



Organização
Internacional
do Trabalho
Genebra

Promoção de Consultas Tripartidas: Ratificar e aplicar a Convenção (N.º 144)

Convenção (N.º 144), sobre as
Consultas Tripartidas, 1976
(Normas Internacionais do Trabalho)

DEPARTAMENTO
DAS RELAÇÕES
DE TRABALHO
E EMPREGO
(DIALOGUE)

DEPARTAMENTO
DAS NORMAS
INTERNACIONAIS
DO TRABALHO
(NORMES)

Promoção de Consultas Tripartidas : Ratificar e aplicar a Convenção (N.º 144)

**Convenção (N.º 144), sobre as Consultas
Tripartidas, 1976
(Normas Internacionais do Trabalho)**

A OIT E O TRIPARTISMO

Desde a sua criação em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem promovido a cooperação entre empregadores, trabalhadores e governos com o objectivo de alcançar a justiça social. Estes três parceiros intervêm em todas as discussões e na tomada de decisão sobre as questões internacionais relativas ao trabalho, tendo em vista o estabelecimento de uma «paz universal e duradoura» e a promoção do trabalho digno para todas as pessoas. Esta estrutura tripartida confere-lhe singularidade e faz com que seja a única no quadro do sistema das Nações Unidas.

Uma cooperação tripartida efectiva e significativa é tão importante a nível nacional quanto a nível internacional. Por esta razão a Constituição da OIT prevê não só um papel claro para as organizações de empregadores e de trabalhadores em relação à adopção e supervisão das normas internacionais do trabalho (i.e. Convenções e Recomendações), mas também, muitos destes instrumentos prevêem que aquelas organizações desempenhem um papel na sua aplicação a nível nacional. Existem, igualmente, Convenções e Recomendações específicas para promover a consulta tripartida a nível nacional.

Em Junho de 2008, a Conferência Internacional do Trabalho adoptou uma declaração histórica tendo em vista reforçar a capacidade da OIT para apoiar os seus constituintes, para promover a Agenda do Trabalho Digno e para construir uma resposta eficaz face aos desafios crescentes da globalização. A Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa (Declaração da Justiça Social) traduz a convicção de que «num mundo de crescente interdependência, complexidade e internacionalização da produção (...) o diálogo social e a prática do tripartismo entre governos e os representantes dos trabalhadores e dos empregadores a nível internacional é actualmente ainda mais relevante para obter soluções e reforçar a coesão social e o Estado de Direito através, entre outros meios, das normas internacionais do trabalho».

A Conferência Internacional do Trabalho da OIT adoptou três importantes normas internacionais do trabalho para promover o tripartismo: a Convenção (N.º 144) sobre as Consultas Tripartidas (Actividades da Organização Internacional do Trabalho), de 1976, e

a Recomendação (N.º 152) sobre as Consultas Tripartidas (Actividades da Organização Internacional do Trabalho), de 1976, bem como a Recomendação (N.º 113) sobre as Consultas (Indústria e a Nível Nacional), de 1960. Estes três instrumentos promovem o diálogo entre governos, representantes dos empregadores e representantes dos trabalhadores.

A Convenção (N.º 144) exige a consulta efectiva entre governos, organizações de empregadores e organizações de trabalhadores a cada etapa das actividades normativas da OIT, desde a definição da ordem de trabalhos da Conferência Internacional do Trabalho, a ratificação das normas internacionais do trabalho, a supervisão da sua aplicação à denúncia das Convenções ratificadas.

Convenção (N.º 144): uma convenção de governação

O objectivo da Convenção (N.º 144) é promover o tripartismo e o diálogo social a nível nacional, assegurando o envolvimento das organizações de empregadores e de trabalhadores em cada etapa das actividades normativas da OIT. Segundo a Declaração da Justiça Social, a Convenção (N.º 144) é considerada uma das normas internacionais do trabalho mais significativas do ponto de vista da governação. Em Novembro de 2009, o Conselho de Administração da OIT adoptou um plano de acção para seis anos que visa atingir o duplo objectivo de uma ampla e rápida ratificação e uma aplicação efectiva da Convenção (N.º 144), assim como das três outras convenções consideradas como convenções de Governação: a Convenção (N.º 122) sobre a Política de Emprego, de 1964, a Convenção (N.º 81), sobre a Inspeção do Trabalho, de 1947 e a Convenção (N.º 129) sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura), de 1969. A Convenção (N.º 144) foi ratificada por 128 Estados Membros de todas as regiões (Fevereiro de 2011). Em muitos países, esta Convenção deu origem a um diálogo social bem sucedido sobre questões mais vastas do que as nela previstas e demonstrou o seu potencial para fortalecer o diálogo social a nível nacional.

PONTOS ESSENCIAIS

Convenção (N.º 144) – Aspectos essenciais	4
O significado da Convenção (N.º 144) da OIT	5
Porque deve ser ratificada e aplicada	10
Questões frequentes	13
Como pode o BIT ^{NT} ajudar	15
Outras fontes de informação	16
O texto da Convenção (N.º 144)	18
O texto da Recomendação (N.º 152)	19



Convenção (N.º 144) – Aspectos essenciais

- Noção de organizações representativas dos empregadores e organizações representativas dos trabalhadores.
- Procedimentos para garantir consultas eficazes, a definir de acordo com a prática nacional.
- Participação das organizações representativas dos empregadores e organizações representativas dos trabalhadores em pé de igualdade.
- Apoio administrativo e formação dos participantes.
- Assuntos objecto das consultas – normas internacionais do trabalho.
- Relatório sobre o funcionamento dos procedimentos de consulta.

N.º
144

O significado da Convenção (N.º 144)

De que assuntos tratam as consultas?

Cinco assuntos específicos da OIT

A Convenção menciona cinco assuntos que devem fazer parte das consultas. Estes devem corresponder a cada etapa das actividades normativas da OIT. Os cinco assuntos são:

1. **Questões inscritas na ordem de trabalhos da Conferência da OIT.** Estas incluem as respostas dos governos aos questionários sobre as matérias inscritas na ordem de trabalhos e os seus comentários sobre os projectos de texto das normas. A redacção final das respostas e comentários é da responsabilidade do governo.
2. **Submissão às autoridades nacionais das novas convenções e recomendações da OIT para que possam ser ratificadas ou ser tomadas outras medidas para a sua aplicação.** Tal é exigido pela Constituição da OIT e deve ser realizado com consulta às organizações de empregadores e organizações de trabalhadores.
3. **Novo exame das convenções e recomendações não ratificadas** a determinar para promover a sua ratificação e aplicação. Este novo exame deve ocorrer em “intervalos apropriados”, a determinar pela prática nacional. Constitui uma oportunidade para avaliar se se verificaram desenvolvimentos que tenham melhorado as perspectivas de ratificação e aplicação.
4. **Relatórios a apresentar à OIT sobre as convenções ratificadas.** Após a ratificação de uma convenção, os Estados Membros têm de apresentar regularmente um relatório sobre a sua aplicação a nível legislativo e na prática. As organizações de empregadores e de trabalhadores devem ser consultadas antes da finalização do relatório sobre as convenções ratificadas e do seu envio à OIT.
5. **Propostas para a denúncia de convenções ratificadas.** Caso exista a intenção de denúncia de uma convenção (tendo em vista cessar as obrigações de um Estado Membro relativamente a essa convenção), o governo deve consultar as organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores antes de tomar a decisão final.

Outras matérias que podem ser objecto das consultas

Ainda que a Convenção (N.º 144) exija a consulta em cinco assuntos específicos da OIT, a Recomendação (N.º 152) sugere que outras questões relacionadas podem ser objecto de consulta, tais como:

- Actividades de cooperação técnica da OIT;
- Resoluções e conclusões das Conferências e das reuniões da OIT;
- Promoção de um melhor conhecimento acerca das actividades da OIT.

Que tipo de consulta tripartida é exigida?

Consultas eficazes e significativas

A consulta tem por objectivo apoiar o governo a tomar decisões sobre assuntos específicos relativos à actividade normativa da OIT. A consulta significa mais do que a mera prestação de informação, mas não exige negociações que conduzam a um acordo. O essencial é assegurar que todos os pontos de vista, designadamente das organizações de empregadores e de trabalhadores serão tidos em consideração pelo governo antes da tomada de decisões.

Com as organizações representativas

As organizações representativas são organizações independentes de empregadores e de trabalhadores que gozam do direito à liberdade sindical. A consulta deve ser estabelecida não apenas com as maiores organizações, mas também com as mais representativas na matéria em discussão. A decisão do Governo sobre que organizações consultar deve ser feita de boa fé e deve basear-se em critérios precisos e objectivos pré-definidos. Aquelas organizações escolhem livremente quem as representa nas consultas.

Igualmente representadas

As organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores devem estar representadas 'em pé de igualdade'. Isto não implica um número igual de representantes, mas exige que os pontos de vista, de cada uma das partes, sejam igualmente considerados.

O Governo toma a decisão final

O procedimento de consulta pode definir como objectivo alcançar um consenso, embora isso não seja necessário. Todos os pontos de vista devem ser tidos em consideração, mas a decisão final cabe ao Governo quando o consenso não é alcançado. As organizações de trabalhadores e as organizações de empregadores não são obrigadas a apoiar a decisão final ou a posição do Governo e podem comunicar o seu ponto de vista e apresentar os seus comentários directamente à OIT.



