

RIDT

ANO I / 2021 / Nº 1

REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO



idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa





idT

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa



FICHA TÉCNICA / TECHNICAL FILE

Diretores

Pedro Romano Martinez
Luís Gonçalves da Silva

Subdiretora

Cláudia Madaleno

Secretária-Geral

Sara Leitão

Secretária-Geral Adjunta

Maria Leonor Ruivo

Propriedade

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL

Morada IDT / Sede

Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicidade

Semestral

Nº Registo ERC

127529

Conceção Gráfica e Paginação

Equador Design - Traçando o
Inimaginável, Lda.

Directors

Pedro Romano Martinez
Luís Gonçalves da Silva

Assistant Director

Cláudia Madaleno

Secretary-General

Sara Leitão

Deputy Secretary-General

Maria Leonor Ruivo

Ownership

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL

Address IDT / Head Office

Faculdade de Direito de Lisboa,
Alameda da Universidade,
Cidade Universitária,
1649-014 Lisboa

Periodicity

Semiannual

ERC Registration No.

127529

Graphic Design and Pagination

Equador Design - Traçando o
Inimaginável, Lda.



O PROCESSO DE RATIFICAÇÃO DAS NORMAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

THE RATIFICATION PROCESS OF INTERNATIONAL LABOUR STANDARDS

Mafalda Troncho*

Sumário: Introdução - Normas Internacionais do Trabalho - Adoção de uma norma internacional do trabalho - Submissão das Convenções e das Recomendações - Ratificação das Convenções - Notas finais

Resumo:

As normas internacionais do trabalho constituem instrumentos jurídicos elaborados pelos mandantes tripartidos da Organização Internacional do Trabalho (governos, empregadores e trabalhadores), e orientam os legisladores nacionais no aperfeiçoamento e promoção do direito do trabalho e das relações profissionais. No caso das Convenções são também tratados internacionais juridicamente vinculativos, sujeitos a ratificação por parte dos Estados-membros. Até à adaptação do ordenamento jurídico de um Estado-membro ao disposto numa Convenção, decorre um processo que inclui três fases principais: adoção, submissão e ratificação. Este processo é caracterizado por uma ampla discussão tripartida e conduz à universalização de princípios e direitos no trabalho, com particular destaque para os fundamentais, que contribuem para a prossecução dos direitos humanos.

Abstract:

International labour standards are legal instruments developed by the tripartite constituents of the International Labour Organization (governments, employers and workers), and guide national legislators in improving and promoting labour law and professional relations. In the case of Conventions, they are also legally binding international treaties, subject to ratification by the Member States. Until the legal system of a member state is adapted to the provisions of a Convention, a process that includes three main stages is underway: adoption,

* OIT-Lisboa, Diretora.

submission and ratification. This process is characterized by a broad tripartite discussion and leads to the universalization of principles and rights at work, with particular emphasis on the fundamental ones, which contribute to the pursuit of human rights.

Introdução

As normas internacionais do trabalho dizem, desde logo, respeito à defesa dos direitos humanos. Na Declaração de Filadélfia da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1944), a comunidade internacional reconhecia que o trabalho não é uma mercadoria. O trabalho integra o quotidiano das pessoas e das suas famílias, constituindo o fundamento da sua dignidade, do seu bem-estar e do seu desenvolvimento enquanto ser humano. Constituem uma garantia de um desenvolvimento económico que se mantém centrado no objetivo de melhorar a vida de homens e mulheres, bem como de preservar a sua dignidade.

Enquanto instrumentos jurídicos elaborados pelos mandantes tripartidos da OIT (governos, empregadores e trabalhadores), constituem padrões de orientação para os legisladores nacionais no aperfeiçoamento e promoção do direito do trabalho e das relações profissionais.

O respeito por estas normas contribui para uma melhoria na produtividade e no desempenho económico. Por exemplo, a liberdade sindical e a negociação coletiva podem melhorar a cooperação e o diálogo entre trabalhadores e empregadores, conduzindo a uma redução da conflitualidade laboral e a uma maior estabilidade social. Ambiente que é favorável à atração de investimento estrangeiro.

