



EM REDE

NORMAS DO TRABALHO

O PAPEL DA INSPEÇÃO DO TRABALHO NO COMBATE AO TRABALHO INFANTIL

CPLP (ANGOLA, BRASIL, CABO VERDE, GUINÉ BISSAU, GUINÉ EQUATORIAL,
MOÇAMBIQUE, PORTUGAL, SÃO TOMÉ E PRÍNCIPE E TIMOR-LESTE)

O papel da inspeção do trabalho no combate ao trabalho infantil:

uma abordagem Sul-Sul e triangular na CPLP: 2022/2023

CIF TURIM &

Departamento de Parcerias Multilaterais

1. ANTECEDENTES DO CURSO e dimensão da Cooperação Sul-Sul e triangular

As ligações históricas entre os países lusófonos iniciaram-se há mais de 500 anos e desde então a língua portuguesa tem sido o um fator comum de identificação entre este conjunto de nações, sendo usada em veículos culturais de união como a literatura, a música e até o desporto. Nas últimas décadas têm-se registado grandes avanços no crescimento e desenvolvimento dos países lusófonos, dos quais se salienta o campo social com as correspondentes melhorias no índice de desenvolvimento humano. Em conjugação com os fatores económicos, tem havido uma maior preocupação política com as áreas sociais e isso tem-se refletido na agenda política

A criação da CPLP em 1996 e o Memorando de Entendimento com a OIT em 2004 foram fatores importantes que permitiram a extensão de políticas nas áreas do trabalho decente, proteção social e trabalho infantil, inspeção do trabalho e representaram um grande impulso para o aprofundamento da cooperação entre os estados membros da CPLP no domínio social. A CPLP, além de uma organização que pode agir como um bloco que congrega vários interesses nacionais, tem facilitado a concertação para a definição e integração de políticas comuns nos seus estados membros. Ademais, também tem servido de motor para a cooperação internacional com outros países e várias organizações internacionais. O fato de os seus nove estados membros pertencerem a quatro continentes pode levantar desafios associados à dispersão geográfica, mas também cria uma fonte de oportunidades relacionada com as pontes intercontinentais, as especificidades e os pontos fortes de cada país e a possibilidade de cooperação Sul-Sul e triangular.

Efetivamente, constata-se que através da cooperação Sul-Sul e triangular nas últimas décadas países lusófonos puderam melhorar os seus indicadores sociais, reduzir a pobreza, combater a desigualdade socioeconómica e de género, aumentar os níveis de inclusão social e promover o trabalho decente. Esta modalidade de cooperação permitiu a transferência e a adaptação ao contexto nacional de boas práticas entre os vários países interlocutores.

O que é Cooperação Sul-Sul?

A Cooperação Sul-Sul (CSS) é definida como a colaboração entre pares, guiada pelos princípios da solidariedade e da não condicionalidade. Isso é feito entre atores de dois ou mais países do Sul e todas as partes interessadas podem se beneficiar do processo. A

Cooperação Sul-Sul baseia-se sobretudo nos efeitos positivos da similitude de contexto entre os atores que a praticam, seja ele geográfico, cultural, econômico, político ou social. Desafios e experiências semelhantes tornam as boas práticas de um país altamente adaptáveis a outro país do Sul.

O que é o Sul Global?

O termo foi introduzido pela primeira vez como uma alternativa mais aberta e sem valor ao termo “Terceiro Mundo”. Os países do Sul Global, às vezes também chamados de países em desenvolvimento, foram descritos como recém-industrializados ou em processo de industrialização e muitas vezes têm uma história de colonialismo. O termo não se refere substancialmente a um sul geográfico, já que a grande maioria desses países realmente fica nos trópicos ou perto deles.

O que é Cooperação Triangular?

A Cooperação Triangular refere-se à Cooperação Sul-Sul apoiada por um ou mais parceiros “do Norte”. Deve ter atores de pelo menos dois países do Sul como protagonistas, e os princípios de solidariedade e não condicionalidade devem ser mantidos.

Em 2019, a Assembleia Geral das Nações Unidas (AGNU) adotou por unanimidade uma resolução declarando 2021 como o Ano Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (AIETI), sob o lema “é hora de agir – inspirar – aumentar a escala”. A CPLP aprovou, em 2021, por via da XV Reunião dos Ministros do Trabalho e Assuntos Sociais da CPLP, um Plano de Ação da CPLP para o Combate ao Trabalho Infantil 2021-2025, no qual se prevê a promoção de ações de formação e capacitação na área da inspeção do trabalho.

Progressos substanciais em direção à eliminação do trabalho infantil foram alcançados nos últimos anos, em grande parte por causa da intensa defesa e mobilização nacional apoiada por ações legislativas e práticas. O progresso global contra o trabalho infantil estagnou desde 2016, havendo hoje 160 milhões de crianças ainda estão em trabalho infantil.

A revisão de políticas e programas para erradicar o trabalho infantil até 2025 identificou o fortalecimento dos sistemas de aplicação das leis relativas ao trabalho infantil como uma prioridade política fundamental para a prossecução da meta global de um mundo sem trabalho infantil.

Tanto a Convenção sobre Inspeção do Trabalho da OIT, no 81, que abrange a indústria, o comércio, a mineração e o transporte, como a Convenção no 129, que cobre todos os tipos de atividade agrícolas, referem o dever principal dos inspetores do trabalho de garantir o cumprimento das disposições legais relativas ao emprego de crianças e jovens.

Todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho dignas, incluindo padrões mínimos de segurança e saúde, salários e tempo de trabalho. Os inspetores do trabalho são responsáveis por fazer cumprir as leis laborais, realizando inspeções no local de trabalho para garantir que essas normas são aplicadas, mesmo na economia informal. No caso de certas categorias vulneráveis de trabalhadores, como crianças menores de idade, os inspetores do trabalho são obrigados a tomar medidas especiais para prevenir a sua exploração e fornecer proteção de acordo com a legislação nacional e o direito internacional.

Com o objetivo de responder aos vários desafios atrás mencionados nos países da CPLP e fortalecer as competências das respetivas administrações do trabalho, é oferecido este curso que será ministrado pelo Centro Internacional de Formação da OIT em colaboração com a OIT-Lisboa, com o serviço de Administração do Trabalho, Inspeção do Trabalho e Segurança e Saúde no Trabalho (LABADMINOSH), em Genebra, com o Serviço de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho (FUNDAMENTALS) em Genebra, com o Secretariado Executivo da CPLP, e com o apoio financeiro do Instituto de Emprego e Formação Profissional de Portugal (IEFP).

OBJETIVO GERAL

O objetivo deste curso é o de fortalecer a inspeção do trabalho dos países membros da CPLP para uma eficaz ação contra o trabalho infantil.

OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

No final deste curso, os participantes terão:

- Uma maior consciencialização e um maior conhecimento sobre o trabalho infantil, bem como uma melhor compreensão de como lidar com o trabalho infantil. Desde a identificação à resolução;
- Recebido, discutido e analisado informações sobre as funções e os meios de ação que as inspeções e inspetores do trabalho podem empregar para prevenir ativamente o trabalho infantil, proteger os menores e garantir a resolução efetiva e oportuna dos casos;
- Considerado novas estratégias e medidas para melhorar a eficácia dos esforços de inspeção do trabalho, bem como para fortalecer a aplicação de legislação em áreas onde o trabalho infantil é comumente encontrado;
- Trocado informações e conhecimentos com os seus pares sobre ações e estratégias de prevenção e eliminação do trabalho infantil, em particular nas suas piores formas.

CONTEÚDO

O curso abrangerá os seguintes tópicos:

- O que é trabalho infantil: Definições, terminologia, piores formas de trabalho infantil;
- Tendências do trabalho infantil, a nível mundial e nos países da CPLP; grupos de alto risco, tais como setores/profissões;

- Quadro jurídico da OIT: C138 e C182 sobre o trabalho infantil e a sua transposição para a legislação nacional; C81 e C129 sobre a inspeção do trabalho;
- O papel das inspeções do trabalho na luta contra o trabalho infantil e na garantia do cumprimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores;
- Como adaptar o trabalho das inspeções do trabalho com vista à eliminação do trabalho infantil, destacando os estabelecimentos e setores de trabalho dos países da CPLP onde o trabalho infantil é predominante;
- Medidas para fortalecer a aplicação da lei, incluindo por meio de parcerias estratégicas, cooperação institucional e colaboração com outras partes interessadas (associações sindicais, associações de empregadores, setor privado, etc.), etc.;
- Novas estratégias nos países da CPLP: monitorização do trabalho infantil, cultura de prevenção, uso de tecnologias em relatórios, etc.
- O principal conteúdo do curso será disponibilizado através de 4 módulos online acessíveis na plataforma e-Campus do CIFOIT.

2. BREVE APRESENTAÇÃO DOS MÓDULOS DE TREINAMENTO

MÓDULO 1 - O que é trabalho infantil? Definições, linguagem e conceitos

Visão global

Neste módulo, nos focaremos nos seguintes tópicos: 'Trabalho infantil? - Como é definido nas convenções internacionais, legislação nacional e na prática? - As últimas estimativas globais sobre trabalho infantil, setores e regiões prioritários e o impacto do COVID19.

Resultados de aprendizagem

Ao final deste módulo, os participantes terão:

- melhor compreensão dos conceitos-chave, causas, raízes e diferentes formas de trabalho infantil em geral e no seu contexto nacional/regional;
- melhor conhecimento de como abordar o trabalho infantil como uma questão de direitos humanos e uma questão socioeconômica;
- conhecimento mais aprofundado da amplitude (estoque e fluxo) do trabalho infantil em diferentes setores, regiões e formas, incluindo os fatores de risco que contribuem para o trabalho infantil (como a COVID-19) ou como o trabalho infantil entra nas cadeias de abastecimento globais;

3. MÓDULO 1 - O que é trabalho infantil? Definições, linguagem e conceitos¹

Visão global

Neste módulo, nos focaremos nos seguintes tópicos: 'Trabalho infantil? - Como é definido nas convenções internacionais, legislação nacional e na prática? - As últimas estimativas globais sobre trabalho infantil, setores e regiões prioritários e o impacto do COVID19.

Resultados de aprendizagem

Ao final deste módulo, os participantes terão:

- melhor compreensão dos conceitos-chave, causas, raízes e diferentes formas de trabalho infantil em geral e no seu contexto nacional/regional;
- melhor conhecimento de como abordar o trabalho infantil como uma questão de direitos humanos e uma questão socioeconômica;
- conhecimento mais aprofundado da amplitude (estoque e fluxo) do trabalho infantil em diferentes setores, regiões e formas, incluindo os fatores de risco que contribuem para o trabalho infantil (como a COVID-19) ou como o trabalho infantil entra nas cadeias de abastecimento globais;

4. INTRODUÇÃO

Nem todo trabalho feito por crianças deve ser classificado como um trabalho infantil que deverá ser eliminado. A participação de crianças ou adolescentes em trabalhos que não afetem a sua saúde e o seu desenvolvimento pessoal, ou que não interfiram na sua escolaridade, é geralmente considerada algo positivo. Isso inclui atividades tais como a ajuda aos pais em casa, auxílio numa empresa familiar ou ganhar dinheiro de bolso fora do horário escolar e durante as férias escolares. Esses tipos de atividades contribuem para o desenvolvimento das crianças e para o bem-estar de suas famílias. Elas proporcionam-lhes habilidades e experiência, e ajudam a prepará-las para serem membros produtivos da sociedade durante a sua vida adulta.

O termo “trabalho infantil” é frequentemente definido como o trabalho que priva as crianças de sua infância, seu potencial e sua dignidade, e que é prejudicial ao seu desenvolvimento físico e mental. Ele refere-se ao trabalho que:

- é mental, física, social ou moralmente perigoso e prejudicial para as crianças; e/ou
- interfere na sua escolaridade por privá-los da oportunidade de frequentar a escola,

¹ O conteúdo do módulo foi desenvolvido pelo CIFOIT por meio de uma seleção de documentos e material de formação desenvolvidos nos últimos anos por diversos, projetos, unidades e programas da OIT & da CIFOIT no tema de trabalho infantil conforme Referência Bibliográfica indicada.

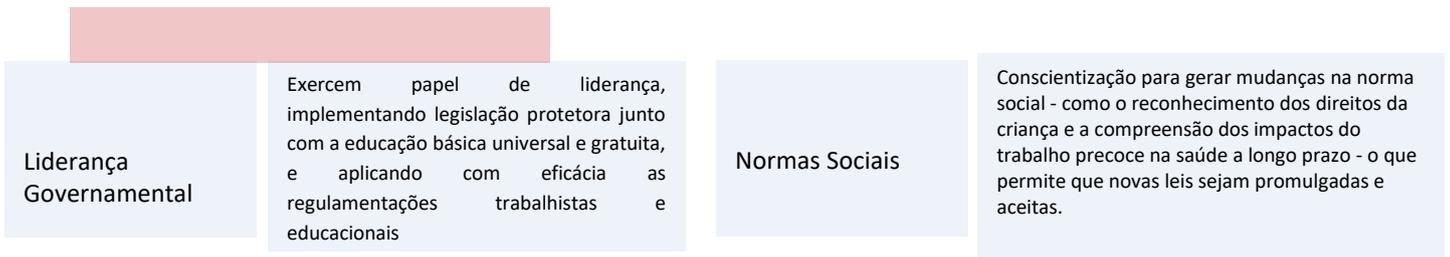
- obrigando-os a abandonar a escola prematuramente;
- ou obrigando-os a tentar combinar a frequência escolar com o trabalho excessivamente longo e pesado.

As piores formas de trabalho infantil envolvem crianças que são escravizadas, separadas de suas famílias, expostas a riscos e doenças graves e/ou deixadas por conta própria nas ruas de grandes cidades - muitas vezes em uma idade muito precoce.

A designação de formas particulares de trabalho como **trabalho infantil** depende de um conjunto de fatores como:

idade da criança	tipo de trabalho realizado	jornada de trabalho realizado	condições sob as quais o trabalho é executado
------------------	----------------------------	-------------------------------	---

O trabalho infantil só começou a ser seriamente questionado quando a industrialização e a urbanização mudaram fundamentalmente as relações de trabalho das crianças e multiplicaram os perigos. Embora alguns governos tenham começado a intervir no século XIX para proteger as crianças dos piores excessos do sistema fabril e das atividades mais perigosas, a grande mudança veio com o aumento do compromisso dos governos com a educação. A experiência histórica demonstra duas importantes lições:



5. DEFINIÇÕES E CONCEITOS ACERCA DO TRABALHO INFANTIL

O que é uma criança?	Crianças empregadas	Crianças em situação de trabalho infantil	Crianças em situação de trabalho perigoso	Crianças nas piores formas de trabalho infantil	Crianças em trabalhos leves	Crianças realizando tarefas domésticas
----------------------	---------------------	---	---	---	-----------------------------	--

O que é uma criança?

A idade de 18 anos é a linha divisória entre a infância e a idade adulta de acordo com as principais Convenções da OIT sobre trabalho infantil, Nos. 138 e 182, e a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança. Embora muitas tradições culturais e características pessoais poderia argumentar por uma idade mais alta ou mais baixa, primeiro na elaboração e depois na ratificação dessas Convenções, a comunidade internacional

determinou que as pessoas menores de 18 anos são crianças e têm direito a proteção especial.

Crianças empregadas

Crianças empregadas são aquelas que trabalham em qualquer forma de produção mercantil e certos tipos de produção não mercantil (principalmente, a produção de bens, como produtos agrícolas para uso próprio). Este grupo inclui crianças em formas de trabalho na economia formal e informal; dentro e fora dos ambientes familiares; para pagamento ou lucro (em dinheiro ou em espécie, a tempo parcial ou a tempo inteiro); e trabalho doméstico fora da própria casa da criança para um empregador (remunerado ou não).

Inclui crianças envolvidas em trabalho infantil, bem como crianças acima da idade mínima relevante que estejam envolvidas em formas de trabalho permitidas para crianças dessa idade.

Crianças em situação de trabalho infantil

Crianças em situação de trabalho infantil constituem uma categoria mais restrita do que crianças empregadas. Exclui as crianças empregadas que realizam trabalhos leves permitidos e aquelas acima da idade mínima para trabalhos cujo trabalho não seja classificado como a pior forma de trabalho infantil ou, em particular, como “trabalho perigoso”.

Crianças em situação de trabalho perigoso

Crianças em situação de trabalho perigoso são aquelas envolvidas em qualquer atividade ou ocupação que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que é realizada, possa prejudicar sua saúde, segurança ou moral. Em geral, o trabalho perigoso pode incluir:

- trabalho noturno e longas horas de trabalho;
- exposição a abuso físico, psicológico ou sexual;
- trabalhar no subsolo, debaixo d'água, em alturas perigosas ou em espaços confinados;
- trabalhar com máquinas, equipamentos e ferramentas perigosas, ou que envolva a movimentação manual ou transporte de cargas pesadas;
- e trabalhar em um ambiente insalubre que pode, por exemplo, expor crianças a substâncias, agentes ou processos perigosos, ou a temperaturas, níveis de ruído ou vibrações que prejudicam sua saúde.

O trabalho perigoso realizado por crianças é frequentemente tratado como uma categoria substituta para as piores formas de trabalho infantil. Isso ocorre por três motivos.

- ✓ Em primeiro lugar, ainda é difícil obter dados nacionais confiáveis sobre as piores formas de trabalho infantil além do perigoso, como crianças em trabalho forçado ou escravo ou na exploração sexual comercial.
- ✓ Em segundo lugar, as crianças em trabalhos perigosos representam a esmagadora maioria das pessoas nas piores formas de trabalho infantil.
- ✓ Terceiro, as crianças nas três outras piores formas de trabalho infantil também estão comumente expostas a riscos que podem prejudicar sua saúde, segurança ou moral.

Crianças nas piores formas de trabalho infantil

As crianças nas piores formas de trabalho infantil são aquelas que se enquadram nas categorias de trabalho infantil estabelecidas no Artigo 3 da Convenção Nº 182 da OIT.

Essas categorias incluem:

- (a) todas as formas de escravidão ou práticas semelhantes à escravidão, como a venda e tráfico de crianças, servidão por dívida e servidão, e trabalho forçado ou obrigatório, incluindo o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para uso em conflitos armados;
- (b) o uso, obtenção ou oferta de uma criança para prostituição, para a produção de pornografia ou para apresentações pornográficas;
- (c) o uso, aquisição ou oferta de uma criança para atividades ilícitas, em particular para a produção e tráfico de drogas conforme definido nos tratados internacionais pertinentes; e
- (d) trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são realizados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças.

Crianças em trabalhos leves

De acordo com o Artigo 7 da Convenção No. 138 da OIT, as leis ou regulamentos nacionais podem permitir o emprego ou trabalho de pessoas a partir dos 13 anos de idade (ou 12 anos em países que, como medida provisória, especificaram a idade mínima geral para trabalhar como 14 anos) em trabalhos leves que são:

- a) não sejam suscetíveis de prejudicar a saúde ou o desenvolvimento dos referidos menores; e
- b) não sejam de tal natureza que possam prejudicar sua frequência escolar, sua participação em programas de orientação ou formação profissionais, aprovados pela autoridade competente, ou o aproveitamento do ensino que recebem.

Para fins de medição estatística, trabalho leve inclui crianças de 12 a 14 anos empregadas que trabalham em trabalhos não perigosos por menos de 14 horas por semana.

Crianças realizando tarefas domésticas

Crianças que realizam tarefas domésticas referem-se àquelas que realizam serviços domésticos e pessoais para consumo dentro de suas próprias famílias.

Tarefas domésticas incluem

- cuidar de membros da família;
- limpeza e pequenos reparos domésticos;
- cozinhar e servir refeições;
- lavar e passar roupas; e
- transportar ou acompanhar familiares de e para o trabalho e a escola.

Em termos mais técnicos, essas tarefas constituem uma forma "não econômica" de produção e são excluídas da consideração no Sistema de Contas Nacionais das Nações Unidas, o conjunto padrão internacionalmente acordado de diretrizes para medir a atividade econômica nacional, bem como do Estimativas Globais do Trabalho Infantil da OIT. No

entanto, se tais tarefas forem realizadas por um número excessivo de horas, em um ambiente insalubre, envolvendo equipamentos inseguros ou cargas pesadas, ou em locais perigosos, podem resultar em danos à criança que os tornam análogos ao trabalho infantil.