Quais são os procedimentos de consulta exigidos?

A opção compete a cada país

A Convenção deixa suficiente margem para os governos determinarem os procedimentos de consulta mais adequados. Mas isto deve ser feito em consulta com as organizações de empregadores e organizações de trabalhadores. Não é necessário criar nenhum mecanismo especial. Podem ser utilizados mecanismos formais ou informais, permanentes ou *ad hoc*. Também, pode recorrer-se a uma combinação dos diferentes procedimentos.

Algumas opções que podem ser consideradas são:

- uma comissão especialmente constituída para as questões relacionadas com as actividades da OIT;
- um organismo com competência no domínio económico, social ou na área do trabalho;
- vários organismos com responsabilidades em áreas específicas (por exemplo em questões marítimas, de saúde e segurança no trabalho ou de segurança social);
- comunicações escritas;
- comissões e reuniões *ad hoc*.



As consultas têm lugar, em regra, num quadro institucional. A forma mais comum de consulta institucional é no âmbito de um órgão com competência específica em questões da OIT. Alguns destes órgãos foram criados antes da ratificação da Convenção (N.º 144), por exemplo, na Dinamarca e na Suécia. Noutros países, foram criadas comissões consultivas específicas aquando da ratificação da Convenção, por exemplo nos Estados Unidos da América, Egipto, na Estónia, na Índia, no Malawi, e no Uruguai.



As normas internacionais do trabalho e as actividades da OIT podem também ser discutidas no âmbito de um organismo de consulta com competência geral na área económica, social ou do trabalho, o que sucede na África do Sul, Albânia, na Bélgica, no Lesoto, na Namíbia, no Perú e na República da Coreia. A consulta também pode assumir a forma de comunicações escritas, como sucede no México, na Nova Zelândia e na Turquia. Na prática, a combinação de procedimentos institucionais e de comunicações escritas é utilizada na maioria dos casos.



O Governo da Trindade e Tobago criou uma comissão tripartida em 1996 cuja designação reflecte a Convenção (N.º 144) da OIT sobre comissões de consulta tripartida. Esta comissão integra especialistas em economia, questões sociais e laborais. Através de reuniões regulares mensais e reuniões de subcomissões, a Comissão realiza um exame técnico exaustivo da lei nacional e da prática à luz das convenções cuja ratificação esteja a ser ponderada. Tal sucedeu quanto às Convenções (N.º 138) e (N.º 182) sobre trabalho infantil. Nas suas deliberações, a Comissão consulta os países interessados com o objectivo de conhecer os seus pontos de vista sobre a ratificação e aplicação das convenções. No caso da Convenção (N.º 149), relativa ao Pessoal de Enfermagem, a Comissão reuniu com representantes do pessoal de enfermagem de várias instituições. A Comissão também contacta especialistas e outras pessoas relevantes para as suas discussões.



Com que frequência devem ter lugar as consultas?

Pelo menos uma vez por ano

As consultas devem ter lugar pelo menos uma vez por ano, mas a periodicidade deve ser acordada entre o governo e os representantes dos empregadores e dos trabalhadores. Devem ter lugar com a frequência suficiente para assegurar a análise adequada dos assuntos a discutir. Nem todos os assuntos previstos na Convenção (N.º 144) têm de ser abordados a cada ano. Por exemplo, a necessidade de examinar as propostas para a denúncia de convenções será menos frequente. Por outro lado, as consultas sobre a ratificação ou a efectiva aplicação das convenções ratificadas podem ter lugar anualmente. O governo, os representantes dos empregadores ou os representantes dos trabalhadores podem requerer a convocatória de reuniões de consulta.

Quem é responsável pelo apoio administrativo?

O Governo deve fornecer o apoio administrativo

O apoio administrativo necessário para pôr em prática a Convenção inclui a disponibilização de salas para reuniões, envio de correspondência e a disponibilização de um serviço de secretariado. Em muitos países este apoio é proporcionado pelo ministério responsável pelas questões laborais.

Devem ser previstas condições para assegurar formação?

Quando necessária, deve ser proporcionada formação

A Convenção (N.º 144) não requer formação específica, mas refere que devem ser efectuados acordos apropriados entre o governo e as organizações representativas para o financiamento, de qualquer formação que seja necessária para os participantes nos processos de consulta.