Ao mesmo tempo, funcionam como um travão ao retrocesso. Em tempos de grave crise, como as que temos vivenciado nos últimos anos, garantem que não são feitas concessões no que diz respeito a princípios e direitos fundamentais no trabalho.

A nível internacional, as normas internacionais do trabalho são ainda promotoras da paz, constituindo uma espécie de regras do jogo contra o dumping social. Muitas vezes traduzem-se na única solução para problemas transnacionais e são uma referência para outras organizações internacionais e regionais.

Normas Internacionais do Trabalho

As normas internacionais do trabalho podem ser agrupadas em dois conjuntos. No primeiro, temos as convenções e recomendações. As convenções constituem tratados internacionais juridicamente vinculativos e estão sujeitas a ratificação por parte dos Estados-membros. Enunciam os princípios fundamentais a serem aplicados por aqueles que as ratificaram. As recomendações, que servem de princípios regentes, não são juridicamente vinculativas, podem estar associadas a uma convenção, completando-a sobre a forma como poderá ser aplicada, ou assumirem um carácter autónomo. No segundo grupo temos as resoluções e conclusões de diversos órgãos da OIT, sendo as mais importantes as emanadas pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT)¹, que tanto abrangem princípios básicos como aspetos mais técnicos.

¹ A Conferência reúne todos os anos em junho, em Genebra. Cada Estado-membro tem o direito de se fazer representar por quatro delegados (dois delegados

Desde 1919, foram adotadas 202 convenções e 206 recomendações. Algumas destas convenções dizem respeito aos quatro Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, plasmados da Declaração da OIT de 1998: (1) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (2) eliminação de toda e qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório; (3) abolição efetiva do trabalho infantil e (4) eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão². A essas, num total de oito, foi dada a designação de Convenções Fundamentais.

governamentais, um delegado em representação dos trabalhadores e outro dos empregadores).

² Dada a sua importância, a OIT classificou ainda quatro outras convenções como Convenções de Governança (Prioritárias): (a) Convenção (nº 81) sobre a Inspeção do Trabalho, 1947; (b) Convenção (Nº 129) sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969; (c) Convenção (Nº 144) sobre as Consultas Tripartidas Relativas às Normas Internacionais do Trabalho, 1976 e; (d) Convenção (Nº 122) sobre a Política de Emprego, 1964

Convenções fundamentais da OIT

N.º 29 **Convenção sobre o trabalho forçado, 1930**

Exige a supressão do trabalho forçado ou obrigatório, sob todas as suas formas. Encontram-se previstas algumas excepções, tais como o serviço militar, o trabalho de pessoas condenadas em tribunal sob vigilância adequada, casos de força maior como situações de guerra, incêndios e tremores de terra.

N.º 87 **Convenção sobre a liberdade sindical e protecção do direito sindical, 1948**

Garante a todos os trabalhadores e empregadores o direito de, sem autorização prévia, constituírem organizações da sua escolha e de nelas se filiarem e estabelece um conjunto de garantias para o livre funcionamento dessas organizações sem interferência das autoridades públicas.

N.º 98 **Convenção sobre o direito de organização e de negociação colectiva, 1949**

Prevê a protecção contra actos de discriminação anti-sindical e a protecção das organizações de trabalhadores e de empregadores contra actos de ingerência de umas em relação às outras, bem como medidas destinadas a promover a negociação colectiva.

N.º 100 **Convenção relativa à igualdade de remuneração, 1951**

Apela à igualdade de remuneração entre homens e mulheres por um trabalho de igual valor.

N.º 105 **Convenção sobre a abolição do trabalho forçado, 1957**

Proíbe o recurso a qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório como medida de coerção ou de educação política, sanção pela expressão de opiniões políticas ou ideológicas, método de mobilização da mão-de-obra, medida disciplinar do trabalho, punição pela participação em greves ou medida de discriminação.

N.º 111 **Convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958**

Apela à adopção de uma política nacional destinada a eliminar a discriminação no acesso ao emprego, nas condições de formação e de trabalho, com fundamento na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, bem como a promover a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão.

