

Intervenções e contribuições da equipe jurídica sindical da CSA na 110ª Conferência Internacional do Trabalho





CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES/AS DE LAS AMÉRICAS

SECRETARIADO EXECUTIVO CSA

Fred Redmond - PRESIDENTE

Francisca Jiménez - VICE-PRESIDENTE

Toni Moore - VICE-PRESIDENTE

Rafael Freire Neto - SECRETÁRIO GERAL

Jordania Ureña Lora - SECRETÁRIA DE POLÍTICAS SOCIAIS

Cícero Pereira da Silva - SECRETÁRIO DE FORMAÇÃO E EDUCAÇÃO SINDICAL

Kaira Reece - SECRETÁRIA DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

CONTEÚDO E ESCRITA

Equipo CSA

REVISÃO E EDIÇÃO

Equipo CSA

TRADUÇÃO

Luíza Mançano

DESIGN GRÁFICO E LAYOUT

María Eugenia Salas

Todos os direitos reservados © 2022,

Confederação Sindical de Trabalhadoras/es das Américas

Buenos Aires 404/406, CP 11000, Montevideu, Uruguai, www.csa-csi.org

A stylized map of the Americas, showing North and South America, rendered in a dark blue color against a light blue background. The map is positioned in the upper right quadrant of the page.

INTRODUÇÃO

A Equipe Jurídica Sindical da **CSA** participou da 110ª reunião da **Conferência Internacional do Trabalho** desempenhando diversas atividades e responsabilidades. Em particular, cabe destacar que Paola Egusquiza (CATP), do Peru, foi designada vice-presidenta da Conferência pelo setor dos trabalhadores, e, cumprindo esse papel, realizou exposições na abertura e no encerramento do evento; alguns membros da equipe realizaram intervenções como delegados ou conselheiros técnicos e, por fim, os demais realizaram tarefas de elaboração (e, em menor medida, revisão) de documentos para as intervenções dos delegados dos trabalhadores nas diversas comissões, especialmente na Comissão de Aplicação de Normas.

1.

Intervenção de Paola Egusquiza Granda nas sessões de abertura e encerramento da 110ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho

Abertura

Para mim é uma honra representar o Grupo de Trabalhadores e poder dizer algumas palavras nesta ocasião. Sou secretária jurídica da Central Autônoma de Trabalhadores do Peru e secretária de organização do Sindicato Único de Fiscais do Trabalho e Trabalhadores do Peru. Fico muito honrada em poder representar os trabalhadores. Esta reunião da Conferência apresenta muitos desafios, retornamos ao presencial, tivemos essa capacidade de resiliência para poder, de algum modo, manter os direitos já conquistados e é preciso manter essa linha através do diálogo social. Além disso, é importante dizer que devemos reunir esforços integralmente para que chegar a entendimentos comuns e tratar de temas tão fundamentais nesta reunião da Conferência, como o tema da segurança e saúde no trabalho, pois estamos pensando na vida e na saúde de todos os trabalhadores e trabalhadoras do mundo. Também é importante colocar todo o nosso esforço para alcançar um maior entendimento, em todas as comissões, nos debates que essa reunião da Conferência nos oferece. É um desafio atravessar esta pandemia, que nos trouxe a um novo cenário, e penso que é através do diálogo social, de forma tripartite, que conquistaremos coisas melhores para todas e todos nós.

Encerramento

Senhor Diretor-Geral Guy Rider, senhor presidente da conferência Ministro Claudio Moroni, senhores vice-presidentes, senhor Alexandre Furlan e senhor Ministro Ali Bin Samikh Al-Marri. Ilustres delegados e delegadas. Para mim foi uma honra ter participado da mesa como vice-presidenta da 110ª Conferência Internacional do Trabalho.

Esta foi uma Conferência emblemática e histórica por representar o nosso reencontro após enfrentar uma pandemia que causou a perda de milhões de pessoas, entre elas, trabalhadores e trabalhadoras, a perda de mais de 25 milhões de empregos, o aumento da pobreza e do trabalho infantil, todas essas situações lastimáveis. É por isso que, hoje, com essas palavras, homenageio cada um dos companheiros e companheiras que já não estão conosco devido à pandemia.


E é por isso que, hoje, a tarefa que recai sobre os ombros da Organização Internacional do Trabalho deve estar voltada para as pessoas, com resiliência

e buscando uma sociedade verdadeiramente justa e igualitária. Uma tarefa histórica que começa a ganhar forma através da Resolução aprovada hoje pela conferência, na qual a saúde e a segurança no local de trabalho são reconhecidas como um princípio e um direito fundamental, significando o direito a um ambiente seguro e saudável para os trabalhadores e trabalhadoras de todo o mundo. Como Fiscal do Trabalho no Peru, vi com meus próprios olhos como um trabalhador que havia chegado saudável ao seu local de trabalho não poderá trabalhar nunca mais devido a um acidente de trabalho. Também constatei centenas de acidentes de trabalho devido à falta de proteção das e dos trabalhadores, pelos perigos e riscos de trabalho não terem sido eliminados ou reduzidos ao máximo, pela falta de adequação das instalações ou locais de trabalho, pela falta de distribuição de equipamentos de proteção adequados para o trabalhador, que acabaram deixando trabalhadores feridos, incapacitados e causaram milhares de mortes.

Por ano, mais de três milhões de pessoas perdem a vida por falta de prevenção ou de condições adequadas no lugar de trabalho. Por esse motivo, agradeço àqueles que trabalharam ao longo dessas duas semanas para que essa conferência pudesse colocar a saúde e a segurança no lugar de trabalho em um patamar fundamental, declarando ainda que as convenções 155 e 187 devem ser consideradas convenções fundamentais na Declaração da OIT, pois a inclusão dessas convenções em seu texto constitucional reflete a dimensão de sua importância e tem como foco o princípio de prevenção e o dever de proteção perante acidentes de trabalhos e doenças ocupacionais.

Foram aprovadas emendas ao Código da Convenção do Trabalho Marítimo (MLC, na sigla em inglês). O Comitê Tripartite Especial (STC, na sigla em inglês) da MLC foi criado com o objetivo de reunir todas as partes interessadas e manter o funcionamento da convenção sob contínua revisão, de forma a melhorar as condições de trabalho dessa atividade. Seu papel tem sido crucial nos últimos tempos, pois a pandemia foi devastadora para muitos de nossos companheiros do setor, que chegaram a sofrer horas de trabalho extremas pela falta de substituição nas tripulações.

No que diz respeito ao trabalho de regulamentação,



para estabelecer um instrumento que permita regulamentar e melhorar as condições de trabalho de aprendizes, estamos na metade do caminho e com a esperança de poder adotar uma norma no próximo ano. Nesses dias de conferência, escutei vários discursos sobre a importância da juventude. Então por que nós não a protegemos adequadamente? Esta é uma oportunidade histórica para evitar abusos e fazer com que o trabalho decente tenha início desde os primeiros passos no mundo do trabalho. Sabendo que sistemas de aprendizagem de qualidade colocam os aprendizes no caminho para uma vida melhor e que reconhecer a necessidade de uma remuneração adequada e um ambiente livre de discriminação são passos fundamentais. Criamos espaços para uma maior articulação dos direitos dos aprendizes, de acordo com as normas internacionais do trabalho, que são nosso norte e a melhor ferramenta que temos para equiparar direitos.

Na contínua discussão sobre emprego, chegamos a importantes conclusões, que reafirmam a necessidade de marcos integrais de políticas de emprego de qualidade, junto com a necessidade de políticas para facilitar uma transformação estrutural inclusiva para criar empregos decentes, inclusive na economia dos cuidados, na economia digital, circular e verde, e estimular a transição para a economia formal. Manteve-se o mandato constitucional da OIT, que destaca o papel crucial dos salários dignos, dando um passo fundamental para a compreensão comum internacional sobre “salários mínimos”, com o apoio do Escritório. A garantia de um salário decente com mecanismos de ajuste salarial, igualmente alcançável através da negociação coletiva, é outro elemento a ser destacado nestas importantes conclusões. Estabelecemos que os membros devem promover a qualidade e a segurança do trabalho, garantindo a proteção adequada dos trabalhadores e a classificação adequada das relações de trabalho, inclusive no trabalho em plataformas. Outro elemento a ser destacado é que demos alguns passos para a regulamentação do teletrabalho e o direito à desconexão. As conclusões reconhecem a necessidade de promover o trabalho decente nas cadeias de abastecimento globais. E também reconhecem a importância de abordar a igualdade de gênero no mercado de trabalho.

Na Comissão de Economia social e solidária, foi elaborada a primeira definição tripartite dos principais valores, princípios, regras de governança e tipos de organização que compõem a economia social e solidária. As conclusões reconhecem o direito à liberdade sindical e de negociação coletiva para os trabalhadores dessas entidades, um passo histórico para fazer avançar a justiça social. Para isso, propõe o que seja estabelecido um marco regulatório que facilite o crescimento das entidades da economia social e solidária, mas que tenha como objetivo proteger as pessoas cuja renda é

obtida através dessa forma alternativa de vida, que busca colocar as pessoas e o planeta acima do lucro. Após 100 anos de história da OIT, abre-se um novo caminho para continuar avançando e construindo direitos onde houver necessidade.

Tudo isso não é possível sem condições de proteção e respeito à liberdade sindical, e é por isso que o trabalho da Comissão de Normas é tão importante. Qualquer tentativa de minar a independência do Comitê de Especialistas deve ser rejeitada. Embora os debates do Comitê tenham salientado novamente as divergências que existem em relação ao direito à greve, reiterou-se mais uma vez a importância de que esse direito seja respeitado como um elemento fundamental para o desenvolvimento da liberdade sindical; opor-se ao reconhecimento do direito à greve e seu fundamento na Convenção 87 é opor-se à realização efetiva dos objetivos fundacionais da OIT. A greve contribui para o pleno exercício da liberdade sindical, para a realização da justiça social e para a obtenção de condições de emprego dignas e mais justas. Da mesma forma, ela é inseparável do direito à negociação coletiva. Portanto, isso não é possível se uma das partes se recusa a sentar-se à mesa, sendo fundamental que todos os atores do diálogo tripartite se comprometam a cumprir seu dever de assumir e realizar a negociação coletiva, alcançando o progresso da sociedade e o desenvolvimento das normas que regulamentam o emprego e as condições de trabalho em nível empresarial e setorial, sendo este, por outro lado, um direito fundamental reconhecido pelos Estados membro através de sua adesão à Organização Internacional do Trabalho. Os países não só têm a obrigação constitucional de respeitar o direito à negociação coletiva, como também devem prever mecanismos para sua promoção e execução, de modo que as partes em negociação não possam, de forma unilateral e injustificada, desvincular-se do processo de negociação.

Em suma, foi uma imensa honra e responsabilidade assumir a vice-presidência da 110ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, o que significou, antes de tudo, um reconhecimento das contribuições que, historicamente, a região latino-americana tem feito à OIT desde sua fundação. Agradeço também aos meus colegas da Conferência pela excelente cooperação, aos representantes dos trabalhadores, governos e empregadores por sua disposição em construir normas e acordos que contribuam para a justiça social e o trabalho decente, aos funcionários da OIT por sua dedicação e, evidentemente, aos tradutores por darem o máximo de si para superar as barreiras de compreensão e, com sua contribuição, fazer com que possamos nos sentir um pouco mais próximos. “Se há de existir alguma justiça, deve ser uma justiça para todos. Ninguém pode ser excluído, ou então não existe justiça alguma”, Paul Auster.

2. Intervenções na Comissão de Aplicação de Normas

2.1 Comentários sobre o Relatório Geral da CEACR

133. Membro trabalhador, Colômbia:

Como diz o Comitê de Especialistas no relatório, a crise expôs a fragilidade dos marcos regulatórios existentes. Muitos foram frouxos e permissivos sobre a demissão e a piora das condições trabalhistas de milhares de trabalhadores durante a pandemia. Na Colômbia, a crise levou à perda de quase 2 milhões de empregos, e embora alguns tenham sido recuperados, isso se deu através de formas de contratação precárias.

A desigualdade e a pobreza alcançaram níveis alarmantes. De acordo com os números do Banco Mundial, é possível que 75 a 95 milhões de pessoas a mais tenham passado a viver na pobreza; na Colômbia, estima-se que 42,5% das pessoas têm que sobreviver com menos de 3 dólares por dia. Diante dessa situação, um chamado global para a ação é de suma importância.

Todos os Estados membros da OIT devem fortalecer o respeito e o cumprimento das normas internacionais do trabalho e promover sua ratificação e, sobretudo, a sua implementação e aplicação. A OIT faz um apelo para que não sejam derogadas as obrigações decorrentes das normas internacionais do trabalho ratificadas e pede a todos os Estados membros que convoquem diálogos com o objetivo de desenvolver estratégias nacionais baseadas no respeito aos direitos.

134. Devemos nos preocupar com o fato de que países como a Colômbia têm os menores índices de negociação coletiva.

Na Colômbia, a sindicalização é menor do que 4% e a cobertura de negociação no setor privado é ainda menor, e corresponde a cerca de 1,75% da população empregada.

A Colômbia é um país no qual os próprios marcos regulatórios enfraqueceram a negociação coletiva, pois permitem a assinatura de acordos entre empregadores e trabalhadores não sindicalizados, apesar do Comitê de Especialistas e do Comitê

de Liberdade Sindical recomendarem há muitos anos que o Estado colombiano modifique essas normas, pois tais práticas tendem a enfraquecer a negociação coletiva e a própria organização sindical. Os efeitos desses acordos coletivos contra o sindicalismo envolvem a concessão de maiores benefícios aos trabalhadores não sindicalizados. Com relação a isso, a fiscalização realizada pelo Ministério do Trabalho à ilegalidade dos acordos coletivos é ineficiente.

Há também atrasos na nomeação dos tribunais arbitrais e uma forte tendência a resolver as demandas dos sindicatos com base em acordos coletivos pré-existentes. O relatório mostra o impacto positivo da negociação coletiva quando ela é realizada com diversos empregadores, o que permite uma cobertura regulatória inclusiva.

No entanto, na Colômbia, essa metodologia tem sido evitada pela falta de regulamentação, impedindo, por exemplo, a negociação coletiva de 2019 para os jogadores de futebol colombianos. Devemos nos preocupar com as negociações coletivas inoperantes, onde são assinados acordos que posteriormente não serão cumpridos, como aconteceu com mais de 50% dos acordos assinados entre as entidades do setor público colombiano e as centrais sindicais.

Por exemplo, não foi cumprido o compromisso assinado em agosto de 2021, de promover a ratificação de quatro convenções da OIT. Por isso, fazemos um apelo ao cumprimento da liberdade sindical, pois todas as pessoas têm direito a uma vida digna com condições de trabalho decentes e, como destaca o relatório do Comitê de Especialistas, nós, trabalhadores, consideramos importante salientar o chamado ao fortalecimento do diálogo social e da negociação coletiva.

2.2 Discussão sobre o relatório do Comitê Conjunto de Especialistas da OIT/UNESCO sobre a Aplicação das Recomendações relativas ao Pessoal do Ensino Superior (CEART)

Membro trabalhador, Argentina (Sr. Di Stefano) - Como em outras ocasiões, tomamos a palavra neste ponto da análise do Comitê para apontar uma profunda injustiça que segue em aberto na OIT e na UNESCO. Os instrumentos analisados pelo Comitê Conjunto de Especialistas sobre a implementação das recomendações de 1966 e 1997 relativas ao pessoal do ensino superior não levam em conta as relações de trabalho dos funcionários de apoio à educação, trabalhadores não docentes, funcionários públicos e pessoal técnico-administrativo nos diversos níveis de ensino, especialmente no ensino superior, que aqui represento. Eles realizam suas tarefas no mesmo ambiente de trabalho e em condições de trabalho semelhantes às do pessoal docente.

Por ocasião do Fórum de Diálogo Global sobre as Condições de Emprego do Pessoal do Ensino Superior, realizado aqui na OIT em Genebra de 18 a 20 de setembro de 2018, apresentamos uma denúncia de que trabalhadores que atuam em uma mesma escola ou universidade não contavam com as mesmas ferramentas legais de proteção e de denúncia nos casos de descumprimento por parte de empregadores e Estados.

Como resultado das discussões de alto nível realizadas no Fórum Tripartite, no que diz respeito aos pontos de consenso entre governos e atores sociais, foi indicado que o Escritório deveria empreender e divulgar pesquisas sobre as condições de emprego do pessoal de apoio à educação e que tais pesquisas deveriam

orientar as possibilidades de atividades futuras, que poderiam incluir uma reunião tripartite. Apesar do acordo alcançado e dos diálogos celebrados em reuniões posteriores conduzidas pela Internacional de Serviços Públicos e pela Confederação de Trabalhadores Universitários das Américas, esse estudo não foi realizado de 2018 até hoje. A pandemia causou um atraso e esperamos poder retomar o trabalho o mais rápido possível.

Há apenas duas semanas, em Barcelona, na Espanha, foi realizada a Terceira Conferência Mundial de Educação Superior da UNESCO, e nesse espaço, nós, trabalhadores não docentes, técnicos e administrativos, insistimos na nossa reivindicação, que tem por base a discriminação atual e a necessidade de gerar instrumentos internacionais para incluir esse grupo de trabalhadores que a regulamentação atual não alcança. Durante o debate, obtivemos amplo apoio e conseguimos conscientizar os funcionários da UNESCO para avançar na implementação de um processo que leve à criação de condições de equidade entre professores e profissionais de apoio em termos de proteção normativa.


Precisamos avançar junto com a OIT, com a UNESCO, com os governos e atores sociais para gerar um diálogo construtivo que leve a um resultado bem sucedido. Esperamos, portanto, reativar os trabalhos pendentes na OIT, unir forças com a UNESCO e avançar de forma proativa na construção de um processo de diálogo participativo.

2.3 Casos individuais

DJIBOUTI

Membro trabalhador, Argentina (Sr. Di Stefano) – Falamos neste caso formulando argumentos compartilhados pelas confederações sindicais das Américas. Há um primeiro aspecto que chama nossa atenção e que merece nossa maior crítica, que é o fato de Djibouti não ter cumprido com sua obrigação constitucional de enviar o respectivo relatório da Convenção, pelo qual foi objeto de observações do Comitê de Especialistas. Isso é uma descaso flagrante com seus compromissos básicos

perante a OIT, o que, além de sua gravidade, dificulta o tratamento do caso, uma vez que os últimos dados apresentados sobre emprego datam de 2014, de modo que o governo claramente não está cooperando com os órgãos tripartites, aspecto distintivo da OIT no concerto das Nações Unidas. Na nossa opinião, esta omissão põe em dúvida a existência de uma disposição por parte do governo para encontrar uma solução ao problema do não cumprimento da Convenção. O que está acontecendo substantivamente é que o país não possui um plano nacional de emprego, nem cumpriu sua




promessa de implementar um programa de trabalho decente. Basicamente, um plano de emprego deve ao menos articular a formação profissional com as exigências do sistema produtivo quanto a qualificações e habilidades e deve também incorporar um componente de intermediação de trabalho pública e gratuita para as pessoas que trabalham. Sem esses pilares de uma política de emprego, as pessoas ficam à mercê do vaivém do mercado, ficando expostas ao desemprego, à renda insuficiente e ao risco de marginalização social. Portanto, compartilhamos a preocupação do Comitê de Especialistas de que o descuido do Governo do Djibouti em implementar uma política de emprego nos termos do artigo 1 da Convenção — ou seja, reconhecer a política de promoção do pleno emprego produtivo e livremente escolhido como um objetivo de maior importância — parece demonstrar que ele não a considera um fator essencial em suas políticas macroeconômicas para a redução da pobreza. Ou seja, no caso do Djibouti, a prossecução do trabalho decente requer um diálogo tripartite em todos os níveis, informações precisas sobre a situação do emprego e a disposição política para adotar medidas que cumpram o objetivo do emprego como um instrumento para superar a pobreza.

EQUADOR

Membro trabalhador, Argentina (Sr. DI STEFANO) - QAqueles de nós que acompanham esta comissão podem pensar: mais uma vez, muda o governo no Equador e, mais uma vez, o Equador está na Comissão de Aplicação de Normas da Conferência. É que os governos mudam e, apesar do que se costuma dizer, não continuam os mesmos problemas, pois é ainda pior, os governos mudam e os problemas aumentam. A Comissão de Especialistas, a jurisprudência nacional da Corte Constitucional do Equador, a Corte Interamericana de Direitos Humanos, todos aqueles que analisam os termos jurídicos e as consequências sociais da regulamentação trabalhista no Equador concordam com as denúncias e reivindicações dos trabalhadores. Então, periodicamente, os governos, encurralados pela pressão internacional diante da evidente falta de razão, acolhendo à pronta solicitação de assistência técnica, como dizemos no meu país, “patean la pelota para adelante” [“deixam pra depois”], “hacen como que hacen” [fingem que fazem], quando, na verdade, não fazem nada e abusam de uma solução supostamente baseada no diálogo social para protelar as soluções. A OIT não pode tolerar o uso abusivo de suas ferramentas de cooperação. Quantas vezes o Comitê de Especialistas vai precisar dizer que a legislação equatoriana exige um número excessivo de membros para formar um sindicato? Quantas

vezes o Comitê de Especialistas vai precisar dizer que os trabalhadores denominados funcionários públicos têm o direito de formar sindicatos? São anos e anos e tudo continua igual. Até quando? Como é possível que ainda esteja em vigor a exigência de uma filiação sindical de mais de 50% para ter direito à negociação coletiva? Essa é uma clara violação da liberdade sindical, um requisito impossível de ser cumprido no Equador pois, da forma como funciona, opera como uma negação desse direito. Como é possível que ainda persista a proibição de organização sindical e de negociação coletiva por setor de atividade? Acabam de nos dizer que aquilo que funciona no mundo todo não pode funcionar no Equador. No setor público, a questão é extremamente grave. Os dirigentes sindicais são perseguidos criminalmente caso manifestem suas opiniões contra as políticas do governo. Chegaram ao extremo de perseguir um dirigente sindical do setor público por suas opiniões nas redes sociais, um critério medieval, pois consideram o funcionário público como um servo de seu senhor feudal, não é reconhecido como trabalhador. O regime trabalhista no Estado é caótico, reforma atrás de reforma, remendo atrás de remendo. A Comissão de Especialistas pede ao Governo que informe qual é a norma, porque nem mesmo eles sabem qual legislação é aplicável. É necessário promulgar uma lei que estabeleça uma base legal para os trabalhadores dos serviços públicos no Equador, sem distinções artificiais entre operários e empregados, que garanta plenamente o direito à liberdade sindical consagrado na Convenção, com suas três dimensões: liberdade sindical, livre negociação coletiva e direito à greve. As autoridades equatorianas inventaram o oximoro da “demissão compulsória”. Sim, uma contradição em si mesma, um eufemismo usado para pressionar os trabalhadores e fazer com que renunciem a seus direitos. A Corte Constitucional declarou a inconstitucionalidade desse famoso decreto, no entanto, deixou as vítimas desamparadas e sem nenhuma reparação.

Membro trabalhador, Colômbia (Sr. ORJUELA GARCÍA) - Falo em nome das três centrais sindicais da Colômbia: a Central Unitária de Trabalhadores da Colômbia (CUT), a Confederação de Trabalhadores da Colômbia (CTC) e a Confederação Geral do Trabalho (CGT). Vemos com imensa preocupação o nível de violação da liberdade sindical no Equador, em suas três facetas: associação, negociação coletiva e greve. No Equador, de 8,5 milhões de trabalhadores, apenas 3,6% conseguiram se sindicalizar, uma das taxas mais baixas da região, apenas um pouco menor do que na Colômbia, onde a sindicalização no setor privado também está abaixo de 5%. A exigência excessiva de 30 trabalhadores na mesma empresa para formar um sindicato, quando 89% das empresas do país



são micro ou pequenas empresas com menos de 25 trabalhadores, torna inviável, na prática, fazer parte de um sindicato; isso, somado à negativa absoluta do governo em permitir a criação de sindicatos por setor ou por categoria, mantém a associação sindical como um direito secundário no Equador e não como o direito fundamental que é. Diante dos apelos do Comitê de Especialistas e do Comitê de Liberdade Sindical, incluindo os da Corte Constitucional, o governo do Equador se faz de surdo. O sindicato Frente dos Trabalhadores de Plataformas Digitais (FRENAPP) tentou diversas vezes obter um registro no Ministério, mas o Ministério, ao contrário das recomendações desta Casa, não o reconhece como pessoa jurídica. Embora tenha sido ordenado ao Ministério regular o exercício do direito de associação sindical por setor de atividade, o Ministério e a Procuradoria Geral insistem que apenas trabalhadores com um empregador comum e em uma relação de dependência podem se associar, desconsiderando abertamente o Artigo 3 da Convenção, desconhecido no país. Embora a lei equatoriana contemple a negociação coletiva em um nível superior, a prática e os obstáculos do governo impedem que ela seja realizada, como também acontece na Colômbia (onde, por exemplo, a associação de jogadores profissionais não conseguiu fazer com que suas reivindicações fossem negociadas). Essas lacunas na legislação ou a falta de regulamentação específica, tanto no Equador quanto na Colômbia, são utilizadas por empresários e governos antissindicatos para impedir a liberdade sindical e o avanço da negociação coletiva. O Equador promoveu uma iniciativa legislativa com disposições arbitrárias que tornam o governo equatoriano merecedor de uma grande reprovação pelo grave descumprimento da Convenção, razão pela qual uma missão de alto nível é uma medida mais que necessária. Estamos com vocês, companheiros trabalhadores do Equador!

Membro trabalhador, Itália (Sr. MARRA) - Realizarei esta intervenção junto com as Comissões Operárias da Espanha. O relatório da Comissão de Especialistas indica, para o caso do Equador, que o governo tome as medidas necessárias para a revisão do artigo 346 do Código Orgânico Integral Penal. Compartilhamos totalmente a necessidade de revogar essa disposição do direito positivo equatoriano, por representar uma grave criminalização de um dos direitos fundamentais das pessoas trabalhadoras. Não temos nada a acrescentar ao que já se sabe e que aqui foi dito, como o reconhecimento universal do direito à liberdade sindical plasmado nos instrumentos constitutivos da OIT e reafirmado na Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, adotada em 1998, e pelas constituições desde a Constituição mexicana de Querétaro (1917) em diante. Através

da liberdade sindical e de seus principais instrumentos, como a negociação coletiva e a greve, os trabalhadores podem equilibrar relações trabalhistas que, fundamentalmente, são desiguais pela assimetria de poder entre empregadores e trabalhadores individualmente. A liberdade sindical constitui um direito que abarca uma série de manifestações, difíceis de resumir, de tal forma que a melhor definição de liberdade sindical é a que consta no artigo 3 da Convenção, no sentido de que a liberdade sindical é o direito a ter uma atividade sindical. No marco desse conceito, a liberdade sindical permite o desenvolvimento autônomo da atividade das organizações de trabalhadores para a promoção e defesa dos interesses dos trabalhadores, conforme expresso no Artigo 10 da Convenção. Na dinâmica do exercício da atividade sindical, o Estado não pode intervir de forma punitiva no exercício do direito à liberdade sindical, como no Equador, algo que tem sido reiteradamente apontado pelo Comitê de Liberdade Sindical e como indica a observação do Comitê de Especialistas em relação ao presente caso. Conseqüentemente, pedimos à República do Equador que respeite rigorosamente a liberdade de associação, revogando o artigo 346 do Código Penal Integral Orgânico, buscando dar lugar a uma maior autonomia e liberdade sindical às organizações de trabalhadores nesse país.

NICARÁGUA

Membro trabalhador, Argentina (Sr. DI STEFANO) - O caso que analisamos está composto por duas partes. A primeira se baseia na ausência de informações por parte do governo da Nicarágua, como havia solicitado a Comissão de Especialistas, sobre a fundamentação detalhada dos motivos da detenção de dirigentes de uma organização de empregadores. O governo argumenta que as prisões foram feitas por razões criminosas, enquanto a denúncia dos empregadores afirma que as prisões foram motivadas pela atuação empresarial de oposição ao governo. O Comitê de Especialistas está solicitando, obviamente, mais informações antes de emitir seu parecer. Do nosso ponto de vista, é necessário que o governo dê celeridade ao pedido da Comissão de Especialistas e amplie a documentação apresentada, fornecendo o relatório judicial oficial, para que, dessa forma, tenhamos os elementos necessários para analisar os fatos a partir de uma posição mais abrangente dos eventos. A posição dos trabalhadores é clara: queremos verdade e justiça, sempre, de forma absoluta. É por isso que todas as informações devem ser esclarecidas através de meios idôneos, e então, com as informações em mãos, faremos um pronunciamento. Está claro para todos nós que os eventos se enquadram na crise de 2018 e seus transtornos posteriores.

Um conflito multidimensional que impactou a economia, as instituições e a sociedade em geral. A recuperação da paz requer um processo de diálogo no qual todos os setores devem colaborar. Os atores sociais, governos e organizações internacionais devem colaborar para que o povo nicaraguense possa recuperar a paz e a harmonia. A partir do movimento de trabalhadores na Nicarágua e na região, estamos fazendo nossa parte para contribuir nesse difícil processo, e pedimos o mesmo aos empregadores, bem como uma tarefa especial de acompanhamento do Escritório. A segunda parte do caso diz respeito aos aspectos técnicos das normas trabalhistas e refere-se aos artigos 389 e 390 do Código do Trabalho, que preveem que os conflitos coletivos devem ser submetidos à mediação compulsória no prazo de trinta dias após a declaração da greve. Entendemos que esta norma deve ser modificada mediante consulta dos atores sociais; o governo argumenta que ela está defasada, quase revogada devido à sua falta de uso na prática; no entanto, esse ponto normativo deve ser removido para que não constitua uma ameaça latente. A paz duradoura só pode ser garantida através da justiça social, como diz nosso lema, e vamos trabalhar juntos para alcançar uma paz duradoura na Nicarágua, acompanhada de um processo de desenvolvimento econômico com distribuição equitativa de renda.

EL SALVADOR

Membro trabalhador, Argentina (Sr. DI STEFANO) - Este caso apresenta particularidades sobre as quais podemos destacar o progresso em relação aos anos anteriores e levantar questões importantes que ainda não foram resolvidas. Sem dúvida, pelo lado positivo, devemos destacar a recente ratificação de cinco convenções internacionais do trabalho pelo governo salvadorenho, após anos de reivindicações do movimento sindical, o que constitui um importante passo à frente, que destacamos e valorizamos em todas as suas dimensões. Apesar desse avanço, em termos de regulamentação internacional, a legislação trabalhista em El Salvador está desatualizada, com sérios problemas na administração de trâmites processuais e com conflitos na constituição de fóruns tripartites de diálogo social. Os especialistas enfatizam um ponto essencial: a obrigação dos sindicatos de solicitar a renovação da personalidade jurídica a cada doze meses, um trâmite que leva pelo menos nove meses, e que, quando é concedido, expira quase imediatamente, recomeçando o processo. Todos nós sabemos que os atrasos no reconhecimento legal geram transtornos para o exercício dos direitos sindicais coletivos e prejudicam as organizações em suas responsabilidades de gestão administrativa,

financeira e institucional. Também sabemos que muitos governos utilizam a negativa e/ou o atraso na concessão do reconhecimento legal como tática de pressão e de disciplinamento contra os sindicatos que se opõem a suas políticas: “prontidão para os amigos”, “tarde ou nunca para os beligerantes”. Esse ponto requer atenção e uma solução urgente por parte do governo: basta a disposição política e um programa de computador para resolvê-lo. Apenas isso, não pode mais ser adiado. Também levamos em conta as considerações sobre as dificuldades na formação das delegações representativas para o Conselho Superior do Trabalho, embora o façamos de uma perspectiva diferente à da ocasião na qual o Comitê de Especialistas redigiu seu relatório, pois fomos informados de que houve um progresso significativo com um funcionamento regular do órgão de diálogo, a reativação das comissões e uma maior participação. Ainda há muito a ser feito, mas podemos ver que estamos no caminho certo e que existem avanços concretos a serem feitos. Por fim, gostaríamos de destacar o trabalho do governo de El Salvador durante esta Conferência, através de sua vice-ministra, que dialogou com os atores sociais, esclareceu as críticas e procurou a assistência técnica de outros governos para superar as dificuldades; isso faz parte do trabalho que estamos realizando nesta Comissão. Não devemos aprofundar rachas e exaltar discursos centrados na contradição pela contradição; devemos aproveitar cada minuto em Genebra em reuniões bilaterais, reuniões tripartites, conversas com o Escritório, em busca de síntese e de um consenso de boa-fé. Esperamos que, no caso de El Salvador, o governo cumpra de fato e em tempo hábil os compromissos assumidos com os atores sociais, e que em breve possamos constatar os avanços obtidos e informá-los na próxima Conferência.

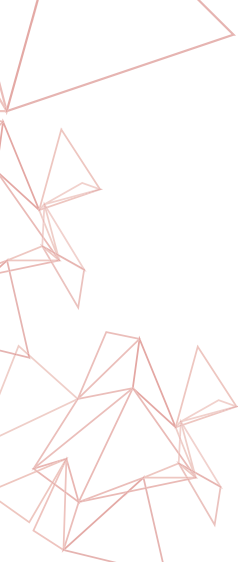
Membro trabalhador, Países Baixos (Sr. POSTMA) - O relatório do Comitê de Especialistas para El Salvador aborda os problemas decorrentes da composição e das condições de participação dos sindicatos em órgãos tripartites de diálogo social, como o Conselho Superior do Trabalho. A recente missão tripartite de alto nível da OIT para esse país fornece importantes elementos e sugestões para superá-los. Um dos pré-requisitos para o reconhecimento das organizações sindicais é a necessidade de cumprir com certos critérios para a legalização de federações e confederações. A missão tripartite tomou nota da exigência legal de que as juntas sindicais e suas credenciais sejam renovadas a cada doze meses. Um excesso de intervencionismo que restringe a liberdade e a autonomia sindical. A Convenção sobre a Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização, 1948 (No. 87) determina que as organizações sindicais têm liberdade para redigir seus estatutos, definir sua administração e eleger livremente seus

representantes. Além do fato de a legislação ser altamente intervencionista no que diz respeito à autonomia coletiva, na prática, há atrasos significativos nos trâmites administrativos do registro dessas autoridades e até mesmo indeferimentos injustificados, embora todos os requisitos tenham sido apresentados no devido prazo e formato. A acefalia decorrente disso impede que as organizações sindicais participem da nomeação de representantes para a consulta tripartite. O indeferimento de credenciais impacta diretamente o direito à consulta previsto na Convenção nº 144, e é objeto da presente observação por parte do Comitê de Especialistas. Essa limitação exige uma modificação urgente do Código do Trabalho em El Salvador para eliminar esse grande obstáculo, possibilitando a autonomia sindical, devolvendo às organizações sindicais o poder de estabelecer livremente os períodos de vigência das responsabilidades da gestão por meio de sua disposição estatutária. Da mesma forma, a missão tripartite da OIT declarou em seu relatório final que medidas legislativas devem ser consideradas para rever essas exigências relativas a eleições e credenciais. E acrescenta uma opinião compartilhada por nós, de que os sindicatos devem ter permissão para determinar em seus estatutos a duração do mandato das diretorias executivas. Por fim, não parece difícil encontrar uma saída imediata para o atual estado da liberdade sindical em El Salvador no que diz respeito à determinação da representação sindical, um elemento fundamental para a atividade sindical e para o desenvolvimento do trabalho decente.

GUATEMALA

Membro trabalhador, Guatemala (Sr. MANCILLA GARCÍA) - Antes de tudo, gostaríamos de agradecer ao Grupo dos Trabalhadores pelas demonstrações de apoio e solidariedade à classe trabalhadora da Guatemala, pelo fim da violência contra dirigentes sindicais e pelo respeito à vida do povo guatemalteco, pelo Estado de Direito, pela aplicação imediata da justiça e pelo respeito total aos direitos humanos e trabalhistas, à liberdade sindical e à negociação coletiva. Da mesma forma, expressamos nossa solidariedade com as companheiras e companheiros trabalhadores da nossa América e do mundo, que, assim como nós, são violentados e assassinados sem qualquer consideração e sem qualquer poder supremo que possa superar isso para que em nossos países exista paz e justiça social. O Movimento Sindical e Popular Autônomo da Guatemala e os Sindicatos Globais da Guatemala, sobre a denúncia relativa ao descumprimento da Convenção sobre a Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização, 1948 (No (núm. 87), apresentada por vários

delegados à 101ª reunião (2012) da Conferência Internacional do Trabalho, segundo o artigo 26 da Constituição da OIT e seguindo o roteiro adotado pelo Governo da Guatemala em 2013, faz as seguintes considerações. As permanentes e graves violações da liberdade sindical que vêm ocorrendo há anos na Guatemala não só afetam profundamente as relações de trabalho, como também comprometem a própria validade da democracia e dos direitos humanos no país. Uma brutal campanha antissindical impulsionada por setores empresariais e estatais que tenta fazer com que as organizações sindicais pareçam as responsáveis pelo desgoverno, pela corrupção e pela crise econômica sofrida pela maioria das e dos guatemaltecos. A prova cabal disso é a campanha midiática na qual as lideranças sindicais, incluindo lideranças autônomas e internacionais, são desqualificadas e deslegitimadas de forma geral — e direta —, e cuja autoria corresponde a algumas figuras ligadas ao setor empresarial. Essas ações antissindicalistas preparam o terreno para e se transformam em eventos que colocam em risco elevado a integridade da organização sindical e dos sindicalistas. De forma alguma se trata de uma coincidência que vários de nossos companheiros dirigentes e suas famílias tenham recebido ameaças de morte. Infelizmente, quando o movimento sindical exige a intervenção das autoridades responsáveis pela preservação da segurança pública, somos repreendidos como maus cidadãos pelo simples fato de exigir atenção e proteção contra esses ataques, que muitas vezes culminam em assassinatos impunes. Assim, os dados sobre a violência contra sindicalistas na Guatemala são conclusivos, pois mais de 100 assassinatos foram registrados nos últimos anos, considerando apenas os casos reportados à Procuradoria Especial do Ministério Público. No que diz respeito aos direitos trabalhistas, muitos trabalhadores foram demitidos por tentarem se organizar em sindicatos e, na maioria dos casos, os empregadores não cumprem as decisões de reintegração, e essa infração não tem consequências em termos de sanções ou cumprimento obrigatório da lei; permanecem os muitos obstáculos ministeriais para o registro de novos sindicatos, assim como para a homologação de convenções coletivas que chegam a ser acordadas entre empregadores e trabalhadores; finalmente, sem esgotar o levantamento de problemas, o Governo da República emitiu uma circular na qual praticamente proíbe a negociação coletiva no setor público. O problema não se restringe à extrema gravidade dos assassinatos, ameaças, vigilância e outras formas de violência física, pois existe uma impunidade persistente que o governo não tem sido capaz de eliminar. O Ministério Público apresentou ao Conselho Administrativo relatórios sobre o estado das




investigações de alguns dos assassinatos de sindicalistas. Esses documentos só corroboram a incapacidade técnica e a falta de vontade política para investigar os assassinatos das e dos companheiros sindicalistas. A grande maioria dos casos não está progredindo na justiça e, nos casos em que há progressos, são geralmente absolvições ou arquivamentos. Em outras palavras, impunidade total. Por outro lado, os resultados do roteiro estabelecido na OIT têm sido absolutamente insuficientes e não levaram a mudanças significativas no que diz respeito à liberdade sindical no país. O governo não cumpriu o roteiro e, assim, o valor do tripartismo foi ignorado, como também foi ignorada a solução oferecida pela OIT em relação à violência contra os sindicalistas. O governo também não cumpriu as reiteradas observações dos órgãos de fiscalização da OIT sobre a necessidade de ater-se à legislação e à prática da liberdade sindical e de negociação coletiva, derivadas das respectivas convenções internacionais ratificadas pela Guatemala. Repetidamente, invoca-se a disposição para o diálogo, mas, em muitos casos, nem mesmo os espaços tripartites relacionados às convenções internacionais de trabalho são respeitados. Infelizmente, temos que afirmar que ser sindicalista na Guatemala continua sendo tão perigoso como era há nove anos, quando o roteiro foi firmado. Portanto, reiterando nosso compromisso de dar todas as contribuições que estejam ao nosso alcance para fazer valer os compromissos do roteiro e, em geral, para tornar realidade os direitos das pessoas trabalhadoras, as organizações sindicais solicitam que esta Conferência demande ao Estado da Guatemala a adoção de ações concretas para garantir os direitos previstos na Convenção No 87, e também, por sua natureza e convergência, a Convenção sobre o Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva, 1949 (No. 98). Tendo em vista o que foi apresentado, as organizações sindicais insistem na necessidade de estabelecer uma comissão de inquérito para a Guatemala, como afirmamos na denúncia apresentada há vários anos.

Membro trabalhador, Colômbia (Sr. MALTES TELLO) - Falo em nome das três centrais sindicais da Colômbia, CUT, CTC e a CGT, que veem com imensa preocupação o nível de violação da liberdade sindical na Guatemala e o grande risco de vida que correm os líderes sindicais do país. A situação de violência e perseguição vivida pelos nossos companheiros e companheiras sindicalistas na Guatemala tem alcançado níveis ainda mais graves, persistindo o descaso do governo e a impunidade. Os trabalhadores reportaram o assassinato de mais de 100 líderes do movimento sindical nos últimos tempos. No dia 7 de maio de 2021, aconteceu o assassinato da liderança Sra. Cinthia del Carmen Pineda Estrada, dirigente sindical do Sindicato de Trabalhadores da Educação da

Guatemala (STEG), bem como outros graves atos de violência antissindical cometidos em 2020 e 2021. Além disso, o acesso dos trabalhadores à justiça tem sido ineficiente e praticamente inexistente, com apenas 22 condenações. Vemos com preocupação os elementos normativos que comprometem o direito à greve na Guatemala e preveem ainda a possibilidade de impor uma arbitragem obrigatória em serviços que não são essenciais; uma situação que dificulta o direito à greve, um elemento fundamental no livre exercício da liberdade sindical com o qual as organizações contam a partir da Convenção. Será impossível superar as tribulações da falta de cumprimento do governo para com suas obrigações internacionais quando, nem antes e nem agora, foram adotadas as condições e ações necessárias para esclarecer os assassinatos do movimento sindical e, como afirma a CSI, a Guatemala é um dos países mais perigosos para exercer essa atividade. Não atender aos apelos do Comitê de Especialistas e do Comitê de Liberdade Sindical é incompreensível e absurdo quando o que está em jogo é a vida. A falta de ação e de resultados para a proteção dos líderes sindicais aumenta as chances de novos assassinatos de companheiros e companheiras, aos quais reconhecemos o importante trabalho realizado para garantir a paz trabalhista. A perseguição e a judicialização arbitrária de sindicalistas que defendem honrosamente os princípios da OIT e os postulados da Convenção devem cessar e solicitamos, como o fez o Comitê de Especialistas, que as investigações e as punições sejam aceleradas, bem como a proteção e as garantias para o exercício da liberdade sindical e o respeito aos direitos fundamentais, que não podem mais esperar para serem tratados com seriedade.

Membro trabalhador, México (Sr. OÑATE VERA) - Nós, trabalhadoras e trabalhadores do México, expressamos nossa solidariedade com os companheiros trabalhadores na Guatemala pelos atos de violência cometidos contra os líderes das organizações sindicais, atos que ferem e violam os princípios de proteção da integridade dos mesmos. Lamentamos que tais acontecimentos sejam recorrentes há mais de vinte anos, nos empenhamos em pedir ao governo que defenda o Estado de Direito para garantir a devida aplicação não apenas das normas fundamentais do trabalho, mas também dos princípios básicos dos direitos humanos. Nesta conferência estão presentes companheiros da Guatemala que foram vítimas de violência, recebendo ameaças de morte denunciadas ao Ministério Público. Outro ponto preocupante é o questionamento sobre a representatividade da presidência de uma das centrais sindicais, uma atitude que restringe a liberdade sindical e contradiz a intenção de implementar um diálogo tripartite a fim de superar as observações dos órgãos de fiscalização da OIT. Apesar de várias



mesas de diálogo terem acontecido, elas não deram os resultados esperados, mostrando que os problemas continuam profundamente enraizados e são sistêmicos. Nesse sentido, expressamos nossa preocupação de que essas medidas possam ficar aquém do necessário, pois embora exista um roteiro, seu propósito é resolver os problemas subjacentes e não apenas servir como uma apresentação de relatórios que podem estar muito distantes da realidade do sindicalismo no dia a dia. A violência, os ataques da mídia e as intimidações contra sindicalistas devem acabar. A devida aplicação da Convenção deve ser acompanhada de medidas para garantir a segurança dos sindicalistas, sem que eles sejam rotulados como maus guatemaltecos por levantarem suas vozes de forma genuína para fazer valer seus direitos trabalhistas. Acreditamos que é hora de tomar medidas urgentes para garantir a proteção dos direitos trabalhistas e a liberdade sindical, e por isso é importante que o governo aceite um pedido de uma missão tripartite de alto nível para analisar no local as violações e condições nas quais os líderes sindicais são mantidos nesse país irmão.

BELARUS

Membro trabalhador, Colômbia (Sr. OYOLA PALOMA) – A Confederação Geral do Trabalho (CGT), a Confederação dos Trabalhadores da Colômbia (CTC) e a CGT-Argentina se solidarizam com o povo de Belarus pela situação de violência contra os líderes sindicais. CAN/PV.18 36 Os trabalhadores de Belarus estão vivenciando os piores ataques contra o direito de associação e de liberdade sindical. Recentemente, aconteceram pelo menos 14 prisões de dirigentes do movimento sindical independente do país. Como trabalhadores de todo o mundo, expressamos nossa profunda preocupação pela violência e desaparecimento de trabalhadores. O governo de Belarus não conseguiu pôr fim a essa política de violência e, pelo contrário, tem intensificado o ataque ao direito à liberdade sindical, negando o registro de sindicatos independentes e pressionando os afiliados a se desfilarem sob a ameaça de não renovar os contratos de trabalho. O líder do BKDP disse a esta comissão, em várias ocasiões, como eles foram isolados e discriminados, manifestando que houve uma suposta tolerância ao seu trabalho apenas por uma questão de aparência perante a OIT; no entanto, as atitudes de desrespeito, discriminação e rechaço aos sindicatos independentes são constantes. É urgente fazer recomendações a este caso e, a partir de uma missão, será possível evidenciar as violências das quais os sindicatos e seus integrantes são vítimas ao buscar o reestabelecimento de seus direitos individuais e coletivos. Essa reivindicação é urgente, porque a vida está em perigo de forma grave e permanente.

NOVA ZELÂNDIA

Membro trabalhador, Chile (Sr. ACUÑA)

– A negociação coletiva tem várias funções relevantes no mundo do trabalho, pois constitui uma prática de diálogo social, seja nas empresas ou por setor de atividade. Uma forma de melhorar as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores e suas famílias e, conseqüentemente, a paz trabalhista. Este processo de negociação deve ser realizado de boa-fé pelas partes, de modo que não possa ser distorcido em um mero ritual ou formalidade que as empresas e suas organizações cumprem a fim de desligar-se de suas obrigações para com os trabalhadores e com o cumprimento das normas que dizem respeito a direitos fundamentais. Tendo isso em vista, a negociação de boa-fé exige que, se os empregadores alegam que é impossível chegar a um acordo, deve haver razões objetivas para verificar se estão agindo de forma diligente ou se estão simplesmente tentando se esquivar de suas obrigações éticas e legais. Portanto, deve haver uma causalidade baseada em fundamentos reais e critérios razoáveis, que fundamente e justifique a impossibilidade de se chegar a um acordo coletivo, ou seja, um motivo real que impeça o acordo. Com isso, fica muito claro que não se trata de uma mera obrigação contratual ou uma imposição arbitrária de condições de negociação coletiva por parte do Estado, mas de uma obrigação real de tomar todas as medidas cabíveis para celebrar um acordo coletivo. Como em qualquer obrigação legal, se houver uma violação grave ou contínua do direito à boa-fé, a legislação trabalhista deve responder para efetivar o direito à negociação de boa-fé. Por esse motivo, também apoiamos a disposição adicional da Lei de Relações Trabalhistas que prevê que a autoridade deve fixar os termos em um acordo coletivo em casos excepcionais e somente quando houver uma violação grave e contínua da boa-fé durante a negociação. Sem essa última garantia, a negociação coletiva poderia ser impedida por uma das partes, mesmo que lhe faltem motivos reais para não chegar a um acordo, ou seja, sem essa garantia na legislação, se uma das partes decidir arruinar a possibilidade de um acordo, pode fazê-lo sem grandes conseqüências. Portanto, compartilhamos a observação do Comitê de Especialistas de que, nos termos da Convenção, a garantia da natureza voluntária da negociação coletiva é inseparável do princípio da negociação de boa-fé, já que o objetivo geral da norma é a promoção da negociação coletiva de boa-fé com o objetivo de chegar a um acordo sobre as condições de trabalho. Por essas razões, consideramos que a legislação da Nova Zelândia cumpre plenamente o Artigo 4 da Convenção.

3.

Entrevista com a vice-presidenta da 110ª Conferência Internacional do Trabalho

ACTRAV INFO: *A 100ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (CIT) acontece em um cenário de frágil recuperação da pandemia de COVID-19, bem como de novas preocupações relacionadas à crise energética, alimentar e financeira que se aproxima. Como isso vai impactar a realidade dos trabalhadores e dos sindicatos? Quais novos desafios, e até mesmo oportunidades, se apresentam para o trabalho sindicalizado?*

Com o passar dos anos, o mundo do trabalho tem mudado à medida em que é transformado pela evolução da tecnologia, da organização do trabalho, das relações sociais nas quais ele se baseia e dos contextos políticos e econômicos. No setor sindical, consideramos que todos os atores sociais devem enfrentar as mudanças com a maior determinação para respeitar os direitos trabalhistas, e suas ações devem ter como objetivo alcançar uma maior igualdade e justiça social, através da participação tripartite em nível nacional e internacional.

Tanto a crise causada pela COVID-19 quanto as demais crises claramente afetaram as trabalhadoras e trabalhadores e, portanto, os sindicatos, sendo os trabalhadores da área de saúde, trabalhadores da linha de frente, trabalhadores da economia informal, mulheres, jovens, trabalhadores migrantes, refugiados e pessoas com deficiência os mais afetados.

Diante desse contexto, o verdadeiro desafio não está tanto nos fatores de mudança em si, mas na forma de enfrentá-los e superá-los. Os sindicatos devem ver a crise como um alerta para ajudar a reconstruir melhor no futuro e fazer avançar as agendas trabalhistas e sociais. Para alcançar esses objetivos, precisamos de trabalhadores sindicalizados, que participem ativamente na elaboração de políticas públicas e negociem convenções e acordos coletivos para a promoção de direitos fundamentais, salários mínimos dignos, proteção social e segurança e saúde no trabalho.

A agenda sindical de ampliação da resiliência diante de um contexto de crise e de recuperação da crise deve contribuir para fortalecer o diálogo social, formar e capacitar as trabalhadoras e os trabalhadores, aumentar a filiação sindical, oferecer mais serviços e ampliar nossas alianças com outras organizações, uma vez que, para alcançar uma reconstrução sustentável e melhor

para o futuro, é preciso ter respostas em escala nacional, regional e global, baseadas num diálogo social efetivo e em relações trabalhistas sólidas.

ACTRAV INFO: *Na agenda desta Conferência existe um debate sobre a inclusão de um ambiente de trabalho seguro e saudável no marco dos princípios e direitos fundamentais do trabalho da OIT. Por que essa discussão é tão importante para os trabalhadores?*

As trabalhadoras e os trabalhadores, quando comprometem suas energias no trabalho, colocam em jogo sua integridade física, mental e psicológica no esforço para cumprir seus deveres. Em alguns casos, isso é muito evidente em trabalhos que exigem força física, como as pessoas que trabalham no mar, na construção civil, na agricultura, etc.

Entretanto, em outros casos, a exposição do corpo é menos visível, mas não menos importante: estou me referindo à ocorrência de doenças ocupacionais (tendinites, etc.), ou acidentes de trabalho que uma pessoa trabalhadora doméstica pode sofrer.

Agora, mais recentemente, a identificação de adoecimentos físicos e morais decorrentes das relações interpessoais no trabalho, como aqueles causados por assédio e violência no trabalho, tem ganhado relevância.

Conseqüentemente, há uma clara diferença na contribuição de cada parte na relação de trabalho: o empregador arrisca seu capital, mas o trabalhador arrisca sua saúde e segurança.

Portanto, é necessário que o ambiente de trabalho seguro e saudável seja considerado um direito e um princípio fundamental no trabalho, no mesmo nível que os demais princípios e direitos fundamentais reconhecidos na Declaração de 1998.

Isso permitirá englobar todos os trabalhadores e trabalhadoras que estão empregados na economia informal, em trabalhos precários, no trabalho doméstico, e que exercem suas atividades fora de uma relação de trabalho tradicional.

Também terá um impacto nos acordos de livre comércio, uma vez que a segurança e a saúde no trabalho serão incluídas como um direito fundamental. Por fim, esse é o primeiro passo

para promover a ratificação da Convenção sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, de 1981 (No. 155) 155) e do Protocolo vinculado a essa Convenção.

ACTRAV INFO: O que você espera dessa reunião da CIT*?

É uma reunião muito importante por diversos motivos. Estou muito orgulhosa e feliz por poder contribuir ativamente para alcançar um resultado positivo.

Em primeiro lugar, ela representa o retorno ao formato presencial – com algumas limitações – depois de anos muito difíceis na CIT, que precisou ser suspensa ou aconteceu remotamente devido à pandemia da COVID-19.

Em segundo lugar, a OIT acaba de finalizar com êxito o processo de nomeação de um novo Diretor-Geral, com uma importante abertura para o continente africano, e em meio a uma transição na qual houve uma considerável colaboração tripartite.

Além disso, também se encerra um período histórico para os trabalhadores com o término do mandato do Diretor-Geral, Guy Ryder, que vem do Grupo dos Trabalhadores.

Em terceiro lugar, os temas sobre os quais a Conferência se debruçará são de grande interesse, pois o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável pode passar a ser considerado um direito e princípio fundamental; a reunião inclui ainda uma discussão sobre o tema da economia social e solidária, que está fortemente ligada à própria origem da OIT e aos esforços das pessoas, a partir de diferentes perspectivas, para tornar a justiça social uma condição sine qua non para a paz e para que o trabalho não seja considerado como uma mercadoria, como consta em nossos instrumentos fundadores.

Também a aprendizagem é abordada como uma dimensão essencial para melhorar as habilidades das pessoas diante das exigências da organização do trabalho e do uso da tecnologia como um fator de empregabilidade; por último, devo mencionar a necessidade de abordar a questão dos cuidados, que é fundamental para o desenvolvimento, proteção e igualdade das pessoas.

https://www.ilo.org/actrav/media-center/news/WCMS_847524/lang--es/index.htm

4.

Informe à WSM sobre alguns aspectos do projeto de resolução discutido no decorrer dos trabalhos do Comitê sobre Trabalho Decente na Economia Social e Solidária

(os números dos parágrafos da resolução não correspondem aos da resolução adotada, já que dizem respeito ao andamento do debate na primeira semana da Conferência)

a ▶ No ponto 6, cabe questionar se as unidades de ESS produzem “excedentes”. Esse é um debate filosófico. Talvez fosse melhor mudar para “lucro”.

b ▶ Sobre o “potencial de inclusão” da ESS no que se refere a certos grupos, talvez seja conveniente especificar a necessidade de participação das mulheres em cargos de responsabilidade (pensando em unidades de ESS do tipo formal/empresarial, dado que em outras formas de ESS da economia popular, o papel das mulheres é considerado mais relevante).

c ▶ Em várias passagens do projeto, as unidades de ESS são equiparadas ao conceito de “empresa”, como em 7.f), já que dizer “unidades de ESS e **outras** empresas” pode dar a entender que elas fazem parte do gênero “empresa”, isso é, são um subgrupo do gênero “empresa”, sem a distinção necessária. Da mesma forma, o item g) se refere aos desafios da ESS “como um ambiente desfavorável para as empresas”. Poderia dizer, por exemplo, “um ambiente desfavorável para seu desenvolvimento”. No item o) também ocorre essa equiparação.

Talvez uma solução seja adicionar “nesse caso, unidades de ESS e seu caráter de autonomia e autogestão”, para esclarecer que nem toda ESS é equiparável ao funcionamento empresarial, pela própria natureza de sua atividade e, por outro lado, nos casos em que se assimila, caberia destacar sua singularidade de autonomia e de autogestão.

d ▶ A “igualdade de condições” com todas as empresas (8.b) também incorre nesse tom de equiparar diretamente as unidades de ESS com empresas.

A recomendação 193 da OIT, em uma norma semelhante, diz: “As cooperativas deveriam ser tratadas em conformidade com a lei e a prática nacionais e em condições não menos favoráveis que as concedidas a outras formas de empresa e de organização social.” (7.2)

Desse modo, mesmo quando estamos falando de uma empresa em ambos os casos, fica destacado que correspondem a dois fenômenos diferentes.

e ▶ É muito questionável que as medidas para promover seu desenvolvimento precisem fomentar “o espírito empreendedor” (8.i),

já que tal referência elimina o potencial alternativo da ESS, equiparando-a totalmente ao setor privado.

f ▶ A inclusão de unidades ESS no tecido organizacional corporativo (10 e 13.f) também faz parte desta visão que busca inseri-las na lógica das empresas capitalistas.

Talvez a saída seja acrescentar alguma caracterização ao termo “empresa” quando aplicado à ESS, como “empresa autônoma e autogerida”.

Em todo caso, creio que é preferível dizer (adaptando os termos da Recomendação 193) que “as organizações de empregadores deveriam, quando conviesse, considerar a ampliação de sua abrangência para acolher cooperativas desejosas de se associarem e lhes oferecer serviços de apoio **adequados às suas características de autonomia e autogestão** nos mesmos termos e condições dispensados a outros membros”.

5.

Intervenção de Marta Pujada no plenário sobre a incorporação da saúde e segurança no trabalho como um Direito Fundamental

SR. PRESIDENTE,

NÓS CHEGAMOS A ESTA CONFERÊNCIA COM DUAS EXPECTATIVAS PRIORITÁRIAS: RETOMAR AS SESSÕES PRESENCIAIS, AINDA QUE SEJA PARCIALMENTE, E CONSAGRAR A SAÚDE E A SEGURANÇA NO TRABALHO COMO UM PRINCÍPIO E UM DIREITO FUNDAMENTAL.

ACONSTRUÇÃO DOS CONSENSOS ALCANÇADOS NESTA CONFERÊNCIA É O RESULTADO DE UM PROCESSO DE LUTA, DE DEBATE, DIÁLOGO E ACORDO.

TEMOS UM NOVO PRINCÍPIO E UM NOVO DIREITO FUNDAMENTAL NO TRABALHO E ISSO É UMA CONQUISTA DE TODOS, ESPECIALMENTE DO MOVIMENTO SINDICAL.

EM NÍVEL REGIONAL, NÓS, TRABALHADORES E AS TRABALHADORAS DAS AMÉRICAS, NOS MOBILIZAMOS PERMANENTEMENTE PELO CONVENCIMENTO DE QUE A SAÚDE LABORAL É UM DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL.

ESSA PRIORIDADE SINDICAL ESTÁ PRESENTE NA PLATAFORMA TRABALHISTA DE

DESENVOLVIMENTO DAS AMÉRICAS (PLADA) E NA ESTRATÉGIA SINDICAL EM SAÚDE LABORAL DA CONFEDERAÇÃO SINDICAL DAS AMÉRICAS (CSA).

ALGUMAS CATEGORIAS DE TRABALHADORES E TRABALHADORAS SEGUEM PARTICULARMENTE VULNERÁVEIS AOS RISCOS DE SST, ENTRE ELES, AS PESSOAS MIGRANTES, AS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS E OS TRABALHADORES DA ECONOMIA INFORMAL E DAS NOVAS FORMAS DE TRABALHO.

REIVINDICAMOS, COM NOSSAS VOZES, UMA PERSPECTIVA INTEGRAL PARA A CONSTRUÇÃO DE UMA CULTURA PREVENTIVA EM MATÉRIA DE SAÚDE E SEGURANÇA.

TODOS NÓS GANHAMOS QUANDO A SST SE TORNA UMA PRIORIDADE.

PARA ISSO, É PRECISO GARANTIR UM DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTITE EFICAZ, A NEGOCIAÇÃO COLETIVA, A LIBERDADE SINDICAL E O FORTALECIMENTO DA FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO.

NÓS TEMOS O DEVER MORAL DE CONSEGUIR A APROVAÇÃO DE UM PROJETO DE RESOLUÇÃO QUE CONSTITUIRÁ UMA EMENDA À DECLARAÇÃO DE 1998 DA OIT PARA INCLUIR A SAÚDE E A SEGURANÇA COMO UM PRINCÍPIO E UM DIREITO FUNDAMENTAL.

PARA ALCANÇAR UMA RECUPERAÇÃO VOLTADA PARA AS PESSOAS, É PRECISO QUE OS GOVERNOS PRIORIZEM AS POLÍTICAS DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO PARA UMA RETOMADA DO EMPREGO E DA PRODUÇÃO DE FORMA SEGURA E SAUDÁVEL.

A IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PARA A RETOMADA VAI EXIGIR UM FORTE ELEMENTO DE FORMAÇÃO E EDUCAÇÃO EM SEGURANÇA E

SAÚDE.

NÓS, SINDICATOS, SOMOS ATORES DA DEMOCRACIA E QUEREMOS SER PROTAGONISTAS DESTA NOVA NORMALIDADE.

GARANTIR O DIÁLOGO SOCIAL DE FORMA INSTITUCIONALIZADA, A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A LIBERDADE SINDICAL E PROMOVER SISTEMAS DE PROTEÇÃO UNIVERSAIS SÃO AS BASES ESSENCIAIS* PARA RESSURGIR COMO UMA SOCIEDADE COM PAZ E JUSTIÇA SOCIAL.

TEMOS A OPORTUNIDADE DE FAZER HISTÓRIA. PORQUE, COMO DISSE O DIRETOR-GERAL DA OIT, GUY RYDER, VAMOS SALVAR VIDAS.

MUITO OBRIGADA.

6.

Intervenção de Daniel Jorajurìa no plenário acerca da discussão recorrente sobre o objetivo estratégico do emprego, como seguimento à Declaração da OIT Sobre Justiça Social para uma Globalização Justa

Senhor Presidente,

Em primeiro lugar, quero agradecer ao grupo dos trabalhadores por esta distinção. É um prazer e uma honra compartilhar com vocês, queridos delegados e delegadas, alguns feitos da Comissão de Emprego.

► **CRISE** A Humanidade está atravessando múltiplas crises, como foi dito aqui, mas, para os trabalhadores, a desigualdade e o emprego são as mais graves, temos 112 milhões postos de trabalho a menos do que antes da pandemia. Nós, assim como vocês, sabemos que o emprego é o principal organizador das nossas vidas e nisso apostamos.

► **EMPREGO** Abordamos o emprego em sua totalidade, combinando políticas macroeconômicas, industriais, ambientais e comerciais, promovendo o investimento público e privado, promovendo a geração de empregos de qualidade, estáveis, seguros e sem discriminação. Para isso, precisamos de transformações estruturais e inclusivas na economia dos cuidados, na economia digital, circular e verde, com incentivo à transição para a economia formal.

► **PROTEÇÃO SOCIAL** Para isso, os Estados membros devem garantir proteção adequada para todos os trabalhadores, independentemente de sua condição empregatícia, bem como assegurar a classificação correta das relações

de emprego e conceder especial atenção aos trabalhadores de plataformas.

► **DESIGUALDADE** Diante da desigualdade econômica, cabe ao mandato da OIT realizar uma pesquisa sobre salários mínimos internacionalmente, para chegar a um entendimento comum. Os Estados devem assegurar salários adequados, justos e não discriminatórios, com mecanismos de ajuste através da provisão de salários mínimos adequados. Nos últimos 30 anos, os aumentos salariais foram baixos e se desligaram da produtividade, segundo a OCDE e o próprio FMI, razão pela qual nossa comissão reconheceu a necessidade de fortalecer a conexão entre crescimento econômico inclusivo e emprego, remuneração do trabalho e produtividade.

► **RESPONSABILIDADE DA OIT** Finalmente, a OIT deve dar ênfase às estratégias de financiamento sustentável e solucionar as restrições fiscais dos países, fortalecendo a coerência e a cooperação das agências multilaterais e regionais de desenvolvimento. São essas as políticas pactuadas das quais necessitamos.

OBRIGADA, SENHOR PRESIDENTE.



OBSERVATÓRIO LABORAL DAS AMÉRICAS



CONFEDERACIÓN SINDICAL DE
TRABAJADORES/AS DE LAS AMÉRICAS



CONFEDERACIÓN SINDICAL
INTERNACIONAL

COM O APOIO DE:

