

K. DIREITO AO TRABALHO

DIREITOS HUMANOS NO MUNDO DO TRABALHO
DIREITO AO TRABALHO E DIREITOS HUMANOS
NO ÂMBITO DO TRABALHO

“[...] só se pode fundar uma paz universal e duradoura com base na justiça social [...].”
Constituição da Organização Internacional do Trabalho. 1919.

HISTÓRIA ILUSTRATIVA

Horríveis Condições de Trabalho em “Zonas Francas”

Xiao Shen, uma jovem que vivia numa pequena povoação rural chamada Zhongyuan, no centro da China, tinha uma existência árdua. Tinha pouco ou quase nenhum arroz para comer, nem perspectivas de um futuro melhor. Dia após dia, tinha de andar de joelhos, em águas fundas, a ajudar o pai na cultura do arroz.

Finalmente, um dia decidiu partir. Tinha ouvido falar de uma terra estrangeira melhor, bastante distante, algures por detrás das montanhas proibidas. E, então, uma manhã, antes do sol nascer, ela e mais alguns amigos que partilhavam dos seus sonhos de uma vida melhor, saíram de casa. Após dois mil quilómetros e dias intermináveis de esforço, ansiedade e lágrimas incontáveis, chegaram ao destino, uma cidade chamada Shenzhen, uma zona de comércio livre, no sul da China perto da fronteira de Hong Kong. Lá, esperavam encontrar trabalho, ganhar dinheiro e realizar os seus sonhos.

Xiao Shen conheceu dois homens de negócios chamados Huang Guoguang e Lao Zhaoquan que andavam a contratar trabalhadores para a sua “Fábrica de Artesanato Zhili”, uma empresa que produzia brinquedos. Xiao Shen era uma dos 472 empregados e, em pouco tempo, apercebeu-se de que estava muito pior agora do que quando estava na sua pequena aldeia. Desde o crepúsculo até ao nascer do dia, ela trabalhava penosamente na fábrica Zhili por um ordenado de miséria, apenas o suficiente para sobreviver (32-49 dólares americanos por mês!). Ambos os empresários tinham medo de que os empregados roubassem as mercadorias,

por isso a fábrica estava montada como se fosse uma prisão, onde os trabalhadores viviam 24 horas por dia. Todas as janelas estavam gradeadas e todas as saídas de emergência estavam bloqueadas. Os fiscais do Estado eram subornados para fazerem vista grossa relativamente a estas condições.

Dia após dia, Xiao Shen vivia atrás de grades, sem possibilidades de deixar o edifício, incapaz de levar uma vida normal, sem o seu espaço próprio. Na tarde de 19 de novembro de 1993, deflagrou um incêndio que se espalhou, com rapidez incontrolável, a todo o edifício.

Armazenados por todo o edifício, havia produtos químicos altamente inflamáveis, causando um inferno com proporções de pesadelo. Xiao Shen e os outros tentaram, desesperadamente, fugir do fogo – mas como? Todas as janelas estavam barradas e todas as portas estavam fechadas. Duzentos homens e mulheres, muitos deles nem sequer tinham mais de dezasseis anos, foram literalmente cercados pelas chamas, gritando pelas próprias vidas. Xiao Shen conseguiu arrombar uma das janelas barradas, no segundo piso e viu-se perante a escolha de saltar ou morrer queimada. Decidiu saltar, partindo os dois tornozelos – mas sobreviveu. No total, 87 pessoas perderam a vida, naquela tarde, e mais de 47 ficaram gravemente feridas.

(Fonte: Adaptado de Klaus Werner and Hans Weiss, 2001. *Schwarzbuch Markenfirmen.*)



Questões para debate

1. Quais os direitos humanos (relacionados com o trabalho) que foram violados

nas condições em que Xiao Shen tinha de trabalhar?

2. Que medidas podiam ser tomadas à escala internacional para melhorar as perspectivas ou, pelo menos, as condições de trabalho dos empregados como Xiao Shen?
3. Por que razão estabelecem os Estados Zonas Francas Industriais de Exporta-

ção (ZFE) e reduzem ou removem as normas sociais e laborais?

4. Qual a responsabilidade das empresas multinacionais que produzem bens em zonas de comércio livre?
5. Que ações podem os consumidores desenvolver para mudar situações como a que foi descrita?

A SABER



1. O MUNDO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI

As novas tecnologias e a autoestrada da informação global têm o potencial de transformar o mundo do trabalho mais do que a Revolução Industrial.

Devido à industrialização em curso, o séc. XX presenciou o declínio do setor agrícola e a importância crescente do setor de serviços. Com a liberalização do mundo do trabalho e com a “revolução cibernética”, as oportunidades na economia global tornaram-se muito mais vastas.

Esta **nova economia global** exige trabalhadores especializados que têm de ser bem treinados, flexíveis e altamente motivados, assim como terão de estar dispostos a se adaptar rapidamente às atuais exigências do mercado. Os trabalhadores têm de saber lidar com a pressão crescente e se adaptar às alterações das condições de trabalho, à luz de uma mudança estrutural e tecnológica acelerada. Cada vez mais, as pessoas trabalham a tempo parcial, por conta própria ou enfrentam condições de instabilidade no trabalho. Neste ponto de vista, a globalização abre brechas sociais entre aqueles que têm formação, competências e mobilidade para prosperarem numa economia global

integrada e aqueles que não as têm. Estas novas desigualdades e inseguranças estão a conduzir a tensões entre os diferentes setores da sociedade.

A competição elevada, como resultado da liberalização do comércio e dos regimes financeiros, exerce forte pressão nas empresas para reduzirem o custo de produção. Para atingir estes objetivos, as empresas podem reduzir o custo-intensivo do “trabalho” através da automatização, tornando a mão de obra redundante, ou transferir a produção para países com salários baixos, onde os níveis de vida são muito mais baixos. Os Estados podem também exercer pressão sobre o pagamento e as condições de trabalho, de modo a fazê-las baixar, para estimular o crescimento económico, atraindo o investimento estrangeiro uma vez que uma estratégia de crescimento orientada para as exportações é frequentemente vista como a única possibilidade de aumentar o crescimento económico. Muitas vezes, a exploração, o trabalho forçado e o trabalho infantil são consequências de tudo isto. Muitos países do mundo criaram Zonas Económicas Francas ou Zonas Francas Industriais de Exportação (ZFE), nas quais não só são reduzidos ou removidos os im-

postos e tarifas, como também as normas sociais e laborais internacionais.

“O comércio tem o poder de criar oportunidades e de suportar meios de subsistência; e tem o poder de os destruir. A produção para exportação pode gerar rendimentos, emprego e as trocas internacionais que os países pobres necessitam para o seu desenvolvimento. Mas, também pode causar a destruição ambiental e a perda dos meios de subsistência, ou conduzir a níveis inaceitáveis de exploração. O impacto humano do comércio depende de como os bens são produzidos, de quem controla a produção e o comércio, de como a riqueza gerada é distribuída e dos termos segundo os quais os países comercializam. O modo como o sistema internacional de comércio é gerido tem uma influência crucial em todas estas áreas. Assim, [...] o comércio internacional não é inerentemente, bom nem mau.”

Kevin Watkins. 1995.

O fenómeno da “globalização” afeta as pessoas em todo o mundo mas os seus efeitos positivos distribuem-se de forma desigual. Os poderes estatais para atenuar os efeitos negativos da desregulação financeira e o comércio livre estão a diminuir, sobretudo, devido aos novos “atores globais”: as empresas multinacionais. O poder financeiro destes “atores globais” atualmente excede o de muitos Estados. Mais de metade das 100 maiores entidades económicas mundiais são empresas multinacionais.

A **dimensão social da globalização** tem de se tornar numa das maiores preocupações das políticas internacionais. Mais do que nunca, é importante promover padrões sociais e direitos humanos à escala internacional, de forma a assegurar estabilidade social, paz e desenvolvimento, hu-

manizando a economia global. Em 2002, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) iniciou uma Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização, um órgão independente, que publicou um relatório intitulado *Uma Globalização Justa: Criando Oportunidades para Todos (A Fair Globalization: creating opportunities for all)*, em fevereiro de 2004 (Para mais informação, consultar: <http://www.ilo.org/fairglobalization/lang-en/index.htm>).

Trabalho e Segurança Humana

O direito ao trabalho, como uma norma dos direitos humanos, vai muito além da mera salvaguarda da sobrevivência porque a satisfação das necessidades básicas não é suficiente para melhorar a segurança humana. O trabalho não deve apenas assegurar a sobrevivência e o bem-estar mas também se interliga com a relação e participação de cada um na sociedade. Está também intimamente relacionado com a autodeterminação, autorrespeito, autorrealização e com a dignidade humana. O desemprego e a negação de sindicatos conduzem não só à insegurança pessoal e a condições de trabalho perigosas, pouco saudáveis ou injustas, mas também são propensos a gerar inquietação, insegurança e instabilidade numa sociedade. Por estas razões, a promoção de padrões de trabalho decente sem exploração é uma condição prévia, propícia ao aumento da segurança humana.

“UMA RETROSPECTIVA HISTÓRICA”



Para se compreender como é que a dimensão humana do trabalho se desenvolveu, é

necessário fazer uma retrospectiva histórica. Justiça social e condições de trabalho justas são componentes indispensáveis na promoção da paz e do desenvolvimento. As injustiças relacionadas com o trabalho, bem como as dificuldades financeiras e o desemprego são consideradas como estando diretamente relacionadas com a instabilidade social e com revoltas do proletariado, em determinados momentos históricos. O reconhecimento de que um trabalho adequado é condição prévia da dignidade humana é, predominantemente, o resultado de tais revoltas em que os trabalhadores lutaram pelo reconhecimento estatal desses direitos que consideraram ser inalteráveis e inalienáveis. A nível internacional, os direitos dos trabalhadores foram incorporados na legislação do trabalho da OIT, desde 1919, e no processo de elaboração de normas empreendido pela ONU, após a Segunda Guerra Mundial.

Século XVIII: A ideia de que o trabalho é um direito fundamental de todos os membros da sociedade foi uma pretensão inicialmente avançada na Revolução Francesa. Charles Fourier, um filósofo social utópico, foi o primeiro a utilizar a expressão “direito ao trabalho” e enfatizou a importância do trabalho, não só para o bem-estar social como também psicológico do indivíduo. Ele considerava que os Estados tinham a obrigação de fornecer oportunidades equivalentes e concluiu que a realização deste direito iria requerer uma completa reorganização da sociedade. Esta perspectiva sobre o direito ao trabalho emergiu, de novo, nas teorias socialistas; mais tarde, os governos comunistas também a promoveram. Assim, pode ser dito que o direito ao trabalho tem uma certa “tradição socialista”.

Século XIX: A Revolução Industrial levou ao surgimento da classe trabalhadora, um grupo social dependente do trabalho assalariado, devido à falta de meios de produção. Os trabalhadores eram explorados e sujeitos a condições de trabalho perigosas em fábricas, em tecelagens ou em minas. O empobrecimento dos trabalhadores gerou um sentimento de solidariedade entre estes, que começaram a organizar-se (Karl Marx em “Trabalhadores do mundo, uni-vos”).

Passo a passo, a voz dos trabalhadores fazia-se ouvir mais alto e a sua situação era cada vez mais divulgada. Devido à pressão exercida pelos primeiros sindicatos, foram aprovadas, em vários países, leis de reforma relativas à melhoria do número de horas e das condições de trabalho. Todavia, a contínua agitação laboral pressionou os industriais e os governos a considerarem a criação de outras medidas.

Século XX: Alguns industriais propuseram o estabelecimento de normas internacionais comuns a fim de evitar vantagens comparativas das nações que não respeitavam as normas laborais e, em 1905 e 1906, foram adotadas as primeiras duas convenções sobre o trabalho. Contudo, as iniciativas para elaborar e adotar outras convenções foram interrompidas pela I Guerra Mundial.

O Tratado de Versalhes, que pôs fim à I Guerra Mundial, reconheceu, formalmente, a interdependência entre as condições de trabalho, a justiça social e a paz mundial à escala universal, dando origem à OIT como um mecanismo para a fixação de normas internacionais no âmbito do trabalho e dos trabalhadores.

Entre 1919 e 1933, a OIT elaborou quarenta convenções relativas a inúmeras questões no âmbito do trabalho. Porém, a quebra

da bolsa de valores, em 1929, conhecida como “Sexta-Feira Negra”, resultou num grave retrocesso. O descalabro financeiro das economias ocidentais foi acompanhado por uma alta taxa de desemprego. Seguiram-se manifestações e distúrbios causados por trabalhadores desempregados. Na Alemanha, a crise económica mundial foi seguida por uma grave crise política que contribuiu para a ascensão de Adolf Hitler e, por fim, conduzindo à II Guerra Mundial.

Depois da II Guerra Mundial: A Organização das Nações Unidas incluiu preocupações económicas e sociais nos seus objetivos e programas para uma nova ordem mundial, para prevenir que uma situação semelhante voltasse a acontecer.

A ligação entre trabalho e dignidade humana surge destacada na Declaração Relativa aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho, adotada em Filadélfia em 1944 (conhecida como a “Declaração de Filadélfia”, incorporada na Constituição da OIT em 1946), que estabelece que *“o trabalho não é uma mercadoria”* e que *“todos os seres humanos têm o direito de efetuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual, em liberdade e com dignidade, com segurança económica e com oportunidades iguais.”*

Isto surge, também, claramente explicado na Encíclica papal *“Laborem Exercens”*, de 1981, que realçou a posição dos trabalhadores como sujeitos e não objetos, dos pontos de vista filosófico e religioso.

Muito tem sido feito para melhorar a situação dos trabalhadores em todo o mundo, tanto pela OIT como pela ONU. Hoje, todavia, à luz da economia globalizada, novos desafios e novas inseguranças exigem novas e mais complexas soluções.

2. DEFINIÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA QUESTÃO



Exemplos de violação dos direitos humanos no contexto do trabalho vão desde o trabalho de crianças em minas de carvão e sindicalistas que são presos, a uma escravatura moderna, tal como a servidão ou a exploração comercial e sexual de crianças. A implementação prática de direitos humanos relacionados com o trabalho opera no sentido de reverter más condições de trabalho, tais como um ambiente de trabalho insalubre ou perigoso ou horas de trabalho exploradoras. Também se preocupa em proteger grupos particularmente vulneráveis no mundo do trabalho, como por exemplo, as mulheres ou os migrantes. Mais importante, os direitos humanos relacionados com o trabalho desempenham um papel crucial na preservação da ligação entre a dignidade humana, a segurança humana e condições decentes de trabalho.

A seguir, os dois mecanismos internacionais mais importantes na proteção do direito ao trabalho e dos direitos dos trabalhadores, o sistema da OIT, por um lado, e a Carta Internacional dos Direitos Humanos (DUDH, PIDCP e PIDESC), por outro, serão analisados.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT)



A Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919, tendo a sua sede em Genebra, na Suíça. Foi desenvolvida principalmente para dar expressão à preocupação crescente das reformas sociais, após a Primeira Guerra Mundial. Baseada na forte convicção de que a pobreza é um perigo para a prosperidade e segurança, em qual-

quer parte, a OIT tem como objetivo melhorar as condições dos trabalhadores em todo o mundo sem discriminação de etnia, gênero ou origem social.

Em 1947, a OIT tornou-se uma agência especializada das Nações Unidas e, em 1969, foi-lhe atribuído o Prémio Nobel da Paz pelo seu trabalho. Entre as agências da ONU, a OIT é única porque goza de uma **estrutura tripartida**, pela qual as decisões dos seus órgãos representam os pontos de vista dos **empregadores**, dos **trabalhadores**, assim como dos **governos**.

A OIT

- Formula políticas e programas para promover os direitos humanos básicos, para promover as condições de trabalho e de vida e melhorar as oportunidades de emprego;

- Estabelece normas internacionais (convenções e recomendações) nestas áreas e monitoriza a sua implementação nacional;
- Desenvolve um extenso programa de cooperação técnica para ajudar os países a tornar eficazes as suas políticas.

A OIT elaborou cerca de 190 convenções, estabelecendo padrões em matérias como as condições de trabalho, segurança e saúde ocupacionais, segurança social, política de emprego e formação vocacional e proporcionando a proteção das mulheres, dos migrantes e das pessoas indígenas. Contudo, apenas algumas das convenções da OIT são usualmente referidas como **convenções fundamentais de direitos humanos**. Estas oito convenções e as respetivas ratificações estão listadas *infra*:

As mais importantes convenções da OIT		
Princípio	Convenções	Número de Ratificações (janeiro de 2012)
Liberdade sindical e a proteção do direito de organização e negociação coletiva	Convenção 87 (1948)	150
	Convenção 98 (1949)	160
Idade mínima de admissão ao emprego e proibição das piores formas de trabalho infantil	Convenção 138 (1973)	161
	Convenção 182 (1999)	174
Proibição do trabalho forçado	Convenção 29 (1930)	175
	Convenção 105 (1957)	169
Direito à igualdade de remuneração e proibição da discriminação em matéria de emprego e profissão	Convenção 100 (1951)	168
	Convenção 111 (1958)	169

(Fonte: ILO: www.ilo.org)

Como resposta aos novos desafios colocados pela globalização, no dia 18 de junho de 1998, a OIT adotou a **Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e respectivo Acompanhamento**. Define, com precisão, que princípios e direitos dos trabalhadores são fundamentais, nomeadamente, as principais convenções da OIT acima referidas. Este é um primeiro passo para uma implementação prática correta para a adesão às Convenções da OIT, a nível nacional, assim como para adicionar ao diálogo internacional os direitos humanos relacionados com o trabalho. Reflete o compromisso dos Estados perante um conjunto comum de valores expressos num certo número de regras que constituem um “mínimo social”.

Hoje em dia, o trabalho adequado é uma exigência global, com a qual se depara a liderança política e empresarial, em todo o mundo. Muito do nosso futuro comum depende da forma como respondemos a este desafio.”

Organização Internacional do Trabalho. 1999.

A Declaração afirma que *todos* os membros da OIT, independentemente da ratificação das convenções em questão, são obrigados a respeitar, promover e pôr em prática os direitos fundamentais previstos nas convenções. Os Estados que não tenham ratificado as convenções principais têm de apresentar relatórios anuais sobre o progresso feito na implementação dos princípios inscritos na Declaração. Como resultado desta iniciativa, a Declaração contribuiu para um aumento significativo de ratificações das convenções fundamentais dos direitos humanos. A 3 de janeiro de 2012, 135 dos 183 membros da OIT tinham ratificado todas as oito convenções.

Apenas três Estados (República das Maldivas, as Ilhas Marshall e Tuvalu) não tinham ratificado nenhuma convenção fundamental.

A OIT também emite, anualmente, relatórios globais sobre o progresso feito, por *todos* os Estados Partes, na implementação dos princípios fundamentais, de quatro em quatro anos, e que servem como base de avaliação da eficácia das medidas tomadas durante o período precedente.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH)



A Declaração Universal dos Direitos Humanos contém um vasto leque de direitos humanos relacionados com o trabalho. Todos estes direitos são desenvolvidos, com mais detalhe, nos dois Pactos da ONU, que os tornam vinculativos para os seus Estados Partes. *Infra*, encontra-se um extrato da DUDH com a lista dos direitos em questão.

“Ninguém será mantido em escravatura ou em servidão [...]. Toda a pessoa tem direito à liberdade de reunião e de associação pacíficas [...]. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para a defesa dos seus interesses. Toda a pessoa tem direito

ao repouso e aos lazeres e, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho [...]. Toda a pessoa tem direito a um nível de vida suficiente para lhe assegurar e à sua família a saúde e o bem-estar [...] e tem direito à segurança no desemprego, na doença, na invalidez [...] ou noutros casos de perda de meios de subsistência [...]"

Declaração Universal dos Direitos Humanos: Art^{os} 4^o, 20^o, 23^o, 24^o e 25^o.

O Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (PIDCP)



Proibição da Escravatura

"Ninguém será mantido em servidão [...] Ninguém será constrangido a realizar trabalho forçado ou obrigatório [...]"
PIDCP, art^o 8^o

Embora universalmente condenadas, a escravatura e as práticas de trabalho forçado, ainda persistem, hoje em dia, sob várias formas. Muitas vezes, estão profundamente enraizadas quer em considerações ideológicas, quer em heranças culturais tradicionais. De acordo com a OIT, há uma aparente ligação a estruturas não democráticas. Milhões de homens, mulheres e crianças, por todo o mundo, são forçados a viver a sua vida como escravos. Embora esta exploração não seja, muitas vezes, apelidada de escravatura, as condições são as mesmas. "Um escravo é:

- forçado a trabalhar – através de ameaças mentais ou físicas;
- propriedade ou controlado por um "patrão", normalmente, através de abuso mental ou físico ou ameaça de maus tratos;

- desumanizado, tratado como uma mercadoria ou comprado e vendido como uma propriedade;
- limitado fisicamente ou com restrições na sua liberdade de movimento".

(Fonte: Anti-Slavery International. *What is Modern Slavery?*)

Que tipos de escravidão existem hoje?