N.º 138 **Convenção sobre a idade mínima de admissão ao emprego, 1973**

Visa a abolição do trabalho infantil, estipulando que a idade mínima de admissão ao emprego não poderá ser inferior à idade de conclusão da escolaridade obrigatória.

N.º 182 **Convenção sobre as piores formas de trabalho das crianças, 1999**

Exige a adopção de medidas imediatas e eficazes para assegurar a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho das crianças, nomeadamente a escravatura e práticas análogas, recrutamento forçado de crianças com vista à sua utilização em conflitos armados, utilização de crianças para fins de prostituição, produção de material pornográfico e qualquer actividade ilícita, bem como trabalhos que sejam susceptíveis de prejudicar a saúde, a segurança ou a moralidade das crianças.

Fonte: BIT

As Convenções Fundamentais têm uma particularidade importante. Todos os Estados-membros, pelo simples facto de fazerem parte da OIT, são obrigados a fazerem prova da adaptação progressiva da sua legislação e da sua prática em conformidade com o disposto nessas normas mesmo que não as tenham ratificado.

Uma vez ratificadas, o Estado-membro tem de adaptar o seu ordenamento jurídico às convenções. Mas, até à ratificação, decorre todo um processo que dura, em média, cerca de dois anos e que envolve os órgãos da OIT, os governos nacionais e as associações representativas dos empregadores e dos trabalhadores.

Adoção de uma norma internacional do trabalho

Perante uma preocupação da comunidade internacional, relativamente a um problema particular, o Conselho de Administração da OIT (CA), inscreve o tema na ordem do dia da CIT, tal como previsto no nº 1, do artigo 14º, da Constituição da OIT: “O Conselho de Administração estabelecerá a ordem de trabalhos das sessões da Conferência após ter examinado todas as propostas feitas pelo Governo de qualquer um dos Membros, por qualquer organização representativa mencionada no artigo 3º, ou por qualquer outra organização de direito internacional público, relativas aos assuntos a inscrever nessa ordem de trabalhos”.

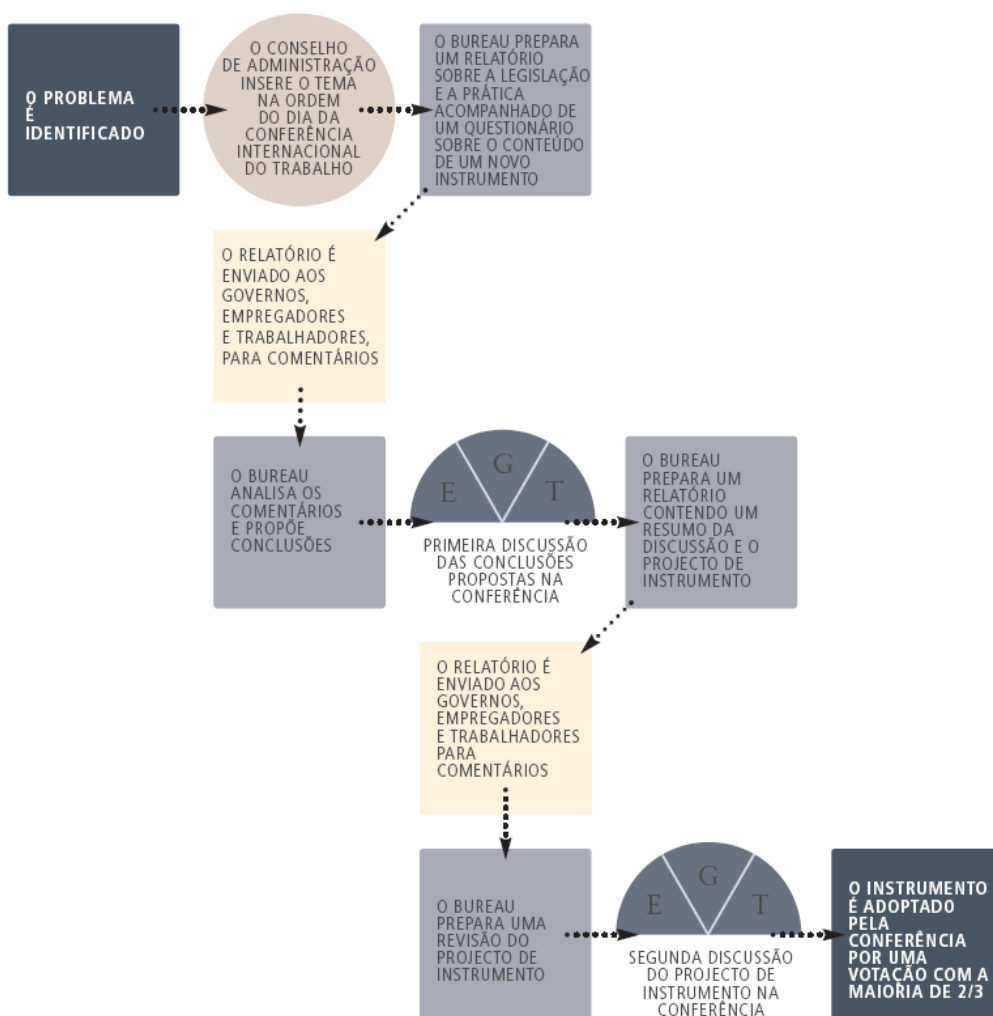
O *Bureau* Internacional do Trabalho³ (BIT) prepara um relatório, nos termos previstos no nº 1 do artigo 39º do Regulamento da