Isso é trabalho infantil	Isso não é trabalho infantil
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Crianças que trabalham abaixo da idade mínima permitida em um dado país (excluindo crianças em trabalhos leves). ✓ Crianças que trabalham nas piores formas de trabalho infantil, mais especificamente em trabalhos perigosos, ou em exploração sexual, trabalho forçado e atividades ilícitas. 	<p>✓ Crianças podem trabalhar em algumas circunstâncias, mesmo que não tenham a idade mínima para trabalhar. O trabalho leve é incentivado em muitas culturas e muitas vezes visto como algo que pode ajudar as crianças a desenvolver habilidades importantes para o futuro.</p>
<p>Qual é a idade mínima para trabalhar?</p> <p>Isso varia de país para país, mas as normas internacionais do trabalho estabelecem o limite em não menos de 15 anos de idade. Alguns países podem ter, excepcionalmente, uma idade mínima para trabalhar de 14 anos.</p>	<p>O que é trabalho leve?</p> <p>As crianças podem começar a fazer trabalhos leves dois anos antes de atingirem a idade mínima para trabalhar, mas apenas por um número limitado de horas e enquanto não prejudique sua saúde e desenvolvimento ou afete sua frequência escolar.</p>
<p>O que é trabalho perigoso?</p> <p>Qualquer atividade ou ocupação que tenha efeitos adversos na segurança, saúde física ou mental ou desenvolvimento moral da criança. Os perigos podem vir do excesso de cargas de trabalho, as condições físicas de trabalho e/ou a duração ou horas de trabalho, mesmo quando a atividade é conhecida como “segura”. O trabalho perigoso é considerado uma das piores formas de trabalho infantil.</p>	<p>O que é emprego para jovens?</p> <p>Crianças que atingiram a idade mínima para trabalhar e que participam de um trabalho digno que não afeta sua saúde, desenvolvimento pessoal ou educação são considerados trabalhadores juvenis.</p>

VERIFICAÇÃO DE CONHECIMENTO

Usar a função interativa “multiple choice”.

QUESTÃO 1

Rodrigo tem 12 anos e ainda não concluiu a escolaridade obrigatória. Ele tem ajudado a mãe na fazenda da família de vez em quando, mas desde que ela ficou doente, ele começou a trabalhar lá todos os dias, desde manhã cedo até tarde da noite. Ele não tem certeza se algum dia conseguirá voltar para a escola. Isso é trabalho infantil?

(.) Sim

(.) Não

Resposta correta: sim

Rodrigo está em trabalho infantil. Embora lhe seja permitido fazer trabalhos ligeiros (dependendo da legislação nacional do seu país), isso não pode, em caso algum, impedi-lo de frequentar a escola.

QUESTÃO 2

Luana tem 10 anos e vive próximo de uma mata. Ela ajuda os pais na coleta de frutas e bagas e na coleta de ervas medicinais por uma ou duas horas de vez em quando. Ela

entendeu como reconhecer as plantas e aprendeu seus usos. Ela frequenta a escola da aldeia regularmente. Isso é trabalho infantil?

(.) Sim

(.) Não

A resposta correta: não.

Luana não está em trabalho infantil. Embora ajude os pais na agricultura, esse trabalho não prejudica sua educação, nem oferece riscos à sua saúde e desenvolvimento.

Mais sobre cooperação Sul-Sul e triangular:

Cooperação Sul-Sul e triangular: cooperação horizontal e solidária

A Cooperação Sul-Sul (CSS) é definida como a colaboração entre pares, guiada pelos princípios da solidariedade e da não condicionalidade, que visa implementar experiências de desenvolvimento inclusivo e distributivo, impulsionadas pela demanda e gerenciadas pelos principais atores da colaboração (que são os países e organizações do Sul Global, incluindo governos, organizações regionais, sociedade civil, academia e setor privado).

As iniciativas podem ser realizadas na forma de:

- Visitas de estudo;
- Formação técnica;
- Desenvolvimento de plataformas de compartilhamento de conhecimento;
- Redes;
- Entre outros.

A Cooperação Sul-Sul e Triangular é realizada entre pelo menos dois países do Sul e todos os interessados costumam se beneficiar do processo. Esta cooperação pode ser implementada a nível regional, sub-regional e inter-regional, e por vezes apoiada por um ou mais parceiros “do Norte” (caso em que se caracteriza como uma modalidade de Cooperação Triangular). Sem qualquer tipo de condicionalidade, visa promover a auto-suficiência e estreitar laços entre parceiros de desenvolvimento cujas características, desafios e áreas de oportunidade sejam semelhantes. Importa também sublinhar que a Cooperação Sul-Sul e Triangular não substitui a Cooperação Norte-Sul, mas complementa-a.

Os princípios da Cooperação Sul-Sul e Triangular são:

- Solidariedade, horizontalidade e igualdade de condições;
- Propriedade nacional, independência e caráter voluntário;
- Impulsionada pela demanda de atores do Sul;
- Natureza participativa, incluindo o tripartismo;
- Não condicionalidade (condições não podem ser impostas como geralmente acontece na cooperação Norte-Sul);

- Benefício e aprendizado mútuos;
- Complementaridade; e
- Respeito pela soberania nacional e não ingerência nos assuntos internos.

Ponto de Encontro Sul-Sul da OIT

Com o objetivo de facilitar e fortalecer a Cooperação Sul-Sul e Triangular no campo do Trabalho Decente, a OIT criou o “Ponto de Encontro Sul-Sul”, um espaço web interativo onde pessoas de diferentes países podem acessar conhecimento e boas práticas relacionadas ao Trabalho Decente e a Agenda 2030, bem como envolver-se, intercambiar e cooperar na perspectiva desse tipo de cooperação.

Visite o “Ponto de Encontro Sul-Sul” da OIT: <https://southsouthpoint.net/?lang=pt-br>

O principal objetivo desta plataforma é aumentar a conectividade e a interatividade entre as partes interessadas nesta proposta. Este espaço web é multilíngue e está também ligado a múltiplos canais e grupos nas redes sociais (Twitter, Facebook, LinkedIn, etc.) de forma a facilitar o entrelaçamento das pessoas.

Explore o “Ponto de Encontro Sul-Sul” através dos seguintes links:

Boas Práticas e Publicações: explore boas práticas e publicações sobre Cooperação Sul-Sul e Triangular em Trabalho Decente.

Espaços Temáticos: explore a Cooperação Sul-Sul e Triangular por temas relacionados ao Trabalho Decente.

Grupo Facebook: este grupo é um espaço interativo multilíngue onde pessoas de diferentes países podem se encontrar, se envolver, trocar e cooperar na perspectiva da Cooperação Sul-Sul e Triangular.

Estudo sobre a aplicação das Convenções n.º 138 e n.º 182 da OIT e suas recomendações na legislação nacional dos países da CPLP

Data de conclusão: dezembro de 2012

Descrição da boa prática de cooperação Sul-Sul e triangular:

A formalização da cooperação entre a Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) resulta do Memorando de Entendimento assinado em novembro de 2004 e do Protocolo de Colaboração assinado em agosto de 2005, que o operacionaliza. Em setembro de 2006, na VII Reunião dos Ministros do Trabalho e dos Assuntos Sociais da CPLP, foi adotado o “Plano de Ação sobre o Combate à Exploração do Trabalho Infantil no Mundo de Língua Portuguesa” com o

propósito de desenvolver ações de cooperação multilateral no conjunto dos estados membros, em complemento dos planos de ação nacionais. Foram definidos quatro eixos prioritários: informação, troca de experiências e trabalho em rede; campanhas conjuntas de sensibilização; harmonização de metodologias; cooperação técnica e formação. A estratégia de Cooperação Sul-Sul e Triangular aprovada pelo Conselho de Administração da OIT tem contribuído para a concretização de atividades previstas ao abrigo do Plano de Ação da CPLP, como por exemplo a produção de informação sobre os progressos verificados nos estados membros da CPLP. A cooperação conjunta entre a CPLP e a OIT na realização de um estudo com esta natureza assume-se como uma mais-valia para este efeito.

O estudo em apreço teve como objetivo efetuar uma análise comparativa entre a aplicação da Convenção n.º 138 sobre o estabelecimento da Idade Mínima para Admissão a Emprego e da Convenção n.º 182 sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, e suas respetivas Recomendações n.º 146 e n.º 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e as legislações nacionais que tenham relevância para a luta contra o trabalho infantil nos países da CPLP.

Âmbito da cooperação:

O estudo, na sua forma inicial, estava enquadrado no âmbito do projeto de “Apoio a ações voltadas para a consecução das metas de 2015 de eliminação das piores formas de trabalho infantil em países africanos de língua oficial portuguesa (PALOP) por meio de conhecimentos, conscientização e Cooperação Sul-Sul”, com o apoio do Governo dos Estados Unidos da América e do Governo Brasileiro. Posteriormente, durante a XII Reunião dos Ministros do Trabalho e dos Assuntos Sociais da CPLP, realizada em Maputo em abril de 2013, os Estados membros da CPLP reafirmaram a sua vontade política para, de forma coordenada, continuar a reforçar as políticas e programas ligados à extensão da proteção social e ao combate contra o trabalho infantil tendo para o efeito sido decidido incluir na publicação a situação existente no Brasil, em Portugal e em Timor-Leste, tomando como base estudos previamente realizados, que seriam sujeitos a uma atualização.

Esta publicação foi financiada pelo Departamento de Trabalho do Governo dos Estados Unidos (Projeto RAF/10/55/USA) e pela Agência Brasileira de Cooperação (Projeto RAF/12/50/BRA).

A equipa técnica que coordenou este trabalho foi composta por um coordenador, um assistente e cinco juristas nacionais dos PALOP que contaram com a contribuição dos especialistas do IPEC, do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho da OIT em Genebra, dos Escritórios Regionais da OIT em Yaoundé, Dacar e Pretória e do Escritório da OIT em Lisboa e dos Pontos Focais do IPEC nos países lusófonos.

Outros atores também forneceram apoio à realização do estudo, salientando-se as organizações de empregadores e trabalhadores, entidades governamentais, as missões permanentes dos PALOP junto à Organização das Nações Unidas em Genebra e várias ONG.

Impacto e resultados:

Esta iniciativa deu origem à publicação de uma coletânea com oito fascículos contendo a análise sobre a aplicação das Convenções n.º 138 e n.º 182 da OIT e a correlação nas respectivas legislações nacionais dos oito estados membros da CPLP. Em cada livro procede-se a uma análise pormenorizada da legislação nacional em matéria de luta contra o trabalho infantil e faz-se uma comparação com os parâmetros das Convenções n.º 138 e n.º 182 da OIT. Ademais, é apresentada uma visão global da situação atual do trabalho infantil em cada um dos países e são indicadas as instituições governamentais, parceiros sociais e organizações da sociedade civil envolvidas em programas de ação e planos nacionais de luta contra o trabalho infantil.

Inovação, adaptabilidade e sustentabilidade:

O estudo comparativo pretendeu identificar em cada país os principais atores, as políticas e marcos programáticos ligados à criança, os mecanismos de consulta existentes em cada país e efetuar uma análise comparativa da aplicação das convenções e recomendações em matéria de luta contra o trabalho infantil na legislação nacional. Para além da análise dos instrumentos legislativos nacionais, esse estudo, no contexto do projeto do IPEC financiado pelo USDOL e ABC para os PALOP, visou igualmente avaliar as políticas sociais, laborais, educativas e de saúde existentes em Angola, Cabo Verde, Guiné-Bissau, Moçambique e São Tomé e Príncipe que possam contribuir para a erradicação do trabalho infantil. Igualmente presentes nesta análise estão os mecanismos, preferivelmente tripartidos, de consulta, as instituições que lidam ou poderiam lidar com o tema da criança (detalhando os seus mandatos, estrutura, orçamento e papel ao nível nacional/regional) e o levantamento dos esforços nacionais para se introduzir o tema do trabalho infantil nas políticas relevantes e pertinentes.

O alargamento do âmbito inicial da publicação para passar a incluir também o Brasil, Portugal e Timor-Leste na versão final evidencia o papel que organizações como a CPLP podem desempenhar de forma a atingir a meta de eliminar as piores formas de trabalho infantil, nomeadamente através da Cooperação Sul-Sul e triangular.

6. FATORES DE VULNERABILIDADE QUE CONDUZEM AO TRABALHO INFANTIL

Dívida

Educação

Baixa renda

Distância

Choques

Em muitas áreas rurais, as crianças trabalham para sua sobrevivência e para atender às necessidades familiares de dinheiro, comida, abrigo e roupas. Mas os fatores que levam ao trabalho infantil podem ser muitos e interligados.

Dívida

As famílias podem ter dificuldade em obter empréstimos e pagar as dívidas colocando os filhos para trabalhar. No pior dos casos, as crianças podem ser forçadas a trabalhar sem remuneração.

Educação

Quando a educação é desvalorizada, os pais podem pular os investimentos de longo prazo em escolaridade ou formação e buscar soluções de curto prazo para gerar renda.

Baixa renda

As famílias podem contar com as crianças para complementar a renda familiar a fim de atender às necessidades básicas, como segurança alimentar.

Distância

Com a escassez de escolas nas áreas rurais, as crianças podem não ter acesso à educação. Onde existem escolas, os deslocamentos podem ser longos e perigosos, especialmente para as meninas. Esse acesso limitado às escolas empurra as crianças para outras atividades, como o trabalho.

Choques

Quando as famílias enfrentam choques, como colheitas fracassadas, desastres naturais ou doença ou morte de chefes de família, sem assistência social, elas podem recorrer aos filhos para obter renda.

Tradição

A participação das crianças na agricultura é considerada um modo de vida e necessária para transmitir habilidades e conhecimentos, embora seja caracterizada por uma pouca consciência dos perigos.

7. A IMPORTÂNCIA DE COMBATER O TRABALHO INFANTIL

O combate ao trabalho infantil é uma das responsabilidades mais importantes da inspeção do trabalho. Grande parte do trabalho infantil é impulsionado pela pobreza e as crianças muitas vezes são enviadas para trabalhar para aumentar a renda familiar no curto prazo. No entanto, está bem estabelecido que, no longo prazo, o trabalho infantil contribui para o ciclo da pobreza, impedindo o acesso à educação e ao treinamento, o que diminui as oportunidades de mobilidade econômica e social e de avanço na vida adulta. Isso, por sua vez, reduz a renda das futuras famílias das crianças trabalhadoras e aumenta a probabilidade de seus filhos serem mandados para o trabalho. Desta forma, a pobreza e o trabalho infantil são transmitidos de geração em geração.

As leis relativas ao trabalho infantil – caso existam – são muitas vezes menos rigorosas ou específicas do que em relação a outros tipos de trabalho. Falta frequentemente regulamentação, ou esta é ineficazmente aplicada e executada, existindo sectores em que as categorias das crianças estão legalmente isentas da sua cobertura.

As cadeias de abastecimento e o trabalho infantil – muitas crianças trabalhadoras trabalham em pequenas empresas que podem incluir cooperativas que fornecem produtos mediante contratos com grandes empresas e companhias multinacionais. Existe, por conseguinte, a necessidade de avaliar a rede de fornecimento de um determinado produto, a fim de determinar a verdadeira dimensão e natureza do trabalho infantil envolvido na sua produção.

O trabalho infantil pode impedir o acesso da criança à educação e/ou à formação de competências, limitando as suas possibilidades de mobilidade económica e social e de progresso na vida futura. Mesmo quando as crianças trabalhadoras frequentam a escola, podem estar demasiado cansadas para se concentrarem devidamente, pelo que o seu desempenho escolar é prejudicado e ficam para trás. Assim, é importante reforçar as políticas e os serviços públicos para assegurar a erradicação sustentada da criança trabalho infantil, em particular nas suas piores formas. Poucas têm a possibilidade de brincar. O trabalho infantil pode trazer consequências negativas como:

- Colocar em risco a saúde e a segurança da criança e afetar seu desenvolvimento físico e psicossocial;
- Impedir o acesso das crianças a educação e/ou formação profissional, limitando assim a mobilidade econômica e social e a melhoria de vida;
- Levar para a reprodução continuada da pobreza por gerações e inibir o acesso da criança ao trabalho digno quando atingir idade legal mínima para o emprego;

- Atuar como um obstáculo significativo às metas de redução da pobreza e educação para todos.



A aplicação de leis relativas ao trabalho infantil e à melhoria das condições de trabalho não pode ser realizada sem a inspeção do trabalho, devido à sua exclusiva autorização de acesso a estabelecimentos nos quais as crianças trabalham. É o inspetor do trabalho que tem a capacidade de detectar e identificar as crianças trabalhadoras no local de trabalho, e de iniciar ações no sentido de serem implementadas medidas corretivas.

8. NORMAS INTERNACIONAIS DE TRABALHO RELATIVAS AO TRABALHO INFANTIL

As Normas Internacionais do Trabalho assumem a forma de convenções e de recomendações. As convenções são tratados internacionais sujeitos a ratificação por parte de cada um dos estados-membros da Organização. Uma vez ratificada, o estado-membro deve rever as suas legislação e prática nacionais à luz do texto da respetiva convenção assim como aceitar um controle internacional da sua aplicação. As recomendações são instrumentos não vinculativos que servem de orientação geral para as políticas nacionais. Ao longo de sua existência a OIT adotou um conjunto de normas internacionais, bem como de projetos e iniciativas, relevantes para o combate do trabalho infantil.

No nível internacional, vários instrumentos importantes foram adotados ao longo do tempo. Alguns são juridicamente vinculativos para os países que os ratificaram (convenções) e alguns fornecem orientação não vinculativa para fortalecer os quadros nacionais (recomendações).

Além disso, o trabalho infantil é um dos quatro princípios e direitos fundamentais no trabalho. Consequentemente, os instrumentos relacionados ao trabalho infantil devem ser respeitados, aplicados e promovidos por todos os Estados membros da OIT, quer tenham ou não ratificado.

Abaixo segue um resumo das iniciativas mais relevantes.

Tratado de Versalhes
Convenção sobre a Idade Mínima (Nº 138) e Recomendação Nº 146
Programa Internacional sobre a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC) .
Convenção sobre as Piores Formas do Trabalho Infantil (Nº 182) e Recomendação Nº 190
Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (Nº 189) e Recomendação Nº 201
Aliança 8.7
Recomendação sobre a Transição da Economia Informal para a Economia Formal (Nº 204)

Tratado de Versalhes

O trabalho infantil tem sido um motivo de preocupação desde o tempo da criação da OIT em 1919. O artigo 427 do Tratado de Versalhes de 1919, sob a égide do qual a Constituição da OIT foi elaborada, faz referência muito específica ao trabalho infantil: “a abolição do trabalho

infantil e a imposição de tais limitações sobre o trabalho dos jovens deverão permitir a continuação de sua escolarização e assegurar seu devido desenvolvimento físico”.

Convenção sobre a Idade Mínima (Nº 138) e Recomendação Nº 146

Desde o início dos anos 70, que existe a crescente convicção entre os Membros constituintes da OIT de que:

- A infância é um período de vida que deve ser dedicado, não ao trabalho, mas à educação e ao desenvolvimento.
- O trabalho infantil, pela sua natureza, ou devido às condições nas quais é desempenhado, frequentemente elimina as hipóteses das crianças se virem a tornar adultos produtivos, capazes de assumir o seu lugar na comunidade.
- O trabalho infantil pode prejudicar a reputação atual de um país, bem como a sua produtividade a longo prazo, através da negação da educação à futura força de trabalho.

A Convenção sobre a Idade Mínima de 1973 (Nº 138) continua a ser a principal norma internacional sobre o trabalho infantil que exige o seguinte aos estados que a tiverem ratificado: *"compromete-se a seguir uma política nacional que tenha como fim assegurar a abolição efetiva do trabalho das crianças e elevar progressivamente a idade mínima de admissão ao emprego ou ao trabalho a um nível que permita aos adolescentes atingirem o mais completo desenvolvimento físico e mental"*.