- O **trabalho em regime de servidão por dívidas** afeta milhões de pessoas no mundo. As pessoas tornam-se trabalhadores em regime de servidão por terem pedido ou terem sido levadas a pedir um empréstimo por tão pouco como o preço de um medicamento para um filho doente. Para pagar a dívida, muitas são forçadas a trabalhar longas horas, sete dias por semana, 365 dias por ano. Recebem alimentação básica e abrigo como "pagamento" pelo seu trabalho, porém, podem nunca conseguir pagar o empréstimo, que pode passar para as gerações seguintes.
- O **casamento precoce e o casamento forçado** afetam mulheres e meninas que se casam sem terem escolha e que são forçadas a vidas de servidão, acompanhadas, frequentemente, por abuso e violência física e sexual.
- O **trabalho forçado** afeta pessoas que são recrutadas ilegalmente por indivíduos, governos ou partidos políticos e que são forçadas a trabalhar, normalmente, sob a ameaça da violência ou de outras sanções.
- A **escravidão pelo ascendente** dá-se quando as pessoas nascem no seio de uma "classe escrava" ou pertencem a um grupo que a sociedade vê como apto a ser usado como trabalhadores escravos.
- O **tráfico** envolve o transporte e/ou o comércio de seres humanos, normal-

mente mulheres e crianças, para ganhos económicos, através do uso da força ou do engano. Muitas vezes, as mulheres migrantes são enganadas e forçadas ao trabalho doméstico ou à prostituição.

- As **piores formas de trabalho infantil** referem-se a crianças que trabalham em condições de exploração ou de perigo. Milhões de crianças em todo o mundo trabalham a tempo inteiro, privadas de educação e de diversão cruciais para o seu desenvolvimento pessoal e social.

(Fonte: Anti-Slavery International. *What is Modern Slavery?*)

De acordo com o Relatório Global de 2005 da OIT, “*Uma Aliança contra o Trabalho Forçado*”, pelo menos 12.3 milhões de pessoas são vítimas de trabalho forçado em todo o mundo. Destes, 9.8 milhões são explorados por agentes privados, incluindo mais de 2.4 milhões em trabalho forçado, como resultado do tráfico humano. Outros 2.5 milhões são forçados a trabalhar, obrigados pelos Estados ou por grupos militares rebeldes. O Relatório Global sobre Trabalho Forçado da OIT, de 2009, intitulado “*O Custo da Coerção*”, não atualiza estes dados que se baseavam em extrapolações de casos reais de trabalho forçado relatados durante um período de 10 anos. Ao invés, o relatório analisou de um modo mais aprofundado o custo financeiro que representava para os trabalhadores, afetados em termos de salários não pagos, horas extraordinárias não remuneradas, deduções a salários e taxas, uma estimativa de cerca de 20 biliões de dólares americanos. A OIT está atualmente a tentar reunir fundamentos para estimativas por países, mais fiáveis. Apesar dos vários hiatos e desafios, o relatório de 2009 apresenta algumas tendências positivas: novas leis, particularmente, contra o tráfico de seres humanos

para efeitos de exploração laboral e sexual e também a adoção de planos nacionais de ação em muitos países. Vários países foram ao ponto de criar e formar unidades especiais para identificação de casos de trabalho forçado e libertar as vítimas.

O Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC)



O Direito ao Trabalho

“Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito que têm todas as pessoas de assegurar a possibilidade de ganhar a sua vida por meio de um trabalho livremente escolhido ou aceite [...] As medidas que cada um dos Estados Partes [...] tomará com vista a assegurar o pleno exercício deste direito devem incluir programas de orientação técnica e profissional [...]”

PIDESC, artº 6º

O Trabalho: Direito ou Obrigação?

A correlação entre o conceito de trabalho enquanto dever que requer esforço físico ou mental e o conceito do direito ao trabalho, por vezes, provoca confusão quanto à utilidade prática de tal direito. O trabalho, contudo, está intimamente relacionado com a dignidade humana e com a participação da pessoa na sociedade, enquanto o desemprego pode conduzir a uma severa frustração e, mesmo, depressão. O trabalho também pode ser um meio de realização pessoal e contribuir positivamente para o desenvolvimento pessoal.

O direito ao trabalho pretende garantir que ninguém é excluído do mundo do trabalho, ao tratar predominantemente do acesso ao trabalho, mas também incluindo proteção

relativa a despedimentos injustos. O direito ao trabalho, contudo, não inclui a garantia de que cada pessoa tenha emprego; de facto, o desemprego existe em todos os Estados. Os governos, porém, têm de agir, por todos os meios apropriados, de modo a assegurar progressivamente o pleno exercício deste direito (artº 2º PIDESC), principalmente, através da adoção e implementação de políticas nacionais de emprego.

O Direito a Condições de Trabalho Justas e Favoráveis

“Os Estados Partes [...] reconhecem o direito de todas as pessoas de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem [...] um salário equitativo e uma remuneração igual para um trabalho de valor igual, sem nenhuma distinção [...]; uma existência decente [...]; condições de trabalho seguras e higiénicas; iguais oportunidades para todos de promoção [...]; repouso, lazer e limitação razoável das horas de trabalho[...].”
PIDESC, artº 7º

Este artigo, *inter alia*, estabelece a existência de uma remuneração mínima, garantindo uma vida decente, assim como condições de trabalho justas e favoráveis. Está intimamente ligado a um vasto número de convenções adotadas pela OIT e que também são utilizadas pelo Comité dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais para que os Estados ponham em prática as obrigações decorrentes desta disposição.

O Direito de Formar Sindicatos e de Se Sindicalizar

“Os Estados Partes (reconhecem) o direito de todas as pessoas de formarem sindicatos e de se filiarem no sindicato da

sua escolha [...], com vista a favorecer e proteger os seus interesses económicos e sociais; [...]; o direito de greve [...].”

PIDESC, artº 8º

Unir-se em organizações foi sempre uma forma de as pessoas melhorarem a sua segurança, quer no local de trabalho, quer dentro das respetivas comunidades e nações.

O artº 8º do PIDESC está estreitamente ligado à liberdade de associação. O direito à negociação coletiva torna a liberdade de associação efetiva no mundo do trabalho. Estes direitos são considerados importantes porque através deles se abre, muitas vezes, o caminho para a concretização de outros direitos fundamentais e direitos no trabalho. Contudo, nem sempre têm o mesmo reconhecimento ou compromisso públicos, como por exemplo, o combate ao trabalho infantil.

Direitos Relativos à Igualdade de Tratamento e à Não Discriminação



Quando se discutem direitos no âmbito do trabalho, não se pode deixar de considerar as normas relativas aos princípios da não discriminação e da igualdade de tratamento. No seu Relatório Global de 2011, intitulado “Igualdade no Trabalho: o Desafio Contínuo” (*Equality at Work: The continuing Challenge*), a OIT debateu uma série de tendências positivas, já que são implementadas em todo o mundo cada vez mais leis e iniciativas institucionais e há uma crescente consciencialização sobre a necessidade de superar a discriminação no trabalho. Contudo, novos desafios emergiram com a recente crise global financeira. O relatório adverte para a tendência, durante recessões económicas, de mar-

ginalizar políticas antidiscriminação e os direitos dos trabalhadores. Por exemplo, as leis e instituições que atuam no sentido da prevenção da discriminação no local de trabalho podem tornar-se menos efetivas quando os negócios ficam sobrecarregados com dívidas. Durante estes períodos, a discriminação institucionalizada é agravada. O relatório demonstra também que a discriminação no local de trabalho se tornou mais variada e a discriminação com base em causas múltiplas está a tornar-se uma prática comum.

Um importante marco no reconhecimento de iguais direitos das **mulheres**, no que diz respeito ao acesso às oportunidades económicas, foi a adoção da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDM), um instrumento internacional que também se dirige aos direitos reprodutivos das mulheres. Para prevenir a discriminação das mulheres com base no casamento ou na maternidade e para lhes assegurar o direito ao trabalho, os Estados Partes devem proibir o despedimento com base na gravidez ou em licença de maternidade e a discriminação fundada no casamento. Além disso, devem introduzir a licença de maternidade com pagamento ou com regalias sociais idênticas, sem perda do posto de trabalho.

Apesar de ter havido progressos significativos em relação à igualdade de género no local de trabalho em décadas recentes, a igualdade de género e o tratamento igual não foram, de modo algum, atingidos. As mulheres ainda são vítimas de discriminação em termos de acesso ao trabalho, benefícios e condições de trabalho e acesso a posições de tomada de decisão ou de alto nível. Ademais, os salários das mulheres são, em média, 70-90% dos salários dos homens e a

discriminação relacionada com a gravidez e maternidade ainda são comuns.

(Fonte: OIT. 2011. *Equality at work: The continuing challenge. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.*)



Direitos Humanos das Mulheres

Como referido no Relatório Global da OIT de 2011 sobre igualdade no trabalho, a discriminação baseada na **etnia** (e género) é abordada pela maioria das legislações sobre antidiscriminação no trabalho. Contudo, o racismo no trabalho ainda ocorre sob várias formas, devido à falta de acesso ao mercado de trabalho, intimidação (*bullying*) no local de trabalho, anúncios de trabalho discriminatórios, recusa de reconhecimento de diplomas estrangeiros, etc. Os grupos mais vulneráveis são as pessoas de ascendência Africana e Asiática, as populações indígenas e as minorias étnicas e, especialmente, as mulheres dentro destes grupos, que são vítimas de discriminação intersectorial.

Em 2009, 45% de todas as queixas relativas a discriminação no emprego recebidas pelo Centro para as Oportunidades Iguais e Oposição ao Racismo na Bélgica, estavam relacionadas com racismo. De modo semelhante, a Comissão Australiana para os Direitos Humanos informou que 44% das queixas recebidas relacionadas com racismo se referiam a emprego. Na Comissão para os Direitos Humanos da Nova Zelândia, a percentagem era de 40%. As taxas de desemprego podem ser usadas como indicadores ulteriores sobre o racismo e discriminação racial na área do emprego: a taxa de desemprego nos

Estados Unidos, por exemplo, entre as pessoas negras permanece quase o dobro da taxa relativa a brancos e o hiato tem aumentado desde o início da crise económica. Os dados na Europa são semelhantes. Ademais, como salientado pelo Centro Europeu para os Direitos dos Roma (*European Roma Rights Centre – ERRC*), “a discriminação racial contra os Roma é ainda um problema comum e persistente por toda a Europa. [...] Muitos Romani permanecem sem educação e estão desempregados [...]”.



Não Discriminação

Direitos das Minorias

Os anos 80 foram proclamados como a “Década das Nações Unidas para as Pessoas com Deficiência” pela Assembleia-geral. O Programa Mundial de Ação relativo às Pessoas com Deficiência foi iniciado para permitir aos governos e organizações implementar medidas para melhorar a vida das **peças com deficiência** por todo o mundo. Em 2006, foi adotada a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. O artº 27º consagra o “*direito das pessoas com deficiência a trabalhar, em condições de igualdade com as demais; isto inclui o direito à oportunidade de ganhar a vida através de um trabalho livremente escolhido ou aceite num mercado e ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência.*” A implementação da Convenção pelos Estados Partes é monitorizada pelo Comité dos Direitos das Pessoas com Deficiência. Contudo, a discriminação relacionada com o trabalho contra as pessoas com deficiência ainda existe para muitas das 650 milhões de pessoas com deficiência (cerca de 10% da população mundial), como revela

a baixa taxa de empregabilidade relativa às mesmas.

Níveis de Obrigação

A eficácia máxima dos instrumentos internacionais é sempre contingente no que toca às medidas adotadas pelos governos para concretizarem as suas obrigações legais internacionais. Os deveres dos Estados relacionados com os direitos atrás mencionados incluem:

- **A obrigação de respeitar:**

A mais básica das obrigações dos Estados é respeitar a proibição da escravatura e do trabalho forçado. Outro aspeto importante é respeitar a liberdade de associação, de se sindicalizar e de formar sindicatos. Estes direitos são frequentemente violados, já que eles têm potencial para pressionar um Estado a implementar outros direitos importantes dos trabalhadores.

- **A obrigação de proteger:**

Os Estados Partes são obrigados a estabelecer padrões mínimos, não sendo permitido que as condições de trabalho, de qualquer trabalhador, desçam abaixo desses níveis. Além disso, o direito ao trabalho exige proteção contra despedimentos injustos e, em qualquer caso, os Estados têm de assegurar proteção contra a discriminação no acesso ao trabalho.

- **A obrigação de promover:**

No que respeita ao trabalho, esta obrigação deve ser entendida como a obrigação de facilitar o acesso ao trabalho, providenciando orientação vocacional e facilidades de formação.

- **A obrigação de implementar:**

Embora o direito ao trabalho seja, muitas vezes, mal compreendido neste sentido, não é exigido aos Estados a garantia de um posto de trabalho para toda a gente,

mas é-lhes requerido que prossigam políticas que levem a um constante desenvolvimento económico, social e cultural e a um emprego produtivo e a tempo inteiro (ex. políticas de pleno emprego).

3. PERSPETIVAS INTERCULTURAIS E QUESTÕES CONTROVERSAS



Neste enquadramento jurídico internacional, as atividades de implementação têm de ter em consideração as mais variadas formas segundo as quais pessoas oriundas de contextos étnicos e culturais diferentes abordam e experienciam o mundo do trabalho. A bem conhecida parábola do pescador é uma boa ilustração para o facto de que o “trabalho” tem valor diferente em contextos culturais diferentes e, assim, as medidas que vão alterar os modelos de trabalho têm de ser ponderadas com as expectativas e afinidades culturais.

Uma Parábola: O Pescador

Ao fim de uma manhã, um pescador estava estendido numa linda praia, com as suas redes espalhadas pela areia, estava a desfrutar do calor do sol, mirando, de vez em quando, as resplandecentes ondas azuis.

Por essa altura, um turista caminhava pela praia. Reparou no pescador sentado na praia e decidiu descobrir por que razão estava este pescador a relaxar em vez de estar a trabalhar duro para ganhar sustento para si e para a sua família.

“Dessa forma não apanhará muito peixe”, disse o turista, “devia estar a trabalhar mais arduamente, em vez de estar estendido na praia!”

O pescador olhou para cima, sorriu e respondeu, “E qual será a minha recompensa?”

“Bom, pode conseguir redes maiores e apanhar mais peixe!”, foi a resposta do turista.

“E depois, qual será a minha recompensa?”, perguntou o pescador, continuando a sorrir.

O turista respondeu, “Ganhará dinheiro e poderá comprar um barco, o que resultará numa maior quantidade de pescado!”

“E depois, qual será a minha recompensa?” perguntou, novamente, o pescador.

O turista começava a ficar um pouco irritado com as perguntas do pescador.

“Pode comprar um barco maior e contratar pessoas que trabalhem para si!”, disse ele.

“E depois, qual será a minha recompensa?”

O turista começava a ficar zangado. “Será que não percebe? Pode construir uma frota de barcos de pesca, velejar por todo o mundo e deixar que os seus empregados apanhem peixe por si.”

Mais uma vez o pescador perguntou, “E depois, qual será a minha recompensa?”

O turista estava vermelho de fúria e gritou ao pescador, “Será que não percebe que pode ficar tão rico que nunca mais terá de trabalhar na vida! Pode passar o resto dos seus dias sentado na praia, olhando o pôr do sol. Não terá uma preocupação no mundo!”

O pescador, continuando a sorrir, olhou para cima e disse, “E o que pensa que estou a fazer neste momento?”

4. IMPLEMENTAÇÃO E MONITORIZAÇÃO



As convenções vinculam os Estados que as ratificaram. Contudo, a eficácia dos instrumentos internacionais depende da vontade dos Estados de os fazer cumprir através de leis nacionais e de acatar as decisões das autoridades encarregadas de monitorizar a sua aplicação. Existem possibilidades limitadas de sanções contra um Estado que não cumpra as suas obrigações. Muitas vezes, o cumprimento depende da “mobilização da vergonha”. Tais mecanismos de cumprimento fracos levaram a que se advogasse a interligação dos direitos humanos, e particularmente dos direitos laborais, com o comércio. Isto possibilitaria sanções comerciais contra os Estados que violassem normas internacionais. Todavia, este assunto é bastante controverso. As sanções comerciais forçariam os Estados a legislar contra certas práticas, por exemplo, a proibição do trabalho infantil, porém, os problemas requerem soluções muito mais complexas.

Para o cumprimento das normas internacionais, a OIT e a ONU designaram vários **procedimentos de supervisão e de queixa**. Os Estados Partes das convenções da OIT têm de apresentar relatórios periódicos que são analisados e comentados pela **Comissão de Peritos para Aplicação das Convenções e Recomendações**. Os relatórios desta Comissão são, depois, apresentados na anual Conferência Internacional do Trabalho. Cada ano, a Conferência leva a cabo um exercício de avaliação inter pares e emite conclusões respeitantes à aplicação das convenções por alguns Estados Partes. Embora este procedimento possa parecer menos incisivo como instrumento

de cumprimento, desde 1967 observaram-se cerca de 2.000 alterações na legislação laboral e social nacional em mais de 130 países.

Além deste mecanismo de supervisão, a OIT possui **dois procedimentos de queixa separados** para a implementação de normas laborais. O primeiro permite que empregadores ou organizações de trabalhadores apresentem queixa contra um Estado Parte. O segundo permite que um Estado Parte e os delegados da Conferência Internacional do Trabalho (delegados do governo, dos trabalhadores ou dos empregadores) apresentem queixa contra outro Estado Parte. Depois, pode ser nomeada uma comissão de inquérito.

Convém mencionar que, além destes mecanismos, um **Comité especial da Liberdade Sindical** examina alegações de violações de direitos sindicais. As queixas podem ser apresentadas contra *qualquer* governo, tenha ou não ratificado as convenções relevantes. Desde a sua criação, em 1950, o Comité experimentou sucessos desde a alteração de leis e a reinserção de trabalhadores dispensados à libertação de membros de sindicatos presos.

O órgão da ONU que monitoriza a implementação adequada do PIDESC é o **Comité dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais**. Ao contrário dos outros órgãos dos tratados dos direitos humanos, não foi estabelecido pelo correspondente instrumento mas, em 1985, foi encarregado pelo ECOSOC da monitorização do Pacto. O Comité, atualmente, funciona sob a orientação de 18 peritos independentes. Em novembro de 2005, o Comité emitiu um Comentário Geral sobre o direito ao trabalho que explica e desenvolve o conteúdo deste direito e as medidas que os Estados devem tomar para a sua realiza-

ção. Uma vez que o direito ao trabalho se encontra associado ao direito a não ser discriminado, outros Comentários Gerais estão relacionados com assuntos no âmbito do trabalho. Por exemplo, o Comentário Geral sobre o direito igual de homens e mulheres a gozar de todos os direitos económicos, sociais e culturais inclui a obrigação de uma realização progressiva de pagamento igual.

Os Estados Partes do Pacto têm de apresentar relatórios a cada 5 anos, especificando as medidas legislativas, políticas e outras, tomadas para garantir os direitos económicos, sociais e culturais. Após a análise dos relatórios pelo Comité e o debate com os delegados dos Estados em questão, o Comité emite considerações nas “observações finais”. Em várias oca-

siões, o Comité identificou violações do Pacto e, conseqüentemente, pressionou os Estados a cessar a violação dos direitos em questão.

No entanto, ainda não é possível aos indivíduos ou grupos submeterem queixas formais ao Comité sobre a violação dos seus direitos. A Assembleia-Geral da ONU adotou, a 10 de dezembro de 2008, um Protocolo Facultativo ao Pacto. Em janeiro de 2012, apenas cinco Estados tinham ratificado o Protocolo Facultativo, que ainda não entrou em vigor⁸.

⁸ Nota da versão em língua portuguesa: O Protocolo Facultativo ao Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais entrou em vigor no dia 5 de Maio de 2013 tendo, nessa data, 10 Estados Partes

CONVÉM SABER

1. BOAS PRÁTICAS



Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (PIETI)

Em 1992, a OIT desenvolveu o Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (PIETI). Trabalhando em conjunto com governos nacionais, parceiros sociais, bem como ONG, o PIETI desenvolve programas especiais, tendo em consideração a complexidade do assunto e a necessidade de métodos ponderados e consistentes para solucionar o problema. Por exemplo, de modo a encontrar alternativas ao trabalho infantil, o PIETI lançou programas para retirar as crianças do mundo do trabalho e dar-lhes alternativas educacionais, bem como arranjar para as famílias fontes alternativas de rendimento e segurança. Desde que foi fundado, o

Programa conseguiu alargar as suas atividades operacionais dos iniciais 6 para os atuais 88 países, sendo que as despesas anuais em projetos de cooperação técnica atingiram, em 2008, mais de 61 milhões de dólares americanos. Isto faz do PIETI o maior programa do género no mundo.

Contrariamente às tendências positivas registadas no estudo prévio completado em 2006, intitulado “O Fim do Trabalho Infantil: um Objetivo ao Nosso Alcance” (*The End of Child Labour: Within Reach*), o Relatório da OIT de 2010 “Acelerar a Ação contra o Trabalho Infantil”, demonstra preocupações crescentes relativas aos esforços de eliminação do (das piores formas do) trabalho infantil. O relatório menciona que o número global de crianças trabalhadoras tem continuado a sua tendência decrescente, tendo diminuído, no total, de 222 milhões para 215 milhões entre 2004 e 2008

(3%). No entanto, esta diminuição abrandou a um ritmo preocupante. Este relatório também exprime preocupações sobre o impacto da crise económica global que pode inibir o progresso no sentido de se alcançar o objetivo sugerido originariamente no Relatório Global sobre Trabalho Infantil de 2006: a eliminação das piores formas de trabalho infantil até 2016. Consequentemente, na Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 2010, o Conselho de Administração introduziu o Plano de Ação Global que inclui uma agenda estratégica e um plano de ação para que a OIT e o PIETI possam prosseguir o objetivo mencionado *supra*. Também inclui um Roteiro para a Eliminação das Piores Formas de Trabalho Infantil até 2016, adotado por mais de 450 delegados de 80 países na Conferência Global sobre Trabalho Infantil que decorreu em Haia, em maio de 2010.

Além disso, o Dia Mundial contra o Trabalho Infantil em 2011 chamou a atenção global para o trabalho infantil perigoso e apelou à ação urgente para fazer face ao problema.

Em parceria com a Confederação Africana de Futebol e os organizadores do Campeonato das Nações Africanas, o PIETI realizou uma enorme campanha de sensibilização sobre o trabalho infantil, por ocasião do Campeonato de 2002, no Mali. Com uma mensagem simples e direta: “Cartão Vermelho ao Trabalho Infantil”, uma referência aos cartões vermelhos dos árbitros nos jogos de futebol, a campanha utilizou vários meios de informação – vídeos, música popular e material impresso, divulgados pela televisão, rádios, duas companhias aéreas internacionais e nos próprios jogos de futebol – para chegar a milhões de pessoas em África e não só. Foram realizadas atividades em 21 nações africanas e os meios de informação nacionais de vários países

publicitaram, amplamente, a campanha. Estima-se que 12 milhões de pessoas receberam a mensagem no Quênia e 5 milhões, na Zâmbia. Em alguns países africanos, como o Egito ou o Gana, o entusiasmo pela campanha foi tão grande que esta passou a fazer parte de muitas competições de futebol seguintes, nacionais ou locais, e de outros eventos públicos.

Sabia que...

- Globalmente, quase 306 milhões de crianças, com idades compreendidas entre os 5 e os 17, trabalham.
- O número de crianças trabalhadoras (crianças que têm uma idade inferior à idade mínima para trabalhar ou acima dessa idade e que desenvolvem um trabalho que representa uma ameaça para a sua saúde, segurança ou moral ou que estão sujeitas a condições de trabalho forçado) continua a diminuir mas em menor medida do que há alguns anos. Aproximadamente 70% de todas as crianças que trabalham (ver *supra*), 215 milhões no total, são classificadas como trabalhadores infantis.
- Um pouco mais da metade de todas as crianças trabalhadoras, um total de 115 milhões de crianças, fazem trabalhos perigosos. O número de crianças envolvidas em trabalho perigoso também decresceu, particularmente o número daquelas com idade inferior a 15 anos.
- Estima-se que 8.4 milhões de crianças estejam expostas às piores formas de trabalho infantil, incluindo trabalho forçado e servidão por dívidas (5.7 milhões), prostituição e pornografia (1.8 milhões), conflitos armados (0.3 milhões) e atividades criminosas (0.6 milhões).

- A maioria das crianças trabalhadoras com idades compreendidas entre os 5 e os 17 trabalha na agricultura (60%), cerca de 26% no setor dos serviços e 7% na indústria.
- Apenas uma em cada cinco crianças trabalhadoras desempenha um trabalho remunerado, sendo que a grande maioria é trabalhadora familiar de forma não remunerada.
- Entre as meninas, regista-se um decréscimo nos números do trabalho infantil, enquanto os números relativos a meninos aumentaram ligeiramente.
- O maior número de crianças trabalhadoras regista-se na região da Ásia-Pacífico (113.6 milhões), seguida pela África Subsaariana (65.1 milhões), América Latina e Caraíbas (14.1 milhões) e outras regiões (22.4 milhões). No entanto, o trabalho infantil é igualmente comum nos países desenvolvidos.

(Fonte: OIT. 2010. *Accelerating Action against Child Labour.*)



Direitos Humanos da Criança

Códigos de Conduta nas Empresas relativos ao Trabalho e aos Direitos Humanos

As empresas multinacionais já não podem escapar à responsabilidade pelas suas atividades. O seu poder (financeiro) pode ser comparado ou excede mesmo o dos Estados. Os Estados já não são os únicos potenciais violadores dos direitos humanos. Há um crescente interesse sobre a responsabilidade das companhias privadas de respeitar os direitos humanos. Os consumidores e os órgãos internacionais, como as ONG, têm a capacidade de mudar práticas aceites no seio destas empresas, exercendo

pressão política à escala internacional ou, simplesmente, por meio das escolhas dos consumidores de não comprar determinados produtos. Cada vez mais, esta pressão resulta na adoção de códigos de conduta empresarial, incluindo direitos humanos, normas laborais bem como preocupações ambientais.

Exemplos proeminentes, entre outros, são o Código de Conduta de Vendedor da *Gap Inc.* ou as Diretrizes (*Global Sourcing and Operating Guidelines*) da *Levi Strauss and Co.*. Estes códigos de conduta autoimpostos são dirigidos aos empregados e/ou parceiros contratuais e fornecedores dessas companhias. Englobam, *inter alia*, normas de segurança ocupacional e de saúde, a liberdade de associação, os salários e benefícios, o tempo de trabalho, o trabalho infantil, as práticas não discriminatórias de contratação, etc. Para mais exemplos ver: <http://www1.umn.edu/humanrts/links/sicc.html>.

Há demonstrações evidentes de que estes esforços têm um efeito positivo nas condições sociais. Porém, as normas incorporadas nestes códigos de conduta têm por objetivo atingir os padrões nacionais mais baixos, em vez dos padrões elevados estabelecidos pelos instrumentos internacionais dos direitos humanos. Além disso, não têm sistemas de monitorização efetivos, especialmente quando nenhum controlo externo é estabelecido pelo código de conduta da empresa. Poder-se-á dizer que, deste modo, as empresas não fazem mais do que falar sobre normas estabelecidas. Ou, como referido pelo Conselho Internacional dos Direitos Humanos na sua publicação “Além do Voluntarismo: Direitos Humanos e o Desenvolvimento das Obrigações Legais Internacionais das Empresas”: “*Por definição, as iniciativas*

voluntárias aplicam-se apenas aos que as aceitam”. Todavia, são um passo na direção certa para o aumento da responsabilidade social.

Tabela 1.5. Tendências globais relativas à atividade económica das crianças por região, 2004 e 2008 (grupo etário 5-14)

Região	População infantil		Crianças no emprego		Taxa de atividade (%)	
	2004	2008	2004	2008	2004	2008
Ásia e Pacífico	660 000	651815	122300	96397	18.8	14.8
América Latina e Caraíbas	111000	110566	11047	10002	10.0	9.0
África Subsaariana	186800	205319	49300	58212	26.4	28.4
Outras regiões	258800	249154	13400	10700	5.2	4.3
Mundo	1206500	1216854	196047	176452	16.2	14.5

(Fonte: OIT. 2010. *Accelerating Action against Child Labour*.)

Iniciativas com Vários Intervenientes

As iniciativas com vários intervenientes contribuem, ainda mais, para se fazer face aos desafios sociais (e ecológicos) do desenvolvimento global. Tais iniciativas reúnem diferentes partes interessadas, incluindo representantes governamentais, sindicatos, empresas e a sociedade civil, com o objetivo de encontrar soluções conjuntas para problemas complexos.

Um exemplo proeminente, entre outros, é a Campanha Roupas Limpas (*Clean Clothes Campaign* – CCC), uma aliança de organizações em 15 países europeus, cujo objetivo é melhorar as condições de trabalho nas indústrias globais de vestuário e vestuário de desporto. A CCC assenta numa rede de parceiros de mais de 200 organizações aliadas, incluindo sindicatos e ONG, em países produtores de vestuário. Estas organizações identificam problemas

locais e ajudam a promover estratégias para apoiar os trabalhadores na sua luta pelos seus direitos, caso as intervenções e a resolução com as respetivas empresas e autoridades públicas tenham falhado (ex. comunicados de imprensa, cartas de objeção, manifestações, campanhas públicas para mobilizar os consumidores e ativistas por todo o mundo). Através de avaliações, monitorização e a organização de campanhas públicas em caso de violações dos direitos humanos, a CCC exerce pressão sobre as empresas para que as mesmas dêem um verdadeiro significado a estes códigos de conduta empresarial. A aliança considerou mais de 250 casos de violações de direitos dos trabalhadores, envolvendo casos de discriminação contra membros de sindicatos, condições de trabalho inseguras, violência contra trabalhadores, retenção de salários, etc.

Um outro exemplo conhecido de iniciativas com vários intervenientes é a Iniciativa sobre Comércio Ético (*Ethical Trading Initiative-ETI*). A iniciativa é diferente de outras como a CCC, uma vez que, além de sindicatos e organizações dos direitos laborais, também algumas empresas privadas (mais de 70, em 2010) fazem parte desta aliança. Para além de adotarem o Código Base da ETI, um código modelo de prática laboral derivado das Convenções da OIT, e de subscreverem os Princípios de Implementação da ETI, as empresas membros devem desempenhar um papel ativo nos projetos da ETI, trabalhando conjuntamente com sindicatos e ONG. Ademais, devem submeter relatórios anuais à Direção da ETI, sendo que 20% destes resultam de visitas de validação aleatórias. As tendências registadas no desempenho da empresa são monitorizadas por um órgão independente e a qualidade de membro pode perder-se caso o desempenho da empresa decaia. Uma avaliação abrangente conduzida entre 2004 e 2006 confirmou que as atividades dos membros da ETI contribuíram para que os locais de trabalho fossem mais seguros, para eliminar o trabalho infantil e encorajar os fornecedores a pagar aos empregados o montante a que estes tinham direito. Contudo, muitos problemas persistem.

Etiquetagem de Artigos

A etiquetagem de artigos produzidos em conformidade com as boas práticas sociais é um passo recente no sentido de contribuir para melhores práticas sociais e para a proteção dos direitos humanos. Permite que os consumidores influenciem práticas de produção, usando o seu poder como compradores para apoiar as boas práticas. Hoje, existem iniciativas relativas à etiquetagem em muitos países, principalmente, na Europa e na América do Norte e a gama

de produtos inclui agora café, cacau, chocolate, sumo de laranja, chá, mel, açúcar e bananas. A *Good Weave*, anteriormente conhecida como *RugMark*, é o exemplo de uma organização global sem fins lucrativos que trabalha para acabar com o trabalho infantil na indústria das carpetes e dos tapetes na Ásia do Sul. A etiqueta *Good Weave* assegura que nenhum trabalho infantil ilegal foi empregado na manufatura da carpete ou do tapete. A *Good Weave* utiliza as vendas dos tapetes e das carpetes, bem como doações, para fornecer apoio e educação a anteriores vítimas de práticas de trabalho infantil. Desde a fundação da *RugMark International*, em 1995, o número de crianças trabalhadoras na indústria das carpetes e dos tapetes, diminuiu de 1 milhão para 250.000.

A *Fairtrade Labelling Organizations International (FLO)* existe para assegurar melhores transações para produtores marginalizados e em desvantagem de países em vias de desenvolvimento. A FLO atribui uma etiqueta, a *FAIRTRADE Mark*, a produtos que cumprem as normas internacionalmente reconhecidas relativas ao comércio justo. Esta etiqueta pode ser encontrada na maioria das cadeias de supermercados europeias e substituiu as etiquetas individuais nacionais. Apenas nos Estados Unidos, um dos membros da FLO ainda usa a sua etiqueta original, sendo as etiquetas "*Fair Trade Certified*" indicativas do cumprimento dos parâmetros da *Fairtrade*. A *Fairtrade* cresceu significativamente, devido ao apoio crescente dos consumidores. Os produtos da *Fairtrade* são vendidos em 70 países. Em alguns mercados nacionais, os produtos da *Fairtrade* correspondem a uma quota de mercado entre os 20% e os 50%, em determinados setores.

O *Global Compact* da ONU

O *Global Compact* da ONU (GC) baseia-se numa ideia lançada pelo ex-Secretário-Geral da ONU, Kofi Annan, numa declaração feita ao Fórum Económico Mundial, em 31 de janeiro de 1999, apelando à comunidade empresarial a cumprir com valores apoiados universalmente e a aproximar as empresas das agências da ONU, entidades sindicais e da sociedade civil. Annan afirmou que a tendência emergente da responsabilidade social das empresas não tinha uma estrutura internacional para auxiliar as empresas a desenvolver e a promover uma gestão global com base em princípios e valores. O GC preencheu esta lacuna e recebeu grande aceitação pela comunidade empresarial.

O GC estabelece **10 princípios essenciais**, incluindo os direitos humanos, questões relativas ao trabalho, ambientais e anticorrupção. Quanto ao trabalho, inclui compromissos relativos ao cumprimento das normas básicas sobre o trabalho estabelecidas pela OIT, que incluem:

- liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
- eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- abolição efetiva do trabalho infantil;
- eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão.

A OIT ajuda a formular medidas concretas para promover e aplicar estas normas de forma eficaz. O *website* <http://www.unglobalcompact.org> oferece acesso fácil a informação sobre os princípios desta iniciativa, incluindo uma lista das entidades participantes. Desde o seu lançamento, centenas de empresas, agências da ONU, associações empresariais, organizações laborais, organizações da sociedade civil, participantes académicos e cidades aderiram ao *Global Compact*.

O *Global Compact* é um conjunto de princípios voluntário. Embora seja amplamente reconhecido como um passo positivo para incentivar as empresas a atuar de forma responsável, algumas dúvidas persistem relativamente à sua efetiva implementação. Os críticos defendem que a ausência de normas legais vinculativas e de mecanismos independentes de controlo e cumprimento, bem como a falta de clareza sobre o significado das próprias normas, são desafios colocados à eficácia da iniciativa.

“Escolhamos unir os poderes do mercado com a autoridade de princípios universais.”

Kofi Annan.

2. TENDÊNCIAS

Zonas Francas Industriais de Exportação (ZFE)

Para atrair investidores estrangeiros, cada vez mais países estabelecem as chamadas zonas de comércio livre que oferecem isenções, não só de taxas/impostos, mas também da obrigação de cumprimento de normas internacionais laborais e ambientais. Em geral, as empresas multinacionais beneficiam de custos de mão-de-obra baixos, todavia, muitos trabalhadores afluem a essas zonas porque, mesmo assim, os salários são mais altos do que os de trabalho correspondente fora das ZFE. Em troca, as condições de trabalho podem ser menos satisfatórias, por exemplo, relativamente a questões de segurança e saúde. A descon sideração de regras de prevenção de incêndios, a falta de instalações para primeiros socorros e a existência de maquinaria sem segurança são apenas alguns dos problemas que podem ocorrer em ZFE. As condições têm certamente melhorado com o

aumento da sua publicidade, todavia, os problemas persistem.

Estimativas do Banco Mundial (2008) apontam para a existência de 3000 zonas em 135 países e para o facto de as empresas ali estabelecidas empregarem 68 milhões de pessoas.

Declínio dos Sindicatos

Em alguns países desenvolvidos, o número de membros de sindicatos atingiu um mínimo sem precedentes. Nos EUA, por exemplo, apenas cerca de 11,4% dos trabalhadores (2010) são membros de um sindicato. Ademais, os sindicatos perderam muito do seu poder no mundo desenvolvido, principalmente, devido ao aumento do poder político detido pelas empresas multinacionais. Na maioria dos países em vias de desenvolvimento, a liberdade de associação dos sindicatos é quase inexistente. Obstáculos de vários tipos existem na organização de trabalhadores e, em certos países, a violência, tortura, homicídios arbitrários e detenções arbitrárias são, comumente, usados para impedir que os trabalhadores se unam para reclamar os seus direitos.

De acordo com o Inquérito Anual de 2011 da Confederação Sindical Internacional, no ano de 2010, 90 pessoas foram assassinadas devido ao seu envolvimento em atividades sindicais, 75 sindicalistas receberam ameaças de morte, cerca de 2500 foram detidos e 5000 despedidos. Estima-se que o número de casos não relatados seja muito superior.

Crescente Mobilidade Internacional: Trabalhadores Migrantes

Hoje, a pobreza e a violência são razões trágicas que levam milhões de pessoas a deixar os seus países em busca de um futuro melhor. Esta situação tem vindo a

umentar devido às disparidades no desenvolvimento económico e industrial. Em 2010, havia um total de 214 milhões de migrantes internacionais, perfazendo 3% da população mundial. Quase 50% dos mesmos são mulheres. A maioria das pessoas que deixa o seu país migra por razões de trabalho. Os trabalhadores migrantes e as suas famílias correspondem a cerca de 90% da migração internacional total. De acordo com os dados da OIT de 2010, aproximadamente 105 milhões dos migrantes eram economicamente ativos. A contribuição destes trabalhadores migrantes para a economia mundial é enorme. Porém, muitos são obrigados a trabalhar em condições terríveis. Demasiadas vezes, os trabalhadores migrantes são sujeitos a todos os tipos de discriminação e exploração, não têm acesso a proteção social e são-lhes negados os seus direitos laborais.

Além disso, os trabalhadores migrantes, entre outros grupos vulneráveis, são particularmente afetados pelos abrandamentos económicos. Estão frequentemente empregados nos setores da construção e turismo, que são os primeiros a ser afetados em tempos de crise.

As relevantes Convenções da OIT sobre Trabalhadores Migrantes (Convenções nº 97 e nº 143), infelizmente, tiveram poucas ratificações uma vez que os Estados temem o escrutínio internacional das suas políticas de imigração.

Um desenvolvimento positivo é a Convenção das Nações Unidas sobre a Proteção dos Direitos de todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias, que entrou em vigor a 1 de julho de 2003. O Comité para os Trabalhadores Migrantes monitoriza a implementação da Convenção. Um outro desenvolvimento é o Quadro Multilateral sobre Migração La-

boral, como parte do plano de ação para os trabalhadores migrantes, adotado em 2004, pela Conferência Internacional do Trabalho.

Desemprego dos Jovens

Um dos problemas mais preocupantes com que se deparam, tanto os países desenvolvidos como os países em vias de desenvolvimento, é o largo e crescente número de jovens desempregados. O nível de incerteza entre jovens, homens e mulheres, relativamente à procura de um trabalho decente é alto, tendo a crise económica exposto ainda mais a fragilidade da juventude no mundo do trabalho, tal como apontou o Relatório da OIT de 2010 “Tendências Globais sobre Emprego para a Juventude: edição especial sobre o impacto da crise económica global na juventude”. A atualização deste estudo, em 2011, apresenta a infeliz conclusão de que, no contexto atual de instabilidade económica, a situação não tende a melhorar e as perspetivas futuras não são muito boas. De acordo com este relatório:

- 75.1 milhões de jovens em todo o mundo estavam desempregados, mais 4.6 milhões do que em 2007;
- Entre 2008 e 2009, o número global de jovens desempregados cresceu 4.5 milhões [a média de crescimento durante o período anterior à crise (1997-2007) era inferior a 100.000 pessoas por ano];
- A taxa de desemprego jovem cresceu drasticamente durante a crise, de 11.6% a 12.7%;
- Por exemplo, no final de 2011, a taxa de desemprego jovem, na UE, era de 21%, sendo que, em Espanha, era de quase 50%;
- Na maioria das economias desenvolvidas, a parcela de pessoas desemprega-

das à procura de trabalho durante 12 meses ou mais é muito superior para os jovens do que para os adultos. Na Grécia, Itália, Eslováquia e no Reino Unido, a probabilidade de os jovens ficarem desempregados durante um longo período de tempo era duas a três vezes superior à percentagem relativa aos adultos;

- Entre 2007 e 2010, as taxas de trabalho a tempo parcial para os jovens cresceram em todas as economias desenvolvidas, exceto na Alemanha.

“Os jovens perfazem mais de 40% do total mundial de desempregados. Estima-se que existam, atualmente, 66 milhões de jovens desempregados no mundo – o que representa um acréscimo de, aproximadamente, 10 milhões desde 1965. O subemprego é, também, outra crescente preocupação. A maioria dos novos empregos são mal remunerados e instáveis. Cada vez mais, os jovens estão a recorrer ao setor informal para conseguirem subsistir, com pouca ou nenhuma proteção laboral, benefícios ou perspetivas para o futuro.”

Kofi Annan. 2001

O desemprego de longa duração, em determinados setores da população, sabe-se, afeta a coesão e estabilidade sociais, assim como contribui para acentuar as disparidades económicas e sociais nas sociedades. O desemprego dos jovens está, muitas vezes, relacionado com problemas sociais sérios, como a violência, a criminalidade, o suicídio e o abuso de drogas e álcool e, dessa forma, o círculo vicioso perpetua-se.

Quaisquer políticas ou programas dirigidos ao combate efetivo do desemprego jovem devem dirigir-se às causas sociais, culturais e económicas desta questão e

devem também focar-se nas diferentes capacidades e necessidades dos jovens desempregados dessa sociedade. A ONU, a OIT e o Banco Mundial criaram a *Youth Employment Network* para tentar solucionar este problema a nível global. (Fonte: OIT. The Youth Employment Network, <http://www.ilo.org/public/english/employment/yen/>)

VIH/SIDA e o Mundo do Trabalho

O problema do VIH/SIDA é uma questão que afeta a maioria dos setores da sociedade e, em particular, tem um impacto significativo no mundo do trabalho. De acordo com a UNAIDS, o crescimento total da epidemia global da SIDA estabilizou, uma vez que o número de novas infeções pelo VIH decresceu constantemente, desde os finais dos anos 90. A taxa de mortalidade também reduziu significativamente e, atualmente, cada vez mais pessoas vivem com o VIH, maioritariamente, devido a um melhor acesso a tratamento médico. Estima-se que, no final de 2010, 34 milhões de pessoas viviam com o VIH; a maioria das mesmas estava empregada (90%).

Tendo presentes estas estatísticas, é claro que o VIH/SIDA é um assunto que diz respeito ao local de trabalho não só porque afeta a capacidade de trabalho, a assiduidade e a produtividade, mas também porque o local de trabalho tem um papel vital a desempenhar na luta mais abrangente para limitar a propagação e os efeitos económicos e sociais da epidemia. O VIH/SIDA ameaça a subsistência de muitos trabalhadores e dos que destes dependem – famílias, comunidades e empresas. A discriminação e a estigmatização de mulheres e homens com VIH ameaçam princípios e direitos fundamentais relacionados com o trabalho e limitam os esforços para a prevenção e cuidado.

Em 2001, a OIT adotou um Código de Conduta sobre VIH/SIDA e o Mundo do Trabalho, que constitui um quadro para ajudar a prevenir a difusão do VIH/SIDA, mitigando também os seus efeitos no local de trabalho, a nível local e nacional. Entre os princípios deste Código destacam-se a não discriminação no emprego, igualdade de género, ambiente de trabalho saudável, a proibição de testes de VIH para efeitos de emprego, confidencialidade e a continuação da relação laboral.

Em 2010, a Conferência Internacional do Trabalho adotou o primeiro parâmetro laboral internacional em matéria de VIH e SIDA: a Recomendação sobre VIH e SIDA e o Mundo do Trabalho (nº 200). A Recomendação contém, *inter alia*, a proteção contra a discriminação tanto no recrutamento, como nos termos e condições de emprego e proíbe o despedimento com base numa infeção pelo VIH real ou suspeita.

(Fonte: OIT. *ILO Programme on HIV/AIDS and the world of work*, <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids.>)

3. CRONOLOGIA

- 1919** Fundação da OIT, como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial
- 1930** Convenção da OIT sobre Trabalho Forçado
- 1948** Convenção da OIT sobre a Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical
- 1949** Convenção da OIT sobre o Direito de Organização e de Negociação Coletiva
- 1951** Convenção da OIT sobre Igualdade de Remuneração

1957 Convenção da OIT sobre Abolição do Trabalho Forçado

1958 Convenção da OIT sobre Discriminação (emprego e profissão)

1966 Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC), art^{os} 6^o, 7^o e 8^o

1966 Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos (PIDCP), art^o 8

1969 A OIT foi premiada com o Prémio Nobel da Paz

1973 Convenção da OIT sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego

1979 Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDM)

1989 Convenção sobre os Direitos das Crianças

1990 Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias (entrou em vigor em 2003)

1992 Criação do Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (PIETI)

1998 Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho

1999 Convenção da OIT sobre a Interdição das Piores Formas de Trabalho das Crianças

2001 Criação do Programa Especial de Ação para Combater o Trabalho Forçado pelo Conselho de Administração da OIT

2008 Protocolo Facultativo ao Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC)

2010 Conferência Global sobre Trabalho Infantil, em Haia, adoção do “Roteiro para a Eliminação das Piores Formas de Trabalho Infantil até 2016”

ATIVIDADES SELECIONADAS

ATIVIDADE I: O SEU BEBÉ OU O SEU TRABALHO!



Parte I: Introdução

Esta atividade envolve uma dramatização sobre a questão dos direitos reprodutivos das mulheres no local de trabalho. Os direitos reprodutivos incluem o direito de optar entre ter ou não ter filhos.

Parte II: Informação Geral

Tipo de atividade: dramatização

Metas e objetivos: esta dramatização pretende desenvolver conhecimentos sobre os direitos reprodutivos das mulheres, tenta dar aos participantes uma ideia sobre o que se sente quando se é discriminado e promove a igualdade, a justiça e a responsabilidade.

Grupo-alvo: jovens adultos e adultos

Dimensão do grupo: 15-25

Duração: cerca de 90 minutos

Competências envolvidas: pensamento crítico, formação de opiniões, aptidões linguísticas e de empatia

Parte III: Informação Específica sobre a atividade

Introdução:

“A Sr^a M. está desempregada há quase um ano e anda arduamente à procura de um novo emprego. Há dez dias, foi a uma entrevista para o seu emprego de sonho. Tudo correu bem e ofereceram-lhe o emprego. A empresa pediu-lhe para se reunir com o Sr. W., o gestor do pessoal, para assinar o contrato. Na entrevista, ela já tinha falado sobre as suas funções e outros assuntos relativos ao trabalho, mas quando se preparava para assinar o contrato, o Sr. W. disse que uma das condições impostas era que ela assinasse uma declaração em como não teria filhos nos próximos dois anos.”

Desempenho da dramatização:

- Dividir o grupo em pequenos grupos (de 4-6 cada).
- Ler o texto e dar 20 minutos, a cada grupo, para decidir sobre o fim da história e para a adaptarem a uma dramatização. A dramatização deve começar com a reunião entre a Sr^a M. e o Sr. W. e não deve durar mais de 5 minutos.
- Convidar cada pequeno grupo a apresentar a sua dramatização – também se pode usar os seguintes métodos, durante a dramatização:
 - Inversão de papéis: sem avisar, parar a representação, pedir aos participantes para trocaram de papéis e continuarem a representação a partir daquele ponto. No final, fazer um balanço detalhado da atividade.
 - Nova dramatização: depois de uma dramatização, modificar a situação (ex: a Sr^a M. não consegue engravidar, a Sr^a M. já está grávida...) e pedir aos participantes para representarem, de novo, a mesma cena com estas mudanças.
 - Anotar os eventuais comentários dos participantes para o balanço final sobre a atividade.

Reações:

- Começar com a recolha de opiniões de cada grupo (como desenvolveram a dramatização; foi difícil?), e depois falar sobre as implicações e sobre o que deve ser feito quanto a esta forma de discriminação.

Pontos de partida para o debate:

- Alguém ficou surpreendido com a situação?
- Que final deram os grupos à situação (finais realistas?; bons pontos – pontos fracos?; é melhor ser assertivo, agressivo ou submisso?)
- Que direitos têm as mulheres no seu país? (em particular, quando estão grávidas)
- Por que é que a empresa reagiu dessa forma – acha justo?
- Foram violados alguns direitos humanos? Se sim, quais?
- Se a Sr^a M. fosse um homem, será que situação semelhante teria acontecido?
- De que forma vêem os homens esta questão: de forma diferente das mulheres?
- O que pode ser feito para promover e proteger os direitos reprodutivos das mulheres?

Sugestões metodológicas:

Antes de iniciar a dramatização, certificar-se de que o grupo compreendeu o significado de direitos reprodutivos. Poder-se-á tentar formar grupos constituídos apenas por elementos do mesmo sexo, o que poderá conduzir a finais mais polémicos.

Outras sugestões:

- Começar com dois voluntários para a dramatização, com o resto do grupo como observadores.
- Interromper a dramatização, de vez em quando, e pedir comentários.
- Pedir aos observadores que troquem de papéis com quem está a representar.
- Acrescentar outras personagens à situação (marido, representante do sindicato, etc.).

Parte IV: Acompanhamento

Pedir ao grupo para pesquisar sobre os direitos reprodutivos da mulher no seu país (entrevistas, participação em peças teatrais sobre os direitos humanos, em lugares públicos – convidar observadores a participar).

Direitos relacionados/outras áreas a explorar: direitos sociais, igualdade de gênero, discriminação, xenofobia

(Fonte: Adaptado de Conselho da Europa. 2002. *Compass: A Manual on Human Rights Education with Young People*)

ATIVIDADE II:

“VESTIDO JUSTAMENTE?”

**Parte I: Introdução**

A distribuição de riqueza e poder na sociedade normalmente afeta as oportunidades das pessoas de gozarem, plenamente, os direitos humanos e de terem uma vida com dignidade. Neste caso prático, os participantes analisam o conceito de “justiça/equidade” e refletem sobre as suas próprias situações. Estabelecem ligações entre as suas roupas e as pessoas que as fazem.

Parte II: Informação Geral

Tipo de atividade: caso prático

Metas e objetivos: esta atividade ajuda os participantes a relacionarem as suas roupas com as pessoas que as fazem. Além disso, coloca questões sobre as nossas responsabilidades numa economia globalizada.

Grupo-alvo: jovens adultos e adultos

Dimensão do grupo: cerca de 25

Duração: cerca de 90 minutos

Material: quadro, marcadores ou giz; questões para debate

Ficha de trabalho: *T-Shirt Math*

Competências envolvidas: análise, reflexão, aptidões linguísticas e pensamento crítico

Parte III: Informação Específica sobre a Atividade**Introdução:**

Ficha de trabalho: *T-Shirt Math - camiseta de manga curta Matemática*

Uma camiseta de manga curta que é vendida por 20 dólares nos Estados Unidos é manufaturada por uma empresa internacional numa das suas fábricas em El Salvador. Esta fábrica é um exemplo de uma *maquiladora*, que é uma fábrica de propriedade estrangeira que monta produtos para a exportação. Os trabalhadores de El Salvador que produzem a camiseta de manga curta são pagos a 0,56 dólares por hora. Em média, um trabalhador é capaz de coser, aproximadamente, 4.7 camisetas de manga curta por hora.

Em 1994, o governo de El Salvador calculou que seriam necessários cerca de quatro salários auferidos por um trabalhador de uma *maquiladora* para sustentar uma família, num limiar mínimo de subsistência. Distribuir a ficha de trabalho e pedir aos participantes para calcular o seguinte (sozinhos ou em pares):

- Quanto é que um trabalhador recebe por cada camiseta de manga curta?
 - Se os salários dos trabalhadores fossem quadruplicados, quanto é que ganhariam por hora?
 - Quanto é que ganhariam por camiseta de manga curta?
 - Se a empresa passasse este custo acrescido para o consumidor, quanto custaria uma camiseta de manga curta?
- Agora imagine que os salários dos trabalhadores foram aumentados dez vezes:
- Qual seria a sua remuneração por hora?
 - Quanto é que ganhariam por cada camiseta de manga curta?
 - Se a empresa passasse este custo acrescido para o consumidor, quanto custaria uma camiseta de manga curta?

Instruções para o caso prático:

Pedir aos membros do grupo para verificarem as etiquetas que conseguem encontrar em todas as suas roupas. Depois, fazer uma lista (no quadro) e escrever toda a informação acerca das etiquetas e dos países onde as roupas foram feitas. Assim que a lista estiver completa, pedir aos participantes para analisarem os resultados. Em quase todos os casos, a maioria das peças de roupa indicam que foram feitas em países mais pobres. Debater com todo o grupo as questões seguintes:

- Quem acha que fez as suas roupas, óculos de sol, sapatos, botões, fechos, outros acessórios, etc.?
- Terá sido provavelmente um homem, uma mulher ou uma criança?
- Quanto acha que foi pago a estes trabalhadores?
- Que tipo de condições de trabalho enfrentam?

Colocar os resultados no quadro.

Avaliação do caso:

Quando abordados sobre aumentar salários para os trabalhadores que fazem as nossas roupas, os comerciantes retalhistas, na área do vestuário, muitas vezes, declaram que os salários têm de ser mantidos baixos para que os consumidores possam ter produtos baratos.

Debater as seguintes questões com o grupo:

- Estaria disposto a pagar mais por uma camiseta de manga curta? Se sim, quanto?
- Será que alguns direitos humanos da Declaração Universal dos Direitos Humanos estão a ser violados? Citar artigos específicos.
- Por que é que os fabricantes vendem os seus produtos em países ocidentais mas fazem-nos em países como El Salvador, Bangladesh, China?
- De quem é a responsabilidade de assegurar que os trabalhadores recebam

salários que sejam suficientes para se manterem a si e às suas famílias?

Reações:

Colocar uma questão de resumo, perguntando, por exemplo, aos participantes que respondam à vez:

- Quais os comentários que ouviram hoje que lembrarão como significativos?
- Tentem pensar numa palavra ou frase que resuma os vossos sentimentos.

Sugestões metodológicas

Os casos práticos são frequentemente usados para preparar debates. Neste caso particular, é necessário criar um ambiente de confiança e respeito para que os participantes colaborem no debate. Assim, o grupo todo deve pensar em alguns princípios que considere que todos devem seguir no debate. Listar todas as sugestões e colocá-las onde todos as possam ver.

Outras sugestões:

Como exercício de quebra-gelo, distribuir etiquetas que indicam o sexo, a idade e quanto é que essa pessoa é paga pelo seu trabalho (ex: 10 rebuçados por 5 minutos de trabalho; 2 rebuçados por 10 minutos de trabalho...). Pedir a todo o grupo que faça um exercício (sem sentido), por ex., desenhar triângulos numa folha de papel, etc. Quando a tarefa for completada, pagar a cada pessoa de acordo com a idade, o sexo e como indicado nas suas etiquetas. Contar o “dinheiro” (= rebuçados) bem alto para que todos saibam quanto é que os outros vão receber pelo MESMO trabalho que TODOS fizeram. Debater os sentimentos de todos.

Parte IV: Acompanhamento

Direitos relacionados/outras áreas a explorar: direitos sociais, políticos e económicos (Fonte: Adaptado de David A. Shiman. 1999. *Economic and Social Justice. A Human Rights Perspective.*)

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anti-Slavery International.** *What is Modern Slavery?* Available at: www.antislavery.org/english/slavery_today/what_is_modern_slavery.aspx
- Auer, Peter, Geneviève Besse and Dominique Méda (eds.). 2006.** *Offshoring and the Internationalization of Employment. A Challenge for a Fair Globalization? Proceedings of the France/ILO symposium.* Geneva: International Institute for Labour Studies/International Labour Office.
- Bartram, David. 2005.** *International Labour Migration. Foreign Workers and Public Policy.* Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Bhargava, Pramila H. 2003.** *The Elimination of Child Labour: Whose Responsibility? A Practical Workbook.* New Delhi: Sage Publications Ltd.
- Cingo, Alessandro and Fruio Camillo Rosati. 2005.** *The Economics of Child Labour.* Oxford: Oxford University Press.
- Council of Europe. 2002.** *Compass: A Manual on Human Rights Education with Young People.* Strasbourg: Council of Europe.
- Craven, Matthew. 2002.** *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. A Perspective on its Development.* Oxford: Clarendon Press.
- Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen. 2001.** *Menschenrechte und menschliche Entwicklung. Anregungen zur Arbeit mit dem UNDP-Bericht über die menschliche Entwicklung 2000 in Schulen.* Bonn: DGVN.
- Dore, Ronald. 2004.** *New Forms and Meanings of Work in an Increasingly Globalized World.* Geneva: ILO Publications.
- Drzewicki, Krzysztof. 2001.** *The Right to Work and Rights at Work.* In: Eide, Asbjorn, Catarina Krause and Allan Rosas. *Economic, Social and Cultural Rights. A Textbook.* Dordrecht: Martinus Nijhoff Publishers.
- FIAS – The Multi-Donor Investment Climate Advisory Service of the World Bank Group. 2008.** *Special Economic Zones: Performance, lessons learned, and implications for zone development.* New York: The World Bank Group.
- Goldewijk, Berma Klein, Adalid Contreras Baspineiro and Paulo César Carbonari. 2002.** *Dignity and Human Rights. The Implementation of Economic, Social and Cultural Rights.* Antwerp: Intersentia.
- International Council on Human Rights (ICHRP). 2002.** *Beyond Voluntarism: Human Rights and the Developing International Legal Obligations of Companies.* Versoix: International Council on Human Rights Policy.
- International Labour Office. 2011.** *Export Processing Zones: Comparative data from China, Honduras, Nicaragua and South Africa. Working Paper No. 21.* Geneva: ILO Publications.
- International Labour Office. 2011.** *Equality at work: The continuing challenge. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. International Labour*

Conference. 100th Session 2011. Geneva: ILO Publications.

International Labour Office. 2011. *Global Employment Trends for Youth: 2011 update.* Geneva: ILO Publications.

International Labour Office. 2010. *Accelerating action against child labour. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work 2010.* International Labour Conference, 99th Session. Geneva: ILO Publications.

International Labour Office. 2010. *Global Employment Trends for Youth.* Geneva: ILO Publications.

International Labour Office. 2009. *The cost of coercion. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.* International Labour Conference, 98th Session. Geneva: ILO Publications.

International Labour Office. 2005. *An Alliance against Forced Labour. Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.* Geneva: ILO Publications.

International Labour Office. 2005. *The Rules of the Game – A brief introduction to International Labour Standards.* Geneva: ILO Publications. Available at: www.ilo.org/public/english/standards/norm/download/resources/rulesofthegame.pdf

International Labour Office. 2004. *A Fair Globalization: Creating Opportunities for All.* Available at: www.ilo.org/public/english/wcsdg/docs/report.pdf

International Labour Office. 2004. *Towards a fair deal for migrant workers in the global economy.* Geneva: ILO Publications. Available at: www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/reports.htm

International Labour Office. 2002. *HIV/AIDS and the World of Work: An ILO Code of Practice.* Geneva: ILO Publications.

International Labour Organisation. 2010. *International Labour Migration: A rights-based approach.* Geneva: ILO Publications.

International Organisation of Employers (IOE). 2009. *Trends in the Workplace. Survey 2009.* Geneva: IOE Publications.

International Trade Union Confederation (ITUC). 2011. *Annual Survey of Violation of Trade Union Rights 2011.*

Jenkins, Rhys, Gill Seyfang and Ruth Pearson (eds.). 2002. *Responsibility and Labour Rights. Codes of Conduct in the Global Economy.* London: Earthscan Publications.

Joint United Nations Programme on HIV/AIDS (UNAIDS). 2011. *World AIDS Day Report 2011. How to get to Zero: Faster. Smarter. Better.* Geneva: UNAIDS Publications.

Joint United Nations Programme on HIV/AIDS (UNAIDS). 2010. *Report on the Global AIDS Epidemic 2010.* Geneva: UNAIDS Publications.

Leary, Virginia and Daniel Warner. 2006. *Social Issues, Globalisation and International Institutions: Labour Rights and the EU, ILO, OECD and WTO (International Studies in Human Rights).* The Hague: Martinus Nijhoff Publishers.

Leary, Virginia A. 1998. *A Violations Approach to the Right to Work*. In: SIM Netherlands Institute of Human Rights. The Maastricht Guidelines on Violations of Economic, Social and Cultural Rights. Utrecht: The Netherlands Institute for Human Rights.

Leary, Virginia A. 1998. *Globalisation and Human Rights*. In: Symonides, Janusz. (ed.). *Human Rights: New Dimensions and Challenges*. Aldershot: Dartmouth Publishing Company.

Levin, Leah. 2005. *Human Rights. Questions and Answers*. Paris: UNESCO Publishing.

Richter, Judith. 2002. *Holding Corporations Accountable: Corporate Conduct, International Codes, and Citizen Action*. London: Zed Books.

Shiman, David A. 1999. *Economic and Social Justice*. A Human Rights Perspective. Minneapolis: The Human Rights Resource Center.

United Nations. 2005. *Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment on Article 3 (The equal right of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights) of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*. Geneva: United Nations. Available at: www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/comments.htm

United Nations. 2005. *Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment on Article 6 (right to work) of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*. Geneva: United Nations. Available at: www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/comments.htm

United Nations. 2005. *The Inequality Predicament. Report on the World Social Situation 2005*. New York: United Nations.

United Nations. 2001. *We the peoples: The Role of the United Nations in the 21st Century, Briefing Papers for Students*. New York: United Nations.

United Nations. 1996. *The Committee on Economic, Social and Cultural Rights, Fact Sheet No. 16*. Geneva: United Nations.

Werner, Klaus and Hans Weiss. 2001. *Schwarzbuch Markenfirmen*. Vienna: Deuticke.

INFORMAÇÃO ADICIONAL

Anti-Slavery International: www.anti-slavery.org

China Labor Watch: www.chinalabor-watch.org

Clean Clothes Campaign (CCC): www.cleanclothes.org/

CSRworldwide, Multistakeholder Initiatives: www.csr-weltweit.de/en/initiativen-prinzipien/multistakeholder-initiativen/index.nc.html

Ethical Trading Initiative (ETI): www.ethicaltrade.org/

European Roma Rights Centre: www.errc.org/

Fairtrade Labelling Organization International: www.fairtrade.net

Global Compact: www.unglobalcompact.org

Global March Against Child Labour: www.globalmarch.org

Good Weave International: www.goodweave.net/

Human Rights Watch: www.hrw.org/

International Confederation of Free Trade Unions: www.icftu.org

International Labour Organization: www.ilo.org

International Organization for Migration: www.iom.int

International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC): www.ilo.org/ipec/programme/lang--en/index.htm

Labour Rights Now: www.laborrights-now.org

Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD): www.oecd.org

The Concerned for Working Children (CWC): www.workingchild.org/htm/cwc.htm

The Fairtrade Foundation: www.fairtrade.org.uk

United Nations Children's Fund (UNICEF): www.unicef.org/crc

United Nations Development Programme (UNDP), Development Reports: <http://hdr.undp.org/en/reports/>

United Nations Global Compact: www.unglobalcompact.org

United Nations Organization (UNO): www.un.org/

University of Minnesota, Self-Imposed Company Codes: www1.umn.edu/humanrts/links/sicc.html