³ Secretariado permanente da OIT.

Conferência Internacional do Trabalho: “Quando uma questão for redigida pelo procedimento de dupla discussão⁴, o BIT preparará, assim que for possível, um relatório preliminar expondo a legislação e prática nos diferentes países, bem como todas as informações úteis, ao mesmo tempo que entregará um questionário. Este relatório e este questionário, pedindo aos governos para consultarem as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas antes de elaborarem definitivamente as suas respostas (...) serão enviados pelo *Bureau* aos governos até, pelo menos, dezoito meses antes da abertura da sessão da Conferência na qual a questão deverá ser discutida”.

⁴ A adoção de normas internacionais obedece normalmente ao procedimento da dupla discussão. No entanto, em caso de urgência, o Conselho de Administração pode decidir-se pelo procedimento da discussão simples (nº 6 do artigo 34º do Regulamento da Conferência) descrito no artigo 38º do mesmo regulamento. Este decorre no prazo de apenas um ano.

Adopção de uma norma internacional do trabalho



Fonte: BIT

As respostas dadas pelos governos só serão refletidas no relatório caso sejam enviadas ao BIT até 11 meses antes da CIT (nº 2, do artigo 39, do Regulamento da Conferência). Para além de incorporar as observações dos Estados-membros, o BIT indica as questões a serem

consideradas pela CIT, envidando todos os esforços para que o relatório seja enviado aos Estados-membros até quatro meses antes da CIT (nº 3 do artigo 39 do Regulamento da Conferência). O relatório é depois submetido à CIT para uma primeira discussão nos termos do nº 4, do artigo 39º, do Regulamento da Conferência: “(...) se a Conferência decidir que a questão é suscetível de formar convenções ou recomendações, deverá adotar as conclusões apropriadas e poderá decidir entre: (a) inscrever a questão na ordem de trabalhos da sessão seguinte, em conformidade com o artigo 16º, parágrafo 3, da Constituição; (b) pedir ao Conselho de Administração para inscrever a questão na ordem de trabalhos de uma sessão posterior”.

Com base nas respostas dadas ao questionário pelos Estados-membros e atendendo à primeira discussão pela CIT, o BIT preparará o texto de convenção e/ou recomendação, comunicando-o aos governos até dois meses após o encerramento da CIT (nº 6 do artigo 39º do Regulamento da Conferência). De acordo com o mesmo nº 6 do artigo 39º, é novamente pedido aos governos que, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores, apresentem, no prazo de três meses, os seus comentários e propostas de alteração. Com base nessas respostas é produzido um relatório final contendo a proposta de texto (emendado) de convenção ou recomendação que, de acordo com o nº 7 do artigo 39º do Regulamento da Conferência, é comunicado aos governos até três meses antes da sessão da CIT na qual vai ser discutido.