A Recomendação sobre Idade Mínima para Admissão a Emprego Nº 146 de 1976 presta orientações sobre uma vasta gama de medidas necessárias para alcançar este objetivo. A Convenção é aplicável a todos os sectores de atividade econômica, quer as crianças sejam ou não contratadas por um salário. É um instrumento flexível que permite a melhoria progressiva e, mais importante, que os países em desenvolvimento (ou seja, aqueles cujos sistemas educativos e económicos não se encontrem ainda totalmente desenvolvidos) definam idades inferiores para se poder começar a trabalhar. São permitidas exceções para determinados sectores (como por exemplo, a agricultura não comercial dos países em desenvolvimento), para determinados tipos de trabalho, para a educação e formação e para atividades artísticas.

A fixação da idade mínima de admissão ao trabalho constitui uma obrigação básica dos Estados Membros que tiverem ratificado a Convenção, pelo que são estabelecidas três categorias nesse sentido:

- A idade mínima não deve ser inferior à idade de conclusão do ensino obrigatório, não devendo em caso algum ser inferior aos 15 anos de idade. Os países cujas instalações económicas e educativas sejam insuficientemente desenvolvidas podem de início fixar a idade mínima de 14 anos para admissão ao trabalho.
- É estabelecida uma idade mínima de 18 anos para o trabalho perigoso “que, pela sua natureza ou pelas condições em que se exerça, for susceptível de comprometer a

saúde, a segurança ou a moral dos jovens”. Após consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores, cada país determinará individualmente esses tipos de emprego ou de trabalho. A Recomendação presta orientações sobre os critérios que devem ser aplicados na determinação daquilo que é considerado trabalho perigoso.

- Poderá ser definida uma idade mínima inferior de 13 anos para a realização de trabalhos leves, ou seja, de trabalho que não seja nocivo para o desenvolvimento ou a saúde da criança, nem que prejudique a sua participação escolar. Para os países que determinem inicialmente a idade mínima de 14 anos, pode ser especificada uma idade mínima de 12 anos para os trabalhos leves.

A Recomendação Nº 146 é muito relevante para o objetivo deste módulo, pois presta orientações sobre as medidas de controle, identificando alguns dos problemas específicos que o trabalho infantil levanta aos serviços da inspeção. Recomenda particularmente:

- O fortalecimento da inspeção do trabalho e dos seus serviços afins, através por exemplo, da prestação de formação especial aos inspetores sobre a detecção de situações de abuso na contratação ou no trabalho de crianças e jovens, bem como sobre a adoção de medidas corretivas de tais abusos.
- Fortalecimento dos serviços governamentais, com vista à melhoria da formação prestada nas empresas.
- Salientar o papel que pode ser desempenhado pelos inspetores no fornecimento de informação e aconselhamento sobre os meios eficazes de cumprir as disposições da lei e em garantir a sua aplicação.
- Coordenar a inspeção do trabalho e a inspeção da formação a fim de assegurar a eficácia económica.
- Fazer com que os serviços da administração do trabalho funcionem em próxima cooperação com os serviços responsáveis pela educação, formação, bem-estar e orientação das crianças e jovens.

Convenção sobre as Piores Formas do Trabalho Infantil (Nº 182) e Recomendação Nº 190

As Piores Formas do Trabalho Infantil de 1999 (Nº 182) apelam à imediata proibição das piores formas do trabalho infantil, através da promulgação de leis, regulamentações e normas. Em segundo lugar, exige aos Estados que ratificarem a Convenção que tomem medidas urgentes e eficazes, com vista à eliminação destas piores formas, através de programas de atuação. Aplica-se a todas as crianças com idade inferior a 18 anos, embora apele a uma atenção especial relativamente às raparigas. Abrange quatro categorias principais:

- Todas as formas de escravaturas ou de práticas semelhantes, como as da venda e tráfico de crianças, a escravatura e a servidão por dívidas e o trabalho forçado ou obrigatório, incluindo o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças destinadas a conflitos armados.

- A utilização, a procura ou a oferta de uma criança para prostituição, para a produção de pornografia ou para atividades pornográficas.
- A utilização, a procura ou a oferta de uma criança para atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de droga, conforme referido em tratados relevantes.
- O trabalho que, pela sua natureza ou circunstâncias em que é executado, possa prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças.

Sendo de particular preocupação para as inspeções, a Convenção apela aos Estados que a ratificarem que implementem mecanismos com vista a supervisionar a implementação das novas leis que foram adotadas relativamente às piores formas do trabalho infantil, permitindo a sua eficaz aplicação, incluindo mecanismos penais ou outras sanções.

A Recomendação sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil (Nº 190) sugere diversas medidas que poderiam tornar essa aplicação eficaz, como a formação adequada para os funcionários Governamentais em questão, principalmente para os inspetores do trabalho e agentes de autoridade de aplicação da lei. Entre outras disposições, a R190 recomenda a criação e a implementação de programas de atuação nacional com o objetivo de:

- Identificar e denunciar as piores formas do trabalho infantil;
- Ações preventivas e de afastamento do trabalho, reabilitação e integração social das crianças em questão, através de medidas que se concentrem nas suas necessidades educativas, físicas e psicológicas;
- Dar especial atenção às crianças mais jovens; às raparigas; ao trabalho invisível no qual as raparigas se encontrem em particular risco; às crianças com vulnerabilidades ou com necessidades especiais;
- Identificar e trabalhar com as comunidades nas quais as crianças se encontrem numa situação de risco;
- Aumentar a consciencialização e a mobilização da sociedade.

Recomenda igualmente que os Estados Membros determinem os tipos de trabalho que são perigosos e que adotem medidas concretas com vista à sua eliminação, bem como de outras piores formas do trabalho infantil, incluindo:

- Compilação de dados;
- Implementação de mecanismos de controlo, com vista a garantir a aplicação eficaz;
- Designação de algumas das piores formas de trabalho infantil como delitos criminais;
- Medidas de sancionamento eficazes.

Para ajudar os países a ultrapassarem estes obstáculos, a OIT lançou em 1992 o **Programa Internacional sobre a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC)**². O impacto deste vasto programa e a crescente consciencialização dos direitos das crianças durante os anos 90, culminaram em 1999 com a adopção unânime da **Convenção Nº 182 sobre as piores formas**

² <http://www.ilo.org/ipec/lang--en/index.htm>.

do trabalho infantil e a Recomendação Nº 190. A mesma teve um elevado número de ratificações num período de tempo recorde, estimulando igualmente a ratificação da Convenção Nº 138. Os Estados Membros têm ajustado gradualmente a sua legislação nacional de forma a estar de acordo com as disposições dessas Convenções. Em 2020, a Convenção 182 sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil alcançou a ratificação universal.

Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (Nº 189) e Recomendação Nº 201

As duas convenções fundamentais da OIT sobre o trabalho infantil fornecem igualmente o quadro para eliminar o trabalho infantil no trabalho doméstico. Em 2011, a Conferência Internacional do Trabalho da OIT adotou a **Convenção Nº 189 e Recomendação Nº 201 sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos**. A adoção desses instrumentos foi um marco importante em termos de assegurar o estatuto de trabalhador(a) aos trabalhadores/as domésticos/as, com direitos tal como outros/as trabalhadores/as. Reconhece os seus direitos fundamentais, exige que os membros tomem medidas que protejam os trabalhadores/as domésticos/as contra todas as formas de maus tratos, assédio e violência e, define as normas mínimas de proteção dos/das mesmos/as de todas as idades.

A Convenção Nº 189 define “trabalho doméstico” como o trabalho realizado em ou para um agregado familiar ou agregados familiares e define ainda “trabalhador(a) doméstico/a” como qualquer pessoa envolvida no trabalho doméstico dentro dum vínculo empregatício. Em coerência com a Convenção Nº 138 e a Convenção Nº 182, a Convenção Nº 189 exige que cada Estado estabeleça uma idade mínima para trabalhadores domésticos, que não deveria ser inferior à idade legal de trabalho para os trabalhadores em geral. Um trabalho doméstico executado por trabalhadores infantis abaixo da idade mínima legal para trabalhar, constitui trabalho infantil e deve ser eliminado.

Aliança 8.7

Em setembro de 2015, a cúpula de chefes de Estado adotou os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) que atualmente são a referência da agenda global do desenvolvimento. Os ODS consistem de um conjunto de objetivos inter-relacionados que se reforçam mutuamente, com uma rede de metas relacionadas. A meta 8.7 clama por medidas para a eliminação do trabalho infantil em todas as suas formas, bem como o trabalho análogo ao escravo e o tráfico de seres humanos.

A fim de alcançar essa meta, a OIT lançou a Aliança 8.7 como uma plataforma global e de múltiplos atores. Isto envolve governos, associações de empregadores e de trabalhadores, agências das Nações Unidas, setor privado etc. e promove visibilidade global. Ação coordenada, políticas efetivas e planos de ação, melhor monitoramento e o empedramento das mulheres, homens e crianças para que clamem por seus direitos.

Recomendação sobre a Transição da Economia Informal para a Economia Formal (Nº 204)

Metade da força de trabalho a nível mundial, e mais de 90 por cento das pequenas e médias empresas em todo o mundo, estão trabalhando e operando em condições de informalidade.

A Recomendação Nº 204 é a primeira norma internacional de trabalho a destacar a economia informal na sua globalidade e diversidade, e a apontar claramente na direção da transição para a economia formal, como meio para a realização de trabalho decente para todos e para alcançar o desenvolvimento inclusivo.

Dado que o risco de trabalho infantil é aumentado na economia informal, onde é provável que aos trabalhadores lhes sejam negados os seus direitos fundamentais no trabalho – notavelmente em relação às crianças, mulheres, trabalhadores migratórios e povos indígenas – este instrumento é de particular importância.

A maior parte do trabalho infantil realiza-se na economia informal, dentro da unidade familiar, onde muitas crianças no trabalho infantil trabalham em contribuição como trabalhadores familiares. Para que o trabalho infantil seja efetivamente enfrentado, é imperativo que aos membros adultos de suas famílias – ou seja, os em idade legal de trabalhar – lhes sejam proporcionadas alternativas de trabalho decente.

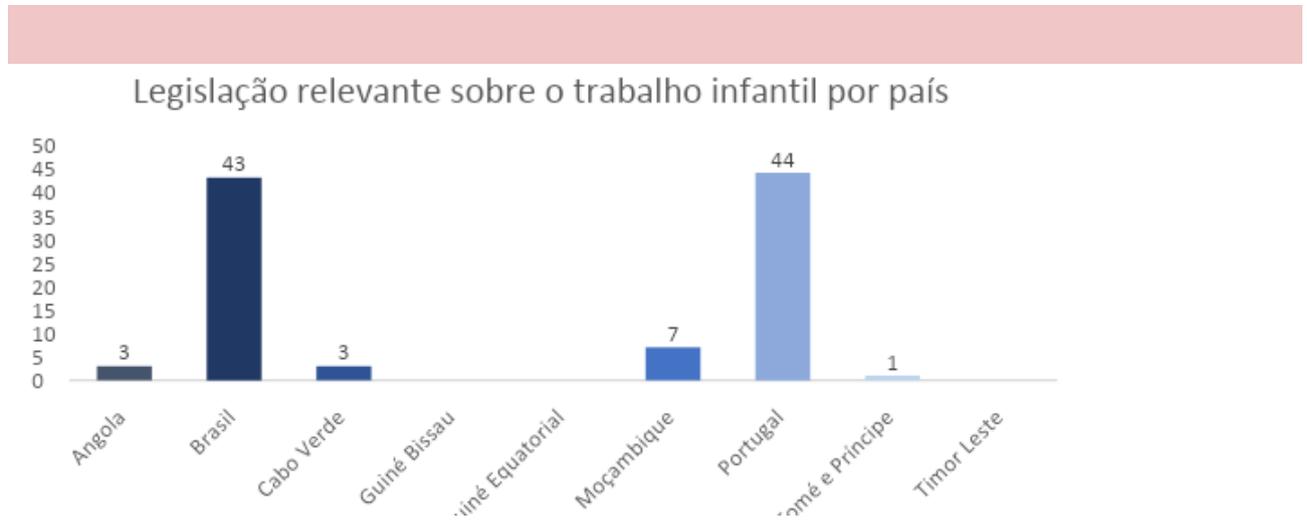
A síntese das principais normas internacionais do trabalho pertinentes ao tema do trabalho infantil segue listada no gráfico abaixo justamente com a ratificação das Convenções pelos países da CPLP com base nas informações obtidas no Banco de dados da legislação nacional de trabalho, previdência social e direitos humanos da OIT conhecido com NATLEX.

Usar a função interativa “tabs” para mostrar todas as colunas.

	No.	Ango	Brasi	Cabo	Guin	Guin	Moç	Port	São	Timo
INSTRUMENTOS NORMATIVOS	de	la	l	Verd	é	é	ambi	ugal	São	r
	ratifi			e	Bissa	Equa	que		Tom	Leste
	caçõ				u	toria			é e	
	es					l			Prínc	
									ipe	
C138 - Convenção sobre a Idade Mínima, 1973	173	2001	2001	2011	2009	1985	2003	1998	2005	-
R146 - Recomendação sobre Idade Mínima para Admissão a Emprego, 1976										
C182 - Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999	187	2001	2000	2001	2008	2001	2003	2000	2005	2009
R190 - Recomendação sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999										
C189 – Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011	35	-	2018	-	-	-	-	2015	-	-
R201 – Recomendação sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011										
R204 - Recomendação sobre a Transição da Economia Informal para a Economia Formal, 2015										
Idade Mínima especificada		14	16	15	14	14	15	16	14	-

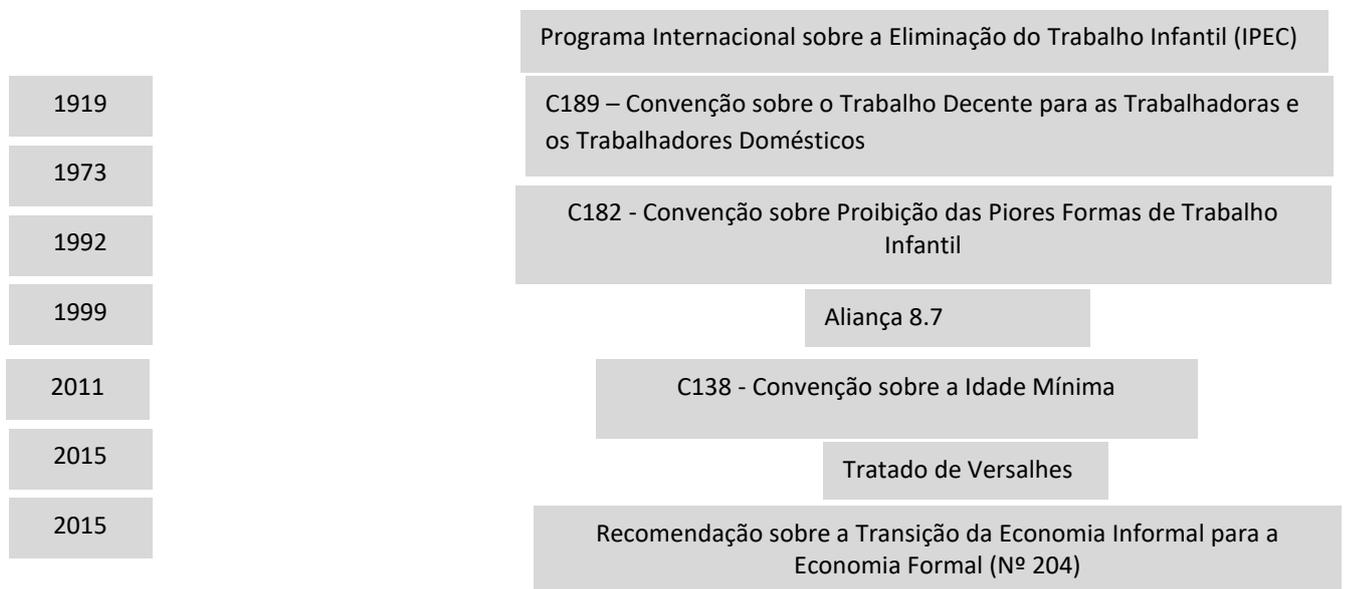
FONTE: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>

No âmbito dos países da CPLP, há um total de 101 documentos legais sobre trabalho infantil, entre leis, regulamentos, decretos, portarias etc. Portugal e Brasil se destacam pelo elevado número de instrumentos existentes, 44 e 43 instrumentos respectivamente, enquanto países como Guiné Bissau, Guiné Equatorial e Timor Leste possuem nenhum.



VERIFICAÇÃO DE CONHECIMENTO

Relacione os principais marcos no combate ao trabalho infantil com base nos anos apontados abaixo:



GABARITO:

1919 – Tratado de Versalhes

1973 – C138

1992 – IPEC

1999 – C182

2011 – C189

2015 – Aliança 8.7 + R204 (duas opções de resposta)

Em 2020, a OIT alcançou um marco importante no que diz respeito ao trabalho infantil:

(A) Os constituintes da OIT se comprometeram a envidar mais esforços para eliminar o trabalho infantil até 2021.

(B) A Convenção 182 sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil alcançou a ratificação universal.

(C) A Convenção Internacional do Trabalho anunciou sua intenção de redigir uma nova convenção sobre Trabalho Infantil e COVID-19

A resposta correta é B: a Convenção 182 sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil alcançou a ratificação universal.

9. ESTIMATIVAS GLOBAIS SOBRE TRABALHO INFANTIL

A comunidade internacional deixou claro que a persistência do trabalho infantil no mundo atual é inaceitável e, em 2015, nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, renovou o seu compromisso de eliminar todas as formas de trabalho infantil até 2025. Em 2019, a Assembleia Geral das Nações Unidas (AGNU) adotou por unanimidade uma resolução declarando 2021 como o Ano Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (AIETI), sob o lema é hora de agir - inspirar - aumentar a escala.

O relatório **Trabalho infantil: estimativas globais 2020, tendências e o caminho a seguir** apresenta o ponto de situação no esforço global para acabar com o trabalho infantil. Publicado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pelo Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), corresponsáveis da meta 8.7 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), por ocasião do Ano Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil da ONU, este relatório descreve a amplitude e as principais características da atualidade do trabalho infantil, bem como a sua evolução ao longo do tempo.

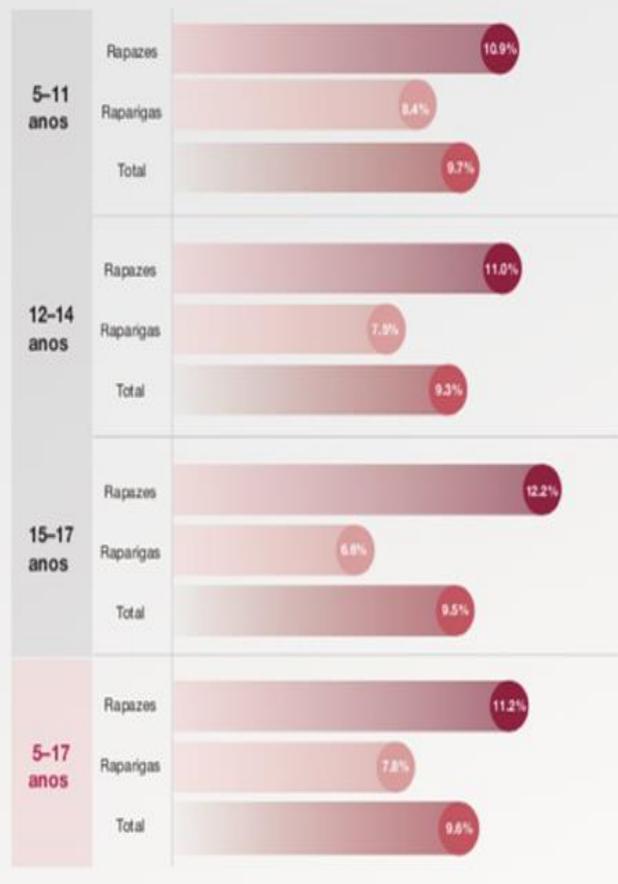
A meta 8.7 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis buscar “Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de seres humanos **e garantir a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil**, incluindo o recrutamento e a utilização de crianças-soldados, **e até 2025 acabar com o trabalho infantil sob todas as suas formas**”

Progressos substanciais em direção à eliminação do trabalho infantil foram alcançados nos últimos anos, em grande parte por causa da intensa defesa e mobilização nacional apoiada por ações legislativas e práticas. Contudo, desde 2016 o progresso global contra o trabalho infantil estagnou pela primeira vez.