Nalguns países, tais como a Espanha, os Estados Unidos da América, o México e a Noruega, a formação não foi considerada necessária uma vez que os representantes dos empregadores e dos trabalhadores têm uma larga experiência nas questões relacionadas com a OIT. Noutros países, tais como a Austrália, a Áustria, a Islândia e a Suécia, foi acordado que a formação para os participantes nas consultas seria da responsabilidade das respectivas organizações. A OIT pode apoiar na organização da formação quando necessário e se os constituintes o solicitarem. Em muitos países, tais como o Belize, a Bósnia Herzegovina, a Libéria, o Madagáscar, o Montenegro e o Senegal, os parceiros sociais pediram à OIT que proporcionasse consultoria e formação sobre os temas da OIT para facilitar a aplicação da Convenção (N.º 144).

Deve ser produzido um relatório sobre as consultas?

O governo consulta e decide

Após consulta às organizações representativas, o governo decidirá se produz um relatório sobre os procedimentos da consulta. Se o governo decidir produzir um relatório, este deve ser anual. Não existe um modelo específico para esse relatório.

N.º
144

Porque deve ser ratificada e aplicada?

A Convenção (N.º 144)

- não é difícil de ratificar em virtude da sua flexibilidade;
- foi amplamente ratificada em todas as regiões.

E além disso, a ratificação e a aplicação da Convenção (N.º 144)

- conduz a decisões mais informadas e representativas, desde que os pontos de vista dos interessados estejam nelas reflectidas;
- promove uma cultura de tripartismo e diálogo social e pode conduzir a uma maior confiança e diálogo social sobre temas mais vastos da economia e na área social, incluindo em tempo de crise económica e de intensas tensões sociais tal como indica o Pacto Global para o Emprego;
- resulta numa melhor apropriação das decisões, o que pode levar à sua melhor aplicação;
- promove a boa governação;
- promove uma melhor aplicação de outras convenções e recomendações;
- permite tratar questões relativas à aplicação das convenções e dos princípios, e pode minimizar a necessidade de suscitar estas questões junto dos órgãos de supervisão da OIT;
- demonstra o compromisso dos governos com os valores fundamentais da OIT.



O Malawi ratificou a Convenção (N.º 144) em 1986. Essa ratificação teve uma influência positiva sobre as consultas tripartidas e o diálogo social e contribuiu para a ratificação e uma melhor aplicação das convenções fundamentais da OIT naquele país. O quadro institucional que foi criado contribuiu para um diálogo social mais abrangente sobre as questões económicas e sociais a nível nacional, influenciando a reorganização do mecanismo do tripartismo. Outro resultado positivo foi a inclusão da promoção da igualdade de género no funcionamento do órgão de consulta tripartido em questões laborais responsável pela assessoria em assuntos da OIT. De acordo com a lei que estabeleceu este mecanismo de consulta, pelo menos uma mulher deve ser nomeada para representar cada um dos constituintes tripartidos. Outros exemplos de como o processo de diálogo social pode ser reforçado pelo estabelecimento de consultas tripartidas relacionadas com a ratificação da Convenção (N.º 144) pode ser encontrado na experiência de países como El Salvador, as Filipinas, a Hungria, a Indonésia e o Uruguai.



O Pacto Global para o Emprego



O Pacto Global para o Emprego, adoptado na Conferência Internacional do Trabalho em Junho de 2009, enumera um conjunto de medidas de política para responder ao impacto social e no emprego da crise financeira e económica global. O Pacto Global para o Emprego promove a recuperação produtiva centrada no emprego e na protecção social, fortalecendo o respeito pelas normas internacionais do trabalho e pelo diálogo social. Os governos, as organizações de trabalhadores e de empregadores comprometeram-se a trabalhar em conjunto para o seu sucesso.



A prática regular de consultas, como prevê a Convenção (N.º 144), favorece a confiança mútua e facilita o diálogo social amplo sobre questões económicas e sociais, o que pode atenuar os efeitos negativos de uma recessão económica. Os Países Baixos são um caso representativo, em que a longa prática de um diálogo social nacional regular permitiu aos membros tripartidos responder à crise desde o seu início. O governo e os parceiros sociais discutiram as consequências iminentes da crise, logo em Março de 2008, e chegaram a um consenso sobre a importância de aumentar a participação no mercado de trabalho, especialmente pela sua manutenção no emprego, dos trabalhadores mais idosos. Em Janeiro de 2009, em plena crise, vendo uma oportunidade para colaborar com os parceiros sociais em matérias urgentes, tais como prevenir despedimentos em massa e manter o poder de compra da população activa, bem como oferecer oportunidades de formação aos trabalhadores que perderam os seus empregos, o Governo convocou uma equipa especial tripartida para tratar da crise. Este quadro criou uma oportunidade para uma abordagem tripartida para a modernização do mercado de trabalho. Após semanas de negociações, em Março de 2009, os parceiros sociais dos Países Baixos acordaram em adoptar um conjunto de medidas governamentais que dava elevada prioridade à promoção do emprego através da formação, flexissegurança e limitação dos custos das empresas.



