legislativas, acordos coletivos entre organizações representativas de empregadores e de trabalhadores ou por qualquer outro meio compatível com as condições e práticas nacionais, e teria em vista os seguintes princípios:

a) a promoção da igualdade de oportunidade e de tratamento em emprego e ocupação é matéria de interesse público;

b) toda pessoa deveria gozar, sem discriminação, de igualdade de oportunidade e de tratamento com relação a:

(i) acesso a serviços de orientação profissional e de colocação;

(ii) acesso a formação e a emprego de sua própria escolha de acordo com suas conveniências individuais quanto a essa formação ou emprego;

(iii) promoção de acordo com seu caráter, experiência, capacidade e eficiência pessoais;

(iv) estabilidade no emprego;

(v) remuneração por trabalho de igual valor;

(vi) condições de trabalho que incluam horas de trabalho, períodos de repouso, férias anuais remuneradas, medidas de segurança e de saúde no trabalho, como também medidas de seguridade social e condições de bem-estar e de benefícios sociais em razão de emprego;

c) os órgãos públicos deveriam aplicar, em todas as suas atividades, políticas de emprego não discriminatórias;

d) os empregadores não deveriam praticar ou tolerar que se praticasse a discriminação de qualquer pessoa no acesso a emprego ou a formação com relação a emprego; na promoção ou manutenção dessa pessoa no emprego ou na definição de termos e condições de emprego; na aplicação desse princípio, os empregadores não deveriam sofrer nenhuma obstrução ou intervenção, direta ou indireta, por parte de pessoas ou organizações;

e) nas negociações coletivas e nas relações de emprego, as partes deveriam respeitar o princípio de igualdade de oportunidade e de tratamento no emprego ou ocupação, e assegurar que os acordos coletivos não contivessem disposições de caráter discriminatório com relação a acesso, formação, promoção ou manutenção no que se refere a em-

prego ou com relação aos termos e condições de emprego;

f) organizações de empregadores e de trabalhadores não deveriam praticar ou tolerar que se praticasse a discriminação com relação à admissão de associados, à manutenção da filiação ou à participação em suas atividades.

3. Todo Estado-membro deveria:

a) garantir a aplicação dos princípios de não discriminação:

(i) com relação a emprego sob controle direto de autoridade nacional;

(ii) nas atividades de orientação profissional, formação profissional e serviços de colocação sob a direção de autoridade nacional;

b) onde possível e necessário, promover sua observância, com relação a outro emprego e a outra orientação profissional, formação profissional e serviços de colocação por medidas tais como:

(i) incentivar departamentos públicos estaduais, provinciais ou locais ou órgãos, indústrias e empreendimentos operados sob propriedade ou controle públicos a assegurar a aplicação dos princípios;

(ii) condicionar à observância dos princípios a adjudicação de contratos que envolvam recursos públicos;

(iii) condicionar à observância dos princípios a concessão de subsídios a estabelecimentos de formação e a autorização para funcionamento de agência particular de emprego ou de órgão particular de orientação profissional.

4. Órgãos adequados, a ser assistidos, quando viável, por comitês de assessoramento compostos de organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e por outros órgãos interessados, deveriam ser criados para promover a observância da política em todos os campos de emprego, público e privado, especialmente para:

a) tomar todas as medidas com vista a promover a compreensão e a aceitação públicas dos princípios de não discriminação;

b) receber, analisar e investigar queixas de não observância da política e, se necessário, mediante procedimento de conciliação, assegurar a correção de quaisquer práticas consideradas conflitantes com a política;

c) considerar, ainda, outras queixas que não possam ser efetivamente solucionadas por meio da conciliação e emitir pareceres ou tomar decisões concernentes à maneira de corrigir manifestas práticas discriminatórias.

5. Todo Estado-membro deveria tornar sem efeito toda disposição legal e modificar qualquer instrução ou prática administrativa incompatível com a política;

6. A aplicação da política não deveria prejudicar medidas especiais com vista a atender a necessidades particulares de pessoas que, por motivos como sexo, idade, deficiência, encargos familiares ou condições sociais ou culturais, fossem em geral reconhecidas como necessitadas de especial proteção ou ajuda.

7. Toda medida que afetasse uma pessoa sobre a qual recaia legítima suspeita de estar empenhada ou envolvida em atividades prejudiciais à segurança do Estado, não seria considerada como discriminatória, contanto que à pessoa envolvida assista o direito de apelar para instância competente de acordo com a prática nacional.

8. Com relação a trabalhadores imigrantes de nacionalidade estrangeira e a membros de suas famílias, deveriam ser consideradas as disposições da Convenção revista sobre Migração por Emprego, 1949, relativa à igualdade de tratamento, e as disposições da Recomendação (revista) sobre Migração por Emprego, 1949, relativa ao levantamento de restrições para acesso a emprego.

9. Deveria haver uma contínua cooperação entre as autoridades competentes, representantes de empregadores e trabalhadores e órgãos apropriados, para considerar outras medidas positivas que pudessem ser necessárias, no contexto das condições nacionais, para pôr em vigor os princípios de não discriminação.

III. Coordenação de Medidas para a Prevenção da Discriminação em Todas as Áreas

10. As autoridades responsáveis por ações contra a discriminação em emprego ou ocupação deveriam cooperar estreita e continuamente com as autoridades responsáveis pela ação contra a discriminação em outras áreas, de modo que pudessem se coordenadas medidas tomadas em todos os campos.

RECOMENDAÇÃO 143 – SOBRE PROTEÇÃO E FACILIDADES A SEREM DISPENSADAS A REPRESENTANTES DE TRABALHADORES NA EMPRESA

Nota do Organizador
Aprovada na 56ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra – 1971)

I. MÉTODOS DE IMPLEMENTAÇÃO

1. Esta Recomendação vigorará por meio de leis ou regulamentos nacionais ou de contratos coletivos ou de qualquer outra maneira compatível com a prática nacional.

II. DISPOSIÇÕES GERAIS

2. Para os fins desta Recomendação, a expressão "representantes de trabalhadores" designa pessoas como tais reconhecidas por lei ou prática nacionais, quer sejam:

a) representantes sindicais, isto é, representantes designados ou eleitos por sindicatos ou pelos membros desses sindicatos, ou

b) representantes eleitos, isto é, representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa de acordo com disposições de leis ou regulamentos nacionais ou de acordos coletivos, e cujas funções não incluem atividades reconhecidas como prerrogativas exclusivas de sindicatos no país interessado.

3. Leis e regulamentos nacionais, contratos coletivos, laudos arbitrais ou sentenças judiciais podem definir o tipo ou tipos de representantes de trabalhadores que terão direito à proteção e a facilidades previstas nesta Recomendação.

4. Quando houver na mesma empresa representantes sindicais e representantes eleitos, medidas apropriadas serão tomadas, sempre que necessário, para assegurar que a existência de representantes eleitos não seja utilizada para enfraquecer a posição dos sindicatos envolvidos ou de seus representantes, e para estimular a cooperação em todos os assuntos relevantes entre os representantes eleitos e os sindicatos em causa e seus representantes.

III. PROTEÇÃO DE REPRESENTANTES DE TRABALHADORES

5. Os representantes de trabalhadores na empresa gozarão da efetiva proteção contra qualquer ato que os prejudique, inclusive demissão em virtude de suas funções ou atividades como representantes de trabalhadores ou de sua filiação sindical ou participação em atividades sindicais, desde que atuem de conformidade com as leis vigentes ou contratos coletivos ou outros acordos convencionais em vigor.