O trabalho infantil continua a ser um problema persistente no mundo de hoje. As últimas estimativas globais indicam que 160 milhões de crianças – 63 milhões de raparigas e 97 milhões de rapazes – estavam em situação de trabalho infantil a nível mundial no início de 2020, representando cerca de uma em cada 10 crianças em todo o mundo. Setenta e nove milhões de crianças – quase metade das que se encontram em trabalho infantil – estiveram envolvidas em trabalhos perigosos que põem diretamente em perigo a sua saúde, a sua segurança e o seu desenvolvimento moral.

Maior prevalência do trabalho infantil entre os rapazes do que entre as raparigas em todas as idades

Percentagem de crianças dos 5 aos 17 anos de idade em trabalho infantil, por idade e sexo



FONTE: OIT e UNICEF, 2021. Relatório Trabalho infantil: estimativas globais 2020, tendências e o caminho a seguir

O envolvimento no trabalho infantil é mais elevado para os rapazes do que para as raparigas de todas as idades. Entre todos os rapazes, 11,2 por cento estão em trabalho infantil, em comparação com 7,8 por cento de todas as raparigas. Em números absolutos, os rapazes em trabalho infantil superam as raparigas em 34 milhões. Quando se utiliza a definição mais abrangente de trabalho infantil para incluir tarefas domésticas realizadas durante 21 horas ou mais horas por semana, a diferença de gênero na prevalência entre rapazes e raparigas de 5 a 14 anos é reduzida em quase metade.

160 milhões de crianças estão envolvidas em trabalho infantil a nível mundial, destas, 79 milhões estão a executar trabalhos perigosos

Número de crianças dos 5 aos 17 anos de idade em trabalho infantil e trabalhos perigosos

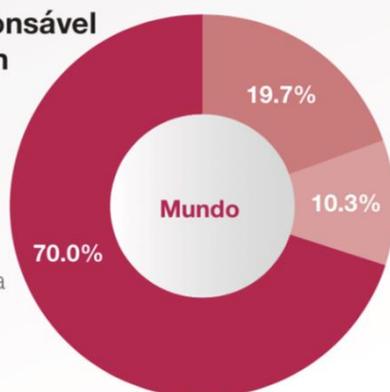


FONTE: OIT e UNICEF, 2021. Relatório Trabalho infantil: estimativas globais 2020, tendências e o caminho a seguir

O setor agrícola é responsável pela maior percentagem de trabalho infantil a nível mundial

Distribuição percentual de crianças dos 5 aos 17 anos de idade em trabalho infantil, por setor de atividade económica

- Agricultura
- Serviços
- Indústria



FONTE: OIT e UNICEF, 2021. Relatório Trabalho infantil: estimativas globais 2020, tendências e o caminho a seguir

A maior parte do trabalho infantil – tanto para rapazes como para raparigas – continua a ocorrer na agricultura. Mais de 70 por cento de todas as crianças em trabalho infantil, 112 milhões de crianças no total, estão na agricultura. Muitas são crianças mais novas, confirmando deste modo que a agricultura constitui um ponto de entrada para o trabalho infantil. Mais de três quartos das crianças com idades compreendidas entre os 5 e os 11 anos trabalham na agricultura.

A generalidade das crianças em situação de trabalho infantil trabalha para a sua família ou em contexto familiar

Distribuição percentual de crianças dos 5 aos 17 anos de idade em situação de trabalho infantil por situação profissional

- Trabalhadores familiares não remunerados
- Trabalhadores por conta de outrem
- Trabalhadores por conta própria



Nota: Devido ao arredondamento, os números em percentagens não somam 100 por cento.

FONTE: OIT e UNICEF, 2021. Relatório Trabalho infantil: estimativas globais 2020, tendências e o caminho a seguir

A maior parte do trabalho infantil ocorre no contexto familiar. Setenta e dois por cento de todo o trabalho infantil e 83 por cento do trabalho infantil entre crianças de 5 a 11 anos ocorre no contexto familiar, principalmente nas explorações familiares ou nas microempresas familiares. O trabalho infantil familiar é frequentemente perigoso, apesar das percepções comuns da família ao considerarem que proporcionam um ambiente de trabalho mais seguro. Mais de uma em cada quatro crianças com idades compreendidas entre os 5 e os 11 anos e quase metade das crianças com idades compreendidas entre os 12 e os 14 anos em trabalho infantil em contexto familiar realizam trabalho susceptível de prejudicar a sua saúde, segurança ou moral.

10. COVID-19 E O TRABALHO INFANTIL

A pandemia da COVID-19 tornou o desafio de eliminar o trabalho infantil até 2025 ainda mais difícil. Milhões de crianças correm o risco de serem empurradas para o trabalho infantil devido à crise da COVID-19. O progresso global contra o trabalho infantil estagnou pela primeira vez desde que começamos a produzir estimativas globais há duas décadas. Além disso, sem medidas urgentes de mitigação, é provável que a crise da COVID-19 empurre mais milhões de crianças para o trabalho infantil.

A crise da COVID-19 ameaça corroer o progresso global contra o trabalho infantil

Uma nova análise sugere que mais 8,9 milhões de crianças estarão em trabalho infantil até ao final de 2022, em resultado do aumento da pobreza impulsionado pela pandemia.

São necessárias medidas imediatas para evitar um novo retrocesso

A pandemia agravou claramente o risco de trabalho infantil, sobretudo através de um aumento acentuado da pobreza. A dependência das famílias em relação ao trabalho infantil e o encerramento de escolas podem obrigar as famílias, sem outra alternativa, a mandar as crianças para o trabalho. Para reduzir estes riscos, serão cruciais medidas alargadas de apoio ao rendimento das famílias em situação de vulnerabilidade, através de benefícios para as crianças e de outros meios. Também as campanhas de regresso à escola e programas de aprendizagem intensivo para trazer as crianças de volta à sala de aula e ajudá-las a recuperar as aprendizagens, logo que as condições o permitirem.

O aumento previsto do trabalho infantil dependerá das respostas políticas

Dois cenários possíveis demonstram a enorme influência da cobertura da proteção social no trabalho infantil a curto prazo. Nos casos em que a cobertura da proteção social pode falhar, poderá ocorrer um agravamento do trabalho infantil até ao final de 2022. Um aumento da cobertura da proteção social, por outro lado, poderia mais do que compensar os impactos da COVID-19 no trabalho infantil, fazendo-nos regressar ao progresso nesta questão.

No âmbito do Ano Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil, a Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), organizaram uma Conferência Internacional sobre a temática “O Combate ao Trabalho Infantil no contexto da Pandemia da Covid-19”. O evento teve como objetivos reforçar a sensibilização, que vem sendo promovida pela CPLP e a OIT, sobre o flagelo do trabalho infantil, nomeadamente, quanto aos efeitos provocados pela pandemia da Covid-19, a importância da adoção de medidas de mitigação dos seus efeitos e partilha de experiências

sobre as melhores práticas no combate ao trabalho infantil, face aos atuais desafios do mundo do trabalho. <https://www.youtube.com/watch?v=d9KpUzpeGQc>

11. DECISÕES POLÍTICAS PARA UM MUNDO LIVRE DE TRABALHO INFANTIL

Partindo do ponto onde estamos atualmente como vamos conseguir alcançar as metas que traçamos, até ao objetivo dos ODS de 2025? Graças a um conjunto crescente de experiências práticas, investigação e avaliações de impacto, sabemos que o progresso depende essencialmente de uma resposta ativa das políticas governamentais — apoiada por organizações de trabalhadores e de empregadores e pela comunidade internacional em geral — que aborde um conjunto de fatores que empurram ou resgatam as crianças do trabalho infantil. Por outras palavras, os progressos não acontecem por si só, nem dependem apenas de fatores externos ao domínio político. Embora o crescimento econômico seja relevante, os dados concretos e as experiências acumulados sugerem que as escolhas políticas e respetivas decisões de afetação de recursos podem ter uma importância ainda maior.

Também sabemos mais sobre quais as políticas mais relevantes. A este respeito, existem dados concretos que sugerem que se destacam as políticas desenvolvidas em quatro domínios principais — **a educação, a proteção social, os mercados de trabalho, e o quadro legal e regulamentar** — todas baseadas no diálogo social que assegura a sua relevância. Estes domínios políticos estão relacionados não só com os ODS no que se refere à erradicação da pobreza, à educação de qualidade e ao trabalho digno, mas também ao objetivo fundamental da Agenda 2030 de alcançar “sociedades pacíficas, justas e inclusivas”.

Há soluções e possibilidades que precisam ser acionadas imediatamente para alcançarmos os resultados que esperamos em 2025: erradicar o trabalho infantil! Sintam-se convidados a conhecer alguns dos elementos necessários para a construção de uma política integrada responsiva e a transporem tais ideias para a realidade de seus contextos!

ELEMENTOS DE UMA POLITICA INTEGRADA RESPONSIVA AO TRABALHO INFANTIL

EDUCAÇÃO DE QUALIDADE INCLUSIVA E EQUITATIVA PARA TODAS AS PESSOAS

SISTEMAS DE PROTEÇÃO SOCIAL, INCLUINDO PISOS DE PROTEÇÃO SOCIAL

TRABALHO DIGNO PARA JOVENS E ADULTOS E JOVENS EM IDADE LEGAL DE TRABALHAR

QUADRO LEGAL E REGULAMENTAR

O DIALOGO SOCIAL COMO UM ELEMENTO FUNDAMENTAL

ABORDAGENS

Investimento em programas de promoção do desenvolvimento e cuidados à primeira infância, e de educação pré-escolar; Redução ou eliminação dos custos escolares; Melhor acesso à educação; Qualidade e relevância da educação.

Programas de apoio financeiro; Programas de emprego público; Outros instrumentos de proteção social.

Melhorar os meios de subsistência e os rendimentos das áreas rurais; Combater a informalidade; Promover oportunidades de acesso a trabalho digno para jovens em idade legal para trabalhar.

Tranposição de normas internacionais ratificadas para a legislação e a prática nacionais; Monitorização e aplicação da legislação sobre o trabalho infantil; Salvaguardar outros direitos fundamentais do trabalho.

MODULO 2:

A INSPEÇÃO DO TRABALHO: FUNÇÕES PRINCÍPIOS, PODERES E DEVERES : dimensões sul-sul e triangulares

Objetivo e funções da inspeção do trabalho

Não existe uma definição formal ou legal de inspeção do trabalho. Na verdade, esta pode variar de país para país. No entanto, o conceito de inspeção do trabalho está amplamente divulgado como a parte do sistema de administração do trabalho que é responsável pela supervisão e aplicação da legislação e das políticas laborais relevantes nos locais de trabalho.

Em termos gerais, a inspeção serve para assegurar que a sociedade reconhece o cumprimento e a manutenção das normas mínimas de trabalho como um bem público, e que tais direitos não podem ser realizados sem a supervisão de um regulador independente. Por outras palavras, “a existência de uma inspeção do trabalho eficiente é a garantia mais segura de que as normas nacionais e internacionais do trabalho são cumpridas não só de direito, mas de facto”.

Principais atores da cooperação Sul-Sul e triangular

A Cooperação Sul-Sul e Triangular se estabelece por demanda, ou seja, quando um ator de um país do Sul identifica para si a necessidade de encontrar uma solução para um desafio específico de interesse e propõe a cooperação a outros atores. Para a OIT e a ONU, os principais atores da Cooperação Sul-Sul e Triangular são:

- Governos e autoridades nacionais, regionais e locais dos países do Sul;
- Os parceiros sociais (organizações de empregadores e trabalhadores);
- Organizações internacionais;
- Comunidades científicas e tecnológicas;
- Organizações religiosas;
- Bancos de desenvolvimento internacionais e regionais;
- Fundações e think tanks;
- ONGs e organizações da sociedade civil;
- O setor privado;
- Grupos de voluntários.

A OIT e a cooperação Sul-Sul e triangular

A Cooperação Sul-Sul e Triangular adota uma abordagem multistakeholder. Sob a estrutura tripartite da OIT, os governos e as organizações de empregadores e trabalhadores fazem parte do processo formalmente. Os parceiros sociais têm um papel fundamental na promoção e implementação da Cooperação Sul-Sul e Triangular.

Os constituintes e parceiros da OIT demonstraram seu apoio à Cooperação Sul-Sul e Triangular e seguiram os princípios de solidariedade e não condicionalidade, fomentando assim a cooperação entre os países em desenvolvimento. Essa parceria entre iguais é essencial para a integração da Agenda do Trabalho Decente. A participação de todos os parceiros (governos e organizações de trabalhadores e empregadores) é de extrema importância. Uma atividade de Cooperação Sul-Sul e Triangular deve incluí-los desde o início do processo.

Os marcos da Cooperação Sul-Sul e Triangular da OIT incluem duas orientações de seu Conselho de Administração:

- [Cooperação Sul-Sul e Cooperação Triangular - O caminho a seguir, 2012 \(GB.313/POL/7\)](#)
- [Cooperação Sul-Sul e Triangular da OIT e Trabalho Decente - Desenvolvimentos Recentes e Próximos Passos, 2018 \(GB.332/POL/4\)](#)

Se você deseja aprofundar seus conhecimentos sobre esses marcos, faça o download deles nos links acima.

Cooperação Sul-Sul e triangular nas Nações Unidas

A história da Cooperação Sul-Sul das Nações Unidas remonta a 1949, com o estabelecimento do primeiro programa de assistência técnica das Nações Unidas pelo Conselho Econômico e Social e a criação do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) em 1965.

Em 1974, a Assembleia Geral das Nações Unidas aprovou o estabelecimento de uma unidade especial dentro do PNUD para promover a cooperação técnica entre os países em desenvolvimento. Esse seria o germe do UNOSSC, o principal escritório de coordenação da Cooperação Sul-Sul e Triangular globalmente e dentro do sistema da ONU.

Em 1978, foi realizada em Buenos Aires a conferência do Sul Global sobre cooperação técnica entre países em desenvolvimento, que resultou na adoção do [Plano de Ação de Buenos Aires \(PABA\)](#) para a Promoção e Implementação da Cooperação Técnica entre Países em Desenvolvimento (CTPD), um dos principais pilares da Cooperação Sul-Sul.

Outro marco foi estabelecido em 2009 durante a Conferência de Alto Nível da ONU sobre Cooperação Sul-Sul realizada em Nairóbi, no Quênia. Nesta conferência, os participantes produziram o [Documento Final de Nairóbi](#), delineando os papéis a serem desempenhados pelos governos nacionais, entidades regionais e agências da ONU no apoio e implementação da Cooperação Sul-Sul e Triangular.

Após a adoção da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável em 2015, a Assembleia Geral da ONU decidiu um ano depois convocar uma Segunda Conferência de Alto Nível da

ONU sobre Cooperação Sul-Sul com o motivo do quadragésimo aniversário da adoção do Plano de Ação de Buenos Aires (por isso conhecido como PABA+40). Nesse evento, líderes mundiais adotaram um [Documento Final](#) que instaurou uma Cooperação Sur-Sur ainda maior para obter um desenvolvimento sustentável.

A cooperação Sul-Sul e a inspeção do trabalho foram um tópico importante da 5ª Conferência Global sobre a Eliminação do Trabalho Infantil

Data: 15-20 de maio de 2022, Durban, África do Sul

O painel “Cooperação Sul-Sul: Boas Práticas de Inspeção do Trabalho na Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil” ocorreu no dia 17 de maio em Durban. Foi co-organizado pela OIT e pelo governo do Brasil, sob o acordo complementar global da Parceria Sul-Sul OIT-Brasil (finalizado em 2009 dando prioridade à promoção dos princípios e direitos fundamentais no trabalho e proteção social para todos). No período 2005-2022, o Brasil contribuiu com mais de USD 25 milhões para projetos no próprio Brasil, mas também em outros países em desenvolvimento, no contexto da cooperação Sul-Sul e triangular, todos com o objetivo de perseguir os objetivos estratégicos da OIT, a saber: direitos no trabalho, combate ao trabalho infantil, inspeção do trabalho, emprego, proteção social e diálogo social.

Este evento foi realizado no âmbito do impulso global da cooperação Sul-Sul das Nações Unidas (BAPA+40) e da Estratégia da OIT (2012/2018) para a promoção da cooperação Sul-Sul e triangular, assim como a implementação da Estratégia de Cooperação para o Desenvolvimento da OIT (2021).

O tema foi mais do que relevante, pois a cooperação Sul-Sul tem um papel fundamental nas realizações dos ODS e recentemente, em março de 2022, o Conselho de Administração da OIT aprovou as diretrizes da OIT sobre os princípios gerais da inspeção do trabalho, previamente validadas por uma reunião tripartite de especialistas realizada em dezembro de 2021. Embora não vinculativas, as diretrizes complementam as disposições da Convenção da Inspeção do Trabalho de 1947 (No. 81), a Convenção da Inspeção do Trabalho (Agricultura) de 1969 (No. 129), a Recomendação da Inspeção do Trabalho No. 81 e a Recomendação da Inspeção do Trabalho (Agricultura) No. 129.

O papel da inspeção do trabalho no combate ao trabalho infantil também é destacado em várias normas da OIT, incluindo as Convenções fundamentais da OIT sobre o combate ao trabalho infantil (C.138 e C.182) e as Recomendações que as acompanham (R.146 e R.190). Sob esta perspectiva, destaca-se que a existência de um sistema eficaz de inspeção do trabalho, capaz de enfrentar os desafios e complexidades que envolvem a questão do trabalho infantil, é um elemento central para a erradicação deste tipo de violação.

O objetivo foi compartilhar e disseminar as boas práticas da Inspeção do Trabalho

relacionadas à erradicação do trabalho infantil pelas inspeções do Brasil, Cabo Verde, Peru, Portugal e Uruguai, ao mesmo tempo em que apoiamos e reforçamos a cooperação Sul-Sul e triangular. O departamento de Parcerias e Apoio de Campo da OIT moderou este painel, pois ele teve a função de promover a CSST na OIT e com os parceiros da OIT.

Para mais informação, click [aqui](#).

Os principais objetivos da inspeção do trabalho incluem a necessidade de garantir que:

- a legislação do trabalho é respeitada nos locais de trabalho;
- os direitos dos trabalhadores são respeitados, assegurando empregos e condições de trabalho dignos;
- as empresas adotam medidas de controle adequadas para garantir que as práticas de trabalho e o ambiente do trabalho não causem riscos à segurança e à saúde dos funcionários;
- empregadores e trabalhadores obtêm informações e orientações sobre como cumprir os requisitos legais;
- relações harmoniosas entre empregadores e trabalhadores e um quadro de diálogo social contribuem para o crescimento econômico sustentável;
- feedback, informações e lições aprendidas são fundamentais para o desenvolvimento de legislação, política e orientação, e contribuem para a manutenção de disposições legais modernas e eficazes que regem as condições de trabalho.
- Compartilhar através da cooperação sul-sul e triangular os resultados

Porém, de modo geral, são três as funções fundamentais das inspeções do trabalho

(a) Assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores.

Tal inclui disposições relativas à duração do trabalho, salários, segurança, saúde e bem-estar, o emprego de crianças e jovens, e outras matérias conexas, na medida em que os inspetores do trabalho estejam encarregados de assegurar a aplicação de tais disposições.

Convém salientar, porém, que as funções de fiscalização das inspeções do trabalho variam consideravelmente de país para país, dependendo, por um lado, do âmbito e do conteúdo da legislação em vigor (pode não se aplicar a todos os setores da economia) e, por outro lado, do a vontade do governo de confiar a aplicação da legislação à inspeção do trabalho.

Os países podem decidir se desejam ou não delegar poderes à inspeção do trabalho para fazer cumprir os acordos coletivos e sentenças arbitrais, embora as funções dos inspetores não devam incluir a de atuar como conciliadores ou árbitros em processos relativos a litígios laborais.

(b) Fornecimento de informações e conselhos técnicos

As informações podem ser fornecidas por meios como: aconselhamento e informações durante as visitas de inspeção; solicitações escritas ou verbais; campanhas educacionais (cursos, conferências, programas de TV e rádio, exposições, pôsteres, panfletos, filmes) e assim por diante.

Em muitos países, o fornecimento de informações e aconselhamento é em grande medida institucionalizado, especialmente no que diz respeito à segurança e saúde ocupacional. As inspeções do trabalho estão a utilizar cada vez mais as possibilidades oferecidas pelas modernas tecnologias da informação para fornecer informação técnica e aconselhamento sobre o conteúdo da legislação laboral e os meios mais eficazes para a cumprir.

(c) Contribuição para a melhoria da legislação laboral

É essencial que a legislação do trabalho acompanhe as mudanças no mundo do trabalho, de forma a garantir um quadro jurídico adequado.

Graças ao seu conhecimento direto e experiência no local de trabalho, os inspetores do trabalho estão em uma posição ideal para identificar quaisquer lacunas óbvias na legislação e políticas laborais e para propor ações corretivas superiormente para a melhoria das condições de trabalho. As inspeções do trabalho devem, portanto, desempenhar um papel fundamental no processo de elaboração da nova legislação laboral, para garantir que a mesma é exequível controlável.

A investigação de reclamações, acidentes e casos de doenças profissionais são funções comuns a muitas inspeções. As razões imediatas para tais investigações são geralmente para responder imparcialmente a qualquer reclamante ou vítima, para estabelecer qualquer violação da lei e para tomar qualquer ação corretiva necessária. No entanto, essas investigações também podem servir para evidenciar deficiências na legislação e nas políticas atuais e para aprender lições para o futuro.

Âmbito da inspeção do trabalho

O escopo da supervisão por parte dos inspetores do trabalho inclui todos os aspetos da legislação relativos às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores, conforme definido pela legislação nacional, incluindo: a segurança e saúde no trabalho, a prevenção e investigação de acidentes e doenças profissionais,; salários; horas de trabalho e horas extraordinárias, feriados e períodos de descanso, incluindo licença médica e maternidade; os princípios e direitos fundamentais no trabalho; a relação de trabalho; a inscrição na segurança social e o pagamento de contribuições; o emprego de mulheres, crianças e jovens, e outros trabalhadores com necessidades especiais (incluindo pessoas com deficiência); a aplicação de acordos de negociação coletiva.

Na maioria dos países, o âmbito da inspeção do trabalho é definido na legislação geral tais como códigos laborais, leis gerais do trabalho, legislação sobre condições de trabalho e legislação industrial lei das relações. O factor determinante para a inclusão no âmbito da inspeção do trabalho, em menos na lei, é frequentemente a existência de uma relação de emprego ou de aprendizagem

Muitas inspeções do trabalho cobrem apenas algumas das atividades acima referidas. Por exemplo, alguns lidam exclusivamente com segurança e saúde no trabalho e condições de trabalho, mas não com salários ou relações laborais.

Em outros países, a inspeção dos tópicos acima referidos é dividida entre duas ou mais inspeções. Por exemplo, a saúde no trabalho pode ser coberta por uma inspeção diferente daquela que se ocupa da segurança no trabalho.

Os instrumentos de inspeção do trabalho da OIT não excluem a possibilidade de serem atribuídos aos/às inspetores/as do trabalho outras tarefas promocionais por força da legislação ou da prática nacional, para além das inerentes às suas funções primárias.

Qualquer que seja a cobertura da inspeção do trabalho por lei, na prática, esta é sempre limitada em graus variáveis por factores relacionados com a política e a economia nacional ou regional situação. A principal causa é geralmente a falta de recursos financeiros adequados atribuídos a esta função da administração estatal do trabalho.

Porém, quaisquer outras tarefas que possam ser confiadas aos inspetores do trabalho não devem:

- interferir no desempenho efetivo de suas funções principais;
- prejudicar de qualquer forma a autoridade e imparcialidade necessárias nas suas relações com empregadores e trabalhadores.

Estrutura e organização do sistema de inspeção do trabalho

A Convenção nº 81 estabelece que todos os Membros ratificantes devem manter um sistema de inspeção do trabalho nos locais de trabalho industriais e que 'na medida em que for compatível com a prática administrativa do Membro, a inspeção do trabalho será colocada sob a supervisão e controle de uma autoridade central'.

Vincular a inspeção do trabalho a uma autoridade central facilita:

- a aplicação de uma política única em todo o território coberto;
- a utilização racional dos recursos disponíveis (por exemplo, eliminando a duplicação de esforços ou a falta de recursos orçamentais adequados ao nível regional ou local).

A inspeção do trabalho é a autoridade nacional competente designada pelo governo para realizar as funções de supervisão e de aplicação da legislação e políticas laborais sob a sua jurisdição.

Em alguns países, a organização da inspeção do trabalho baseia-se em leis destinadas a proteger os trabalhadores, e reveste carácter geral ou específico para determinados temas ou setores da economia. De um modo geral, essas leis dedicam um capítulo ao serviço da inspeção do trabalho ou contêm disposições para a sua aplicação. Outros países têm regulamentos específicos que estabelecem os termos da atuação dos seus serviços de inspeção.

Conforme observado anteriormente, algumas das chamadas **inspeções “especializadas”** lidam com apenas alguns dos tópicos acima referidos e suas estruturas são organizadas tendo em atenção este âmbito. Por exemplo, àquelas que se concentram exclusivamente na segurança e saúde ocupacional e nas condições de trabalho podem ter uma estrutura que atenda às necessidades dos/as

inspetores/as, muitas vezes com aconselhamento interno e experiência em tópicos especializados e formação apropriada.

Também em alguns países, nomeadamente na Ásia e em África, existem duas inspeções diferentes, que operam lado a lado, uma delas é um organismo especializado que trata da segurança e saúde no trabalho, a outra é uma inspeção geral que trata das condições de trabalho e /ou relações laborais. Essas inspeções geralmente reportam ao mesmo ministério e cooperam - ou deveriam cooperar - efetivamente ao nível nacional e local.

Em outros países, os **inspetores são mais "generalistas"** e os inspetores têm um mandato amplo que inclui a promoção de condições justas de emprego e boas relações de trabalho, combate ao trabalho ilegal e verificação do cumprimento das obrigações perante a segurança social, bem como segurança e saúde ocupacional e condições gerais de trabalho. É o caso de países como Grécia, França, Japão, Espanha, Portugal, a maioria dos países francófonos da África e países latino-americanos.

Na maioria dos países onde a inspeção do trabalho é organizada como um organismo da administração direta do governo central e com uma organização local descentralizada sob sua supervisão, a tutela é normalmente do Ministério do Trabalho ou seu equivalente. As funções de conceção, monitorização e avaliação da política de inspeção do trabalho podem ser separadas das operações no terreno e inspeção.

Embora o serviço de inspeção com o escopo mais amplo geralmente esteja vinculado ao ministério do trabalho, alguns países têm diferentes tipos de serviços de inspeção que se reportam a outros departamentos governamentais ou autoridades municipais, mas cujos campos de ação às vezes se sobrepõem. Isso é frequente no caso da segurança contra incêndios, por exemplo, em que a inspeção do trabalho deve cooperar com os serviços de bombeiros.

Em muitos países, existem modelos setoriais e técnicos, além da principal inspeção do trabalho que inspecionam setores específicos e que reportam a diferentes departamentos governamentais.

A vantagem dos países com inspeções do trabalho centrais e serviços descentralizados sob seu controle é que a responsabilidade ministerial é clara e o apoio para todas as questões de inspeção do trabalho é facilmente estabelecido.

Este tipo de organização garante estabilidade e continuidade, indispensáveis para a implementação das políticas existentes e novas.

Por outro lado, uma estrutura hierárquica e centralizada pode reduzir a flexibilidade para lidar com aspetos mais locais, encontrando soluções para novos desafios e estimulando o comprometimento e a inovação por parte dos inspetores. Em sistemas não centralizados, a coordenação e cooperação institucional pode ser muito difícil e muitas vezes há competição e desperdício devido ao atrito e duplicação, com um impacto negativo na eficiência e eficácia dos inspetores.

Nas últimas décadas, vários países tentaram fundir suas inspeções separadas em organizações novas e mais integradas, a fim de melhorar a eficácia da inspeção e aumentar a eficiência.

A função social da inspeção do trabalho

A inspeção do trabalho desempenha uma função social muito importante em qualquer país. Conforme referido, é responsável por garantir que a legislação laboral em vigor é devidamente implementada nos locais de trabalho. Esta função deve resultar na proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores,

bem como em relações de trabalho harmoniosas e em um ambiente produtivo que contribua para o desenvolvimento econômico e social equilibrado e sustentável.

Em alguns países, existem restrições legais ou práticas à sindicalização e à proteção dos direitos dos trabalhadores, e os trabalhadores podem ser vítimas de diferentes formas de abuso, entre as piores o trabalho forçado, o trabalho infantil e o trabalho extremamente perigoso. A inspeção do trabalho é quase a única força que garante que os trabalhadores tenham seus direitos básicos protegidos.

Nesses casos, os/as inspetores/as do trabalho desempenham um papel fundamental na correção do desequilíbrio entre os respectivos poderes dos empregadores e dos trabalhadores, fazendo cumprir as disposições legais relativas às condições de trabalho, e geralmente protegendo os trabalhadores.

Quando a proteção dos trabalhadores e das condições dignas de trabalho não se encontrar adequadamente refletida na legislação, os/as inspetores/as do trabalho devem denunciar as condições abusivas, a fim de melhorar o quadro jurídico inadequado e possibilitar a aplicação de medidas excepcionais.

Os/as inspetores/as não devem, portanto, realizar apenas inspeções para verificar a conformidade das condições de trabalho com a legislação laboral aplicável, mas também desenvolver um sentido de compromisso social, tornando-se vetores de mudança para a melhoria da legislação laboral e das condições de trabalho.

As partes interessadas e o público devem estar muito cientes e apoiar esse papel fundamental. O compromisso das autoridades da inspeção do trabalho e dos/as inspetores /as do trabalho também deve refletir-se nas suas atitudes, comportamento e desempenho. Uma atitude correta em relação a esta função social deve ser condição *sine qua non* para a profissão de inspetor do trabalho.

As decisões das autoridades governamentais sobre os poderes, estatuto, número de inspetores e recursos alocados à inspeção do trabalho devem ser consistentes com sua importância declarada e as obrigações do país sob o direito internacional.

A cooperação sul - sul e triangular permite a utilização ou inspiração nos melhores modelos de inspeção do trabalho de cada país.

Princípios da inspeção do trabalho

Embora a autoridade de qualquer inspeção do trabalho derive da legislação nacional, os principais aspectos das funções e responsabilidades dos inspetores estão incluídos na Convenção nº 81, complementada pelo Protocolo de 1995.

A Convenção nº 81 identifica cinco princípios fundamentais para o estabelecimento e desenvolvimento de sistemas de inspeção do trabalho nos Estados-Membros que a ratificaram:

1. INDEPENDÊNCIA.

Este é um princípio fundamental do qual depende a autoridade dos/as inspetores/as - e consequentemente a eficácia dos serviços de fiscalização. A independência dos/as inspetores/as do trabalho é dupla:

a) devem ser independentes de mudanças de governo, e;

b) devem ser independentes de influências externas.

A inspeção do trabalho é uma responsabilidade do governo, uma função pública; os/as inspetores/as são funcionários/as públicos/as com poderes e devem operar de forma independente e imparcial. Essa condição de funcionário público foi considerada necessária para que o pessoal de inspeção fosse o mais adequado para garantir a independência e a imparcialidade necessárias ao exercício de suas funções.

2. PARCERIA com empregadores e trabalhadores.

Uma condição *sine qua non* para uma inspeção do trabalho eficaz é a cooperação estreita entre o serviço de inspeção e os parceiros sociais, tanto empregadores como trabalhadores/as.

A inspeção do trabalho foi estabelecida para a proteção dos trabalhadores/as. Obviamente, eles/as são os principais beneficiários/as de seus serviços e é inevitável e indispensável que os/as inspetores/as do trabalho e os/as trabalhadores/as tenham relacionamentos próximos. Estes podem ser estabelecidos a nível nacional, regional, local e empresarial, por meio de sindicatos, representantes dos trabalhadores em comissões de trabalhadores, delegados sindicais e representantes de segurança e saúde no trabalho. Ao mesmo tempo, a eficácia dos serviços de inspeção do trabalho é consideravelmente melhorada se também for apoiada pelos empregadores e seus representantes, tanto a nível nacional como local.

A Recomendação nº 81 defende a criação de órgãos que permitam aos representantes da inspeção do trabalho participarem no diálogo social com representantes ou organizações de trabalhadores e empregadores. A criação de órgãos como comissões paritárias é, em muitos casos, prevista pela legislação e complementada por convenções coletivas.

Exemplo de parceria

Desde a sua criação, a OIT-IPEC tem trabalhado com as inspeções nacionais do trabalho 1 e a Inspeção do Trabalho Internacional. Associação de Inspeção do Trabalho (IALI). Reconhecendo que os inspetores do trabalho têm um papel fulcral a desempenhar em de combate ao trabalho infantil em virtude do seu direito de entrada e dos seus mandatos de execução, o IPEC centrou os seus esforços em melhorar a capacidade dos inspetores do trabalho para identificar os trabalhadores menores e os perigos que os colocam em situação especial e a coordenar com outras partes para que as crianças trabalhadoras, uma vez encontradas, sejam encaminhadas para escolas ou serviços. Foram desenvolvidos materiais para apoiar esta iniciativa; incluem o Manual para os inspetores do trabalho sobre o combate ao risco infantil. trabalho infantil (2002), um guia de formação para os inspetores do trabalho (2005), e um conjunto de fichas técnicas (2005), destinadas a ajudar os inspetores do trabalho a lidar com situações específicas de trabalho infantil

3. COOPERAÇÃO com outras organizações.

A inspeção do trabalho é vital para garantir a aplicação da legislação laboral nas empresas, mas num ambiente de trabalho cada vez mais complexo, a cooperação com outras “partes interessadas” é essencial. Isso inclui organizações públicas e privadas, como institutos técnicos, médicos e de investigação, organizações de educação e formação, autoridades policiais e bombeiros, industriais e fornecedores, etc.

As organizações com as quais os serviços de inspeção do trabalho devem colaborar variam de país para país, dependendo das funções e competências internas da inspeção e do quadro institucional de cada país.

4. PREVENÇÃO.

É melhor prevenir o surgimento de más condições de trabalho do que punir ou punir os perpetradores porque tais condições existem. A prevenção no âmbito da proteção do trabalho significa um esforço determinado para eliminar ou mitigar os riscos de acidentes e doenças, conflitos laborais, tratamento indigno dos trabalhadores, etc., garantindo o cumprimento da legislação em vigor. Na prevenção de tais riscos, os serviços de inspeção do trabalho são fundamentais para reduzir os danos potenciais, sociais e económicos, aos indivíduos, às empresas e à sociedade como um todo.

Em termos práticos, o papel preventivo dos serviços de inspeção implica maior ênfase em medidas pró-ativas, tais como a realização de visitas de inspeção pro-ativas e planeadas, ao invés de um foco mais centrado em atividades reativas. Implica também a promoção de uma cultura de prevenção entre empregadores e trabalhadores.

Estão a ser tomadas medidas globais para assegurar que o ambiente de trabalho e o local de trabalho estejam mais bem adaptados às necessidades dos trabalhadores e para desenvolver uma cultura de segurança e saúde no trabalho que dê prioridade à prevenção, especialmente à prevenção de certos riscos ergonómicos e psicossociais específicos do trabalho, tais como dores crónicas nas costas, stress e fadiga

5. UNIVERSALIDADE.

Em princípio, a sociedade não deve - e a inspeção do trabalho não pode - tolerar a existência de uma economia na qual certas categorias de trabalhadores sejam protegidas e outras não. O mandato da inspeção do trabalho deve aplicar-se igualmente a todos/as os/as trabalhadores/as e todos os locais de trabalho em todos os setores, sejam privados ou públicos, nas áreas rurais ou urbanas, na economia formal ou informal.

Conforme observado acima, o Protocolo de 1995 à Convenção de Inspeção do Trabalho de 1947 estendeu a aplicação das disposições da Convenção à maioria dos outros locais de trabalho que ainda não se enquadravam em seu escopo.

O Estatuto dos inspetores do trabalho

As condições de serviço dos/as inspetores/as do trabalho são importantes para determinar a qualidade geral do desempenho da inspeção do trabalho. Os/as inspetores/as do trabalho devem ser:

- funcionários públicos cujo estatuto e condições de serviço sejam tais que tenham a garantia de estabilidade no emprego;
- recrutados tendo em conta exclusivamente as suas qualificações (as mulheres devem ser elegíveis para o cargo de pessoal de inspeção);
- estar adequadamente formado e receber instruções, informações e / ou suporte necessários ao desempenho de suas funções;
- competente para assumir suas responsabilidades;
- imparcial e independente de mudanças de governo e de influências externas impróprias.

Além disso, a remuneração e as perspectivas de carreira dos/as inspetores/as devem ser suficientes para atrair e reter pessoal qualificado e protegê-lo contra influências externas indevidas.

Os locais de trabalho devem ser inspecionados com a frequência e com a profundidade necessária para garantir a aplicação eficaz das disposições legais relevantes. No entanto, muitos países têm poucos inspetores/as do trabalho - o que não é suficiente para garantir uma presença mínima da inspeção do trabalho em grandes áreas. O número limitado de funcionários da inspeção é um fator importante e um tema frequente de preocupação para as administrações do trabalho.

Os recursos, ou a falta deles, são uma questão fundamental para muitas inspeções. De acordo com a Convenção nº 81, o número de inspetores/as do trabalho deve ser suficiente para garantir o desempenho efetivo das funções de inspeção em todos os setores económicos e deve ser determinado levando em consideração:



A importância das funções que os/as inspetores/as devem desempenhar, em particular:

- a. o número, natureza, importância e situação dos locais de trabalho sujeitos a inspeção;
- b. o número e a diversidade de categorias de trabalhadores/as empregados nesses locais de trabalho;
- c. o número e a complexidade das disposições legais a serem aplicadas.
- d. Os meios materiais colocados à disposição dos inspetores.
- e. As condições práticas em que as visitas de inspeção devem ser realizadas para serem eficazes.

Os poderes dos inspetores do trabalho

A autoridade de qualquer inspeção do trabalho deve assegurar que os inspetores tenham os poderes de intervenção necessários para cumprir as funções que lhes são atribuídas.

As principais e específicas competências de intervenção das inspeções do trabalho são:

- poderes de fiscalização, incluindo o direito de livre entrada nos estabelecimentos passíveis de fiscalização, sem prévio aviso, e o direito de fiscalização irrestrita;
- poderes de injunção, permitindo aos inspetores do trabalho ordenar a tomada das medidas necessárias (ou fazer com que tais ordens sejam expedidas) para remediar os defeitos observados durante uma inspeção; e
- poder sancionador para intentar ações judiciais contra os detentores de obrigações que não cumpram a lei.

Embora a autoridade de qualquer inspeção do trabalho derive da legislação nacional, os principais aspetos dos poderes dos inspetores estão incluídos na Convenção nº 81, apoiada pelo Protocolo de 1995.

De acordo com o Artigo 12 da Convenção Nº 81, os inspetores do trabalho terão poderes para:

a) entrar livremente e sem prévio aviso, a qualquer hora do dia ou da noite, em qualquer local de trabalho sujeito à fiscalização da inspeção;

b) entrar, durante o dia, em todos os locais sempre que possa haver um motivo razoável para supor que estejam sujeitos à fiscalização da inspeção;

c) proceder a todos os exames, fiscalização ou inquéritos julgados necessários para se certificarem de que as disposições legais estão sendo efetivamente observadas e, em particular:

i) interrogar, sozinho ou na presença de testemunhas, o empregador ou o pessoal da empresa sobre quaisquer questões relativas à aplicação das disposições legais;

(ii) pedir todos os livros, registos e documentos exigidos pela legislação do trabalho, a fim de verificarem a sua conformidade com as disposições legais, e copiá-los ou extrair quaisquer apontamentos;

(iii) exigir a afixação de mapas nos casos em que a lei assim o determinar exigidos pelas disposições legais;

(iv) recolher e levar, para análise, amostras de materiais e substâncias utilizadas ou manipuladas, desde que de tal facto seja dado conhecimento ao empregador ou ao seu representante.