Em Janeiro de 2010, uma missão de estudo da OIT a Singapura informou sobre as perspectivas de ratificação da Convenção (N.º 144) pelo governo de Singapura, e sobre a forma como o tripartismo permitiu aos parceiros tripartidos e aos actores bipartidos encontrarem soluções comuns e inovadoras, o que lhes permitiu responder de forma rápida à crise e acelerar a recuperação económica. A 4 de Outubro de 2010, o Director-geral da OIT registou a ratificação da Convenção (N.º 144) por Singapura.



Quais são as potenciais vantagens da ratificação para as organizações de empregadores e de trabalhadores?

- As organizações de empregadores e de trabalhadores são melhor informadas e com maior frequência sobre os pontos de vista e as propostas do governo relativamente aos assuntos da OIT.
- Os governos conhecem melhor os pontos de vista, necessidades e interesses das organizações de empregadores e de trabalhadores, e deste modo estão mais dispostos a incorporá-los na tomada de decisão, incluindo em matérias para além das definidas na Convenção.

- Através da experiência adquirida no processo de consulta, as organizações de empregadores e de trabalhadores, têm maior capacidade para comunicar e defender os pontos de vista dos seus membros e cooperar com o governo.
- As organizações de empregadores e de trabalhadores são fortalecidas e a governação democrática é reforçada.
- A ratificação constitui um reconhecimento público do seu trabalho.
- As organizações de empregadores e de trabalhadores ganham maior visibilidade e influência, e deste modo tornam-se mais atractivas para os potenciais membros. Por sua vez, este facto pode aumentar a sua representatividade.
- As organizações de empregadores e de trabalhadores aumentam a sua influência na política social aos níveis nacional e internacional.
- Podem influenciar e enriquecer os relatórios da OIT, particularmente nas questões relativas à contratação colectiva e à elaboração e aplicação das normas internacionais do trabalho.

O que podem as organizações de empregadores e de trabalhadores fazer para promover a ratificação e a efectiva aplicação?

- **Sensibilização:** organizar reuniões de funcionários e membros da organização para discutir os potenciais benefícios da ratificação e aplicação, assim como coordenar de acções de promoção.
- **Lobby:** redigir cartas, distribuir esta brochura e organizar reuniões com os representantes do governo, membros do parlamento, membros dos partidos políticos e funcionários do Ministério do Trabalho, propondo a ratificação e descrevendo os seus potenciais benefícios, nomeadamente para o funcionamento efectivo do tripartismo.
- **Envolver os media:** informar e mobilizar os media para que se envolvam na promoção da ratificação. Por exemplo, através de artigos, entrevistas e outros meios, difundir o mais possível os potenciais benefícios da ratificação e aplicação.
- **Propor consultas concretas:** consultas tripartidas que demonstrem que vale a pena consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores para preparar o terreno para a ratificação da Convenção (N.º 144).
- **Acções coordenadas:** organizar, se adequado, acções conjuntas entre as organizações de empregadores e de trabalhadores.

Perguntas frequentes

É exigida uma modalidade específica de consulta? É necessário criar uma instituição tripartida?

A flexibilidade do texto da Convenção (N.º 144) e da Recomendação (N.º 152) deixa aos Estados Membros a liberdade de escolha dos processos de consulta a adoptar. Não é necessário criar uma instituição tripartida de carácter permanente. Contudo, é importante, que a consulta entre os parceiros tripartidos seja eficaz.

A consulta implica negociação?

Consulta é diferente de negociação. A negociação implica a discussão entre as partes com interesses diferentes ou conflitantes, tendo em vista alcançar um acordo. As consultas exigidas pela Convenção (N.º 144) não são necessariamente para alcançar um acordo, mas para apoiar o governo a tomar decisões informadas. A consulta implica boa fé e exige mais do que a simples troca de informação entre as partes.

Os processos de consulta são fixados de forma permanente?

Não, os processos podem ser alterados depois de uma consulta eficaz entre o governo e os representantes dos empregadores e dos trabalhadores. Qualquer das partes pode pedir uma revisão dos processos de consulta.

A Convenção (N.º 144) exige a consulta em assuntos de política social e económica?

A Convenção (N.º 144) trata estritamente das consultas tripartidas relacionadas com as actividades normativas da OIT, de que é exemplo a ratificação e aplicação das normas internacionais do trabalho.

A aplicação da Convenção (N.º 144) implica elevados custos financeiros?

Não, não implica. O maior custo para o governo é o apoio administrativo para os procedimentos previstos na Convenção. Por vezes é necessária formação para os participantes na consulta. Neste caso, devem ser tomadas as medidas adequadas por parte da autoridade competente e os representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores para financiar qualquer formação que seja necessária.

Ainda que a Convenção (N.º 144) não exija que o financiamento da formação deva ser da responsabilidade do governo, a Recomendação (N.º 152), parágrafo 4 sugere essa solução quando necessário, por exemplo no quadro das organizações de empregadores e de trabalhadores que não puderem providenciar programas de formação. Quando as consultas têm lugar em estruturas já existentes, é provável que não ocorram custos suplementares.

A aplicação da Convenção (N.º 144) implica uma mudança na legislação nacional?

A menos que existam barreiras constitucionais ou leis contrárias à Convenção (N.º 144) (o que é pouco provável), a aplicação não exige a promulgação de nova legislação. Pode ser aplicada através do direito consuetudinário ou pela prática, bem como através de leis ou de regulamentos. Por exemplo, no Brasil, na Nova Zelândia, em Portugal e no Sri Lanka, as consultas exigidas pela Convenção (N.º 144) decorrem sem qualquer disposição específica na lei nacional.

Como é que a Convenção (N.º 144) pode ser utilizada para promover a igualdade de género?

As partes podem assegurar que os pontos de vista de ambos, mulheres e homens são tidos em conta durante as consultas. Deve ser promovida a representação tanto de mulheres como de homens nas consultas e as questões de particular interesse para as mulheres ou para os homens devem ser abordadas nestas consultas. O processo deve dar particular atenção à ratificação e aplicação das normas da OIT relacionadas com a dimensão de género. Nos casos em que é criado um novo organismo ou quando já existe um, podem tomar-se medidas para assegurar o equilíbrio de género nessa instituição.

A ratificação da Convenção (N.º 87), sobre liberdade de associação e protecção do direito sindical é um pré-requisito para a ratificação da Convenção (N.º 144)?

Não, não é um pré-requisito. No entanto, uma consulta tripartida eficaz só é possível se os representantes dos trabalhadores e dos empregadores gozarem do direito de liberdade de associação. Para que as consultas sejam significativas, têm que decorrer em condições que permitam aos representantes das organizações exprimir os seus pontos de vista com total liberdade e com independência. Todos os Estados Membros, independentemente de terem ou não ratificado a Convenção (N.º 87), são obrigados a respeitar o princípio da liberdade de associação pelo facto de serem membros da OIT. Esta questão foi reafirmada através da adopção da Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, e da Declaração sobre a Justiça Social, de 2008.

É mais difícil a ratificação para um Estado federal?

Muitos Estados federais ratificaram a Convenção (N.º 144), de que são exemplo a Alemanha, a Bósnia Herzegovina, o Brasil, os Estados Unidos da América e a Suíça. As consultas têm lugar a nível federal e, quando necessário, também a nível provincial.

Qual é a obrigação de apresentação de relatórios?

O Conselho de Administração da OIT considerou a Convenção (N.º 144) como uma convenção prioritária e de governação. A partir de 2012, será exigida aos países que ratificaram esta convenção a apresentação de um relatório a cada três anos (em vez de a cada dois anos) sobre as medidas que adoptaram, na lei e na prática, para a sua aplicação.

Como pode o BIT ajudar

O BIT pode ajudar os constituintes interessados na ratificação e aplicação da Convenção (N.º 144) de diferentes formas. O BIT pode:

- fornecer materiais promocionais e organizar seminários e debates para apoiar as organizações de empregadores e de trabalhadores e governos tendo em vista um melhor entendimento da substância da Convenção (N.º 144);
- prestar apoio técnico aos representantes do governo tendo em vista a ratificação da Convenção (N.º 144);
- prestar assistência técnica no estabelecimento de mecanismos de consulta;
- apoiar o governo no cumprimento da obrigação de apresentar relatórios de acordo com a Constituição da OIT;
- apoiar as organizações de empregadores e de trabalhadores e os representantes do governo na disponibilização de formação que lhes permitirá participar plenamente no processo de consulta tripartida;
- fornecer informação e formação sobre como tornar os mecanismos e os processos tripartidos mais sensíveis à dimensão de género;
- partilhar com os Estados Membros a experiência internacional da OIT sobre a aplicação da Convenção.



No quadro da execução do Programa de Trabalho Digno por País (DWCP), o DWCP de Banguocoque forneceu à República Democrática Popular do Laos apoio técnico e formação para os representantes do governo e parceiros sociais, tendo em vista a ratificação e aplicação da Convenção (N.º 144). A 29 de Outubro de 2010, o Director-geral do BIT registou a ratificação desta convenção por parte da República Democrática Popular do Laos.



Para permitir às pessoas envolvidas no processo de consultas desempenharem as suas funções de forma eficaz, nalguns países é assegurada formação com o apoio do BIT (por exemplo na Estónia e na Guiné). Este tipo de formação ocorre, em geral, no momento em que se estabelecem os procedimentos de consulta.



Na Indonésia, as instituições tripartidas tiveram dificuldade em iniciar consultas eficazes sobre as matérias descritas na Convenção (N.º 144) e na Recomendação (N.º 152). No entanto, ocorreram mudanças significativas em parte devido a mecanismos *ad hoc* apoiados pelas actividades do BIT de promoção do tripartismo. Por exemplo, o BIT patrocinou seminários sobre a reforma da legislação laboral e as convenções fundamentais da OIT. Estas acções foram acompanhadas do estabelecimento de uma equipa de redacção tripartida para rever a legislação laboral.

Outras fontes de informação

Convenções, recomendações, resoluções e conclusões relevantes da OIT

- Recomendação (N.º 113), relativa às Consultas (Indústria e a Nível Nacional), de 1960.
- Convenção (N.º 144) relativa às Consultas Tripartidas destinadas a Promover a Execução das Normas Internacionais do Trabalho, de 1976.
- Recomendação (N.º 152) relativa às Consultas Tripartidas destinadas a Promover a Execução das Normas Internacionais do Trabalho, de 1976.
- Conclusões relativas às consultas tripartidas a nível nacional sobre política económica e social, Conferência Internacional do Trabalho, 1996.
- Resolução relativa ao tripartismo e diálogo social, Conferência Internacional do Trabalho, 2002.
- Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, 97ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, 2008.
- Documento da OIT, « A Recuperação da crise: o Pacto Global para o Emprego » 98ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 2009.

Publicações

- ILO. *Tripartite consultation at the national level on economic and social policy*, Report VI, International Labour Conference, 83rd Session, Geneva, 1996.
- ILO. *Tripartite consultation: General Survey on the Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144) and the Tripartite Consultation (Activities of the International Labour Organisation) Recommendation, 1976 (No. 152), Report III (1B)*, International Labour Conference, 88th Session, Geneva, 2000.
- ILO. *Report of the Committee on the Application of Standards, International Labour Conference, 88th Session, Geneva, 2000, Provisional Record No. 23.*

Bases de Dados

- NORMLEX. Base de Dados contendo o texto completo das Convenções e Recomendações da OIT, informação sobre a ratificação, comentários do Comité de Peritos e do Comité de Liberdade Sindical, discussões do Comité da Conferência, reclamações, queixas, questionários e inúmeros documentos relacionados. Disponível na página internet da OIT (Statistics and databases): www.ilo.org

Textos

- **CONVENÇÃO**
N.º 144
- **RECOMENDAÇÃO**
N.º 152

Convenção (N.º 144)

Convenção Relativa às Consultas Tripartidas Destinadas a Promover a Execução das Normas Internacionais do Trabalho, de 1976

[...]

Artigo 1.º

Na presente Convenção, os termos «organizações representativas» significam as organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores que gozem do direito à liberdade sindical.

Artigo 2.º

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

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

Artigo 3.º

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

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

Artigo 4.º

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

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

Artigo 5.º

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

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

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

Artigo 6.º

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

[...]

Recomendação N.º (152)

Recomendação Relativa às Consultas Tripartidas Destinadas a Promover a Execução das Normas Internacionais do Trabalho, de 1976

[...]

1. Na presente Recomendação, os termos «organizações representativas» significam as organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores que gozem do direito à liberdade sindical.
2. (1) Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho deve pôr em prática os processos que assegurem consultas eficazes entre os representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores sobre as questões relativas às actividades da Organização Internacional do Trabalho enunciadas nos Parágrafos 5 a 7 desta Recomendação.
(2) A natureza e a forma dos processos previstos no sub-parágrafo (1) do presente artigo serão determinadas, em cada país, de acordo com a prática nacional, após consulta das organizações representativas, se as houver, e se esses processos ainda não tiverem sido estabelecidos.
(3) Por exemplo as consultas podem ter lugar:
 - (a) Através de comissões especificamente criadas para tratar de questões relativas às actividades da Organização Internacional do Trabalho;
 - (b) Através de um órgão com competência genérica no campo económico, social e do trabalho;
 - (c) Através de um certo número de órgãos com especial responsabilidade por áreas específicas ou;
 - (d) Através de comunicações escritas, quando aqueles envolvidos nos procedimentos de consulta concordam que essas comunicações são apropriadas e suficientes.
3. (1) Os representantes dos empregadores e dos trabalhadores para feitos dos procedimentos visados pela presente Recomendação devem ser livremente escolhidos pelas organizações representativas.
(2) Empregadores e trabalhadores devem estar representados em pé de igualdade em qualquer dos órgãos nos quais as consultas têm lugar.
(3) As medidas devem ser tomadas, em co-operação com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas afim de prever uma formação apropriada para para permitir aos participantes assegurar as suas funções de forma eficaz.
4. As autoridades competentes deve assumir a responsabilidade pelo apoio administrativo e financeiro dos processos previstos nesta Recomendação, incluindo o financiamento de programas de formação, se necessário.
5. Os processos visados pela presente Recomendação deverão ter como objectivo consultas sobre:
 - (a) As respostas dos governos aos questionários sobre os pontos inscritos na ordem do dia da Conferência Internacional do Trabalho e os comentários dos governos sobre os projectos de textos que deverão ser discutidos pela Conferência;
 - (b) As propostas a apresentar à autoridade ou autoridades competentes relativamente à apresentação às mesmas das convenções e recomendações, de acordo com o artigo 19.º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho;
 - (c) Tendo em conta as práticas nacionais, na preparação e implementação de medidas legislativas ou de outras medidas para a aplicação efectiva das Convenções e das Recomendações Internacionais do Trabalho, e em particular as convenções ratificadas (incluindo medidas para a implementação de disposições relativas à consulta ou colaboração com os representantes de empregadores e de trabalhadores);
 - (d) sobre o novo exame em intervalos apropriados, das Convenções não ratificadas e das Recomendações que ainda não tenham produzido efeito, para considerar as medidas que poderiam ser tomadas para promover a implementação e ratificação conforme o caso;
 - (e) sobre as questões decorrentes dos relatórios a serem comunicadas à Organização Internacional do Trabalho ao abrigo dos artigos 19 e 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho;
 - (f) sobre as propostas relativas à denúncia de convenções ratificadas.
6. A autoridade competente, após consulta às organizações representativas, deveria determinar em que medida esses procedimentos deveriam ser utilizados para outros assuntos de interesse comum, tais como:
 - (a) a preparação, execução e avaliação das actividades de cooperação técnica nas quais participa a Organização Internacional do Trabalho;
 - (b) medidas a tomar em relação a resoluções e outras conclusões adoptadas pela Conferência Internacional do Trabalho, pelas conferências regionais, pelas comissões de indústria ou outras reuniões convocadas pela Organização Internacional do Trabalho;
 - (c) a promoção de um melhor conhecimento das actividades da Organização Internacional do Trabalho, como um elemento que pode ser usado em políticas e programas económicos e sociais.
7. Para assegurar um exame adequado das questões referidas nos Parágrafos anteriores, as consultas devem ser realizadas em intervalos apropriados, fixados por acordo, mas pelo menos uma vez por ano.
8. Devem ser tomadas medidas adequadas às condições e práticas nacionais para assegurar a coordenação entre os procedimentos previstos na presente Recomendação e as actividades dos órgãos nacionais que tratam de questões semelhantes.
9. Sempre que necessário, após consulta com as organizações representativas, a autoridade competente deve produzir um relatório anual sobre o funcionamento dos procedimentos previstos na presente Recomendação.

- **ILO/Industrial and Employment Relations Department (DIALOGUE)**
[OIT/Departamento das Relações de Trabalho e Emprego (DIALOGUE)]
Route des Morillons 4
CH-1211 Genebra 22
Suiça
Tel.: (+41 22) 799 7035
Fax: (+41 22) 799 8749
E-mail: dialogue@ilo.org
Web site: www.ilo.org/dial

- **ILO/International Labour Standards Department (NORMES)**
[OIT/Departamento das Normas Internacionais do Trabalho (NORMES)]
Route des Morillons 4
CH-1211 Genebra 22
Suiça
Tel.: (+41 22) 799 7155
Fax: (+41 22) 799 6771
E-mail: normes@ilo.org
Web site: www.ilo.org/normes

- **ILO/Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP)**
[OIT/Bureau para as Actividades dos Empregadores (ACT/EMP)]
Route des Morillons 4
CH-1211 Genebra 22
Suiça
Tel.: (+41 22) 799 7748
Fax: (+41 22) 799 8948
E-mail: actemp@ilo.org
Web site: www.ilo.org/employers

- **ILO/Bureau for Workers' Activities (ACTRAV)**
[OIT/Bureau para as Actividades dos Trabalhadores (ACTRAV)]
Route des Morillons 4
CH-1211 Genebra 22
Suiça
Tel.: (+41 22) 799 7021
Fax: (+41 22) 799 6570
E-mail: actrav@ilo.org
Web site: www.ilo.org/actrav

Para encontrar o Escritório da OIT mais próximo, consultar:

www.ilo.org/global/Regions/lang--en/index.htm

Nº

144

ISBN 978-92-2-824628-5



9 789228 246285