Nos termos do artigo 40º do referido Regulamento, o texto é discutido, cláusula a cláusula, na sessão da CIT para a qual foi

agendado podendo ser sujeito a novas alterações. O texto final é preparado pelo Comité de Redação da Conferência e sujeito a votação final nos termos do nº 2, do artigo 19º da Constituição da OIT: “Em ambos os casos, para que uma convenção ou recomendação sejam adotadas por votação final na Conferência, é requerida uma maioria de dois terços dos votos dos delegados presentes”. No caso de uma convenção apenas obter uma maioria simples, o artigo 41º do Regulamento da Conferência prevê que a “(...) Conferência decidirá imediatamente se a convenção deve ser entregue ao Comité de Redação, para ser transformada em recomendação. No caso de a Conferência se pronunciar a favor da entrega ao Comité de Redação, as propostas contidas na convenção serão submetidas a aprovação pela Conferência, sob a forma de uma recomendação, antes do fim da sessão”.

Após a adoção das convenções ou das recomendações, cópias autenticadas dos textos são entregues a cada Estado-membro (nº 4, do artigo 19º da Constituição da OIT). Ainda, de acordo com a alínea a) dos nºs 5 e 6, do mesmo artigo, as referidas normas são comunicadas a todos os membros tendo em vista a sua ratificação, no caso da convenção, ou da sua efetivação, no caso da recomendação.

Saliente-se ainda as circunstâncias especiais⁵ a ter em conta previstas no nº 3 do artigo 19º da Constituição da OIT: “Na elaboração de uma convenção ou de uma recomendação de aplicação geral, a

⁵ Por essa razão, os referidos questionários enviados aos Estados-membros solicitam aos Governos indicação de possíveis limitações nacionais que dificultem a aplicação dos instrumentos.

Conferência deverá ter em consideração os países nos quais o clima, um desenvolvimento incompleto da organização industrial ou quaisquer outras circunstâncias particulares tornem as condições industriais essencialmente diferentes, e terá de sugerir as alterações que considerar serem necessárias para responder às condições próprias desses países”.

Submissão das Convenções e das Recomendações

O principal objetivo da submissão é o de promover medidas que permitam, ao nível de cada Estado-membro, a implementação das convenções e das recomendações e, no caso das convenções, a sua ratificação. Esta é uma fase fundamental do sistema normativo da OIT, que possibilita, através da submissão aos parlamentos, a informação ao público sobre os instrumentos adotados. Ao mesmo tempo, como veremos mais à frente, assume-se como elemento estimulador do diálogo tripartido.

Depois de adotadas as convenções, de acordo com o artigo 19º da Constituição da OIT, alínea b) do nº 5, para a convenção, e alínea b) do nº 6, para a recomendação, cada um dos membros compromete-se a submeter, num prazo de um ano a partir do encerramento da sessão da CIT (ou se, na sequência de circunstâncias excepcionais, for impossível cumpri-lo no prazo de um ano, assim que for possível, mas nunca para além de dezoito meses depois do encerramento da sessão da CIT), a convenção ou a recomendação à autoridade ou às autoridades com competências na

matéria, tendo em vista transformá-la em lei ou tomar outras medidas.

No Memorando⁶ relativo à obrigação de submissão das convenções e recomendações às autoridades competentes, encontra-se explicitada a natureza da autoridade competente. A autoridade competente é aquela, prevista na Constituição de cada Estado-membro, com poder para legislar ou para desencadear outras ações conducentes à implementação de convenções e recomendações; normalmente essa autoridade será a Assembleia Parlamentar; mesmo nos casos em que a Constituição de um Estado-membro preveja que o poder legislativo pertença ao poder executivo, sempre que exista um órgão deliberativo este deve, no espírito do artigo 19º da Constituição, proceder à análise dos instrumentos adotados pela CIT. O debate numa assembleia deliberativa, ou pelo menos a prestação de informação a essa assembleia, pode constituir um importante fator de análise completa da questão e uma possível melhoria nas medidas empreendidas, ao nível doméstico, conducentes à efetividade dos instrumentos adotados pela CIT. Com respeito às convenções, pode conduzir à decisão da sua ratificação; na ausência de um órgão parlamentar, informar um órgão consultivo torna possível a completa análise dos temas assumidos pela CIT. Este processo assegura que os instrumentos são amplamente disseminados

⁶ Em 1954, na sequência de uma solicitação feita na 36ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho (1953), o Conselho de Administração da OIT criou este Memorando, com o objectivo de assistir os Governos na prossecução do previsto na Constituição da OIT. O Memorando sofreu revisões em 1957, 1980 e 2005 e incorpora os comentários produzidos pela Comissão de Aplicação das Convenções e das Recomendações, no âmbito da Conferência, e pela Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações.

entre o público, o que constitui um dos propósitos da obrigação de submissão.