Dependendo da não conformidade encontrada, o inspetor terá poderes para:

- adotar das medidas necessárias, dentro de um prazo determinado, as modificações necessárias para assegurar a estrita aplicação das disposições legais respeitante à saúde e segurança dos trabalhadores;
- adotar medidas com força executória imediata em caso de perigo iminente para a saúde ou segurança dos trabalhadores;
- aplicar ou propor à autoridade competente a instauração de procedimento de aplicação de sanções e penalidades, quer no momento da infração, quer depois de decorrido o prazo para a sua correção sem que a mesma tenha sido efetuada;
- decidir em cada caso dar conselhos ou advertências, ou recomendar ou instituir procedimentos legais de execução.

Geralmente, os inspetores do trabalho gozam da presunção de certeza e veracidade em relação às declarações de violação quando apresentam alegações para os promotores. Em alguns países, a

presunção de veracidade tem certas limitações e os inspetores do trabalho são solicitados a apresentar evidências sistemáticas para apoiar suas alegações.

Os deveres dos inspetores do trabalho

Para além dos poderes alargados que lhes são conferidos, os inspetores do trabalho estão obrigados a respeitar os seguintes deveres:

- Distanciamento (parte da frente)

(Parte de trás)

Para manter a sua imparcialidade e independência, os/as inspetores/as estão proibidos/as de ter qualquer interesse, direto ou indireto, nas empresas sob a sua supervisão. Alguns países especificam esta obrigação, incluindo proibições de participar na gestão de qualquer empresa em questão, adquirir ações ou interesses financeiros e ter interesse no uso de uma patente ou marca registrada. A obrigação de distanciamento estende-se a ofertas de presentes ou serviços efetuados por empregadores ou trabalhadores. Os países têm medidas para garantir que esta obrigação seja cumprida: informações claras, a obrigação de declaração de interesses financeiros no momento da nomeação, sanções disciplinares, despedimento, sanções penais, etc.

- Sigilo profissional. (parte da frente)

(Parte de trás)

Os/as inspetores/as não devem divulgar segredos de fabrico, comerciais ou processos de trabalho das empresas que fiscalizam (mesmo após a saída do serviço). Em caso de violação do sigilo profissional, os inspetores estão normalmente sujeitos às sanções disciplinares em vigor na sua função pública, sem prejuízo das sanções cíveis ou criminais.

- Confidencialidade. (parte da frente)

(Parte de trás)

Os/as inspetores/as devem manter em sigilo a fonte de qualquer denúncia, trazendo ao seu conhecimento um defeito ou violação das disposições legais. Eles/as não devem dar nenhuma indicação ao empregador de que uma visita de inspeção foi feita na sequência de uma reclamação, a menos que o/a reclamante expressamente o permita. Se este dever não for

respeitado, os trabalhadores ficarão relutantes em relatar as infrações, por medo de possíveis represálias por parte dos empregadores.



EM REDE

NORMAS DO TRABALHO

O PAPEL DA INSPEÇÃO DO TRABALHO NO COMBATE AO TRABALHO INFANTIL

CPLP (ANGOLA, BRASIL, CABO VERDE, GUINÉ BISSAU, GUINÉ EQUATORIAL,
MOÇAMBIQUE, PORTUGAL, SÃO TOMÉ E PRÍNCIPE E TIMOR-LESTE)

MÓDULO 3

**Estratégias e abordagens para eliminar o trabalho infantil:
uma abordagem Sul-Sul**

1. APRESENTAÇÃO

Visão global

Neste módulo serão abordados os seguintes tópicos: respostas criativas para lidar com os desafios; organização de sistemas e parcerias de monitorização do trabalho infantil; o próprio processo de fiscalização: garantir uma base jurídica e administrativa adequada; recolha de dados, partilha de informações; planejar e definir prioridades, preparar-se para novas funções e como preparar, conduzir e acompanhar as visitas de inspeção. Isso pode ser feito de forma nacional ou sub-regional através de projetos de cooperação sul-sul e triangular.

Resultados de aprendizagem

Ao final deste módulo, os participantes terão:

- um melhor conhecimento dos desafios a enfrentar no combate ao trabalho infantil;
- aprofundado o conhecimento sobre as abordagens a adotar para combater eficaz e sustentadamente o trabalho infantil, nomeadamente a nível da prevenção, parcerias com outros atores, mecanismos de recolha de dados, planeamento e definição de prioridades e condução de visitas inspetivas;
- um melhor conhecimento de práticas de outros países com potencial de serem transferidas para o seu próprio contexto nacional através da cooperação sul-sul.

2. INTRODUÇÃO

Como visto no módulo 1, existe um vínculo explícito entre o trabalho infantil e a inspeção do trabalho que está estabelecido no Artigo 3 (a) da Convenção 81 da OIT, que inclui entre as funções principais do sistema de inspeção do trabalho:

“assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício de sua profissão, tais como as disposições relativas à duração do trabalho, aos salários,

à segurança, à higiene e ao bem-estar, **ao emprego das crianças e dos adolescentes** e a outras matérias conexas, na medida em que os inspetores são encarregados de assegurar a aplicação das ditas disposições”.

Os inspetores do trabalho têm levado a cabo a suas atividades durante cerca de duas centenas anos, melhorando as condições de trabalho dentro da sua vasta missão. As suas realizações em todo o mundo foram diversas, sendo o seu registro digno de orgulho. Durante a maior parte desse tempo, a sua forma de trabalhar seguiu linhas tradicionais, continuadas por essas inspeções de longa data e iniciadas por aquelas que foram estabelecidas mais recentemente.

Em linhas gerais, os inspetores visitam um local de trabalho e inspecionam os possíveis incumprimentos da lei. Quando os encontram, procuram realizar melhorias para cumprir a lei, bem como aplicam possíveis sanções. Os tipos de penalizações foram ampliados nos últimos anos, incluindo por exemplo, notificações de diversos tipos, embora o princípio tenha permanecido inalterado.

Embora o combate ao trabalho infantil seja uma das funções mais importantes da inspeção do trabalho, também é uma das mais difíceis. Isso ocorre em parte porque o trabalho infantil assume muitas formas, incluindo trabalhos perigosos e não perigosos; rural e urbano; formal e informal; a tempo parcial e a tempo inteiro; pago e não pago; visível e oculto.

A III Conferência Global sobre Trabalho Infantil, reunida em Brasília, Brasil, 8-10 de Outubro de 2013, reconheceu o papel e as responsabilidades de , em colaboração com empregadores, trabalhadores, bem como ONGs e outros actores da sociedade civil, na implementação de medidas para prevenir e eliminar o trabalho infantil, particularmente nas suas piores formas, e para resgatar as crianças desta situação. Essa conferência contou com uma reunião Sul-Sul dos países da América da Latina e Caribe para a criação de uma iniciativa Sul-Sul no combate ao trabalho infantil na região com mais de 25 países envolvidos. Mais recentemente, a V Conferência de Combate Infantil em Durban, Maio de 2022, ressaltou mais uma vez a importância da cooperação sul-sul nesse combate.

SITUAÇÕES DE TRABALHO INFANTIL	
<i>Visível</i>	<i>Invisível</i>

<p>Concentrado</p>	<p><i>O trabalho infantil que é concentrado e visível inclui as crianças que trabalham num local, que são facilmente observadas, podendo ser abordadas a partir do exterior.</i></p> <p>Por exemplo, as que trabalham em plantações, como alfaiates, costureiros de bolas de futebol, serventes de supermercado etc.</p>	<p><i>As crianças que se encontram nestas situações trabalham em conjunto ou perto umas das outras, mas não podem ser vistas ou são inacessíveis por pessoas estranhas.</i></p> <p>Por exemplo, os carpinteiros, mineiros, fabricantes de cigarros, os têxteis e a tecelagem de tapetes etc.</p>
<p>Disperso</p>	<p><i>Estas crianças trabalham isoladamente e são ou parecem ser trabalhadoras por conta própria.</i></p> <p>Por exemplo: mensageiros, engraxadores, vendedores de flores, trabalhadores em hotéis, restaurantes, cafés etc.</p>	<p><i>Estas são as crianças mais desconhecidas e mais difíceis de alcançar; eles trabalham em áreas remotas, isoladas e impotentes</i></p> <p>Por exemplo: serventes domésticos, artesanato, coletas de subsistência, pesca e agricultura, indústria da droga ou da pornografia, crianças exploradas sexualmente, crianças recrutadas para grupos armados.</p>

Além da identificação das situações de trabalho infantil há que se considerar, as barreiras ao cumprimento eficaz das normas internacionais que podem ocorrer por diversos motivos, incluindo os factores políticos, legais, económicos, estruturais e culturais, podendo surgir em qualquer nível – desde o nível nacional ao nível do terreno.

É muito frequente que, após a ratificação de uma Convenção da OIT sobre o trabalho infantil, a incorporação das suas disposições na política nacional seja bastante lenta. Se as leis nacionais não forem revistas, ou caso não sejam adoptadas legislações novas e mais eficazes, os inspectores do trabalho não contam com qualquer enquadramento legal para ser aplicado.

Em diversos países, a legislação necessária só foi promulgada após uma longa luta realizada por grupos de cidadãos que denunciaram a exploração de crianças por parte de empregadores sem escrúpulos. Promovida pela opinião pública e adoptada pelos políticos, a legislação do trabalho acompanhada pela inspecção possibilitou o decréscimo do número de crianças trabalhadoras, abolindo as situações mais escandalosas.

FONTE: Adaptado do Manual 'Child Labour Manual: A Resource for Labour Inspectors and Officers in Pacific Island Countries', International Labour Organization, ILO Office for Pacific Island Countries, 2015, 105pp

No entanto, noutros países, e particularmente naqueles que se tornaram independentes na segunda metade do século XX, a legislação sobre o trabalho infantil foi introduzida numa economia frágil e implantada numa sociedade que não incorporou os conceitos subjacentes das Convenções e dos tratados internacionais que foram concebidos para proteger as crianças. Neste contexto, existe o perigo de que as acções e os argumentos dos inspectores do trabalho não sejam

encarados como parte de uma iniciativa nacional, tendo que justificar individualmente as suas acções, considerando a prática e os preconceitos locais.

A política e a legislação laboral não são o único enquadramento legal necessário para combater o trabalho infantil. O registo de nascimentos, necessário para comprovar a idade, pode não existir ou não ser cumprido. Pode igualmente não existir uma legislação relativa ao ensino obrigatório, que disponibilize alternativas para as crianças que são afastadas do trabalho. Por último, os empregadores de diversas partes do mundo podem escolher desconhecer, ou mais frequentemente, podem na realidade desconhecer a lei ou a dimensão ou a gravidade dos riscos para a saúde, segurança e moral das crianças que para eles trabalham.

Daí, a necessidade de uma atuação atenta e uma constante atualização da inspeção do trabalho para lidar com as questões específicas e estruturais e, muitas vezes históricas, do trabalho infantil bem como com os desafios recentes que vão trazendo camadas adicionais de dificuldade para seu combate.

Mais sobre cooperação Sul-Sul e triangular:

A Cooperação Sul Sul e Triangular (CSST) e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

A Cooperação Sul-Sul e Triangular tornou-se cada vez mais importante na aceleração do desenvolvimento sustentável nas últimas décadas. Os países em desenvolvimento reconhecem cada vez mais que as boas práticas na área da Cooperação Sul-Sul e Triangular oferecem caminhos viáveis para acelerar o progresso rumo ao cumprimento dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

ODS 17 e cooperação Sul-Sul e triangular

A Cooperação Sul-Sul e Triangular é indicada no ODS 17 como forma de aumentar o intercâmbio de conhecimento e o apoio internacional para a implementação de programas de capacitação e ciência, tecnologia e inovação. Está indicada no ODS 17, mais especificamente nas Metas 17.6 e 17.9, que se referem à tecnologia e capacitação:

Tecnologia: Meta 17.6 - Melhorar a cooperação regional e internacional Norte-Sul, Sul-Sul e triangular e o acesso à ciência, tecnologia e inovação, e aumentar o compartilhamento de conhecimento em termos mutuamente acordados, inclusive melhorando a coordenação entre mecanismos, em particular no nível das Nações Unidas, e por meio de um mecanismo global de facilitação de tecnologia.

Capacitação: Meta 17.9 - Aumentar o apoio internacional para atividades de capacitação eficazes e direcionadas nos países em desenvolvimento para apoiar os planos nacionais

de implementação de todos os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, inclusive por meio da cooperação Norte-Sul, Sul-Sul e triângulo.

As Submodalidades da cooperação Sul-Sul e triangular

Tanto a Cooperação Sul-Sul quanto a Cooperação Triangular possuem as seguintes submodalidades:

- **Cooperação Regional:** entre atores e autoridades de países da mesma região.
- **Cooperação Sub-regional:** entre atores e autoridades de países da mesma sub-região.
- **Cooperação Inter-regional:** entre atores e autoridades de países de diferentes regiões do mundo.
- **Cooperação Cidade a Cidade:** entre atores e autoridades municipais de diferentes países do Sul.
- **Cooperação Frágil a Frágil:** entre atores e autoridades de países em situação de fragilidade ou pós-conflito, por se tratar de um grupo de países com necessidades específicas de promover a paz e mobilizar recursos.
- **Cooperação entre Pequenos Estados Insulares em Desenvolvimento:** porque se trata de um grupo particular de países em desenvolvimento que enfrentam vulnerabilidades sociais, econômicas e ambientais específicas.

Cooperação Sul-Sul e triangular passo a passo

Existem etapas fundamentais para o sucesso da Cooperação Sul-Sul. Estas etapas são recomendadas para aplicação em qualquer tipo de Cooperação Sul-Sul e Triangular.

1. Definição de necessidades e inclusão de atores

- Definir o tema e os resultados para os quais a cooperação contribuirá.
- Identificar possíveis parceiros e fazê-los participar ativamente na correspondência de necessidades. As diferenças entre os contextos culturais devem ser levadas em consideração para evitar mal-entendidos.
- Um acordo de cooperação ou memorando de entendimento pode ser assinado, especialmente se as atividades ocorrerem ao longo de vários meses ou anos.
- Identificar as fontes de financiamento (podem ser bilaterais, regionais, sub-regionais, etc.). No caso da Cooperação Triangular com financiamento do Norte, este não deve ser um fator gerador de condicionalidades ou interferências.

2. Preparação

- Definir, em conjunto com as partes interessadas, estratégias para alcançar resultados mutuamente benéficos para todas as partes interessadas.
- Os parceiros devem mapear o processo que deve ser seguido para atingir os objetivos da cooperação. Ou seja, estabelecer os insumos e produtos, planejar as atividades, definir as equipes, responsabilidades e cronograma. Além disso, inclua orçamentos e defina indicadores para monitorar o progresso.

3. Implementação

- Durante a implementação, todos os parceiros devem atuar como facilitadores ativos do processo de cooperação.
- Quando surge uma situação inesperada, todos os parceiros devem ter uma compreensão clara da situação para adaptar as atividades. Os projetos devem ser flexíveis às novas condições que surgem durante a implementação.
- O processo de implementação deve ser documentado para facilitar uma posterior distribuição do conhecimento adquirido.

4. Monitoramento e avaliação

- Todas as partes interessadas devem ser mantidas informadas durante todo o processo e devem ser consultadas em todas as etapas da avaliação. A cooperação Sul-Sul tem seus próprios desafios de monitoramento e avaliação, que não são os mesmos típicos da cooperação Norte-Sul.
- Para ser útil, o monitoramento deve fornecer informações que facilitem a tomada de decisões ao longo do processo de implementação, e a avaliação deve responder às necessidades e interesses de todas as partes interessadas.

5. Gestão do conhecimento e gestão da informação

- É muito importante demonstrar como os objetivos foram alcançados, como a cooperação contribuiu para o objetivo e porque a atividade é uma boa prática. A disseminação do conhecimento desempenha um papel fundamental na promoção da Cooperação Sul-Sul e das redes internacionais.

Em suma, um processo de Cooperação Sul-Sul e Triangular deve ser bem planejado e organizado, mas de forma altamente participativa e horizontal. Todos os parceiros atuam como facilitadores ativos e a disseminação do conhecimento desempenha um papel fundamental. Além disso, os atores devem ver e se referir a si mesmos e aos outros não como “doadores” ou “receptores”, mas sempre como “parceiros de desenvolvimento”. Este é um elemento muito importante que reforça a horizontalidade deste tipo de cooperação.

A III Conferência Global sobre Trabalho Infantil, reunida em Brasília, Brasil, 8-10 de Outubro de 2013, reconheceu o papel e as responsabilidades de , em colaboração com empregadores, trabalhadores, bem como ONGs e outros actores da sociedade civil, na implementação de medidas para prevenir e eliminar o trabalho infantil, particularmente

nas suas piores formas, e para resgatar as crianças desta situação. Essa conferência contou com uma reunião Sul-Sul dos países da América da Latina e Caribe para a criação de uma iniciativa Sul-Sul no combate ao trabalho infantil na região com mais de 25 países envolvidos. Mais recentemente, a V Conferência de Combate Infantil em Durban, Maio de 2022, ressaltou mais uma vez a importância da cooperação sul-sul nesse combate.

3. NOVAS ABORDAGENS PROMISSORAS

Várias ideias novas e criativas estão evoluindo para lidar com os desafios já abordados ao longo do curso. Duas serão discutidas aqui: a mudança em direção a uma cultura de prevenção e o conceito de sistema de monitorização do trabalho infantil. Mas isso é apenas um começo; o desafio é ter todos os envolvidos na área de fiscalização desenvolvendo e testando medidas complementares para atingir o objetivo de erradicar as piores formas de trabalho infantil. Essa abordagem também se faz no campo da cooperação Sul-Sul e triangular.

3.1 Criando uma "cultura de prevenção"

A prevenção de lesões, problemas de saúde, práticas trabalhistas injustas ou conflitos industriais sempre foi um elemento importante em muitas Convenções da OIT. Hoje, o **objetivo final é maior**: desenvolver uma “cultura de prevenção” no mundo do trabalho, como forma de permitir que os trabalhadores tenham uma vida longa, produtiva e saudável, e ao mesmo tempo reduzir o custo crescente para as pessoas, empresas e sociedade de uma ampla gama de incidentes e ocorrências indesejáveis. Tal cultura visa que todos os locais de trabalho cumpram as normas acordadas, de forma que empregadores e trabalhadores considerem essas normas como uma responsabilidade social. É necessário também o compromisso com a melhoria contínua para que os custos e benefícios da prevenção se tornem cada vez mais claros para todas as partes, incluindo os governos e o público em geral.

Foto 1
Ênfase na
prevenção

Foto 2
Técnicas de
cumprimento

Foto 3
Fazer mais
com menos

Foto 4
Cooperação
para ações
preventivas

Foto 1

Ao evitar que o problema ocorra, o papel consultivo e os serviços da inspeção ganham ainda maior destaque e importância. Pequenas oficinas, empresas familiares e grandes empresas buscam por aconselhamento técnico e legal sobre como lidar com os problemas de segurança e saúde ocupacional obtendo um bom custo-benefício

Foto 2

Para fazer face às grandes mudanças no mundo do trabalho, as inspeções do trabalho devem ampliar as suas técnicas de cumprimento já que enfrentam desafios decorrentes de 1)

mudanças tecnológicas rápidas e complexas, acompanhadas pela fragmentação do mercado de trabalho com mudanças nos padrões de emprego e na mudança de visões sobre o papel do Estado; 2) O pressões mais amplas sobre a administração pública para reduzir despesas, para garantir uma administração mais eficiente, descentralizar, terceirizar, comercializar e até mesmo para privatizar serviços.

Foto 3

As inspeções do trabalho devem melhorar sua produtividade, aumentar sua eficiência e desenvolver novas políticas, estratégias e métodos de intervenção. Em particular, é cada vez mais aparente que, com a mudança nos padrões de emprego e recursos inevitavelmente limitados, as inspeções do trabalho não podem ter a expectativa de que toda a indústria, comércio, agricultura e setor público sigam as regras por meio de “métodos policiais”. Pode-se tentar persuadir as empresas e departamentos a trabalharem com altos padrões de proteção por uma questão de interesse próprio: para melhorar a eficiência patrimonial, economizar custos e melhorar a imagem pública, obter um senso pessoal de orgulho e moralidade.

Foto 4

A chave para as ações preventivas reside na relação cada vez mais estreita entre as inspeções do trabalho, as organizações de empregadores e grupos industriais, e os sindicatos, bem como especialistas técnicos, científicos e médicos. Tais colaborações resultam em acordos sobre normas e programas de ação que, quando fiscalizados pelas inspeções do trabalho no terreno, expõem cada vez mais as empresas que não participaram ou aceitaram os acordos, ou que buscam o lucro de curto prazo por meio da redução de custos. Isto permite que a inspeção do trabalho economize e concentre seus recursos de fiscalização em obrigar empresas ou setores resistentes a cumprir a lei, ao mesmo tempo em que tranquiliza os empregadores que estão agindo em conformidade de que não sofrerão desvantagem competitiva ao cumprir a lei.

“Uma abordagem preventiva da inspeção do trabalho exige que o inspetor seja primeiro um conselheiro, e um aplicador das normas apenas se o conselho técnico não for aceito”

3.2 Conceitualizando a monitorização do trabalho infantil

A segunda abordagem, que passou a ser conhecida como a **monitorização do trabalho infantil** (MTI daqui por diante) surgiu nos anos 1990 com o objetivo de melhorar e intensificar a detecção do trabalho infantil, por meio de um sistema integrado, que inclui a inspeção do trabalho e mais outros atores, em um processo contínuo de: (1) identificação do trabalho infantil e rastreamento das crianças para verificar se estão afastadas do perigo e se têm alternativas satisfatórias; e (2) análise do comportamento das tendências do trabalho infantil em setores ou áreas específicas. Essa abordagem reconhece: o fato das inspeções do trabalho em muitos países serem muito fracas e mal organizadas devido à falta de apoio político, e isso, mesmo para inspeções do trabalho bem organizadas e em bom funcionamento; e que não há inspetores suficientes para cobrir adequadamente todos os estabelecimentos, tanto os setores formais como informais, locais urbanos e rurais. Assim, a ideia por trás da

monitorização do trabalho infantil é intensificar e expandir a observação do trabalho infantil, recrutando parceiros adicionais.

O conceito de monitorização do trabalho infantil surgiu de uma série de projetos apoiados pelo IPEC que estão em andamento há vários anos no setor de confecção de roupas (Bangladesh), nos setores de carpetes, bolas de futebol e instrumentos cirúrgicos (Paquistão), pesca e calçados na Indonésia e nas Filipinas, e nos setores cafeeiro e agrícola (América Central). Alarmados que as crianças trabalhadoras - uma vez removidas dessas indústrias - não estavam apenas retornando ao trabalho, mas às vezes indo trabalhar em outros setores menos visíveis e mais perigosos, os projetos viram a necessidade de um sistema mais abrangente de identificação, inspeção, rastreamento e verificação. Eles viram a necessidade de monitorar mais do que apenas os locais de trabalho; as atividades de “proteção social” (escola, alternativas para crianças afastadas do trabalho) também precisavam ser incluídas. E viram a necessidade de monitorar mais do que apenas o setor-alvo; inclinando-os para uma abordagem baseada na área. Os projetos desenvolveram sistemas de monitorização, portanto, que recrutaram novos parceiros para identificar as crianças trabalhadoras, verificar o grau de risco, verificar se elas foram totalmente afastadas do trabalho e envolvidas na educação ou em alternativas adequadas.

Os monitores do trabalho infantil não dispõem do mesmo grau de autoridade legal que os inspetores do trabalho para aplicar as disposições legais relativas ao trabalho infantil. Não têm legitimidade para entrar nos locais de trabalho (o que constitui uma prerrogativa dos inspetores do trabalho prevista na Convenção (nº 81) sobre a inspeção do trabalho, nem têm o poder de sancionar os empregadores que infringem a lei. Para mais, os monitores do trabalho infantil não têm os mesmos poderes de autoridade que os inspetores do trabalho em relação às medidas corretivas que podem aplicar com vista a evitar as violações da legislação relativa ao trabalho infantil identificadas.

Tendo em conta essas limitações, a principal estratégia da MTI é a criação de confiança a nível local, com o intuito de obter informações acerca das crianças trabalhadoras por intermédio dos «olhos e ouvidos» da comunidade. A MTI procura criar relações positivas com os responsáveis das comunidades e os líderes de negócios, para que os monitores sejam convidados para as casas particulares ou para reuniões em locais neutros - como escolas - a fim de identificar as crianças trabalhadoras. Este tipo de relações a nível comunitário não é geralmente uma força ou prática habitual da inspeção do trabalho. Paralelamente, o programa de MTI pode procurar não se implicar demasiado nas atividades da inspeção de trabalho e das entidades responsáveis pela aplicação da lei, por receio de comprometer o clima de confiança que os monitores se esforçam por criar.

A inspeção do trabalho e o trabalho infantil na indústria do mobiliário da Turquia

- Foi concebido e implementado um projecto pela Inspeção do Trabalho da Turquia, com a assistência da IPEC/OIT.
- No período compreendido entre 2004-2006, este projecto fez com que mais de 4,000 crianças e jovens trabalhadores na indústria do mobiliário em três províncias Turcas, Ankara, Bursa e Izmir, fossem retirados ou impedidos de se integrarem nas piores formas do trabalho infantil.
- Os inspetores do trabalho adoptaram uma abordagem holística, alargando por

consequente o seu trabalho de inspeção, adicionando serviços de encaminhamento e de acompanhamento. Através da colaboração com outras instituições, as crianças trabalhadoras com idades precoces foram colocadas em escolas primárias, enquanto as mais velhas eram encaminhadas para centros de formação profissional e programas educativos, incluindo cursos de literacia.

- Os familiares das crianças receberam igualmente acompanhamento e assistência, através de aconselhamento vocacional, formação de competências e actividades lucrativas.

As autoridades responsáveis pela aplicação das disposições legais, como policiais e autoridades de fronteira, podem observar crianças sendo trazidas para a fronteira ou encontradas nas sombras do mundo do crime. Os trabalhadores de grandes latifúndios agrícolas têm acesso às crianças que trabalham no setor agrícola que geralmente é vasto e amplamente disperso. Professores e profissionais de saúde, talvez os atores mais importantes, podem documentar quando as crianças não estão presentes na escola ou quando aparentam estar cansadas. Juntos, parceiros como esses oferecem novas mãos e olhos para a inspeção oficial, complementando o acesso tradicional dos inspetores do trabalho às maiores empresas do setor formal.

3.2.1 Organização de um sistema de monitorização do trabalho infantil

O ponto principal é que, para um sistema de monitorização do trabalho infantil ser eficaz do ponto de vista organizacional, ele deve ser construído sobre bases que já existem e que continuarão existindo por algum tempo. E deve ser baseado em quem têm mandato oficial da sociedade para garantir a proteção dos trabalhadores. A inspeção do trabalho é central nessas duas perspectivas.

Para que a monitorização do trabalho infantil funcione como um sistema, é necessário que uma série de ferramentas e condições estejam disponíveis.

Plano de ação

Coordenação

Ferramentas

Acordos
adicionais

Plano de ação

O primeiro requisito e a base de um programa de monitorização são geralmente um plano que identifica e estabelece as responsabilidades dos parceiros que participarão da monitorização, seu grau de autoridade e que tipo de compensação (por exemplo, reconhecimento) que eles receberão por estes deveres adicionais. Dependendo do nível das discussões, este plano pode ser compilado no contexto de uma reunião nacional, estadual ou local, sobre trabalho infantil.

Coordenação

Um segundo elemento é definir as ligações entre as várias inspetorias e as autoridades responsáveis pela aplicação das disposições legais fiscais da evasão escolar, oficiais de segurança e saúde, oficiais de saúde ambiental, inspetores de fábrica etc. Portanto, é vital que quando alguém visita um local remoto, (ou qualquer local de trabalho, nesse caso), ele / ela esteja habilitado e seja capaz de lidar com todos os aspectos do abuso, exploração e risco a que as crianças estão expostas.

Isso não é apenas necessário, mas também possível na prática, e produz resultados significativamente melhores. Em alguns países, já existe essa inspeção integrada; naquelas onde não houver, entretanto, os ministros e os oficiais superiores devem assegurar que haja pelo menos uma cooperação próxima e prática entre as unidades, desde o nível da sede até o campo.

Ferramentas

Outro alicerce do sistema de monitorização do trabalho infantil é um conjunto de ferramentas - um banco de dados, por exemplo - que permita o acompanhamento de crianças em situação de risco ou dos estabelecimentos que as contratam. Os projetos têm experimentado sistemas de catalogação de informações que vão desde o mais moderno (e bastante caro) até sistemas simples de registro de papel e lápis. O mais viável de vários pontos de vista parece ser um banco de dados baseado na Internet com formulários pré-estabelecidos que os inspetores e outros atores possam acessar de onde quer que estejam. As informações coletadas durante as visitas de monitorização são registradas em tais bancos de dados para que possam ser facilmente atualizadas e compartilhadas pelos inspetores do trabalho e outros parceiros relevantes.

Acordos adicionais

Elementos adicionais foram considerados úteis em certas circunstâncias. Por exemplo, quando uma indústria é relativamente coesa ou cobre apenas uma área particular (por exemplo, fabricação de calçados, pesca costeira), a abordagem padrão é buscar a cooperação de pelo menos a maioria dos empregadores ou operadores individuais e assinar um memorando ou carta de acordo com eles. Esses acordos podem ser implementados mais facilmente se os assinantes forem o governo (representando pelo menos as autoridades de educação e trabalho), os empregadores (ou sua organização) e os representantes oficiais das comunidades locais envolvidas. Além disso, sindicatos e organizações não governamentais (ONGs) estariam envolvidos ao atuarem apoiando o acordo por meio da oferta de serviços para sua execução, por exemplo.

Esses acordos refletem a vontade política das partes de agir contra o trabalho infantil e, portanto, sua aplicação bem-sucedida depende essencialmente da participação voluntária e do seu cumprimento. No entanto, uma combinação de incentivos positivos e conscientização pública pode ajudar muito a encorajar essa conformidade, mesmo quando proprietários de oficinas, pais ou funcionários específicos não estejam dispostos a cooperar. Mesmo que monitorar ou participar de um sistema de monitorização do trabalho infantil seja inicialmente uma operação voluntária, torna-se mais “involuntário” quando os empregadores (e outras partes) concordam com tal supervisão. Assim, pode-se ver a monitorização do trabalho infantil como a verificação de um acordo social com e entre empregadores, comunidades, pais, fabricantes e operadoras de que o acordo está sendo cumprido.

EXERCÍCIO DE VERIFICAÇÃO DE CONHECIMENTO

Ao desenvolver uma “cultura de prevenção” no mundo do trabalho, busca-se:

- (a) tratar lesões e problemas de saúde decorrentes da atividade laboral
- (b) estimular práticas trabalhistas injustas
- (c) reduzir o custo crescente para as pessoas, empresas e sociedade de uma ampla gama de incidentes e ocorrências indesejáveis

Resposta correta: C

Em uma abordagem preventiva da inspeção do trabalho....

- (a) ... espera-se que o inspetor do trabalho seja, primeiramente, o executor das leis
- (b) ... as inspeções do trabalho adquirem legitimidade pela competência, eficiência, conhecimento técnico e comprometimento**
- (c) ... o inspetor e uma empresa individual lidam com a questão se envolvimento de demais setores da sociedade.

Resposta correta: B

4. EFICIÊNCIA DO SISTEMA DE INSPEÇÃO E MONITORIZAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL

Ao ser desenvolvido, um sistema de monitorização precisa contar com os pré-requisitos necessários para ser eficiente e, portanto, útil aos inspetores do trabalho. Embora não seja responsabilidade direta da inspeção colocar todos esses elementos no lugar, os inspetores e seus parceiros precisam ter clareza sobre o que é necessário e devem insistir para que tais obrigações sejam cumpridas por parte daqueles que detêm tais responsabilidades.

4.1 Garantir uma base jurídica e administrativa adequada

Em primeiro lugar, deve haver um quadro político adequado, consistente com as Convenções básicas da OIT Nº 182, 138 e 81. Isso requer consultas em nível nacional com os parceiros sociais e outras partes interessadas para produzir um conjunto claro, coerente e consistente de políticas sobre proteção do trabalho, inspeção e fiscalização do trabalho, bem como a boa definição do mandato e da função dos inspetores do trabalho no combate ao trabalho infantil. Este conjunto de políticas mapeia e fornece uma base legal para a inspeção do trabalho.

4.1.1 Reforma da legislação e da política nacional de trabalho infantil

O compromisso político é mais bem demonstrado por uma política nacional direcionada para a erradicação do trabalho infantil que define claramente e de maneira prioritária os estágios para eliminação das piores formas de trabalho infantil, compromete o governo a trabalhar com empregadores, trabalhadores e outros atores para identificar e a enfrentar por meio de ações as piores formas de trabalho infantil; e também trabalha com tais atores para reduzir o emprego infantil enquanto protege a criança, melhora as condições de emprego, e oferece educação e oportunidades de treinamento.

O reforço da fiscalização das condições de trabalho das crianças só é possível se for feita uma distinção racional entre “trabalho perigoso” e “não perigoso”, ou seja, entre o trabalho que apenas uma pessoa com mais de 18 anos pode exercer e o trabalho permitido para uma criança de 15 anos. A Convenção nº 182 exige especificamente que os governos ou

autoridades competentes definam o trabalho que possa prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças, e que o façam em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores. Tal lista - que deve ser desenvolvida com base na compreensão das necessidades de desenvolvimento das crianças, sua necessidade de proteção contra abuso e exploração e os riscos específicos aos quais estão sujeitas - orientará os inspetores na determinação se uma criança trabalhadora deve ser removida imediatamente ou gradualmente, ou se deve ser protegida por meio de melhorias no local de trabalho.

Ter um limite de idade claro, abaixo do qual nenhuma criança pode trabalhar, facilita a inspeção e o estabelecimento de padrões. Embora alguns países proíbam o trabalho durante o horário escolar, é importante garantir que eles também tenham educação obrigatória (de preferência gratuita) e que as idades mínimas para o trabalho infantil e para a conclusão da escola coincidam. As leis de educação obrigatória também devem garantir que as famílias de baixa renda não paguem taxas escolares e que todas as crianças tenham acesso igualitário às escolas.

Para que a inspeção do trabalho seja eficaz, a lei e os regulamentos administrativos devem ser claros. Muitos países simplificaram suas leis, revogando padrões contraditórios, sobrepostos ou desatualizados e tornando a legislação restante facilmente compreensível e mais "amigável". Alguns países conseguiram isso aprovando legislação que estabelece os objetivos gerais a serem alcançados (como, "a proteção de todos os trabalhadores contra os riscos à sua saúde ou segurança" ou "a proteção das crianças no trabalho") e complementando isso com regulamentos, códigos de prática e diretrizes claramente escritos.

Qualquer que seja a tradição jurídica, o objetivo geral deve ser o de tornar a lei abrangente, consistente com as obrigações internacionais e compreensível tanto para aqueles afetados por ela quanto para aqueles que vêm tentando aplicá-la. Para facilitar isso, os códigos de prática e as diretrizes podem ser ilustradas visualmente.

4.1.2 Estabelecendo uma política de inspeção referente ao trabalho infantil

A autoridade dos inspetores do trabalho deve ser claramente definidas e serem inequívocas em relação ao trabalho infantil. Além de confirmarem o princípio geral de que os inspetores do trabalho podem realizar inspeções livremente a qualquer hora do dia e da noite (Artigo 12 da Convenção 81 da OIT), esses regulamentos devem especificar em quais setores ou áreas estes poderes podem ser limitados. Isto é importante não apenas como um guia para os inspetores do trabalho mas também para os outros atores (departamentos governamentais, organizações de empregadores e de trabalhadores, organizações da sociedade civil, famílias e comunidades) que tenham algum papel a jogar na monitorização e na garantia dos direitos das crianças para que todos possam entender o papel da inspeção do trabalho e fazer um uso efetivo deste serviço.

A política deve delinear o que é viável alcançar a médio e longo prazo dada a situação social, laboral, econômica e tecnológica do país ou região e, estabelecer a curto prazo, quais as estratégias que devem ser adotadas para responder às iniciativas políticas, às prioridades nacionais indicadas, aos novos padrões internacionais ou às preocupações expressas por empregadores e trabalhadores. O desenvolvimento de uma política de inspeção do trabalho eficaz requer perícia técnica, conhecimento do mercado industrial e comercial, conhecimento da administração do trabalho e das operações de inspeção, consciência política e capacidade de negociação e obtenção de acordos. Em relação ao trabalho infantil,

uma inspeção do trabalho deve considerar seriamente a inclusão destes elementos em sua política:

- enfatizando a prevenção como objetivo principal e desenvolver métodos de intervenção orientados para a prevenção;
- integrando com sistemas de supervisão do trabalho infantil;
- garantindo um bom equilíbrio entre as funções de aconselhamento, fiscalização e supervisão;
- dentro da função de aconselhamento, dando atenção especial para motivar e convencer as partes interessadas e os interesses díspares a cooperar na eliminação progressiva do trabalho infantil;
- incentivando insumos complementares, como o registro de nascimento e registros de frequência escolar, serviços de informação, uso da mídia, programas voluntários de conformidade e códigos de prática;
- colaborando com outras organizações e autoridades, particularmente a inspeção escolar, agências de serviço social e outros no campo de formação educacional e de habilidades; e
- criando posições claras sobre o trabalho infantil em geral, as piores formas de trabalho infantil em particular, e sobre o uso de sanções legais.

4.1.3 Esclarecendo a política de aplicação da lei

A maioria das inspeções do trabalho têm à sua disposição uma série de dispositivos de fiscalização. Isso inclui: aconselhamento verbal e confirmação por escrito, visitas de acompanhamento, notificações formais de execução exigindo mudanças específicas a serem realizadas dentro de um prazo determinado, multas administrativas, proibição ou notificação de interrupção e processo ou encaminhamento ao promotor público. Mas a fiscalização do trabalho infantil não é uma simples questão de cumprimento ou não cumprimento da lei, sendo o descumprimento automaticamente sancionado. Alguns aspectos particularmente perigosos do emprego infantil (por exemplo, quando a criança está em risco imediato) exigirão, obviamente, uma ação coerciva imediata, como faria se um adulto estivesse envolvido.

Em outras circunstâncias, uma abordagem mais ponderada, mais deliberada e mais multidisciplinar será necessária. Em tais circunstâncias, a função de aconselhamento/mediação precisa ser usada, que pode ser desenvolvida em uma abordagem claramente mais orientada para a aplicação, se necessário. Deve ser lembrado que o objetivo é o cumprimento das normativas e os inspetores devem ser competentes para usar seu critério sobre como isso pode ser mais bem alcançado de um modo sustentável.

4.1.4 Esclarecendo a gestão e o uso da discricionariedade

Na maioria das inspeções, os inspetores possuem um grau de discricionariedade para decidir precisamente qual a ação a ser tomada em dadas situações. Os limites de tal discricionariedade são estabelecidos pela gerência da inspeção que oferece, por sua vez, orientação em como tal questão deve ser exercida. A maior habilidade dos inspetores recai no exercício do uso desta discricionariedade e, em particular, na capacidade de ver a totalidade da situação e entender as possíveis implicações das distintas ações em curso. Os supervisores dos inspetores do trabalho possuem a difícil responsabilidade de gerenciar e guiar o exercício dessa discricionariedade, já que uma das considerações importante neste contexto é a necessidade de equilibrar a autonomia e iniciativa do inspetor com as demandas

gerais para uniformizar e igualar a aplicação da lei. Nenhum departamento de inspeção pode ter uma equipe de inspetores cobrindo todos os campos baixo sua competência. Mas cada inspetor deve possuir conhecimento suficiente para entender e avaliar a natureza de um problema, convocar os especialistas quando necessário e coordenar as intervenções de outros atores no processo de inspeção e supervisão.

4.2 Coletando informações, compartilhando informações

Informações precisas sobre a situação do trabalho infantil e, em particular, e das piores formas são essenciais para gerar uma base comum de entendimento entre todas as partes interessadas. A coleta de dados raramente é uma única operação, mas uma série de estudos para diferentes propósitos e usando diferentes técnicas, algumas das quais bastante simples. Por exemplo, as partes interessadas podem começar a ficar cientes do problema simplesmente assistindo a filmes ou fazendo um reconhecimento pessoal (caminhando por uma área e observando as crianças trabalhando).

Mas uma avaliação rápida, exercício de mapeamento, pesquisa de linha de base e / ou estudo nacional serão necessários para fornecer dados detalhados para planejamento e supervisão subsequente. Os inspetores do trabalho consideram extremamente proveitoso participar como entrevistadores na coleta de dados em tais pesquisas. Com isso, eles obtêm uma compreensão mais profunda das questões do que de outra maneira, familiarizam-se com áreas e setores aos quais talvez nunca tenham sido expostos e ganham experiência em entrevistar crianças e empregadores. Ao analisar os resultados, os inspetores, bem como outras partes interessadas, gradualmente constroem um consenso quanto à natureza do problema e as formas preferenciais de resolvê-lo. Em outras palavras, eles desenvolvem uma visão holística do problema.

Os estudos de mapeamento e / ou criação de perfil são particularmente úteis para identificar os locais e setores nos quais as crianças trabalhadoras estão agrupadas. Esses estudos ajudam a identificar os grupos-alvo e podem reunir informações básicas sobre as crianças e os setores em que trabalham. A localização é especialmente importante para crianças migrantes cujas casas e locais de trabalho podem ser distantes um do outro.

Outro processo inicial de coleta de dados - frequentemente esquecido - diz respeito às informações das agências de serviços. Isso inclui:

- serviços educacionais (escolas primárias, educação não formal, formação profissional);
- agências de serviço social, incluindo saúde, bem-estar, abrigos e instalações de aconselhamento;
- programas de aumento de renda para adultos (microcrédito, esquemas de treinamento);
- tribunais e estruturas jurídicas.

Estes fornecem aos inspetores do trabalho as informações de que precisam para fazer recomendações para crianças trabalhadoras identificadas.

4.3 Planejando e definindo as prioridades

Um plano ou programa de inspeção com prioridades claras é vital para qualquer nova iniciativa contra o trabalho infantil por quatro razões principais. Em primeiro lugar, porque os problemas de trabalho infantil e de não conformidade com as leis são tão grandes, frequentemente estabelecidos há muito tempo e generalistas, podendo levar os inspetores a se sentirem desanimados com a dimensão da tarefa e perplexos sobre por onde começar.

Em segundo lugar, aqueles que empregam crianças devem ser levados a aceitar a necessidade de mudança - mas isso é mais provável de acontecer se os inspetores forem vistos atuando contra os piores exemplos, ou seja, aqueles comércios ou empregadores com condições perigosas específicas e práticas exploratórias. Em terceiro lugar, mostrar que a inspeção está determinada por visar um setor ou área geográfica específica, tranquiliza os empregadores de que os seus concorrentes estão a ser tratados da mesma forma e não terão vantagem competitiva sobre eles. Em quarto lugar, trabalhar com um enfoque permite que a inspeção concentre os limitados recursos em setores ou áreas onde existem bons dados sobre a localização e a natureza do trabalho infantil, e onde há a possibilidade de educação para aqueles que foram retirados do emprego e / ou iniciativas práticas para reduzir a pobreza.

Um plano nacional ou regional desenharia as estratégias para inspeção e sua monitorização. Em coordenação com os potenciais parceiros, a inspeção deveria:

- Identificar quais setores de emprego ou áreas geográficas seriam enfocadas;
- Determinar se todos os lugares de trabalho seriam cobertos ou se concentraria em algum tipo específico, seja urbano ou rural, formal ou informal, visível ou invisível;
- Decidir se todas as formas de trabalho infantil e seriam consideradas ou se haveria um enfoque nas situações que fossem mais abusivas ou mais perigosas para as crianças e jovens;
- Decidir se, e como seria prestada a atenção para melhorar as condições de trabalho de pessoas jovens que estejam empregadas legalmente;
- Identificar e coletar dados sobre trabalho infantil e sobre crianças trabalhando em trabalhos ilegais pode contribuir para orientar futuras intervenções;
- Esclarecer o papel de aconselhamento e mediação dos inspetores;
- Decidir como cooperar com outros atores, incluindo a inspeção e as entidades de aplicação da lei, como a polícia e/ou autoridades da educação.

Posteriormente, o programa de inspeção deve corresponder de forma realista aos recursos disponíveis. Deve-se conceder tempo para a investigação de acidentes ou reclamações, pois eles podem constituir fontes valiosas de informação, mas essa inspeção “reativa” deve ser administrada de forma a não prejudicar o tempo disponível para a inspeção preventiva e proativa. As prioridades no plano de inspeção e cumprimento devem ser definidas com base:

- idade e sexo, protegendo as crianças mais jovens e especialmente as meninas que possuem a tendência de serem mais expostas à discriminação;
- o grau de periculosidade no trabalho, levando em consideração a idade e sexo das crianças, o ambiente natural, o ambiente laboral, o trabalho realizado e as condições de trabalho;
- a probabilidade de exposição à violência, trabalho forçado, escravidão, servidão, prostituição, grupos armados, violência física e moral;

Os planos nos quais as responsabilidades e prioridades foram cuidadosamente pensadas de antemão aumentam a eficiência com a qual supervisão pode ser feita. Muitas lacunas e duplicações podem ser evitadas quando os parceiros esclarecem suas diferentes funções e estabelecem acordos por escrito.

4.4 Preparando-se para novas funções: uma nova visão

Para alguns inspetores, lidar com uma ênfase nova ou renovada no combate ao trabalho infantil será um desafio. Exigirá maior cuidado e sensibilidade na forma como operam para que suas ações não resultem involuntariamente no agravamento da situação da criança. A inspeção envolverá engenhosidade e persuasão, bem como determinação. Em suma, seu papel será usar seus conhecimentos, suas percepções, seus poderes para exercer as pressões legais, técnicas, sociais e morais para acabar com a exploração de crianças e, em última instância, fazer sua parte na criação de uma cultura de não aceitação do trabalho infantil.

EXERCÍCIO DE VERIFICAÇÃO DE CONHECIMENTO

São dispositivos de fiscalização da inspeção do trabalho:

- (a) aconselhamento verbal e confirmação por escrito
- (b) visitas de acompanhamento e multas administrativas
- (c) notificações formais de execução exigindo mudanças específicas a serem realizadas dentro de um prazo determinado
- (d) todas as opções acima

Resposta correta: letra D, todas as opções

A reforma da legislação e da política nacional de trabalho infantil; o estabelecimento de uma política de inspeção referente ao trabalho infantil; esclarecimento da política de aplicação da lei; e o melhor entendimento a gestão e o uso da discricionariedade são elementos de qual pré-requisito para uma monitorização eficiente do trabalho infantil:

- (a) Base jurídica e administrativa adequada
- (b) Coleta e partilha de informações
- (c) Planejamento e definição de prioridades
- (d) Novas visões

Resposta correta: A, conforme indicado no texto

5. ESTRATÉGIAS COMPLEMENTARES PARA A INSPEÇÃO DO TRABALHO

5.1 Participação das crianças

As próprias crianças constituem um dos grupos de interessados a ser consultados e envolvidos na concepção e implementação de programas que afetem a sua saúde, segurança e bem-estar no trabalho.

A comunidade internacional tem salientado a necessidade de uma maior e mais significativa participação por parte das crianças, no âmbito do enquadramento de uma série de iniciativas globais, como por exemplo a Educação Para Todos, a eliminação do trabalho infantil, o VIH/SIDA, o acompanhamento da iniciativa "World fit for children" (Um Mundo Adequado Para as Crianças), a Parceria Internacional para a Cooperação sobre o Trabalho Infantil na Agricultura, etc. É importante que sejam elaborados e melhorados os meios e as tecnologias, a fim de garantir que este significativo grupo de interessados defina as suas próprias formas de contribuir para o esforço global, com vista à prestação de assistência e apoio ao seu desenvolvimento e cumprimento.

A OIT subscreve totalmente a necessidade da participação significativa da criança, sendo que o IPEC, desenvolveu um programa interativo baseado na utilização de artes visuais, literárias e de representação, de meios de comunicação, campanhas e mobilização comunitária¹ conhecido como SCREAM Parar o Trabalho Infantil. Entre os seus 14 módulos de formação, foi desenvolvido um módulo sobre trabalho infantil na agricultura em 2017.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/instructionalmaterial/wcms_819567.pdf

5.2 Formação específica destinada aos inspetores do trabalho

Para trabalhar eficazmente na eliminação do trabalho infantil, as inspeções do trabalho devem garantir uma formação adequada aos inspetores do trabalho nesta área. Para além da formação básica sobre as políticas, funções e procedimentos da inspeção do trabalho, os inspetores do trabalho devem estar munidos com os conhecimentos e as competências específicas relacionadas com o trabalho infantil. A OIT produziu uma série de ferramentas de formação sobre esta matéria; algumas delas são mencionadas nas referências.

O Manual da OIT para os Inspectores do Trabalho Combaterem o Trabalho Infantil²

¹ O material de recurso para SCREAM (Garantindo os Direitos das Crianças através da Educação, das Artes e dos Média) está disponível a partir de www.ilo.org/scream.

² Combater o trabalho infantil: Um manual para os inspetores do trabalho, OIT, Genebra, 2002: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09_296_engl.pdf.

Este manual disponibiliza àqueles que trabalham na área da inspecção do trabalho a informação básica para compreenderem e tomarem medidas contra o trabalho infantil que seja perigoso, explorador e que comprometa o futuro das crianças. Para os inspectores da área, fornece sugestões sobre como avaliar situações de abuso e de risco, como avaliar uma situação particular de forma holística e o modo como actuar no sentido de decisões orientadas para a acção. Contém aconselhamento relativamente ao processo de formação, bem como sobre os elementos que devem ser incluídos num programa de formação. Finalmente, faz uma descrição sobre as ferramentas que os inspectores do trabalho podem considerar úteis na avaliação dos problemas relacionados com o trabalho infantil.

O manual está organizado em quatro secções principais. A primeira faz uma descrição sobre os factos básicos relacionados com o trabalho infantil; particularmente das suas formas perigosas, as quais constituem as áreas de principal preocupação para os inspectores do trabalho, apresentando as Convenções da OIT sobre o trabalho infantil e sobre a inspecção do trabalho que constituem o enquadramento de actuação legal internacional nessa matéria. A segunda secção analisa por um lado os desafios que devem ser combatidos pela inspecção do trabalho a nível nacional e local, e por outro lado, as novas abordagens que possam oferecer um novo rumo para que as inspecções do trabalho identifiquem o problema do trabalho infantil. A terceira secção descreve com maior detalhe o modo como estas abordagens podem ser postas em prática. A quarta e última parte descrevem os elementos possíveis de um programa de formação que se destine a preparar os inspectores e os seus parceiros na realização deste tipo de abordagem.

https://www.ilo.org/legacy/english/ipec/elearning_labourinspectors_and_clmonitors/module_1/index.html

VERIFICAÇÃO DE CONHECIMENTO

A _____ e a _____ são conhecidas como estratégias complementares da inspecção do trabalho no combate ao trabalho infantil.

- (a) Participação comunitária; formação específica para os inspectores
- (b) Participação dos trabalhadores; formação generalista para os inspectores
- (c) Participação das crianças; formação específica para os inspectores

Resposta correta: C

6. PROMOVER UMA APLICAÇÃO EFICAZ DA LEGISLAÇÃO POR MEIO DA COLABORAÇÃO

Para garantir condições e proteção convenientes para as crianças e os adolescentes no local de trabalho, as inspeções do trabalho devem tomar medidas que não se limitem a uma aplicação coerciva da legislação, mas que incluam medidas proativas destinadas a encorajar o respeito da lei. Essas medidas podem incluir a prestação de informações e de conselhos aos empregadores e aos trabalhadores acerca dos meios mais eficazes de respeito do quadro normativo. Os serviços de inspeção do trabalho têm igualmente a obrigação de cumprir com os objetivos alargados da inspeção do trabalho, comunicando diretamente com as autoridades legislativas quando descobrem deficiências ou abusos não especificamente cobertos pelas leis existentes.

A colaboração entre os serviços de inspeção do trabalho e as organizações de MTI será tanto mais eficaz quanto os papéis e prerrogativas de cada um forem claramente especificados de antemão. Apesar de os objetivos e atividades fundamentais dessas organizações estarem muito alinhados, existem distinções tradicionais entre os respetivos papéis, que devem ser bem entendidas por ambos para favorecer a colaboração.

Área de intervenção	Inspetores do trabalho	Monitores do trabalho infantil
Empresas	Economia formal e informal	Economia informal
Trabalhadores	Todos os trabalhadores	Crianças com menos de 18 anos
Acesso ao local de trabalho	Direito legal de entrar na maior parte dos locais de trabalho.	Acordo necessário do empregador para entrar nas instalações.
Âmbito de ação	Grande leque de temas: idade mínima, trabalho infantil, tempo de trabalho, segurança e saúde no trabalho, segurança social e relações de trabalho.	Temas de trabalho infantil: idade, tipo de trabalho, condições de trabalho, situação familiar e escolar.
Autoridade legal	Aplicar a legislação e adotar as medidas autorizadas contra os empregadores que violam a lei.	Nenhuma autoridade jurídica formal; reportam as violações aparentes à inspeção do trabalho e outras autoridades competentes.
Segurança e saúde no trabalho	Competentes para: ordenar correções no local de trabalho; mover processos ou aplicar sanções; suspender operações; fechar estabelecimentos; prestar informações e orientações sobre as ações necessárias para respeitar as exigências de segurança e saúde e fazer aplicar medidas de luta contra o trabalho infantil.	Nenhuma autoridade para sancionar as empresas, mas em boa posição para prestar informações sobre as vulnerabilidades das crianças trabalhadoras e as medidas de redução dos riscos.
Seguimento	Prioridade à necessidade de garantir que o empregador respeita as exigências legais.	Prioridade à criança e orientação para outros recursos e alternativas convenientes.
Prevenção	Aplicação de medidas para dissuadir as infrações; abordagens preventivas complementares (p.ex. informações, conselhos, incentivos); promoção da conformidade dos locais de trabalho.	Conjunto de abordagens preventivas indo de "limitadas" a "complementares" (p.ex. informações, conselhos).

FONTE: OIT, 2017. Ficha Informativa. Otimizar o respeito da legislação sobre o trabalho infantil através da colaboração estratégica entre a inspeção do trabalho e os programas de monitorização do trabalho infantil

Baseando-nos nas análises de parcerias inspeção do trabalho/MTI produtivas, há evidências de que os programas de MTI podem completar e alargar o alcance dos serviços de inspeção do trabalho a domínios em que estes não estão atualmente em condições de intervir eficazmente. Estes casos de «boas práticas» apresentam algumas características comuns que as organizações que lutam para pôr fim ao trabalho infantil podem imitar ou replicar. As recomendações que se seguem são baseadas nessas boas práticas e propõem orientações para a implementação de estratégias coordenadas entre os serviços de inspeção do trabalho e as organizações locais de MTI.

- As estruturas organizacionais e as instâncias de colaboração inter-institucional devem ser reforçadas onde quer que existam. As mesmas devem reunir todas as partes interessadas, como os trabalhadores, os empregadores e as suas organizações, as inspeções do trabalho e as iniciativas de MTI. Quando essas plataformas de colaboração e participação não existem, seria conveniente instaurá-las a nível local e nacional.
- Deve haver acordos quanto aos procedimentos e às regras operacionais de participação, assim como quanto aos sistemas de comunicação de dados entre a inspeção do trabalho e os programas de MTI. Dado que a autoridade legal compete à inspeção do trabalho – tanto a nível nacional como regional e local - é a inspeção do trabalho que tem autoridade para aplicar a legislação em vigor.
- O serviço de inspeção do trabalho deveria informar os seus inspetores da existência e do mandato da MTI. Uma comunicação eficaz entre as organizações é essencial para conseguir uma colaboração ótima em matéria de trabalho infantil. As organizações de MTI deveriam informar a intervalos regulares a inspeção do trabalho (ou a autoridade governamental local competente) acerca das suas operações e informar igualmente os inspetores do trabalho quando detetam quaisquer violações em matéria de trabalho infantil.
- Os serviços de inspeção do trabalho e as organizações de MTI deveriam celebrar protocolos de inspeção e seguimento orientados para as crianças. Esses protocolos deveriam conter orientações sobre o que verificar durante as inspeções, como interagir com as crianças e o que fazer logo que um caso de trabalho infantil é detetado.
- A legislação nacional deveria ser atualizada para clarificar com que objetivo e em que circunstâncias e condições é possível realizar inspeções em casas particulares ou na via pública, no que respeita ao comércio ou atividades de rua, para que as ações de inspeção sejam mais eficazes na deteção e luta contra o trabalho infantil em tais situações.

- Os dados relativos ao trabalho infantil deveriam ser introduzidos numa base de dados oficial e centralizada. As informações relativas aos casos de trabalho infantil deveriam ser inseridas nos grandes sistemas de gestão de dados existentes (em particular naqueles dos serviços de inspeção do trabalho) para promover o intercâmbio de informações quanto tal seja pertinente.
- Para lutar com êxito contra o trabalho infantil, os inspetores do trabalho e os monitores do trabalho infantil devem ser eficazmente formados acerca das questões relativas a esses temas.
- Os monitores de MTI deveriam dispor de um plano sistemático para cobrir a zona ou o setor que lhes foram atribuídos.

VERIFICAÇÃO DE CONHECIMENTO

Os serviços de inspeção do trabalho e as organizações de MTI deveriam celebrar protocolos de inspeção que tragam orientações sobre o que verificar durante as inspeções, como interagir com as crianças e o que fazer logo que um caso de trabalho infantil é detetado.

(a) Verdadeiro

(b) Falso

Resposta correta: A, verdadeiro.

Relacione as principais formas de intervenção de cada ator social no combate ao trabalho infantil

Inspetores do Trabalho	Área de intervenção junto às empresas: informal
	Área de intervenção junto aos trabalhadores: todos os trabalhadores
Monitores do Trabalho	Direito legal de entrar na maior parte dos locais de trabalho
	Nenhuma autoridade jurídica formal; reportam as violações aparentes à inspeção do trabalho e outras autoridades competentes.
	Aplicar a legislação e adotar as medidas autorizadas contra os empregadores que violam a lei
	Acordo necessário do empregador para entrar nas instalações

7. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

Módulo 2: Uma Introdução à Inspeção do Trabalho em “Currículo da CIF-OIT sobre “Construir sistemas de inspeção do trabalho modernos e eficazes”: Módulo Introdutório / International Labour Office. - Geneva: ILO, 2010

Módulo 9: Lidar com grupos de trabalhadores vulneráveis em “Currículo da CIF-OIT sobre “Construir sistemas de inspeção do trabalho modernos e eficazes”: Módulo Introdutório / International Labour Office. - Geneva: ILO, 2010

Chapter 4 LABOUR INSPECTION AND CHILD LABOUR on “Child Labour Manual: A Resource for Labour Inspectors and Officers in Pacific Island Countries”, International Labour Organization, ILO Office for Pacific Island Countries, 2015, 105pp ISBN 978-92-2-129662-1 (print); 978-92-2-129663-8 (web pdf).

International Labour Organization, 2002. “Combating child labour. A handbook for labour inspectors”. International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment (SafeWork) International Association. Published in France (Combater o trabalho infantil: Um manual para os inspetores do trabalho, OIT, Genebra, 2002)

PPT Presentation Javier Barbero

OIT, 2017. Ficha Informativa. Otimizar o respeito da legislação sobre o trabalho infantil através da colaboração estratégica entre a inspeção do trabalho e os programas de monitorização do trabalho infantil

e-Learning

Eliminating Child Labour: An eLearning course for Labour Inspectors and Child Labour Monitors

https://www.ilo.org/legacy/english/ipec/elearning_labourinspectors_and_clmonitors/module_1/index.html

www.southsouthpoint.net