6. (1) Onde não houver suficientes e relevantes medidas protetoras aplicáveis a trabalhadores em geral, medidas específicas devem ser tomadas para assegurar a proteção efetiva de representantes de trabalhadores.

(2) Essas medidas poderiam incluir as seguintes:

a) a definição precisa e detalhada das razões que justifiquem o fim de emprego de representantes de trabalhadores;

b) a exigência de consulta a um órgão independente, público ou privado, ou misto, ou de seu parecer ou anuência, antes de se concretizar a demissão de representante de trabalhadores;

c) um procedimento especial de recurso acessível a representantes de trabalhadores que considerem injustificável o fim de seu emprego, ou que tenham sido vítimas de uma mudança desfavorável em suas condições de emprego ou de tratamento injusto;

d) com relação ao fim de emprego, sem justa causa, de representantes de trabalhadores, disposição de correção que inclua, a menos que contrarie os princípios básicos da lei do país em causa, a reintegração desses representantes em seu emprego, com pagamento de salários não-pagos e com a manutenção de seus direitos adquiridos;

e) disposição que imponha ao empregador, no caso de qualquer demissão alegada como discriminatória ou de mudança desfavorável das condições de emprego de representantes de trabalhadores, o ônus de provar a correção dessa medida;

f) o reconhecimento da prioridade a ser dada a representantes de trabalhadores com relação à sua manutenção no emprego no caso de redução da mão-de-obra.

7. (1) A proteção provida no Parágrafo 5 desta Recomendação aplicar-se-á também a trabalhadores que sejam candidatos ou tenham sido indicados como candidatos, por meio de processos adequados, para eleição ou designação como representantes de trabalhadores.

(2) A mesma proteção pode ser também dispensada a trabalhadores que tenham deixado de ser representantes de trabalhadores.

(3) O período durante o qual essa proteção é desfrutada pelas pessoas referidas neste Parágrafo pode ser determinado pelos métodos de implementação referidos no Parágrafo 1 desta Recomendação.

8. (1) As pessoas que, ao término de seu mandato como representantes de trabalhadores na empresa em que foram empregadas, retomam o trabalho nessa empresa, devem conservar, ou ter restituídos, todos os seus direitos, inclusive os referentes à natureza de seu emprego, a salários e a tempo de serviço.

(2) As questões se, e até que ponto, as disposições da alínea (1) deste Parágrafo devem aplicar-se a representantes de trabalhadores que tenham exercido suas funções principalmente fora da empresa em questão, são da competência de leis ou regulamentos nacionais, contratos coletivos, laudos arbitrais ou decisões judiciais.

IV. FACILIDADES A SEREM DISPENSADAS A REPRESENTANTES DE TRABALHADORES

9. (1) Essas facilidades na empresa devem ser dispensadas a representantes de trabalhadores para lhes permitir o pronto e eficiente desempenho de suas funções.

(2) Nesse sentido, serão tomadas em consideração as características do sistema de relações industriais do país e as necessidades, dimensão e capacidade da empresa em causa.

(3) A concessão dessas facilidades não prejudicará o bom funcionamento da empresa em questão.

10. (1) Aos representantes de trabalhadores na empresa deve ser concedido, para o exercício de suas funções de representação, o tempo necessário durante o expediente de trabalho, sem perda de salário ou de benefícios sociais e adicionais.

(2) Na falta de disposições adequadas, um representante de trabalhadores pode ser obrigado a pedir a permissão de seu supervisor imediato ou de outro autorizado representante da gerência, designado para esse fim, antes de utilizar o horário de trabalho; nesse caso, a permissão não pode ser negada irrazoavelmente.

(3) Limites razoáveis podem ser definidos para o espaço de tempo concedido a representantes de trabalhadores nos termos da alínea (1) deste Parágrafo.

11. (1) Para o efetivo desempenho de suas funções, deve ser concedido aos representantes de trabalhadores o tempo necessário para participar de reuniões sindicais, cursos de treinamento, seminários, congressos e conferências.

(2) O tempo concedido, nos termos da alínea (1) deste Parágrafo, o será sem prejuízo do salário ou de benefícios sociais e adicionais, ficando entendido que a questão sobre quem deve recair os custos resultantes pode ser resolvida pelos métodos de implementação a que se refere o Parágrafo 1 desta Recomendação.

12. Aos representantes de trabalhadores na empresa será franqueado o acesso a todos os locais de trabalho na empresa, quando esse acesso for necessário para o desempenho de suas funções representativas.

13. Quando necessário para o adequado exercício de suas funções, aos representantes de trabalhadores deve ser franqueado, sem demora indevida, o acesso à gerência da empresa e a representantes da gerência com poder de decisões.

14. Na falta de outro dispositivo para o recolhimento de taxas sindicais, representantes de trabalhadores, autorizados pelo sindicato a fazê-lo, devem ter a permissão de recolher regularmente essas taxas nas dependências da empresa.

15. (1) Representantes de trabalhadores, que agem em nome de um sindicato, devem ser autorizados a afixar notícias sindicais nas dependências da empresa, em lugar ou lugares acordados com a gerência e aos quais os trabalhadores têm fácil acesso.

(2) A gerência deve permitir a representantes de trabalhadores, que agem em nome de um sindicato, distribuir avisos, panfletos, publicações e outros documentos do sindicato entre os trabalhadores da empresa.

(3) Os avisos e documentos sindicais referidos neste Parágrafo devem dizer respeito a atividades sindicais normais, e sua afixação e distribuição não devem prejudicar a operação regular e a boa ordem da empresa.

(4) Aos representantes de trabalhadores, eleitos representantes nos termos da cláusula b) do Parágrafo 2 desta Recomendação, devem ser dispensadas semelhantes facilidades compatíveis com suas funções.

16. A gerência deve pôr à disposição de representantes de trabalhadores, nas condições e dimensão que podem ser definidas pelos métodos de implementação a que se refere o Parágrafo 1 desta Recomendação, facilidades materiais e informações que sejam necessárias para o exercício de suas funções.

17. (1) Deve ser dado acesso à empresa a representantes de sindicatos que não são de seu quadro, mas cujo sindicato tem membros ali empregados.

(2) A definição das condições desse acesso devem ser definidas pelos métodos de implementação referidos nos Parágrafos 1 e 3 desta Recomendação.

RECOMENDAÇÃO 145 – SOBRE AS REPERCUSSÕES SOCIAIS DOS NOVOS MÉTODOS DE PROCESSAMENTO DE CARGA NOS PORTOS

Nota do Organizador
Aprovada na 58ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra – 1973)

I. CAMPO DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES

1.Ressalvado o disposto no parágrafo 36, a presente Recomendação se aplica às pessoas que se dedicam de modo regular a um trabalho como por-

tuário e cuja principal fonte de renda anual provém desse trabalho.

2. Para os efeitos da presente Recomendação, as expressões "portuários" e "trabalho portuário" designam as pessoas e as atividades definidas como tais pela legislação ou a prática nacionais. As organizações interessadas de empregadores e de trabalhadores devem ser consultadas por ocasião de tais definições e pedir-se-á sua contribuição de uma ou outra forma para a elaboração ou revisão das mesmas; dever-se-iam assim mesmo levar em conta os novos métodos de processamento de carga e seus efeitos sobre as diversidades tarefas dos portuários.

II. REPERCUSSÕES DAS MUDANÇAS DOS MÉTODOS DE PROCESSAMENTO DE CARGA

3. Em cada país, e eventualmente em cada porto, deveriam avaliar-se, de modo regular e sistemático, as possíveis repercussões das mudanças dos métodos de processamento de carga particularmente nas oportunidades de emprego e condições de trabalho dos portuários, assim como na estrutura do emprego nos portos; assim mesmo, deveriam ser sistematicamente revisadas as medidas que resultem dessa avaliação por órgãos aos quais pertençam representantes interessados e, se fosse conveniente, das autoridades competentes.

4. A introdução de novos métodos de processamento de carga e as medidas decorrentes deveriam ser coordenadas com os programas e políticas nacionais e regionais de desenvolvimento da mão-de-obra.

5. Para os fins indicados nos parágrafos 3 e 4, dever-se-ia compilar, de modo contínuo, toda a informação pertinente e, em particular;

a) estatísticas relativas ao trânsito de carga pelos portos, com a indicação dos métodos de processamento de carga utilizados;

b) gráficos que mostrem a procedência e o destino das principais correntes de transporte de mercadorias, assim como os pontos de reunião e dispersão de carga dos containers e outras unidades de carga;

c) a avaliação das tendências futuras, se possível, apresentadas de modo análogo;

d) previsões acerca da mão-de-obra necessária nos portos para manipular a carga, levando em conta a evolução futura dos métodos de processamento de carga e a procedência e destino das principais correntes de transporte de mercadorias.

6. Na medida do possível, cada país deveria adotar as mudanças nos métodos de processamento de cargas mais convenientes a sua economia, levando em conta, particularmente, a disponibilidade relativa de capitai - especialmente de divisas - , de mão-de-obra e de meios de transporte interno.

III. REGULARIZAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

A. EMPREGO PERMANENTE OU REGULAR

7. Sendo possível, dever-se-ia assegurar aos portuários um emprego permanente ou regular.

B. GARANTIAS D EMPREGO OU DE RENDA

8.1) Nos casos em que não seja possível o emprego permanente ou regular, dever-se-ia proporcionar garantias de emprego ou de renda ou ambas as coisas ao esmo tempo; a natureza e a impunidade de tais garantias dependerão da situação econômica e social do país ou do porto de que se trata.

2) Entre essas garantias, poderiam ser incluídas uma ou várias das seguintes:

a) emprego durante um número combinado de horas ou turnos por ano, por mês ou por semana ou, em seu lugar, o pagamento correspondente;

b) indenização em dinheiro, mediante um sistema que não requeira contribuição financeira dos trabalhadores, quando os portuários estiverem presentes à chamada ou disponíveis de alguma outra forma para o trabalho, sem conseguir ser admitidos ao mesmo;

c) indenizações de desemprego quando não haja trabalho.

9. Todos os interessados deveriam adotar medidas positivas para evitar que se restringisse ao mínimo, na medida do possível, qualquer redução da força de trabalho, sem prejuízo do desenvolvimento eficiente das operações portuárias.

10. Deveriam ser tomadas disposições adequadas para dar proteção financeira aos portuários no caso de redução inevitável da força de trabalho, por meios tais como:

a) um seguro de desemprego ou outras formas de previdência social;

b) uma indenização por cessação da relação de trabalho ou outros tipos de indenização pelo mesmo motivo, a cargo dos empregadores;

c) uma combinação de indenizações conforme o prevejam a legislação nacional ou os contratos coletivos.

C. REGISTRO

11. Deveriam ser estabelecidos e mantidos em dia registros para todas as categorias de portuários na forma que determine a legislação ou prática nacionais, com a finalidade de:

a) evitar a utilização de mão-de-obra adicional quando o trabalho existente não baste para proporcionar meios adequados de vida aos portuários;

b) pôr em prática planos de regularização do emprego e estabilização das admissões e sistemas de distribuição da mão-de-obra nos portos.

12. O número de categorias especializadas deveria ser reduzido e deveriam ser modificadas suas atribuições, na medida em que estiver sendo modificada a natureza do trabalho, e que um número mais elevado de trabalhadores se capacitem para efetuar uma variedade maior de tarefas.

13. Deveria ser suprimida, quando possível, a distinção entre trabalho a bordo e trabalho em terra, afim de conseguir uma maior possibilidade de intercâmbio de mão-de-obra, maior flexibilidade na designação do trabalho e maior rendimento das operações.

14. Quando não haja emprego permanente ou regular para todos os trabalhadores portuários, os registros deveriam tomar a forma de:

a) um regime único; ou de

b) os registros independentes para:

i) os trabalhadores com emprego mais ou menos regular;

ii) os trabalhadores do grupo de reserva.

15. Não se deveria normalmente empregar como portuário aqueles que não estivessem registrados como tais. Em casos excepcionais, quando todos os portuários registrados estejam empregados, poder-se-ia contratar outros trabalhadores.

16. Os trabalhadores portuários registrados deveriam dar a conhecer que estão disponíveis para o trabalho na forma que determina a legislação ou prática nacionais.

D. ACORDO SOBRE O NÚMERO DE INSCRITOS NOS REGISTROS

17. O número de trabalhadores inscritos nos registros deveria ser revisado periodicamente pelas partes interessadas de modo que seu resultado seja adequado, mas não excessivo, para satisfazer as necessidades do porto. Ao proceder a essas revisões, o interessados deveriam levar em conta todos os fatores pertinentes, em particular os fatores a longo prazo, como as mudanças dos métodos de processamento de carga e das correntes comerciais.

18.1) Quando diminuir a demanda de determinadas categorias de portuários deveria ser feito todo o possível para manter esses trabalhadores nos empregos da indústria portuária, dando-lhes a necessária oportunidade de readaptação profissional para trabalhar em outras categorias; essa readaptação deveria ser facilitada com suficiente antecedência, em qualquer mudança prevista nos métodos de trabalho.

2) Se fosse inevitável reduzir o volume total de inscritos deveriam ser feitos todos os esforços necessários para ajudar os portuários a conseguir outro emprego, colocando à sua disposição os serviços de readaptação profissional e a assistência dos serviços públicos do emprego.

19.1) Se possível, qualquer redução do volume de inscritos no registro que se faça necessária, deveria se efetuar gradualmente e sem que se recorra ao rompimento da relação de trabalho. A esse respeito, poderia ser útil aplicar aos portos a experiência relativa às técnicas de planificação do pessoal da empresa.

2) Ao determinar o alcance da redução dever-se-ia levar em consideração, entre outros fatores:

a) a diminuição natural dos efetivos;

b) a suspensão da contratação, salvo em caso de funções especiais em que não se possa treinar os portuários já registrados;

c) a exclusão dos trabalhadores que não tirem seus principais meios de vida do trabalho portuário;

d) a redução da idade de aposentadoria ou medidas destinadas a facilitar a aposentadoria voluntária antecipada, mediante a concessão de pensões, suplementos às pensões do Estado ou o pagamento de quantias globais;

e) quando aconselhar a situação, e ressalvando os contratos coletivos e o consentimento dos trabalhadores interessados, a transferência permanente de portuários dos portos em que haja excesso para os portos em que haja escassez dos referidos trabalhadores.

3. O cancelamento da relação de trabalho somente deveria ser considerado depois de se ter levado devidamente em conta os meios mencionados no item 2 anterior e a reserva das garantias de emprego que pudessem ter sido concedidas. Dentro do possível, o término da relação de trabalho dever-se-ia fazer de acordo com critérios combinados e sujeitando-se a um aviso prévio adequado e pagamento das indenizações estabelecidas no parágrafo 10.

E. DISTRIBUIÇÃO DA MÃO-DE-OBRA

20. Exceto nos casos de emprego regular ou permanentemente com um determinado empregador, deveriam ser estabelecidos sistemas de distribuição da mão-de-obra que:

a) ressalvando as disposições dos parágrafos 11, 15 e 17, proporcionarem a cada empregador a mão-de-obra de que necessite para a rotação rápida dos barcos ou, se houver escassez de trabalhadores, uma parte equitativa da mão-de-obra disponível;

b) proporcionarem a cada portuário registrado uma parte equitativa do trabalho disponível;

c) reduzam ao mínimo a necessidade de apresentar-se às chamadas para a seleção e designação do trabalho, assim como o tempo necessário para ele;

d) assegurem, na medida do possível, e ressalvando a necessária rotação das equipes, que os trabalhos sejam terminados pelos mesmos portuários que os tenham começado.

21. Nas condições que se estabeleçam na legislação nacional ou nos contratos coletivos, deveria ser permitida, caso necessária, a transferência dos portuários empregados regularmente por um empregador para um emprego temporário com outro empregador.

22. Nas condições que se estabeleçam na legislação nacional ou no contrato coletivo, deveria ser permitida, caso necessária, a transferência temporária e voluntária dos portuários de um porto para outro.

IV. RELAÇÕES DE TRABALHO

23. As discussões e as negociações entre os empregadores e os trabalhadores interessados deveriam ser orientadas não somente para resolver problemas correntes, como salários e condições de trabalho, mas também para obter um acordo geral que incluísse as diversas medidas sociais necessárias para fazer frente às repercussões dos novos métodos de processamento de carga.

24. Com essa finalidade, deveria ser reconhecida a importância da existência de organizações de empregadores e de trabalhadores portuários, estabelecidas de acordo com os princípios da Convenção sobre a Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização, de 1948, e da Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, de 1949, que possam entabular livremente negociações e assegurar a execução dos acordos que se concluam.

25. Onde ainda não existia, deveria ser estabelecido um sistema de relações de trabalho, deveria ser finalidade de criar um clima de confiança e de colaboração entre os portuários e os empregadores, graças ao qual possam, se efetuar reformas sociais e técnicas sem tensões nem conflitos, e possam se resolver rapidamente as queixas de acordo com a Recomendação sobre o Exame de Reclamações, de 1967.

26. As organizações de empregadores e trabalhadores juntamente com as autoridades competentes, quando for o caso, deveriam participar na aplicação das medidas sociais necessárias, e em particular no funcionamento dos sistemas de regularização do emprego e da estabilidade da remuneração.

27. Deveriam ser instaurados métodos efetivos de comunicação entre empregadores e portuários, e entre os dirigentes das organizações de trabalhadores e seus filiados, de acordo com a Recomendação sobre as Comunicações dentro da Empresa, de 1967. Tais métodos deveriam ser postos em prática por todos os meios possíveis e a todos os níveis.

V. ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO PORTUÁRIOS

28. A fim de que a introdução de novos métodos de processamento de carga se traduza por um máximo de benefícios sociais, deveria ser fomentada a colaboração entre os empregadores, ou suas organizações, e as organizações de trabalhadores para aumentar o rendimento do trabalho portuário, com a participação, quando for o caso, das autoridades competentes.

29. Entre as medidas objeto de tais acordos poder-se-ia incluir:

a) o emprego de conhecimentos científicos e técnicos referentes ao ambiente de trabalho, particularmente quanto às condições do trabalho portuário;

b) programas completos de formação profissional, inclusive em matéria de segurança;

c) esforços mútuos para eliminar práticas obsoletas;

d) uma maior flexibilidade ao distribuir portuários entre os diversos porões, entre os diversos barcos, entre os que trabalham a bordo e terra e entre as diversas operações em terra;

e) o recurso, em caso necessário, ao trabalho por turnos e em fim de semana;

f) uma organização do trabalho e uma formação profissional que permitam aos trabalhadores desempenhar várias funções correlatas;

g) a adaptação do número de trabalhadores de cada turma às necessidades que foram combinadas, levando em conta a necessidade de assegurar períodos razoáveis de descanso;

h) esforços mútuos para eliminar, na medida do possível, o tempo improdutivo.

i) disposições para a utilização eficiente do equipamento mecânico, que levem em conta as normas de segurança adequadas e as restrições de peso que impõe a capacidade máxima de utilização das máquinas.

30. As referidas medidas deveriam ser acompanhadas de acordos sobre matéria de regularização do emprego e de estabilização da renda e das me-

lhorias das condições de trabalho a que se refere a parte subseqüente da presente Recomendação.

VI. CONDIÇÕES DE TRABALHO E DE VIDA

31. A legislação sobre segurança, higiene, bem-estar e formação profissional, aplicável às empresas industriais, deveria aplicar-se efetivamente nos portos, com as adaptações técnicas consideradas necessárias; deveria haver serviços de inspeção adequados e qualificados.

32. As normas relativas à duração do trabalho, descanso semanal, férias remuneradas e condições análogos não deveriam ser menos favoráveis para os portuários do que para a maioria dos trabalhadores das empresas industriais.

33. Deveriam ser adotadas medidas em relação ao trabalho por turnos; entre elas:

a) evitar que a mesma pessoa trabalhe em dois turnos consecutivos além dos limites estabelecidos pela legislação nacional e os contratos coletivos;

b) compensação salarial pelos inconvenientes que cause ao trabalhador o trabalho por turnos, inclusive aqueles efetuados em fins de semana;

c) fixação de uma duração máxima e de um horário adequado dos turnos, levadas em conta as condições locais.

34. Quando se introduzirem novos métodos de processamento de carga e as remunerações forem calculadas pela tonelagem, ou por outras formas baseadas na produtividade dever-se-iam adotar medidas para examinar e, quando preciso, rever, os métodos e escalas de pagamento e, caso necessário, deveriam ser aumentados os ganhos dos portuários como resultado dos novos métodos de processamento de carga.

35. Onde não existam, deveriam ser estabelecidos sistemas adequados de pensões e aposentadorias.

VII. DISPOSIÇÕES DIVERSAS

36. As disposições adequadas da presente Recomendação dever-se-iam aplicar, na medida do possível, aos portuários ocasionais ou sazonais, de acordo com a legislação e a prática nacionais.

RECOMENDAÇÃO 146 – SOBRE IDADE MÍNIMA DE ADMISSÃO AO EMPREGO

Nota do Organizador
Aprovada na 58ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra – 1973)

I. POLÍTICA NACIONAL

1. Para assegurar o sucesso da política nacional definida no Artigo 1º da Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973, alta prioridade deveria ser conferida à identificação e atendimento das necessidades de crianças e adolescentes em políticas e em programas nacionais de desenvolvimento, e à progressiva extensão de medidas coordenadas necessárias para criar as melhores condições possíveis para o desenvolvimento físico e mental de crianças e adolescentes.

2. Nesse contexto, especial atenção deveria ser dispensada às seguintes áreas de planejamento e de políticas:

a) O firme compromisso nacional com o pleno emprego, nos termos da Convenção e da Recomendação sobre a Política de Emprego, de 1964, e a tomada de medidas destinadas a promover o desenvolvimento voltado para o emprego, tanto nas zonas rurais como nas urbanas;

b) A progressiva extensão de outras medidas econômicas e sociais destinadas a atenuar a pobreza onde quer que exista e a assegurar às famílias padrões de vida e de renda tais que tornem desnecessário o recurso à atividade econômica de crianças;

c) O desenvolvimento e a progressiva extensão, sem qualquer discriminação, de medidas de seguridade social e de bem-estar familiar destinadas a garantir a manutenção da criança, inclusive de salários-família;

d) O desenvolvimento e a progressiva extensão de meios adequados de ensino, e de orientação vocacional e treinamento apropriados, em sua forma e conteúdo, para as necessidades das crianças e adolescentes concernentes;

e) O desenvolvimento e a progressiva extensão de meios apropriados à proteção e ao bem-estar de crianças e adolescentes, inclusive de adolescentes empregados, e à promoção de seu desenvolvimento.

3. Deveriam ser objeto de especial atenção as necessidades de crianças e adolescentes sem família, ou que não vivam com suas próprias famílias, e de crianças e adolescentes migrantes que vivem e viajam com suas famílias. As medidas tomadas nesse sentido deveriam incluir a concessão de bolsas de estudo e treinamento.

4. Deveria ser obrigatória e efetivamente assegurada a freqüência escolar integral ou a participação em programas aprovados de orientação profissional ou de treinamento, pelo menos até a idade mínima especificada para admissão a emprego, conforme disposto no Artigo 2 da Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973.

5. (1) Atenção deveria ser dispensada a medidas tais como treinamento preparatório, isento de riscos, para tipos de emprego ou trabalho nos quais a idade mínima prescrita, nos termos do Artigo 3 da Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973, seja superior à idade em que cessa a escolarização obrigatória integral.

(2) Medidas análogas deveriam ser consideradas quando as exigências profissionais de uma determinada ocupação incluem uma idade mínima para admissão superior à idade em que termina a escolarização obrigatória integral.

II. IDADE MÍNIMA

6. A idade mínima definida deveria ser igual para todos os setores de uma atividade econômica.

7. (1) Os Países-membros deveriam ter como objetivo a elevação progressiva, para dezesseis anos, da idade mínima, para admissão a emprego ou trabalho, especificada em cumprimento do Artigo 2º da Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973.

(2) Onde a idade mínima para emprego ou trabalho coberto pelo Artigo 2º da Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973, estiver abaixo de 15 anos, urgentes providências deveriam ser tomadas para elevá-las a esse nível.

8. Onde não for imediatamente viável definir uma idade mínima para todo emprego na agricultura e em atividades correlatas nas áreas rurais, uma idade mínima deveria ser definida no mínimo para emprego em plantações e em outros empreendimentos agrícolas referidos no Artigo 5º, parágrafo 3º, da Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973.

III. EMPREGO OU TRABALHO PERIGOSO

9. Onde a idade mínima para admissão a tipos de emprego ou de trabalho que possam comprometer a saúde, a segurança e a moral de adolescentes estiver ainda abaixo de dezoito anos, providências imediatas deveriam ser tomadas para elevá-la a esse nível.

10. (1) Na definição dos tipos de emprego ou de trabalho a que se refere o Artigo 3º da Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973, deveriam ser levadas em conta as pertinentes normas internacionais de trabalho, como as que dizem respeito a substâncias, agentes ou processos perigosos (inclusive radiações ionizantes), levantamento de cargas pesadas e trabalho subterrâneo.

(2) Deveria ser reexaminada periodicamente, em particular à luz dos progressos científicos e tecnológicos, e revista, se necessário, a lista dos tipos de emprego ou de trabalho em questão.

11. Onde não foi imediatamente definida, nos termos do Artigo 5º da Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973, uma idade mínima para certos setores da atividade econômica ou para certos tipos de empreendimentos, dispositivos adequados sobre a idade mínima deveriam ser aplicáveis, nesse particular, a tipos de emprego ou trabalho que ofereçam riscos para adolescentes.

IV. CONDIÇÕES DE EMPREGO

12. (1) Medidas deveriam ser tomadas para assegurar que as condições em que estão empregados ou trabalham crianças e adolescentes com menos de dezoito anos de idade alcancem padrões satisfatórios e neles sejam mantidas. Essas condições deveriam estar sob rigoroso controle.

(2) Medidas também deveriam ser tomadas para proteger e fiscalizar as condições em que crianças e adolescentes recebem orientação profissional ou treinamento dentro de empresas, instituições de treinamento e escolas de ensino profissional ou técnico, e para estabelecer padrões para sua proteção e desenvolvimento.

13. (1) Com relação à aplicação do parágrafo anterior e em cumprimento do Artigo 7º, parágrafo 3º, da Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973, especial atenção deveria ser dispensada:

a) ao provimento de uma justa remuneração, e sua proteção, tendo em vista o princípio de salário igual para trabalho igual;

b) à rigorosa limitação das horas diárias e semanais de trabalho, e à proibição de horas extras, de modo a deixar tempo suficiente para a educação e treinamento (inclusive o tempo necessário para os deveres de casa), para o repouso durante o dia e para atividades de lazer;

c) à concessão, sem possibilidade de exceção, salvo em situação de real emergência, de um período consecutivo mínimo de doze horas de repouso noturno, e de costumeiros dias de repouso semanal;

d) à concessão de férias anuais remuneradas de pelo menos quatro semanas e, em qualquer hipótese, não mais curtas do que as concedidas a adultos;

e) à proteção por regimes de seguridade social, inclusive regimes de prestação em caso de acidentes de trabalho e de doenças de trabalho, assistência médica e prestação de auxílio-doença, quaisquer que sejam as condições de emprego ou de trabalho;

f) à manutenção de padrões satisfatórios de segurança e de saúde e instrução e supervisão apropriadas.

(2) O inciso (1) deste parágrafo aplica-se a marinheiros adolescentes na medida em que não se encontram protegidos em relação a questões tratadas pelas convenções ou recomendações interna-

cionais do trabalho concernentes especificamente ao emprego marítimo.

V. APLICAÇÃO

14. (1) As medidas para garantir a efetiva aplicação da Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973, e desta Recomendação deveriam incluir:

a) o fortalecimento, na medida em que for necessário, da fiscalização do trabalho e de serviços correlatos, como, por exemplo, o treinamento especial de fiscais para detectar e corrigir abusos no emprego ou trabalho de crianças e adolescentes;

b) o fortalecimento de serviços destinados à melhoria e a fiscalização do treinamento dentro das empresas.

(2) Deveria ser ressaltado o papel que pode ser desempenhado por fiscais no suprimento de informações e assessoramento sobre os meios eficazes de aplicar dispositivos pertinentes, bem como na efetiva execução de tais dispositivos.

(3) A fiscalização do trabalho e a fiscalização do treinamento em empresas deveriam ser estreitamente coordenadas com vistas a assegurar a maior eficiência econômica e, de um modo geral, os serviços de administração do trabalho deveriam funcionar em estreita colaboração com os serviços responsáveis pela educação, treinamento, bem-estar e orientação de crianças e adolescentes.

15. Atenção especial deveria ser dispensada:

a) à aplicação dos dispositivos relativos aos tipos perigosos de emprego ou trabalho, e

b) à prevenção do emprego ou trabalho de crianças e adolescentes durante as horas de aula, enquanto for obrigatório a educação ou o treinamento.

16. Deveriam ser tomadas as seguintes medidas para facilitar a verificação de idades:

a) As autoridades públicas deveriam manter um eficiente sistema de registros de nascimento, que inclua a emissão de certidões de nascimento;

b) Os empregadores deveriam ser obrigados a manter, e pôr à disposição da autoridade competente, registros ou outros documentos indicando os nomes e idades ou datas de nascimento, devidamente autenticados se possível, não só de crianças e adolescentes por eles empregados, mas também daqueles que recebem orientação ou treinamento em suas empresas;

c) Crianças e adolescentes que trabalhem nas ruas, em estabelecimentos ao ar livre, em lugares públicos, ou exerçam ocupações ambulantes ou em outras circunstâncias que tornem impraticável a verificação de registros de empregadores, deveriam portar licenças ou outros documentos que atestem que eles preenchem as condições necessárias para o trabalho em questão.

RECOMENDAÇÃO 165 – SOBRE A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E DE TRATAMENTO PARA HOMENS E MULHERES TRABALHADORES: TRABALHADORES COM ENCARGOS DE FAMÍLIA

Nota do Organizador
Aprovada na 58ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra – 1973)

I. DEFINIÇÃO, ALCANCE E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO

1. (1) Esta Recomendação aplica-se a homens e mulheres trabalhadores com responsabilidades com relação a seus filhos dependentes, quando estas responsabilidades restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir.

(2) As disposições desta Recomendação devem ser também aplicadas a homens e mulheres com responsabilidades por outros membros de sua família imediata que precisam de seus cuidados ou apoio, quando estas responsabilidades restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir.

(3) Para os fins desta Recomendação, os termos "filho dependente" e "outro membro da família imediata que precisa de cuidado ou apoio" significam pessoas como tais definidas, em todo país, por um dos meios referidos no Parágrafo 3 desta Recomendação.

(4) Os trabalhadores cobertos nos termos das alíneas (1) e (2) deste Parágrafo serão doravante referidos como "trabalhadores com encargos de família".

2. Esta Recomendação aplica-se a todos os setores de atividade econômica e a todas as categorias de trabalhadores.

3. As disposições desta Recomendação podem ser aplicadas por leis ou regulamentos, acordos coletivos, normas trabalhistas, laudos arbitrais, decisões judiciais ou por combinação destes instrumentos ou por qualquer outro modo adequado e compatível com a prática e as condições nacionais.

4. As disposições desta Recomendação, se necessário, podem ser aplicadas por etapas, tendo em vista as condições nacionais, desde que essas

medidas de implementação, quando tomadas, se apliquem, em qualquer hipótese, a todos os trabalhadores cobertos pelo Parágrafo 1, alínea (1).

5. As organizações de empregadores e de trabalhadores devem ter o direito de participar, de uma maneira adequada ás condições e á prática nacionais, da concepção e aplicação de medidas destinadas a fazer vigorar as disposições desta Recomendação.

II. POLÍTICA NACIONAL

6. Com vista ao estabelecimento de uma efetiva igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores, todo País-membro incluirá, entre os objetivos de sua política nacional, dar condições a pessoas com encargos de família, que estão empregadas ou queiram empregar-se, de exercer o direito de fazê-lo sem estar sujeitas a discriminação e, na medida do possível, sem conflito entre seu emprego e seus encargos de família.

7. No contexto de uma política nacional para promover a igualdade de oportunidades para homens e mulheres trabalhadores, medidas devem ser adotadas e aplicadas com vista a prevenir a discriminação direta ou indireta com base no estado civil ou encargos de família.

8. (1) Para os fins dos Parágrafos 6 e 7 acima, o termo "discriminação" significa discriminação no emprego ou na ocupação conforme definido pelos Artigos 1° e 5° da Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958.

(2) Durante um período de transição, não devem ser consideradas como discriminatórias medidas especiais que busquem alcançar a efetiva igualdade entre homens e mulheres trabalhadores.

9. Com vista ao estabelecimento de uma efetiva igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores, devem ser tomadas todas as medidas compatíveis com as condições e as possibilidades nacionais para:

a) dar condições a trabalhadores com encargos de família para exercer seu direito a treinamento profissional e à livre escolha de um emprego;

b) levar em conta suas necessidades nos termos e condições de emprego e de seguridade social;

c) desenvolver ou promover serviços de assistência à família e à criança e outros serviços comunitários, públicos ou privados, que atendam às suas necessidades.

10. Em todo país, autoridades e órgãos competentes devem tomar medidas adequadas para promover a informação e a educação que gerem uma compreensão pública mais ampla do princípio de igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores e dos problemas de trabalhadores com encargos de família, bem como um clima de opinião que conduza á superação desses problemas.

11. As autoridades e órgãos competentes em todo país devem tomar medidas adequadas para:

a) empreender ou promover, conforme a necessidade, pesquisa sobre os vários aspectos do emprego de trabalhadores com encargos de família, com vista ao fornecimento de informações objetivas sobre as quais possam basear-se políticas e medidas salutares;

b) promover a educação suficiente para estimular a distribuição dos encargos de família entre homens e mulheres e dar condições a trabalhadores com encargos de família de cumprir suas obrigações de emprego e de família.

III. TREINAMENTO E EMPREGO

12. Devem ser tomadas todas as medidas compatíveis com as condições e as possibilidades nacionais, para dar condições a trabalhadores com encargos de família de se integrarem e permanecerem integrados na força de trabalho, assim como de nela reingressarem após ausência imposta por esses encargos.

13. De acordo com a prática e política nacionais, trabalhadores com encargos de família devem poder dispor de serviços de treinamento profissional e, quando possível, de dispositivos de licença remunerada de educação, para fazer uso desses serviços.

14. Esses serviços, conforme necessário, para dar condições a trabalhadores com encargos de família de ingressar ou reingressar em emprego, devem estar disponíveis na estrutura de serviços existentes para todos os trabalhadores ou, na sua falta, na forma adequada ás condições nacionais; devem incluir, sem ônus para os trabalhadores, serviços de orientação profissional, de aconselhamento, de informação e de classificação, dirigidos por pessoal bem treinado e em condições de atender adequadamente ás especiais necessidades de trabalhadores com encargos de família.

15. Trabalhadores com encargos de família devem gozar da igualdade de oportunidades e de tratamento com outros trabalhadores, com relação à preparação para emprego, ao acesso a emprego, à promoção e estabilidade no emprego.

16. Estado civil, situação familiar ou encargos de família não devem constituir, como tais, razões válidas para negação ou término da relação de emprego.

IV- TERMOS E CONDIÇÕES DE EMPREGO

17. Devem ser tomadas todas as medidas compatíveis com as condições e as possibilidades nacionais e com os legítimos interesses de outros trabalhadores, para assegurar que as condições de emprego permitam a trabalhadores com encargos de família conciliar seu emprego e esses encargos.

18. Especial atenção deve ser dispensada a medidas gerais para melhoraras condições de trabalho e a qualidade de vida no trabalho, inclusive medidas que visem:

a) reduzir progressivamente a jornada de trabalho e reduzir as horas extraordinárias;

b) adotar mais flexibilidade na organização dos horários de trabalho, dos períodos de repouso e das férias, levando-se em consideração o estágio de desenvolvimento e as peculiares necessidades do país e de diferentes setores de atividade.

19. Sempre que viável e conveniente, as necessidades especiais de trabalhadores, inclusive as decorrentes de encargos de família, devem ser levadas em consideração na programação de turnos e de trabalho noturno.

20. Encargos de família e considerações como o local de trabalho do cônjuge e as possibilidades de educação dos filhos devem ser levados em conta na transferência de trabalhadores de uma localidade para outra.

21. (1) Com vista à proteção de trabalhadores em tempo parcial, de trabalhadores temporários e de trabalhadores domésticos, muitos dos quais com encargos de família, devem ser adequadamente reguladas e supervisionadas as condições em que são exercidos esses tipos de emprego.

(2) As condições de emprego, inclusive a cobertura da seguridade social, de trabalhadores temporários e em tempo parcial devem ser, tanto quanto possível, equivalentes às dos trabalhadores permanentes e em tempo integral, respectivamente; nos devidos casos, seus direitos devem ser calculados numa base pro rata.

(3) Aos trabalhadores em tempo parcial deve ser dada a opção de ter ou voltar a ter o emprego em tempo integral na existência de vaga e quando cessadas as circunstâncias que determinaram a atribuição do emprego em tempo parcial.

22. (1) O pai e a mãe devem ter a possibilidade, num período imediatamente seguinte à licença-maternidade, de obterem licença de afastamento sem perda do emprego e dos direitos dele decorrentes.

(2) A duração do período seguinte à licença-maternidade e a duração e as condições da licença de afastamento a que se refere a alínea (1) deste Parágrafo devem ser determinadas, em cada país, por um dos meios referidos no Parágrafo 3 desta Recomendação.

(3) A licença de afastamento referida na alínea (1) pode ser introduzida gradualmente.

23. (1) Deve ser possível a um trabalhador, homem ou mulher, com encargos de família relativos a um filho dependente, obter licença de afastamento em caso de doença do dependente.

(2) Deve ser possível a um trabalhador com encargos de família obter licença no caso de doença de outro membro de sua família imediata que requeira seu cuidado ou apoio.

(3) A duração e as condições da licença de afastamento a que se referem as alíneas (1) e (2) deste Parágrafo devem ser determinadas, em cada país, por um dos meios referidos no Parágrafo 3 desta Recomendação.

V. SERVIÇOS E FACILIDADES DE ASSISTÊNCIA Á INFÂNCIA E Á FAMÍLIA

24. Com vista à definição do alcance e da natureza dos serviços e facilidades de assistência à infância e à família, necessários para ajudar os trabalhadores com encargos de família a atender seu emprego e a esses encargos, devem as autoridades competentes, em cooperação com as organizações públicas e privadas interessadas, especialmente organizações de empregadores e de empregados, dentro do alcance de seus recursos para coleta de informações, tomar as medidas que possam ser necessárias e adequadas para:

a) reunir e publicar satisfatórias estatísticas sobre o número de trabalhadores com encargos de família empregados ou em busca de emprego e sobre o número e idade de seus filhos e outros dependentes que requerem cuidado;

b) tomar conhecimento, por meio de levantamentos sistemáticos, conduzidos especialmente nas comunidades locais, das necessidades e preferências de serviços e meios de assistência à infância e à família.

25. As autoridades competentes, em cooperação com as organizações públicas e privadas interessadas, devem tomar providências adequadas para assegurar que os serviços e meios de assistência á infância e à família atendam às necessidades e às preferências assim levantadas; para esse fim, levando em consideração as circunstâncias e possibilidades nacionais e locais, devem, em particular:

a) estimular e facilitar o estabelecimento, especialmente em comunidades locais, de planos para o desenvolvimento sistemático de serviços e meios de assistência à infância e à família, e

b) organizar elas próprias ou estimular e viabilizar a prestação de adequados e apropriados serviços e meios de assistência à infância e à família, isentos de despesas ou mediante uma taxa razoável, de acordo com a capacidade de pagamento dos trabalhadores, operados ao longo de linhas flexíveis e atendendo às necessidades das crianças de diferentes idades, de outros dependentes que requeiram cuidado e de trabalhadores com encargos de família.

26. (1) Serviços e meios de assistência à infância e á família devem satisfazer as normas baixadas e supervisionadas por autoridades competentes.

(2) Essas normas devem definir o equipamento e as exigências técnicas e higiênicas dos serviços e meios oferecidos e a quantidade e as qualificações do pessoal.

(3) As autoridades competentes devem oferecer ou ajudar a assegurar o oferecimento de adequado treinamento em vários níveis, para o pessoal necessário á direção dos serviços e meios de assistência à infância e à família.

VI. SEGURIDADE SOCIAL

27. Benefícios de seguridade social, redução de imposto ou outras medidas apropriadas, compatíveis com a política nacional, se necessário, devem estar ao alcance dos trabalhadores com encargos de família.

28. Durante a licença de afastamento, referida nos Parágrafos 22 e 23, os trabalhadores interessados, em conformidade com as condições e a prática nacionais, devem ser amparados pela seguridade social, por um dos meios referidos no Parágrafo 3 desta Recomendação.

29. Nenhum trabalhador deve ser excluído da cobertura da seguridade social em decorrência da atividade profissional de seu cônjuge e dos direitos a benefícios resultantes dessa atividade.

30. (1) Os encargos de família de um trabalhador devem constituir elemento a ser levado em consideração para saber se o emprego oferecido é conveniente no sentido de que a opção da oferta possa levar à perda ou à suspensão de um auxílio-desemprego.

(2) Especialmente quando o emprego oferecido envolve mudança para outra localidade, as considerações a serem feitas devem incluir o local de emprego do cônjuge e as possibilidades de educação dos filhos.

31. Na aplicação dos Parágrafos 27 a 30 desta Recomendação, um País-membro, cuja economia estiver insuficientemente desenvolvida, pode levar em conta os recursos nacionais e os planos de seguridade social disponíveis.

VII. AJUDA NO ATENDIMENTO DOS ENCARGOS DE FAMÍLIA

32. Autoridades e órgãos competentes em todo país devem promover uma ação pública e privada, como for possível, para aliviar o peso dos encargos de família de trabalhadores.

33. Todas as medidas compatíveis com as condições e as possibilidades nacionais devem ser tomadas para desenvolver serviços de ajuda e assistência familiar, adequadamente regulamentados e supervisionados e que, quando necessários, possam oferecer a trabalhadores com encargos de família, assistência qualificada a preço razoável, de acordo com sua capacidade de pagamento.

34. Considerando que muitas medidas destinadas a melhorar as condições dos trabalhadores em geral podem ter impacto favorável sobre os trabalhadores com encargos de família, autoridades e órgãos competentes de todo país devem promover, como for possível, uma ação pública e privada para a prestação de serviços à comunidade, compatíveis com as necessidades dos trabalhadores, como transporte público, abastecimento de água e de energia na habitação ou perto da habitação dos trabalhadores e habitação funcional para facilitar as tarefas domésticas.

VIII. EFEITOS SOBRE RECOMENDAÇÕES ANTERIORES

35. Esta Recomendação substitui a Recomendação sobre Emprego (Mulheres com Encargos de Família), de 1965.

RECOMENDAÇÃO 175 – SOBRE A SEGURANÇA E SAÚDE NA CONSTRUÇÃO[1]

Nota do Organizador
Aprovada na 75ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra – 1988)

I. ESCOPO E DEFINIÇÕES

1. O disposto na Convenção sobre Segurança e Saúde em Edificações, de 1988 (doravante referida como Convenção), bem como na presente Recomendação, aplicar-se-á, especialmente, a:

(a) edificações, engenharia civil, construção e demolição de edifícios e estruturas pré-fabrica-

1. Aprovada pelo Decreto Legislativo nº 61, de 18 de abril de 2006; ratificada pelo Governo brasileiro em 19 de maio de 2006; entrada em vigor internacional em 11 de janeiro de 1991 e, para o Brasil, em 19 de maio de 2007; e promulgada em 22 de novembro de 2007.

dos, nos termos do que dispõe o Artigo 2 (a) da Convenção;

(b) fabricação e montagem de sondas petrolíferas e de instalações em alto-mar enquanto sob execução em terra;

2. Para os fins da presente Recomendação:

(a) o termo "construção" abrange:

(i) a edificação, incluídas as escavações e a construção, as transformações estruturais, a renovação, o reparo, a manutenção (incluindo os trabalhos de limpeza e pintura) e a demolição de todo tipo de edifícios e estruturas;

(ii) as obras públicas, inclusive os trabalhos de escavações e a construção, transformação estrutural, reparo, manutenção e demolição de, por exemplo, aeroportos, embarcadouros, portos, canais, reservatórios, obras de prevenção contra as águas fluviais e marítimas e avalanches, estradas e autoestradas, ferrovias, pontes, túneis, viadutos e obras relacionadas com a prestação de serviços, como comunicações, captação de águas pluviais, esgotos e fornecimentos de água e energia;

(iii) a montagem e o desmonte de edifícios e estruturas pré-fabricados, bem como a fabricação de peças pré-fabricadas no canteiro de obras;

(b) a expressão "canteiro de obras" designa qualquer local em que esteja sendo realizada qualquer das atividades indicadas na letra (a), acima;

(c) a expressão "local de trabalho" designa todos os lugares em que os trabalhadores precisam estar ou aos quais precisam ir em razão de seu trabalho e que estejam sob controle de um empregador, nos termos do disposto na letra (f), abaixo;

(d) o termo "trabalhador" designa qualquer pessoa empregada na construção;

(e) a expressão "representantes dos trabalhadores" refere-se a pessoas reconhecidas como tal por legislação ou prática nacional;

(f) o termo "empregador" significa:

(i) qualquer pessoa física ou jurídica que empregue um ou mais trabalhadores em canteiro de obras; e

(ii) conforme o caso, empresa, empreiteiro ou subempreiteiro;

(g) a expressão "pessoa especializada" refere-se a pessoa com qualificações, ou seja, formação adequada e conhecimentos, experiência e aptidão suficientes para o exercício de funções específicas em condições de segurança. As autoridades competentes poderão definir os critérios para a indicação de tais pessoas e os deveres que a elas devam ser atribuídos;

(h) o termo "andaime" designa qualquer estrutura provisória, fixa, suspensa ou móvel, com seus respectivos componentes, destinada a servir de apoio a trabalhadores e materiais ou para permitir acesso a qualquer estrutura desse tipo, sem que constitua um "mecanismo de içamento" como o definido na letra (i), abaixo;

(i) a expressão "elevador" designa qualquer mecanismo, fixo ou móvel, utilizado para içar ou baixar pessoas ou cargas;

(j) a expressão "mecanismo de içamento" designa qualquer mecanismo ou guincho por meio do qual seja possível acoplar uma carga a um elevador, mas que não seja parte integrante do equipamento ou da carga.

3. O disposto na presente Recomendação deverá aplicar-se igualmente a tantos trabalhadores autônomos quantos os especificados em legislação ou normas nacionais.

II. DISPOSIÇÕES GERAIS

4. Da legislação e das normas nacionais deverá constar a obrigatoriedade, tanto para empregadores quanto para trabalhadores autônomos, de manter o local de trabalho seguro e saudável e de obedecer às medidas sanitárias e de segurança nelas prescritas.

5. (1) Sempre que dois ou mais empregadores assumirem atividades em um canteiro de obras, estarão obrigados a cooperar uns com os outros, assim como com quaisquer outras pessoas que participem da obra, aí incluído o proprietário, ou seu representante, em atendimento às exigências sanitárias e de segurança.

(2) A responsabilidade final pela coordenação das medidas sanitárias e de segurança no canteiro de obras será da empresa ou de qualquer outra pessoa responsável pela execução da obra.

6. As providências a serem adotadas para garantia de cooperação entre empregadores e trabalhadores, com vistas a assegurar condições de saúde e segurança em canteiros de obras, deverão ser constar de legislação ou normas nacionais ou ser determinadas pela autoridade competente. Tais providências deverão incluir:

(a) criação de comissões de saúde e de segurança, representativas de empregadores e trabalhadores e com poderes e atribuições a serem definidos;

(b) eleição ou indicação de representantes dos trabalhadores para questões de segurança, com poderes e atribuições a serem definidos;

(c) indicação, pelo empregador, de pessoas devidamente qualificadas e experientes na formulação de condições de segurança e de saúde;

(d) treinamento de representante para questões de segurança, bem como de integrantes da comissão de segurança.

7. As pessoas vinculadas ao **design** e ao planejamento de um projeto de construção deverão levar em conta a segurança e a saúde dos trabalhadores da obra, obedecendo ao disposto em legislação, normas e prática nacionais.

8. O **design** do equipamento a ser utilizado no canteiro de obras, bem como as ferramentas, o equipamento de proteção e outros similares, deverá atender a princípios ergonômicos.

III. MEDIDAS PREVENTIVAS E DE PROTEÇÃO

9. A obra deverá ser planejada, preparada e realizada de tal modo que:

(a) riscos passíveis de surgir no local de trabalho sejam prevenidos o mais rapidamente possível;

(b) posições e movimentos excessiva ou desnecessariamente extenuantes sejam evitados;

(c) a organização de tarefas leve em conta a segurança e a saúde dos trabalhadores;

(d) os materiais e os produtos utilizados sejam adequados, do ponto de vista da segurança e da saúde;

(e) os métodos de trabalho visem à proteção dos trabalhadores contra efeitos nocivos de agentes químicos, físicos e biológicos.

10. Das leis e normas nacionais deverá constar a exigência de notificação à autoridade competente sobre a extensão, duração ou características da obra.

11. Aos trabalhadores deverão ser assegurados o direito e o dever, em qualquer canteiro de obras, de garantir seguras condições de trabalho, proporcionalmente ao controle que exercerem sobre o equipamento e sobre os métodos de trabalho, bem como de manifestar opinião sobre os procedimentos adotados, sempre que estes possam vir a afetar sua segurança e sua saúde.

SEGURANÇA DE LOCAIS DE TRABALHO

12. Programas de organização do local de trabalho deverão ser criados e implementados nos canteiros de obras, o que inclui:

(a) adequada estocagem de materiais e equipamento;

(b) periódica remoção de lixo e entulho;

13. Onde os trabalhadores não possam ser protegidos contra quedas de locais altos por quaisquer outros meios:

(a) redes de segurança ou tapumes deverão ser instalados e mantidos; ou

(b) correias de proteção deverão ser fornecidas e utilizadas.

14. O empregador deverá proporcionar aos trabalhadores os meios necessários à utilização de equipamento de proteção individual, além de garantir seu uso de forma adequada. O tipo de equipamento e da roupa de proteção deverão estar de acordo com os padrões fixados pela autoridade competente e atendendo, tanto quanto possível, princípios ergonômicos.

15. (1) A segurança do maquinário e do equipamento do canteiro de obras deverá ser verificada e testada, por tipo ou unidade, por pessoa especializada.

(2) A legislação e as normas nacionais deverão levar em conta a possibilidade de doenças ocupacionais serem causadas pela utilização de maquinário, equipamentos e sistemas cujo **design** não obedeça a princípios ergonômicos.

ANDAIMES

16. Qualquer andaime e respectivas peças devem ser constituídos de material adequado e robusto, de dimensão e potência apropriados aos fins a que se destinem, além de mantidos em condições apropriadas.

17. Qualquer andaime deve ser projetado, içado e conservado de forma a prevenir desmoronamentos ou acidentes quando corretamente utilizado.

18. As plataformas, os passadiços e as escadas dos andaimes deverão ter características de dimensão e fabricação tais que garantam a proteção dos que neles trabalham, a fim de evitar quedas de trabalhadores e o risco de serem atingidos por ferramentas ou outros objetos.

19. Nenhum andaime poderá ser sobrecarregado ou utilizado para fins diversos daqueles a que se destina.

20. Nenhum andaime poderá ser içado, substancialmente alterado ou desmontado senão por pessoa especializada ou sob a supervisão desta.

21. Em consonância com legislação e normas nacionais, os andaimes deverão ser inspecionados e as respectivas conclusões devidamente registradas por pessoa especializada:

(a) antes de iniciada sua utilização;

(b) a partir de então, em intervalos periódicos;

(c) após qualquer alteração, interrupção de uso, exposição a fatores climáticos ou condições sísmicas, ou quaisquer outras circunstâncias passíveis de afetar sua potência ou estabilidade.