A obrigação de submissão de todos os instrumentos normativos adotados na CIT não significa, conforme precisa o referido Memorando, a obrigação de proposta de ratificação das convenções ou de aceitação das recomendações.

Quanto à forma de submissão, o Memorando explicita que a submissão às autoridades competentes pressupõe que o texto da convenção e/ou da recomendação seja acompanhado de uma exposição de motivos clarificadora das intenções do governo quanto às suas ações relativamente aos instrumentos. Por outro lado, ao mesmo tempo em que a submissão é feita (ou em momento subsequente) às autoridades legislativas, os governos devem indicar as medidas tomadas conducentes à efetivação dos instrumentos ou propor que nenhuma ação seja tomada ou, ainda, que uma decisão seja adiada; e que a matéria deve ser oportunamente debatida em assembleia parlamentar.

Os Estados-membros que ratificaram a convenção nº 144, relativa às consultas tripartidas destinadas a promover a aplicação das normas internacionais do trabalho (1976), estão ainda comprometidos a procederem a consultas efetivas sobre as propostas a fazer às autoridades competentes no momento da submissão dos instrumentos adotados na CIT (alínea b) do nº 1 do artigo 5º da convenção nº 144). Essa consulta deve, conforme explicita o Memorando, ser feita de forma atempada, possibilitando aos representantes dos empregadores e dos trabalhadores o acesso e a

análise de todos elementos necessários à formulação da sua opinião e garantindo que esta seja dada em momento anterior à decisão final do governo.

Por outro lado, tal como estipula o n.º 2 do artigo 23.º da Constituição da OIT, a informação comunicada ao diretor-geral da OIT, no que diz respeito à submissão às autoridades competentes, deve igualmente ser enviada às organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores.

Ratificação das Convenções

De acordo com a alínea d) do n.º 5 do artigo 19.º da Constituição da OIT «o Membro que tiver obtido o consentimento da autoridade ou das autoridades competentes comunicará⁷ a sua ratificação formal da convenção ao diretor-geral e tomará as medidas que forem necessárias para tornar efetivas as disposições da referida convenção”. A forma que essa comunicação deverá revestir não está prevista na Constituição da OIT. No entanto, aquela deverá identificar a convenção ratificada, através de um documento original assinado pela pessoa com autoridade para representar o Estado (Chefe de estado, Primeiro-Ministro, Ministro dos Negócios Estrangeiros ou Ministro do Trabalho), atestando o compromisso do governo para a prossecução do previsto na convenção e referindo especificamente a alínea d) do n.º 5 do artigo 19.º da Constituição da OIT.

⁷ Esta comunicação é fundamental para tornar a ratificação efectiva enquanto lei internacional. Sem ela, a ratificação apenas será reconhecida pelo sistema legal interno do País.

Várias convenções exigem declarações obrigatórias, que podem ser incluídas no instrumento de ratificação ou a este anexadas. Sem estas, as ratificações não são registadas pelo BIT. A título de exemplo, é este o caso de uma das Convenções fundamentais da OIT, a convenção nº 138, relativa à idade mínima de admissão ao emprego (1973). Assim, prevê o seu artigo 2º: “Qualquer membro que ratificar a presente Convenção deverá especificar, numa declaração, anexada à ratificação, uma idade mínima de admissão ao emprego ou ao trabalho no seu território (...)”.

Outras convenções preveem declarações opcionais, que visam aos Estados recorrer ao uso de exceções previstas no normativo. Por exemplo, a Convenção de Governança nº 81, relativa à Inspeção do Trabalho (1947) prevê no nº 1 do seu artigo 25: “Qualquer Estado Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar a presente convenção poderá, por meio de uma declaração que acompanhe a sua ratificação, excluir a parte II da aceitação da presente convenção”. Todas as convenções, mencionadas no ponto anterior, incluem declarações opcionais de extensão do âmbito das obrigações, aplicáveis às situações que deixam a dado momento de ser consideradas como motivo de exclusão ou exceção. O mesmo tipo de declarações está também previsto em determinadas convenções, como é o caso da Convenção de Governança nº 129, relativa à Inspeção do Trabalho na Agricultura (1969). Atente-se ao nº 1 do seu artigo 5º: “Qualquer Membro que ratificar a presente convenção pode, por declaração anexa à sua ratificação, comprometer-se a alargar o seu sistema de inspeção do trabalho na agricultura a uma

ou mais das seguintes categorias de pessoas que trabalhem em empresas agrícolas (...)”.

Os artigos finais das convenções contêm disposições relativas ao registo da ratificação e à notificação do Estado-membro sobre esse registo. A convenção entra, normalmente, em vigor doze meses após ter sido registada pelo BIT.

Notas finais

Ao serem adotadas por dois terços dos representantes dos mandantes tripartidos da OIT, as normas acabam por traduzir princípios universalmente reconhecidos, não podendo aquelas, segundo o nº 8 do artigo 19º da Constituição da OIT, ser consideradas «(...) como podendo afetar qualquer lei, qualquer sentença, qualquer costume ou qualquer acordo que assegurem condições mais favoráveis para os trabalhadores interessados (...)».

Por outro lado, tal como prevê o nº 3 do mesmo artigo 19º, as normas têm em conta, entre outros fatores, os diferentes níveis de desenvolvimento económico dos Estados-membros. As normas são então formuladas com alguma flexibilidade que garanta a sua transposição para a ordem jurídica interna. As declarações opcionais e obrigatórias, já descritas, preveem determinadas cláusulas de flexibilidade que visam permitir aos países a fixação provisória de normas de âmbito menos restritivo ou que permitam exceções ou exclusões, ou aplicação parcial dos dispositivos.

Com a adoção das normas internacionais do trabalho pretende-se, ao nível global, ordenar juridicamente os princípios e direitos no

trabalho. Por essa razão, os Estados-membros comprometem-se a harmonizar o seu sistema jurídico interno com o disposto nas normas internacionais do trabalho. Essa harmonização é feita preferencialmente através da ratificação, sendo a legislação nacional adaptada para esse efeito (antes ou depois da ratificação). Alguns países, não ratificando determinadas convenções, utilizam-nas, contudo, como modelos para a formulação das suas leis políticas. Neste ponto, merece especial atenção a obrigação, prevista na alínea e) do nº 5 do artigo 19º da Constituição da OIT, de apresentação de relatórios sobre as convenções não ratificadas: “se uma convenção não obtiver a aprovação da autoridade ou das autoridades com competência na matéria em questão, o membro apenas terá a obrigação de informar o diretor-geral do *Bureau* Internacional do Trabalho, em momento apropriado, consoante o que decidir o Conselho de Administração, sobre o estado da sua legislação e sobre a sua prática relativamente à questão tratada na convenção, especificando em que medida se deu seguimento ou se propõe dar seguimento a qualquer disposição da convenção por via legislativa, por via administrativa, por via de convenções coletivas ou por qualquer outra via, e expondo quais as dificuldades que impedem ou atrasam a ratificação da convenção”.

Dado o elevado número de convenções e recomendações e de Estados-membros, tornava-se impossível analisar todos esses relatórios, pelo que foi implementado um sistema que passa pela escolha anual, por parte do Conselho de Administração, de um tema (em 2019, por exemplo, o tema escolhido foi Proteção Social) a ser estudado pela Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções

e das Recomendações. Esse estudo permite fazer o estado da arte relativamente a uma dada matéria e, ao mesmo tempo, concluir sobre medidas a tomar para resolução dos problemas impeditivos da ratificação.



WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE
DIREITO DO TRABALHO

idt

Instituto de Direito do Trabalho
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa