



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
CENTRO DE HUMANIDADES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ESTUDOS DA TRADUÇÃO

ADRIANE MOURA E SILVA

**CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E SUA
INTER-RELAÇÃO COM OS ESTUDOS DA TRADUÇÃO**

FORTALEZA

2019

ADRIANE MOURA E SILVA

CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E SUA
INTER-RELAÇÃO COM OS ESTUDOS DA TRADUÇÃO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Estudos da Tradução da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Estudos da Tradução. Área de concentração: Tradução: práxis, historiografia e circulação da comunicação.

Orientador: Prof. Dr. José Lambert.
Coorientador: Prof. Dr. Walter Carlos Costa.

FORTALEZA

2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- S578c Silva, Adriane Moura e.
Convenções da Organização Internacional de Trabalho e sua Inter-relação com os Estudos da Tradução /
Adriane Moura e Silva. – 2019.
471 f.
- Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Centro de Humanidades, Programa de Pós-
Graduação em Estudos da Tradução, Fortaleza, 2019.
Orientação: Prof. Dr. José Lambert.
Coorientação: Prof. Dr. Walter Carlos Costa.
1. Estudos da Tradução. 2. Convenções da OIT. 3. Tradução jurídica. 4. Interdisciplinaridade. I. Título.
CDD 418.02
-

ADRIANE MOURA E SILVA

CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E SUA
INTER-RELAÇÃO COM OS ESTUDOS DA TRADUÇÃO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Estudos da Tradução da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Estudos da Tradução. Área de concentração: Tradução: práxis, historiografia e circulação da comunicação (Linha 1).

Aprovada em: ___ / ___ / ____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. José Cyriel Gerard Lambert (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)
Katholieke Universiteit Leuven

Prof. Dr. Walter Carlos Costa (Coorientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Rafael Ferreira da Silva
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Profa. Dra. Dirce Waltrick do Amarante
Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

A Deus, pelo dom da vida e pela sabedoria.

Aos meus pais, Nira e Batista, e aos meus irmãos, Aécio e Andressa, pelo apoio incondicional.

AGRADECIMENTOS

A Deus pelo dom da vida e pela sabedoria.

À minha família pelo carinho e apoio nas minhas aventuras acadêmicas.

Ao Prof. José Lambert, pela excelente orientação.

Ao Prof. Walter Costa, pela primorosa coorientação, pelo incentivo e ajuda na busca do material bibliográfico.

Aos professores participantes da banca examinadora, pelas valiosas colaborações e sugestões.

Aos professores das Casas de Cultura da Universidade Federal do Ceará que forneceram muitos conhecimentos interculturais que serviram de premissa para a feitura desse trabalho.

Aos colegas da turma de mestrado, especialmente Carol, Alane, Allan e Rebeca, pela amizade e troca de ideias.

Ao Secretário da POET, Kelvis, pela receptividade e pela eficiência.

À Rosa Freire D'Aguiar Furtado, pela intermediação no contato com o Itamaraty, ao Conselheiro Cláudio Roberto Poles e ao Diplomata Durval Pereira, pelas informações prestadas.

À Mônica Arruda Amaral e à Dra. Dulcina Palhano pela compreensão na conciliação dos horários de trabalho com o curso de mestrado.

“Porque em verdade vos digo que, até que o céu e a terra passem, nem um jota ou um til jamais passará da lei, sem que tudo seja cumprido.” (Mateus 5:18)

RESUMO

Esta pesquisa tem por objeto o estudo de algumas das Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para verificar um fenômeno textual particular: a respectiva tradução. Como objetivo geral, tem-se a busca de elementos que indiquem qual a inter-relação entre os Estudos da Tradução e as Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil. Como objetivos específicos, apontam-se os seguintes: evidenciar a contribuição da multidisciplinaridade no Estudos da Tradução Jurídica; averiguar quais fatores históricos interferiram na tradução das citadas Convenções internacionais; identificar a forma como a tradução desses documentos é feita no país e se existe(m) algum(ns) texto(s) utilizado(s) como modelo(s); analisar a equivalência das versões das Convenções em português do Brasil comparadas a outras versões nos idiomas oficiais (inglês, francês), bem como eventual versão existente em português de Portugal; indicar aspectos da tradução de tratados internacionais e o papel do tradutor especializado. Quanto à forma de abordagem, objetivos e procedimentos técnicos, a pesquisa é do tipo qualitativa, exploratória e bibliográfica (SILVA; MENEZES, 2005). Os métodos utilizados são o dedutivo e o dialético (SILVA; MENEZES, 2005) e o referencial teórico levou em consideração os ensinamentos de Duarte, Rosa e Seruya (2006), Cao (2010), Gambier e Van Doorslaer (2011), Prieto Ramos (2011; 2014; 2017), e Lambert (1985; 2017). Como resultado, pôde-se perceber que há influência de diversos idiomas levados em consideração para a confecção do texto normativo em português do Brasil. No primeiro (1919-1939) e no segundo período (1945-1970) a língua francesa desempenhou um papel de destaque usado como parâmetro pelo tradutor brasileiro. Já no terceiro período (1970-2000) e no período contemporâneo (2000-2019), observa-se o uso de mais de um modelo, destacando-se as versões em língua inglesa e portuguesa de Portugal, sem que se possa excluir interferência advinda da estrutura do francês. Quanto aos aspectos da tradução jurídica, observou-se a diversidade de sua categorização, verificando a funcionalidade tanto da Hermenêutica Jurídica como o Direito Comparado ao ofertarem técnicas de interpretação ao tradutor, que deve buscar elementos multidisciplinares para o melhor desempenho da sua função.

Palavras-chave: Estudos da tradução. Convenções da OIT. Tradução jurídica. Interdisciplinaridade.

ABSTRACT

The purpose of this research is to study some of the ILO's Conventions in order to verify a particular textual phenomenon: their translation. The general objective of the research is to find elements that indicate the interrelationship between Translation Studies and the ILO's Conventions ratified by Brazil. The specific objectives are: to highlight the contribution of multidisciplinary in the Studies of Legal Translation; to ascertain which historical factors have interfered in the translation of the aforementioned international Conventions; to identify how the translation of these documents is done and whether there are any text(s) used as a model(s); to analyze the equivalence of the versions of the Conventions in Brazilian Portuguese language compared to other versions in the official languages (English, French), as well as any existing version in Portuguese of Portugal; to indicate aspects of the translation of international treaties and the role of the specialized translator. Regarding the approach, objectives and technical procedures, the research is qualitative, exploratory and bibliographic (SILVA; MENEZES, 2005). The methods used are deductive and dialectical (SILVA; MENEZES, 2005) and the theoretical framework took into account the teachings of Duarte, Rosa e Seruya (2006), Cao (2010), Gambier e Van Doorslaer (2011), Prieto Ramos (2011; 2014; 2017), and Lambert (1985; 2017). As result, it could be seen that there is the influence of several languages taken into consideration for the preparation of the normative text in Brazilian Portuguese. In the first (1919-1939) and in the second period (1945-1970) the French language played a prominent role used as a parameter by the Brazilian translator. In the third period (1970-2000) and in the contemporary period (2000-2019), the use of more than one model is observed, highlighting the versions in English and Portuguese, without excluding interference coming from the French structure. Regarding the aspects of legal translation, the diversity of its categorization was observed, verifying the functionality of Legal Hermeneutics and Comparative Law by offering interpreting techniques to the translator, who should seek multidisciplinary elements for the best performance of his function.

Keywords: Translation Studies. ILO's Conventions. Legal Translation. Interdisciplinarity.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Convenção nº 6: Trabalho noturno dos menores na indústria (1919).....	35
Tabela 2 – Convenção nº 29: Trabalho forçado ou obrigatório (1930).....	37
Tabela 3 – Convenção nº 98: Direito de sindicalização e de negociação coletiva (1949)	42
Tabela 4 – Convenção nº 100: Igualdade de remuneração para mão de obra feminina e para mão de obra masculina por um trabalho de igual valor (1951).....	44
Tabela 5 – Convenção nº 105: Abolição do trabalho forçado (1957).....	46
Tabela 6 – Convenção nº 132: Férias anuais remuneradas (1970)	48
Tabela 7 – Convenção nº 138: Idade mínima para admissão ao emprego (1973).....	50
Tabela 8 – Convenção nº 155: Segurança e saúde dos trabalhadores (1981).....	52
Tabela 9 – Convenção nº 170: Segurança no trabalho com produtos químicos (1990)	54
Tabela 10 – Convenção nº 182: Proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediate para sua eliminação (1999).....	56
Tabela 11 – Convenção nº 185: Convenção sobre documentos de identidade da gente do mar (2003).....	58
Tabela 12 – Convenção nº 189: Convenção sobre o trabalho decente para trabalhadoras e trabalhadores domésticos (2011)	61
Tabela 13 – Teor completo das Convenções nº 06, 105, 182 e 185.....	82
Tabela 14 – Elementos estruturais dos Tratados e resumo das práticas de redação	126
Tabela 15 – Principais regras de redação dos instrumentos da OIT	127

LISTA DE SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
LTS	Legal Translation Studies
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMC	Organização Mundial do Comércio
ONU	Organização das Nações Unidas
STF	Supremo Tribunal Federal

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 A (INTER)RELAÇÃO ENTRE DIREITO E LINGUAGEM: SIGNOS E SIGNIFICADOS.....	16
2.1 Tradução jurídica: conceito e tipologias.....	16
2.2 Barreiras da tradução jurídica.....	19
2.3 A tradução jurídica e seus diferentes tipos de textos	20
3 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DOS TEXTOS LEGAIS TRABALHISTAS NO BRASIL	23
3.1 Breve história do Direito do Trabalho brasileiro.....	24
3.2 O papel da Organização Internacional do Trabalho na regulamentação das relações trabalhistas.....	27
3.2.1 <i>Estrutura e atividade normativa da OIT</i>	28
3.2.2 <i>O processo de ratificação e incorporação das Convenções da OIT ao Direito interno brasileiro</i>	30
4 ANÁLISE DO CORPUS: SELEÇÃO DE CONVENÇÕES DA OIT RATIFICADAS PELO BRASIL	33
4.1 O primeiro período: Convenções inicialmente ratificadas (1919-1939)	35
4.2 O segundo período: Convenções ratificadas após a Segunda Guerra Mundial (1945-1970).....	41
4.3 O terceiro período: Convenções ratificadas no final do século XX (1970-2000).....	49
4.4 O quarto período: Convenções ratificadas na contemporaneidade (2000-2019).....	58
5 DISCUSSÃO	65
5.1 A escolha do(s) modelo(s): relevância das línguas inglesa e francesa	66
5.2 A escolha do(s) modelo(s): fatores históricos envolvidos.....	69
6 ASPECTOS DA TRADUÇÃO JURÍDICA TENDO COMO REFERÊNCIA A PRODUÇÃO NORMATIVA DA OIT.....	78
6.1 Estudos Descritivos da Tradução e normas da OIT	80
6.2 A categorização da tradução jurídica segundo Prieto Ramos	119
6.3 O papel do tradutor de Tratados Internacionais	122
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	128
REFERÊNCIAS.....	133
ANEXO A – Convenção nº 6: Trabalho noturno dos menores na indústria (Português)137	

ANEXO B – Convenção nº 6: Trabalho noturno dos menores na indústria (Português brasileiro)	142
ANEXO C – Convenção nº 6: Trabalho noturno dos menores na indústria (Inglês).....	146
ANEXO D – Convenção nº 6: Trabalho noturno dos menores na indústria (Francês)..	149
ANEXO E – Convenção nº 29: Trabalho forçado ou obrigatório (Português).....	152
.....	165
ANEXO G – Convenção nº 29: Trabalho forçado ou obrigatório (Inglês).....	175
.....	184
ANEXO I – Convenção nº 98: Direito de sindicalização e de negociação coletiva (Português)191	
ANEXO J – Convenção nº 98: Direito de sindicalização e de negociação coletiva (Português brasileiro).....	196
ANEXO K – Convenção nº 98: Direito de sindicalização e de negociação coletiva (Inglês)200	
ANEXO L – Convenção nº 98: Direito de sindicalização e de negociação coletiva (Francês).....	203
ANEXO M – Convenção nº 100: Igualdade de remuneração para mão de obra feminina e para mão de obra masculina por um trabalho de igual valor (Português)207	
ANEXO N – Convenção nº 100: Igualdade de remuneração para mão de obra feminina e para mão de obra masculina por um trabalho de igual valor (Português brasileiro)....	212
ANEXO O – Convenção nº 100: Igualdade de remuneração para mão de obra feminina e para mão de obra masculina por um trabalho de igual valor (Inglês)	217
ANEXO P – Convenção nº 100: Igualdade de remuneração para mão de obra feminina e para mão de obra masculina por um trabalho de igual valor (Francês).....	220
ANEXO Q – Convenção nº 105: Abolição do trabalho forçado (Português).....	223
ANEXO R – Convenção nº 105: Abolição do trabalho forçado (Português brasileiro).227	
ANEXO S – Convenção nº 105: Abolição do trabalho forçado (Inglês).....	230
ANEXO T – Convenção nº 105: Abolição do trabalho forçado (Francês)	233
ANEXO U – Convenção nº 132: Férias anuais remuneradas (Português).....	236
ANEXO V – Convenção nº 132: Férias anuais remuneradas (Português brasileiro)	244
ANEXO W – Convenção nº 132: Férias anuais remuneradas (Inglês).....	250
ANEXO X – Convenção nº 132: Férias anuais remuneradas (Francês).....	255
ANEXO Y – Convenção nº 138: Idade mínima para admissão ao emprego (Português)260	
ANEXO Z – Convenção nº 138: Idade mínima para admissão ao emprego (Português brasileiro)	270

ANEXO AA – Convenção nº 138: Idade mínima para admissão ao emprego (Inglês) ..	278
ANEXO AB – Convenção nº 138: Idade mínima para admissão ao emprego (Francês)	283
ANEXO AC – Convenção nº 155: Segurança e saúde dos trabalhadores (Português) ..	288
ANEXO AD – Convenção nº 155: Segurança e saúde dos trabalhadores (Português brasileiro)	299
ANEXO AE – Convenção nº 155: Segurança e saúde dos trabalhadores (Inglês).....	307
ANEXO AF – Convenção nº 155: Segurança e saúde dos trabalhadores (Francês).....	313
ANEXO AG – Convenção nº 170: Segurança no trabalho com produtos químicos (Português brasileiro).....	319
ANEXO AH – Convenção nº 170: Segurança no trabalho com produtos químicos (Inglês)	330
ANEXO AI – Convenção nº 170: Segurança no trabalho com produtos químicos (Francês).....	338
ANEXO AJ – Convenção nº 182: Proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação (Português)	345
ANEXO AK – Convenção nº 182: Proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação (Português brasileiro).....	356
ANEXO AL – Convenção nº 182: Proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação (Inglês)	361
ANEXO AM – Convenção nº 182: Proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação (Francês)	365
ANEXO AN – Convenção nº 185: Convenção sobre documentos de identidade da gente do mar (Português brasileiro).....	369
ANEXO AO – Convenção nº 185: Convenção sobre documentos de identidade da gente do mar (Inglês).....	396
ANEXO AP – Convenção nº 185: Convenção sobre documentos de identidade da gente do mar (Francês).....	413
ANEXO AQ – Convenção nº 189: Convenção sobre o trabalho decente para trabalhadoras e trabalhadores domésticos (Português).....	432
ANEXO AR – Convenção nº 189: Convenção sobre o trabalho decente para trabalhadoras e trabalhadores domésticos (Português brasileiro)	445
ANEXO AS – Convenção nº 189: Convenção sobre o trabalho decente para trabalhadoras e trabalhadores domésticos (Inglês).....	458
ANEXO AT – Convenção nº 189: Convenção sobre o trabalho decente para	

trabalhadoras e trabalhadores domésticos (Francês) 464

1 INTRODUÇÃO

Partindo de um referencial teórico que valoriza a importância da interdisciplinaridade e os Estudos da Tradução (DUARTE; ROSA; SERUYA, 2006; GAMBIER; VAN DOORSLAER, 2011), constata-se a contribuição deste ramo de estudos para a construção da legislação internacional, especificamente aquelas advindas de organismos internacionais, que será válida, da mesma forma, em diversas sociedades.

Segundo José Lambert (2017, p. 256),

Na era da globalização, existem algumas razões pertinentes para se assumir a ideia de que a tradução (e questões multilíngues) nunca será um assunto somente para poucas línguas (e países), nem exclusivamente para departamentos de línguas. Já que todas as universidades e disciplinas acadêmicas dependem de discursos, línguas e comunicação; nenhuma delas pode pretender ser independente da tradução ou neutra na tradução, o que faz delas, por definição, objetos de pesquisa.

Nesse contexto, a Ciência do Direito destaca-se como uma área em que a palavra revela-se como o ponto central de qualquer discurso. Na seara trabalhista, aqui utilizada como parâmetro de pesquisa, a jurisprudência torna-se cada vez mais global tendo em vista a imposição de valores internacionalmente consagrados que devem ser observados pelas nações. Daí então, as decisões judiciais exigem certa visibilidade mundial para contribuir que os conceitos da proteção juslaborista, em especial sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores, sejam difundidos e respeitados em todos os lugares.

Não apenas a legislação interna brasileira tem sido utilizada como suporte para fundamentação das decisões, mas também o uso de normas internacionais, em especial das Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), fato este que tende a agregar maior valor nas decisões das cortes trabalhistas.

Uma questão de fundo é a maneira como esses documentos são traduzidos, especialmente quando se adota mais de um idioma oficial.

Nesse cenário, esta pesquisa tem por objeto o estudo de algumas das Convenções da OIT para verificar um fenômeno textual particular: a sua tradução. A princípio, tratam-se esses documentos como traduções, mas serão pontuadas as seguintes indagações formuladas a título de problematização:

- 1) São esses documentos, de fato, traduções?
- 2) Os juristas as chamam de traduções?
- 3) Há evidências que apontem para o fato de serem traduções? Quais?

4) Qual/quais idiomas(s) é(são) utilizado(s) como modelo(s) para a tradução da versão oficializada no Brasil?

De fato, existe no cenário internacional a realidade no sentido de que os vários Estados membros da Organização Internacional do Trabalho recebem textos (normas) que refletem os acordos ao final de suas reuniões.

De acordo com o artigo 24, item 5, do Regulamento da Conferência Internacional do Trabalho, os textos são publicados nas línguas oficiais da organização. O dispositivo mencionado reza que “a tradução e a distribuição dos documentos serão confiadas ao secretariado e todos os documentos serão publicados em francês, em inglês e em espanhol”. Quando um determinado Estado decide ratificar esse documento, como no caso brasileiro, em que o português não está entre as línguas oficiais, há necessidade de realizar a tradução desses textos. O resultado dessa tradução deve refletir os termos do documento originário e nesse contexto propõe-se um outro questionamento: são esses documentos realmente idênticos ao aprovado no organismo internacional?

O objetivo geral da pesquisa é a busca de elementos que indiquem qual a inter-relação entre os Estudos da Tradução e as Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil.

Como objetivos específicos apontam-se os seguintes:

1) Evidenciar a contribuição da multidisciplinaridade nos Estudos da Tradução Jurídica;

2) Averiguar quais fatores históricos interferiram na tradução das citadas Convenções Internacionais;

3) Identificar a forma como a tradução desses documentos é feita no país e se existe(m) texto(s) utilizado(s) como modelo(s);

4) Analisar a equivalência das versões das Convenções em língua portuguesa do Brasil comparadas a outras versões nos idiomas oficiais (inglês, francês), bem como eventual versão existente em português de Portugal.

5) Indicar aspectos da tradução jurídica de tratados internacionais e o papel do tradutor especializado.

Quanto à forma de abordagem, objetivos e procedimentos técnicos, a pesquisa é do tipo qualitativa, exploratória e bibliográfica (SILVA; MENEZES, 2005). Os métodos utilizados são o dedutivo e o dialético (SILVA; MENEZES, 2005).

No segundo capítulo é abordada a (inter)relação entre o Direito e a linguagem, além da classificação da tradução jurídica, levando em consideração a doutrina de Cao (2010) e de Prieto Ramos (2014), destacando-se suas particularidades.

No terceiro capítulo, é feita uma contextualização histórica da legislação trabalhista brasileira, traçando-se um breve histórico do Direito do Trabalho pátrio, além de se ressaltar o papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT) na regulamentação das relações trabalhista no mundo. Também é feita uma explanação do processo de internalização das normas internacionais ao direito interno.

O capítulo seguinte é destinado à análise comparativa do *corpus* selecionado, devendo ser acentuado que os critérios cronológico e histórico foram levados em consideração no momento da escolha dos documentos que são objeto de análise. Assim, escolheu-se dividi-los nas seguintes fases: convenções inicialmente ratificadas (1919-1939), convenções ratificadas no período da Segunda Guerra Mundial (1939-1945), convenções do período de pós-guerra (1945-1970), convenções do final do século XX (1970-2000) e as do período mais contemporâneo (2000-2019).

Desse modo, é feito o estudo de trechos das seguintes convenções ratificadas pelo Brasil, em suas versões em inglês, francês e português brasileiro e de Portugal: do primeiro período (1919-1939) são estudadas as Convenções de nº 06 sobre trabalho noturno dos menores na indústria e a de nº 29 sobre trabalho forçado ou obrigatório; do segundo período (1945-1970), tem-se as Convenções de nº 98 sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, nº 100 sobre igualdade de remuneração para mão de obra feminina e para mão de obra masculina por um trabalho de igual valor, nº 105 sobre abolição do trabalho forçado e nº 132 sobre férias anuais remuneradas; do terceiro período (1970-2000), tem-se as Convenções de nº 138 sobre idade mínima para admissão ao emprego, nº 155 sobre segurança e saúde dos trabalhadores, nº 170 sobre segurança no trabalho com produtos químicos e nº 182 sobre proibição das piores formas de trabalho infantil. Por fim, do último período (2000-2019), tem-se as Convenções de nº 185 sobre documentos de identidade da gente do mar e a de nº 189 sobre trabalho decente para trabalhadores domésticos.

No quinto capítulo são debatidos critérios de escolha do(s) modelo(s) para a tradução das Convenções no Brasil, discutindo-se sobre a relevância dos idiomas inglês e francês e dos fatores históricos envolvidos na referida escolha.

O sexto capítulo trata dos aspectos da tradução jurídica tendo como referência a produção normativa da OIT. Será explicitada a categorização da mencionada tradução segundo Pietro Ramos e discutido acerca do papel do tradutor dos tratados internacionais.

Por fim, o último capítulo sumariza os resultados obtidos na presente pesquisa.

2 A (INTER)RELAÇÃO ENTRE DIREITO E LINGUAGEM: SIGNOS E SIGNIFICADOS

O Direito está intrinsecamente ligado à linguagem. No caso brasileiro, através das diversas codificações existentes, essa constatação fica mais evidente.

Nas palavras do jurista Ferraz Júnior (2000, p. 7),

[...] preferimos dizer que o direito não é só um é um fenômeno linguístico nem mesmo fenômeno basicamente linguístico. Se ao nível normativo - o direito como sistema de posições normativas - o aspecto linguístico pode ser encarado como fundamental, não se pode esquecer que ele corresponde também a uma série de fatos, empíricos, que não são linguagem, como relações de força, conflitos de interesses, instituições administrativas etc., os quais, portanto se não deixam de ter uma dimensão linguística, nem por isso são basicamente fenômenos linguísticos.

A partir dessa reflexão, podemos afirmar que o Direito utiliza a linguagem como sua forma de expressão. Quando se visualiza o campo do Direito Comparado, não apenas o código linguístico de um país, mas outros códigos linguísticos também são colocados na mesma mesa de negociação, a fim de acertar os objetivos comuns a serem atingidos.

A tradução, desta forma, revela-se como um elemento de grande importância, seja no cotejo de diferentes legislações, seja na formação da legislação de diversos países que, em geral, usam estruturas jurídicas de outras nações para desenvolver seu direito interno. O conceito da tradução jurídica será abordado a seguir.

2.1 Tradução jurídica: conceito e tipologias

Deborah Cao (2010, p. 191, tradução nossa, como todas as seguintes sem menção do tradutor) define a tradução jurídica como sendo “um tipo especial de tradução especializada ou técnica, uma atividade translacional que envolve linguagem relacionada à lei e ao processo legal”¹.

Segundo a pesquisadora, a tradução jurídica pode ser classificada de acordo com diferentes critérios, a saber: de acordo com o assunto do texto da língua de partida; de acordo com o *status* do texto da língua de partida; de acordo com as funções do texto jurídico na língua de partida e de acordo com os propósitos do texto na língua alvo.

Como exemplos do primeiro critério, cita: (1) tradução de estatutos nacionais e tratados internacionais; (2) tradução de documentos legais privados; (3) tradução de trabalhos

¹ “Legal translation is a type of specialist or technical translation*, a translational activity that involves language of and related to law and legal process.”

acadêmicos legais e (4) tradução de jurisprudência. Quanto ao segundo critério, exemplifica com as seguintes situações: (1) tradução da lei aplicável, por exemplo, estatutos; (2) tradução da lei não aplicável, por exemplo, trabalhos acadêmicos legais. No que diz respeito ao terceiro critério, elenca as seguintes tipos: (1) principalmente prescritiva, por exemplo, leis, regulamentos, códigos, contratos, tratados e convenções; (2) principalmente descritiva e também prescritiva, por exemplo, decisões judiciais e instrumentos legais que são usados para conduzir procedimentos judiciais e administrativos, tais como ações, petições, recursos, apelações, solicitações, etc.; e (3) puramente descritivo, por exemplo, trabalhos acadêmicos escritos por acadêmicos de direito tais como opiniões legais, livros-textos e artigos, cuja autoridade varia em diferentes sistemas jurídicos. Por fim, com relação ao último critério, relacionado ao propósito do texto na língua alvo, menciona os objetivos a seguir: (1) propósito normativo, ou seja, a produção de textos legais igualmente autênticos em jurisdições bilíngues e multilíngues de leis nacionais e instrumentos legais internacionais e outras leis; (2) finalidade informativa, por exemplo, a tradução de estatutos, decisões judiciais, trabalhos acadêmicos e outros tipos de documentos legais, se o objetivo da tradução é fornecer informações para os leitores; e (3) finalidade legal ou judicial geral.

A partir desse detalhamento, Cao (2010) pretende demonstrar que a tradução jurídica é um termo genérico que envolve tanto a tradução da lei, em sentido estrito, como outros documentos relativos ao contexto jurídico, amplamente considerado.

Prieto Ramos (2014, p. 266) afirma que os Estudos da Tradução Jurídica (em inglês, *Legal Translation Studies – LTS*) “compreendem o estudo de processos, produtos e agentes de tradução de textos jurídicos como prática profissional, incluindo metodologias especializadas e competência, controle de qualidade, treinamento e aspectos sociológicos.”² Muitas vezes, o nome “tradução jurídica” é usado para referir-se à própria atividade, bem como à nomenclatura dada à disciplina.

Referido autor realça a notável expansão dos Estudos da Tradução Jurídica nas últimas três décadas, resumindo a evolução da disciplina com a identificação de três períodos históricos: 1) um estágio inicial de transição de teorias tradicionais da tradução desde o final dos anos 70, marcadas principalmente por abordagens linguísticas e a Escola Canadense de Jurislinguística; 2) um estágio catalisador entre meados dos anos 90 e do ano 2000, em que os paradigmas conceituais dos Estudos da Tradução Jurídica foram solidificados sob a influência

² “[...] LTS comprises the study of processes, products and agents of translation of legal texts as a professional practice, including specialized methodologies and competence, quality control, training and sociological aspects.”

de teorias culturais dos Estudos da Tradução; e 3) o período atual de consolidação e expansão, dominado até agora por uma forte ênfase na pesquisa aplicada e em múltiplas ramificações com base nas próprias teorias dos Estudos da Tradução Jurídica.

De fato, a primeira aparição dos Estudos da Tradução Jurídica ocorreu em 1979, com a publicação do artigo de Gémard “La traduction juridique et son enseignement: aspects théoriques et pratiques” na revista *Meta*, ocasião em que foi apresentada como nova disciplina, com destaque para suas especificidades.

Em seguida, juristas como Pigeon (1982) e De Groot (1987) deram sua contribuição acadêmica em relação ao debate sobre as implicações das incongruências entre sistemas legais e a tradução jurídica, sublinhando conceitos como equivalência funcional e métodos comparativos legais (PRIETO RAMOS, 2014).

De acordo com Prieto Ramos (2014), a partir da década de 90, com o aumento do uso de ferramentas eletrônicas de comunicação e com a proliferação de programas acadêmicos que incluíram a tradução jurídica em suas grades curriculares, houve a formação de uma comunidade global de Estudos da Tradução Jurídica. Os trabalhos dos seguintes teóricos favoreceram o desenvolvimento da citada disciplina: Bocquet (1994, 2008), Gémard (1995), Šarčević (1997), Alcaraz Varó e Hughes (2002), além de Cao (2007).

Šarčević (1997), por exemplo, destacou-se por sua análise baseada na visão da tradução jurídica como um ato de comunicação dos mecanismos legais (PRIETO RAMOS, 2014). A geração seguinte foi a responsável por aplicar as teorias funcionalistas, especialmente as desenvolvidas por Nord (1991), sobressaindo os seguintes pesquisadores: Prieto Ramos (1998; 2002), Dullion (2000), Garzone (2000) e Mayoral Asensio (2003).

A Escola de Genebra também teve forte contribuição na pesquisa sobre os Estudos da Tradução Jurídica, estabelecendo termos como “traductologie juridique” e “juritraductologie”. A participação do canadense Jean-Claude Gémard, em 1997, na criação de um grupo de pesquisa na Escola de Tradução e Interpretação de Genebra e, posteriormente, a criação de uma especialização em tradução jurídica (atualmente programa de Mestrado) foram importantes marcos na história da nova disciplina (PRIETO RAMOS, 2014).

Por fim, desde o ano 2000, vários pesquisadores, a exemplo de Biel (2010), continuaram a desenvolver estudos com foco na interdisciplinaridade, aplicando paradigmas transculturais a diferentes ramos do Direito, gêneros e contextos jurídicos, expandindo temas específicos como modelos de competências, questões pedagógicas ou uso de corpora e de outros novos recursos na tradução jurídica (PRIETO RAMOS, 2014).

No Brasil, há algumas publicações acadêmicas sobre a tradução jurídica, com diferentes enfoques, entre outros: a dissertação “Tradução e Lexicografia Jurídicas no Brasil – Análise de dois Dicionários Jurídicos Português-Ingês brasileiros, considerando as peculiaridades e os condicionantes culturais dos diferentes sistemas e linguagens jurídicas”, de Marieta Nobile (UFSC, 2008); a dissertação “Análise da tradução do item lexical *evidence* para o português com base em um corpus jurídico”, de Norma da Silva (UFSC, 2008); a dissertação “Contribuições à clarificação de significações e sentidos em textos da esfera jurídica através da variação de nível de língua”, de Rogério Mello (UFSC, 2013) e a tese “Tradução Forense: um Estudo de Cartas Rogatórias e suas Implicações”, de Luciane Fröhlich (UFSC, 2014).

Tais trabalhos mostram a diversidade temática da tradução jurídica e a multiplicidade de enfoques com que pode ser estudada, além de evidenciar o crescimento da pesquisa nesse campo do conhecimento.

O item seguinte versará sobre dificuldades da tradução jurídica.

2.2 Barreiras da tradução jurídica

A tradução jurídica exige mais do que o mero conhecimento do idioma a ser traduzido. Demanda do tradutor outras competências, tais como conhecimento dos diferentes sistemas jurídicos e suas peculiaridades, bem como ciência da diversidade cultural, que é um fator que influenciará o texto a ser traduzido.

Nesse contexto, alerta Cao (2010, p. 192):

Em primeiro lugar, a linguagem jurídica é uma linguagem técnica, mas a linguagem jurídica não é uma linguagem técnica universal, mas está ligada a um sistema jurídico nacional (Weisflog 1987: 203), diferente da linguagem usada na ciência pura, como matemática ou física. A lei e a linguagem jurídica estão vinculadas ao sistema, isto é, refletem a história, a evolução e a cultura e, acima de tudo, a lei de um sistema jurídico específico. O direito como um conceito abstrato é universal, pois se reflete em leis escritas e normas costumeiras de conduta em diferentes países. No entanto, os sistemas legais são peculiares às sociedades em que foram formulados. Cada sociedade tem diferentes estruturas culturais, sociais e linguísticas desenvolvidas separadamente de acordo com seu próprio condicionamento. Conceitos jurídicos, normas legais e aplicação de leis diferem em cada sociedade individual refletindo as diferenças nessa sociedade. A tradução jurídica envolve a tradução de um sistema legal para outro. Ao contrário da ciência pura, a lei continua sendo um fenômeno nacional. Cada lei nacional constitui um sistema legal independente com seu próprio aparato terminológico, subjacente à estrutura conceitual, regras de classificação, fontes de direito, abordagens metodológicas e princípios socioeconômicos (Sarcevic 1997: 13). Isso tem implicações para a

tradução legal quando a comunicação é canalizada em diferentes idiomas, culturas e sistemas legais.³

A existência de sistemas jurídicos diferentes, como o “Civil Law” e o “Common Law”, retratam os reflexos históricos e culturais na construção do sistema jurídico de cada país. Desta forma, o vocabulário utilizado em determinado contexto poderá não encontrar um termo correspondente, quando transportado para outro contexto jurídico, gerando certa incongruência em razão de não haver equivalência de significados. David e Brierley (1985, p. 19, tradução nossa) afirmam que:

[...] cada sistema legal ou família têm suas próprias características e “um vocabulário usado para expressar conceitos, suas regras são organizadas em categorias, têm técnicas para expressar regras e interpretá-las, está ligado a uma visão da própria ordem social que determina a maneira pela qual a lei é aplicada e molda a própria função do direito naquela sociedade.”⁴

Segundo Cao (2010), a existência de diferentes culturas e tradições é a razão maior que justifica as linguagens jurídicas serem diferentes umas das outras. E arremata pontuando que é por esse mesmo motivo que a linguagem jurídica dentro de cada ordem jurídica nacional não é e não será idêntica à linguagem comum (CAO, 2010).

No tópico a seguir será explanada a diversidade textual abrangida pela tradução jurídica.

2.3 A tradução jurídica e seus diferentes tipos de textos

Uma variedade de tipos de textos legais pode ser objeto da tradução. Por exemplo, a tradução de um documento privado (escrituras, contratos, testamentos, recomendações de

³ “First of all, legal language is a technical language, but legal language is not a universal technical language but one that is tied to a national legal system (Weisflog 1987: 203), different from the language used in pure science, say mathematics or physics. Law and legal language are system bound, that is, they reflect the history, evolution and culture, and above all, the law of a specific legal system. Law as an abstract concept is universal as it is reflected in written laws and customary norms of conduct in different countries. However, legal systems are peculiar to the societies in which they have been formulated. Each society has different cultural, social and linguistic structures developed separately according to its own conditioning. Legal concepts, legal norms and application of laws differ in each individual society reflecting the differences in that society. Legal translation involves translation from one legal system into another. Unlike pure science, law remains a national phenomenon. Each national law constitutes an independent legal system with its own terminological apparatus, underlying conceptual structure, rules of classification, sources of law, methodological approaches and socio-economic principles (Sarcevic 1997: 13). This has implications for legal translation when communication is channelled across different languages, cultures and legal systems.”

⁴ “[...] each legal system or family has its own characteristics and “a vocabulary used to express concepts, its rules are arranged into categories, it has techniques for expressing rules and interpreting them, it is linked to a view of the social order itself which determines the way in which the law is applied and shapes the very function of law in that society.”

um advogado aos seus clientes etc.), de um documento nacional (no caso de países como a Suíça e Canadá que possuem mais de um idioma oficial) e de pactos internacionais.

Em seu artigo sobre tradução jurídica, Cao (2010, p. 193) destaca que os documentos legais particulares, em geral, seguem alguns padrões e regras de uma determinada jurisdição. Entre os documentos particulares mais traduzidos (do e para o inglês), elenca os acordos e contratos, agregando um estilo de escrita semelhante, com o uso de expressões arcaicas e outras palavras como “supracitado”, “daqui em diante”, “acima”, “abaixo”, “dito”, “tais como”, “restrição, proibição ou intervenção”, “alteração, modificação ou alteração”, “documento ou acordo como emendado, anotado, complementado, variado ou substituído” (CAO, 2010). Assevera, ainda, que em relação às características linguísticas desse tipo de documento, tem-se a presença de sentenças bastante longas e complexas, além de as estruturas passivas serem usadas frequentemente.

Quanto aos documentos nacionais, podem ser traduzidos pelo fato de o país adotar mais de um idioma oficial, como pontuado acima, ou simplesmente por haver interesse de promoções de determinada legislação com fins informativos.

Há uma característica linguística típica dos textos legislativos, sua força ilocucionária, segundo Cao (2010, p. 194):

Um texto legislativo como documento normativo é um ato de fala com forças ilocucionárias (ver Kurzon, 1986). Esta característica pragmática é um aspecto linguístico crucial e proeminente dos estatutos, tanto para os instrumentos estatutários nacionais ou municipais, como para os instrumentos jurídicos multilaterais. É universalmente importante, pois a função básica do direito é regular o comportamento e as relações humanas, estabelecendo a obrigação, a permissão e a proibição na sociedade. São expressos em linguagem através do uso de palavras como “pode” para conferir um direito, privilégio ou poder, “deve” para impor uma obrigação de fazer um ato, e “não deve” ou “não pode” para impor uma obrigação se abster de fazer um ato.⁵

Essa mesma força normativa é encontrada nos textos originados nos organismos multinacionais e supranacionais (Organização das Nações Unidas – ONU, Organização Internacional do Trabalho – OIT, União Europeia etc.). Quando se trata de texto desses organismos, pode ocorrer a tradução de um mesmo documento para outros idiomas (oficiais e não-oficiais) e a tradução de tratados bilaterais ou, ainda, multilaterais. Nesse caso, uma das

⁵ “A legislative text as a rule-enacting document is a speech act with illocutionary forces (see Kurzon 1986). This pragmatic feature is a crucial and prominent linguistic aspect of statutes, for both domestic or municipal statutory instruments and multilateral legal instruments. It is universally important as the basic function of law is regulating human behaviour and relations by setting out obligation, permission and prohibition in society. These are expressed in language through the use of words such as ‘may’ for conferring a right, privilege or power, ‘shall’ for imposing an obligation to do an act, and ‘shall not’ or ‘may not’ for imposing an obligation to abstain from doing an act.”

peculiaridades da tradução de normas internacionais é o princípio da autenticidade equânime, conforme esclarece Cao (2010, p. 194-195):

[...] o princípio da igualdade/autenticidade, isto é, todos os textos em língua oficial de um tratado internacional, traduzidos ou não, são igualmente autênticos, tendo igual força legal. Como foi salientado, a importância atribuída ao princípio da autenticidade igual destinava-se a conferir autoridade indiscutível a cada um dos textos autênticos, eliminando, de fato, o estatuto inferior das traduções autorizadas (Sarcevic 1997: 199). Isso também traz consigo os altos requisitos de precisão por parte do tradutor jurídico.⁶

Na verdade, essa igualdade dos textos considerados autênticos provém da previsão contida no artigo 33 da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, ratificada pelo Brasil através do Decreto de nº 7.030/2009, *verbis*:

Artigo 33

Interpretação de Tratados Autenticados em Duas ou Mais Línguas

1. Quando um tratado foi autenticado em duas ou mais línguas, seu texto faz igualmente fé em cada uma delas, a não ser que o tratado disponha ou as partes concordem que, em caso de divergência, prevaleça um texto determinado.
2. Uma versão do tratado em língua diversa daquelas em que o texto foi autenticado só será considerada texto autêntico se o tratado o previr ou as partes nisso concordarem.
3. Presume-se que os termos do tratado têm o mesmo sentido nos diversos textos autênticos.
4. Salvo o caso em que um determinado texto prevalece nos termos do parágrafo 1, quando a comparação dos textos autênticos revela uma diferença de sentido que a aplicação dos artigos 31 e 32 não elimina, adotar-se-á o sentido que, tendo em conta o objeto e a finalidade do tratado, melhor conciliar os textos.

Sem dúvida, citado artigo traduz uma importante norma de interpretação dos tratados, estabelecendo parâmetros de interpretação que devem ser usados pelo intérprete, no caso de normas autenticadas em mais de uma língua. Aplica-se, por consequência, às Convenções da Organização Internacional do Trabalho, objeto de estudo do presente trabalho. Ressalta-se que a questão da identidade das diferentes versões será analisada com mais detalhes em tópico específico deste trabalho.

A seguir, tem-se uma contextualização histórica da legislação trabalhista brasileira e, em seguida, aborda-se a relevância das normas da Organização Internacional do Trabalho na ordem social pátria.

⁶ “[...] the principle of equal authenticity, that is, all the official language texts of an international treaty, whether translated or not, are equally authentic, having equal legal force. As pointed out, the importance attached to the principle of equal authenticity was intended to confer undisputable authority on each of the authentic texts, de facto eliminating the inferior status of authoritative translations (Sarcevic 1997: 199). This also carries with it the high level requirements for accuracy on the part of the legal translator.”

3 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DOS TEXTOS LEGAIS TRABALHISTAS NO BRASIL

Antes de adentrarmos na abordagem da legislação trabalhista no Brasil, é importante se rememorar a evolução histórica do Direito do Trabalho no cenário mundial. Nesse contexto, o professor Paulo Portela (2011, p. 406) afirma que um primeiro esboço de uma regulamentação do trabalho que abrangia a todos encontra-se descrita na doutrina cristã, por exemplo, com prescrições relativas ao salário do trabalhador (Jeremias 22:13)⁷ e o direito ao repouso semanal, constante nos Dez Mandamentos (Êxodo 20:8-11)⁸.

Em seguida, o autor destaca a Revolução Industrial como um marco para o estabelecimento de regras de proteção internacional referentes ao trabalho, decorrentes das péssimas condições laborais a que eram submetidos diversos trabalhadores. Robert Ower, industrial inglês, enviou, em 1818, textos através dos quais defendia uma ação internacional em favor da melhoria de vida dos trabalhadores. Entre 1840 e 1855, o francês Daniel Le Grand se notabilizou por apoiar a normatização internacional do trabalho. Nesse período desenvolveram-se as formulações da doutrina marxista, com teorias que propunham alterações na vida política, econômica e social (PORTELA, 2011).

Em 1855, a Suíça foi o primeiro país a tratar da elaboração de uma legislação trabalhista internacional e, em 1890, foi autora de proposta governamental para a realização da I Conferência Internacional do Trabalho, que ocorreu em Berlim. Nessa ocasião, ressaltou-se, a primeira destinada à normatização internacional trabalhista, consagrou-se o princípio do tripartismo, vigente até hoje, que reflete a necessidade de participação, nas mesas de negociações, de representantes dos Estados, das empresas e dos próprios empregados (PORTELA, 2011).

No entanto, apenas em 1919, é que houve a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), pelo Tratado de Versalhes e, conforme lições de Portela (2011, p. 407, grifo nosso), “veio a se firmar como ponto focal da construção e aplicação do arcabouço normativo de regulamentação do mundo do trabalho no âmbito internacional, a ponto de

⁷ “Ai daquele que constrói sua casa com injustiça e desonestidade, não pagando os salários dos seus vizinhos e fazendo com que trabalhem de graça!”

⁸ “Lembra-te do dia de sábado, para santificá-lo.

Trabalharás seis dias e neles farás todos os teus trabalhos, mas o sétimo dia é o sábado dedicado ao Senhor teu Deus. Nesse dia não farás trabalho algum, nem tu, nem teus filhos ou filhas, nem teus servos ou servas, nem teus animais, nem os estrangeiros que morarem em tuas cidades. Pois em seis dias o Senhor fez os céus e a terra, o mar e tudo o que neles existe, mas no sétimo dia descansou. Portanto, o Senhor abençoou o sétimo dia e o santificou.”

haver quem identifique o Direito Internacional do Trabalho como o **Direito feito dentro da OIT.**”

Mencionado autor afirma que a partir do final da II Guerra Mundial o tema trabalhista não se limitou a ser de interesse de apenas um organismo internacional específico, mas passou a ser objeto de regulação também em outros foros de proteção à dignidade da pessoa humana, como a Organização das Nações Unidas (ONU), tendo destaque, por exemplo, na Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seus artigos 23 e 24.

Por fim, registra-se que a matéria é igualmente relevante no âmbito da Organização Mundial do Comércio (OMC), no desafio de regular o comércio internacional de forma justa e competitiva, impondo, o cumprimento de padrões mínimos trabalhistas por partes de várias empresas. União Europeia e Mercosul também são entes que procuram harmonizar as legislações trabalhistas nacionais a fim de garantir a livre circulação de trabalhadores e igualdade de oportunidades aos cidadãos, favorecendo a integração dos mesmos.

Traça-se, a seguir, um breve histórico do Direito do Trabalho no Brasil.

3.1 Breve história do Direito do Trabalho brasileiro

O Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Augusto César Leite de Carvalho, em sua obra *Direito do Trabalho: curso e discurso* (2018, p. 39) alerta para o fato de que “o que há de extraordinário na história do trabalho humano, no Brasil, é a conversão do trabalhador escravo em trabalhador empregado, sem que se vivenciasse, intensamente, a experiência das corporações de arte e ofício”.

O marco para o fim das corporações de ofício na Europa foi a Revolução Industrial, em razão de incompatibilidade entre suas bases principiológicas, especialmente no modo de organização das relações de trabalho.

No Brasil Colônia, a realidade foi bem diferente. Salienta Carvalho (2018, p. 40) que “enquanto a Europa via desaparecer suas velhas organizações corporativas e surgirem as empresas capitalistas, o Brasil ainda vivia um período de escravidão de negros originários da África”.

É bem sabido que os colonizadores saíram de suas terras em busca de novas oportunidades, sendo certo que os colonos europeus não chegaram com toda disposição para trabalhar em um ambiente que era difícil e estranho (CARVALHO, 2018). Outras pessoas,

notadamente, nativos e escravos, é que trabalhariam para eles nas grandes unidades produtivas de cana-de-açúcar e de outros gêneros alimentícios.

Até a legislação do Marquês de Pombal, com a abolição da escravidão dos indígenas em 1757, eram esses nativos os responsáveis pela produção, o que perdurou por um período de dois séculos (CARVALHO, 2018). Curiosamente, ao lado da civilização dos indígenas nas aldeias jesuítas, incrementava-se o tráfico negreiro, maior parte deles vindos da África. Destaca-se, a seguir, a evolução de tal cenário:

A legislação pombalina foi revogada pela Carta Régia de 12 de maio de 1798, recomeçando as atrocidades contra os nativos. Contudo, os efeitos da legislação de Pombal eram notáveis e muitos eram os índios integrados à civilização ou, por outro lado, resistentes à essa prática de aculturação ou de trabalho forçado. Por tal razão, a migração de negros cresceu desde a primeira metade do século XIX até a proibição do tráfico em 1850. Nos primeiros anos desse mesmo século, a terça parte da população brasileira era composta por negros africanos, havendo muita miscigenação no restante. Além do trabalho no cultivo de cana e na mineração, os serviços domésticos também eram realizados por escravos. (CARVALHO, 2018, p. 42).

De fato, a escravidão foi um fator que inibiu o desenvolvimento das corporações de ofício no território brasileiro. E o interessante é que a legislação estatal, leia-se, Ordenações Filipinas (livro 1, título 88), regulava essa atividade como se existisse no mundo real, o que não era verdade. A primeira Constituição do Brasil (1824), curiosamente, continha a previsão no sentido de que ficariam abolidas as corporações de ofício, seus juizes, escrivães e mestres (art. 179, XXV), embora, ressalte-se, não tivessem sido instaladas aqui nos moldes europeus (CARVALHO, 2018).

Muito antes da Lei Áurea, de 13 de maio de 1888, que extinguiu a escravidão no Brasil, há registros de leis esparsas, com nítida influência liberal advinda da Revolução Francesa, que regularam o contrato escrito de prestação de serviços. Por exemplo, cite-se a lei de 13 de setembro de 1830 que regia o contrato de prestação de serviços feitos por brasileiros ou estrangeiros dentro ou fora do Império, excetuando da sua incidência os “africanos bárbaros”⁹, salvo os que residiam no país, como categoria que não poderia celebrar esse tipo contratual. Por sua vez, a lei nº 108 de 11 de outubro de 1837 disciplinava o contrato de locação de serviços dos colonos, forma pela qual o contrato de emprego fora tratado até mesmo no Código Comercial de 1850, que trouxe disposições sobre temas como acidente de trabalho, aviso prévio, indenização por ruptura contratual, justa causa, dentre outros.

⁹ “Art. 7º O contracto mantido pela presente Lei não poderá celebrar-se, debaixo de qualquer pretexto que seja, com os africanos barbaros, à excepção daquelles, que actualmente existem no Brazil.”

Ainda segundo Carvalho (2018), ocorreu uma mudança na forma de exploração do trabalho, no século XIX, quando os dirigentes da economia cafeeira decidiram financiar a vinda de imigrantes ingleses, alemães e suíços que, em troca do pagamento das suas viagens, ficavam obrigados a permanecer nas fazendas de café fornecendo a força do seu trabalho, em condições bem precárias.

As primeiras indústrias têxteis iniciaram suas atividades nos estados da Bahia e do Rio de Janeiro no ano de 1810, período em que houve a presença de siderúrgicas em Minas Gerais e em São Paulo. Em 1850, Visconde de Mauá inaugurou uma oficina de fundição e um estaleiro naval. Com o passar do tempo, a industrialização foi se desenvolvendo de forma bem gradual, com utilização da mão de obra estrangeira, em especial a italiana e a ibérica. No entanto, isso não significava que as condições de trabalho eram satisfatórias, o que gerou movimentos da classe proletária, uma forma de pressão ao Estado que permanecia inerte.

Outras leis de proteção aos trabalhadores podem ser mencionadas, como o decreto nº 1.313 de 1891, que estabeleceu providências para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fábricas da capital federal à época; o decreto nº 1.150 de 1904, que conferiu privilégios para pagamento de dívidas provenientes de salários de trabalhador rural; a lei nº 4.982 de 1925, que regulou a concessão de férias remuneradas aos comerciários, industriais e bancários, sem prejuízo do salário, sendo uma das seis primeiras leis em todo o mundo a tratar sobre a temática, segundo Carvalho (2018, p. 47) e o Código de Menores de 1927 (decreto 17.934-A), que proibiu o labor para menores de doze anos de idade.

O primeiro período do governo de Getúlio Vargas trouxe um pacote de intervenção estatal, objetivando a modernização do país, incentivando indústrias de base, como a petrolífera e a siderúrgica. A criação da Justiça do Trabalho ocorreu em 1934, vinculada à esfera administrativa, vindo a integrar o Poder Judiciário apenas com a Constituição de 1946.

Em 1943 veio a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vigente até os dias atuais, com a polêmica reforma ocorrida em julho de 2017, através da lei nº 13.467/2017. Depois, a Constituição de 1988 destacou o trabalho como um dos direitos sociais e fundamentais (art. 6º, CF/88), estabelecendo princípios mínimos a serem observados para a melhoria da condição de vida dos trabalhadores (art. 7º, CF/88).

No próximo tópico será apresentada a função da Organização Internacional do Trabalho no contexto da regulamentação laboral.

3.2 O papel da Organização Internacional do Trabalho na regulamentação das relações trabalhistas

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919 pelo Tratado de Versalhes, é parte do “Sistema das Nações Unidas”, ou seja, integra um conjunto de organismos internacionais que tem como foco a cooperação internacional, com vistas à paz e segurança. O Brasil é um dos membros fundadores da OIT e participa, desde a primeira reunião (outubro de 1919, em Washington), da Conferência Internacional do Trabalho, órgão central e supremo competente para estabelecer as diretrizes das políticas a serem adotadas e elaborar as normas internacionais do trabalho (ORGANIZAÇÃO..., 2018a).

Além de temas diretamente relacionados ao Direito do Trabalho, a OIT também cuida da temática pertinente à Justiça Social, objetivando favorecer o progresso material e espiritual do ser humano em condições de liberdade, igualdade, dignidade e segurança econômica (PORTELA, p. 409). Almeja, assim, proporcionar melhorias na condição de vida do ser humano, ciente de que o fator econômico é primordial para tal desiderato.

A Declaração de Filadélfia, de 1944, constitui um anexo à Constituição da OIT e elenca alguns princípios fundamentais sobre os quais se funda a Organização, a saber: a) o trabalho não é uma mercadoria; b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso constante; c) a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos; d) a luta contra a necessidade deve ser conduzida com uma energia inesgotável por cada nação e através de um esforço internacional contínuo e organizado pelo qual os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, colaborando em pé de igualdade com os dos Governos, participem em discussões livres e em decisões de carácter democrático tendo em vista promover o bem comum (PORTUGAL, 2007).

Outro instrumento normativo de destaque é a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998, que impõe a obrigação para todos os Estados membros da OIT, mesmo que não tenham ratificado as convenções que são reconhecidas como fundamentais, pelo simples fato de pertencerem à Organização, de respeitar, promover e realizar, de boa-fé os seguintes direitos (art. 2º): a) a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão (PORTUGAL, 2007). Das oito Convenções fundamentais da OIT apenas uma não foi ratificada pelo Brasil, a de nº 87, que consagra a liberdade sindical.

O jurista Paulo Portela (2011, p. 410) ressalta o tripartismo como sendo a característica mais marcante da OIT. Significa que os principais atores interessados nas relações trabalhistas (Estados, representantes dos empregados e dos empregadores) compõem os diversos órgãos da organização de forma a dar maior legitimidade nas negociações das normas internacionais, atendendo, assim, diversos interesses. Sem dúvida, essa característica tem forte impacto quando se considera a balança decisória no “jogo de poder” para fins de elaboração das normas do organismo internacional, ditando os interesses que devem prevalecer em determinado contexto histórico-cultural.

3.2.1 Estrutura e atividade normativa da OIT

Como ressaltado em momento anterior deste trabalho, o Brasil participa da OIT como um de seus membros fundadores, tendo atuado desde a primeira reunião da Conferência Internacional do Trabalho, órgão central e supremo competente para estabelecer as diretrizes das políticas a serem adotadas e elaborar as normas internacionais do trabalho.

Sobre a estrutura da OIT, o artigo 2º da sua Constituição estabelece que é formada pelos seguintes órgãos: Conferência Internacional do Trabalho, Conselho de Administração e Repartição Internacional do Trabalho.

É no âmbito da Conferência Internacional que se decide se as propostas colocadas em pauta se tornarão convenções ou recomendações, sendo este o órgão supremo da OIT. Nele são fixadas as políticas gerais da organização, é feita a fiscalização do cumprimento dos instrumentos normativos e são solucionadas questões administrativas, como aprovação de orçamento e entrada de novos integrantes. Cada Estado membro é representado por uma delegação composta por quatro delegados: dois designados pelo governo, um, pelos empregadores e um, pelos trabalhadores. Cada delegado pode ser acompanhado por, no máximo, dois conselheiros técnicos e o voto é feito de forma individual, ou seja, de forma independente em relação a qualquer entidade, inclusive ao Estado de origem.

O Conselho de Administração é o órgão executivo a quem compete tomar decisões sobre as políticas da OIT, eleger o Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho, supervisionar as atividades deste órgão, fiscalizar o cumprimento das obrigações dos Estados signatários das convenções, dentre outras atividades. É composto por 56 (cinquenta e seis) titulares dos quais 28 (vinte e oito) são representantes dos Estados, 14 (catorze) são representantes dos empregados e outros 14 (catorze), representantes dos empregadores.

A Repartição Internacional do Trabalho é a secretaria permanente da OIT, dirigida por um Diretor Geral eleito pelo Conselho de Administração para um mandato de cinco anos. É responsável pela centralização e pela distribuição de todas as informações referentes à regulamentação internacional da condição dos trabalhadores e do regime do trabalho, ocupando-se das publicações de temas de interesse da organização, além de promover a cooperação entre os Estados membros.

A atividade normativa da OIT compreende a elaboração de convenções e de recomendações, conforme disciplina o artigo 19 da Constituição da citada organização.¹⁰

O quórum exigido para que a matéria seja aprovada como uma Convenção é a maioria de dois terços dos votos dos delegados presentes (art. 19.2 da Convenção da OIT) e dentre os fatores que são levados em consideração na formulação das normas internacionais destacam-se os seguintes: a condição dos países nos quais o clima, o desenvolvimento incompleto da organização industrial ou quaisquer outras circunstâncias particulares que tornem as condições industriais essencialmente diferentes, a fim de propor alterações que correspondam às condições próprias desses países (art. 19.3 da Convenção da OIT).

O texto original da convenção, em dois exemplares, é assinado pelo Presidente da Conferência e pelo Diretor Geral (art. 19.4), um deles será entregue ao Secretário Geral das Nações Unidas e o outro será depositado nos arquivos do Bureau Internacional do Trabalho. Cada um dos membros da OIT recebe uma cópia autenticada do documento aprovado.

O procedimento prévio à internalização das normas internacionais é descrito no item 5 do artigo 19 da Convenção da OIT:

Art.19 [...]

5. Se se tratar de uma convenção:

- a) a convenção será comunicada a todos os Membros tendo em vista a sua ratificação pelos mesmos;
- b) cada um dos Membros compromete-se a submeter, no prazo de um ano a partir do encerramento da sessão da Conferência (ou se, na sequência de circunstâncias excepcionais, for possível cumpri-lo no prazo de um ano, assim que for possível, mas nunca para além de dezoito meses depois do encerramento da sessão da Conferência), a convenção à autoridade ou às autoridades com competências na matéria, tendo em vista transforma-la em lei ou tomar outras medidas;
- c) os Membros informarão o Diretor-Geral do Bureau Internacional do Trabalho sobre as medidas tomadas, por força do presente artigo, para submeter a convenção à autoridade ou às autoridades competentes, comunicando-lhe, todas as informações a respeito da autoridade ou das autoridades consideradas competentes e sobre as decisões por elas tomadas;

¹⁰ “Artigo 19. 1. Se a Conferência pronunciar-se pela aceitação de propostas relativas a um assunto na sua ordem do dia, deverá decidir se essas propostas tomarão a forma: a) de uma convenção internacional; b) de uma recomendação, quando o assunto tratado, ou um de seus aspectos não permitir a adoção imediata de uma convenção.”

d) o Membro que tiver obtido o consentimento da autoridade ou das autoridades competentes comunicará a sua ratificação formal da convenção ao Diretor- Geral e tomará as medidas que forem necessárias para tornar efetivas as disposições da referida convenção;

e) se uma convenção não obtiver a aprovação da autoridade ou das autoridades com competência na matéria em questão, o Membro apenas terá a obrigação de informar o Diretor-Geral do Bureau Internacional do Trabalho, em momento apropriado, consoante o que decidir o Conselho de Administração, sobre o estado da sua legislação e sobre a sua prática relativamente à questão tratada na convenção, especificando em que medida se deu seguimento ou se propõe dar seguimento a qualquer disposição da convenção por via legislativa, por via administrativa, por via de convenções coletivas ou por qualquer outra via, e expondo quais as dificuldades que impedem ou atrasam a ratificação da convenção.

No caso das recomendações, seu uso está atrelado a situações em que os temas são controvertidos entre os integrantes da organização e servem para estabelecer parâmetros para posterior universalização de regras em matéria trabalhista. Mesmo que desprovidas de caráter vinculante, devem ser submetidas às autoridades competentes dos Estados membros para que possam, no prazo máximo de dezoito meses, legislar ou adotar outra providência referente ao tema objeto da recomendação.

O tópico seguinte abordará como ocorre o processo de internalização das normas internacionais no ordenamento jurídico brasileiro.

3.2.2 O processo de ratificação e incorporação das Convenções da OIT ao Direito interno brasileiro

As normas internacionais necessitam submeter-se a um trâmite procedimental interno para que possam surtir efeitos no território brasileiro.

Nesse sentido, Portela (2011, p. 130) explica:

A execução das normas internacionais dentro dos Estados é facilitada a partir de sua incorporação ao Direito Interno, também conhecida como “internalização”, que é o processo pelo qual os tratados passam a também fazer parte do ordenamento jurídico nacional dos entes estatais, adquirindo status semelhante ao das demais espécies normativas da ordem estatal.

Segundo a doutrina (LENZA, 2016; PORTELA, 2011), o Brasil adota o sistema tradicional de incorporação das normas internacionais. Contrapõe-se ao modelo moderno em que há a introdução automática ou aplicabilidade imediata dos tratados, tão logo estes estejam em vigor na ordem internacional, como ocorre na União Europeia em relação aos tratados de Direito Comunitário.

No modelo tradicional, adotado pelo constituinte brasileiro,

[...] não se exige, para efeito de exequibilidade doméstica dos tratados internacionais, a edição de lei formal distinta (...), satisfazendo-se com a adoção de *iter procedimental* complexo, que compreende a aprovação congressional e a promulgação executiva do texto constitucional [...]. (LENZA, 2016, p. 731-732)

O artigo 84, VIII, da Constituição Federal de 1988 estabelece que compete privativamente ao Presidente da República celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional. Por outro lado, no artigo 49, I, do texto constitucional tem-se que cabe ao Congresso Nacional resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos os compromissos gravosos ao patrimônio nacional.

Lenza (2016, p.732) resume o trâmite de integração da norma internacional no direito interno em quatro fases distintas, quais sejam: 1) celebração do tratado internacional (negociação, conclusão e assinatura) pelo Órgão do Poder Executivo ou adesão posterior; 2) aprovação (referendo ou ratificação *latu sensu*) pelo Parlamento do tratado, acordo ou ato internacional por intermédio de decreto legislativo, resolvendo-o definitivamente; 3) troca ou depósito dos instrumentos de ratificação ou adesão, caso não tenha tido prévia celebração pelo Órgão do Poder Executivo, em âmbito internacional, e por fim, 4) promulgação do decreto presidencial, seguida da publicação do texto em português no Diário Oficial. A partir desse momento é que a norma passa a ter vigência na jurisdição brasileira, sendo equiparada a uma lei ordinária, em termos de hierarquia. Apenas se a temática versar sobre direitos humanos e o procedimento observar o quórum especial de aprovação, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos e por três quintos dos membros, há previsão de equivalência à emenda constitucional (art. 5º, § 3º da Constituição Federal), ou seja, poderá ter *status* constitucional ou supralegal.

Portela (2011, p. 133) explica de forma mais detalhada o processo de tramitação do tratado no Brasil. Assinala, inicialmente, que a assinatura do tratado “tem como um dos seus efeitos, o encaminhamento do seu texto para ratificação”. Em seguida, assevera que após esse ato da assinatura, o Ministro da Relações Exteriores prepara uma Exposição de Motivos, dirigida ao Presidente da República, cientificando-o da assinatura do ato internacional, informando a relevância do documento, solicitando o encaminhamento ao Congresso Nacional para providenciar a eventual ratificação. Uma vez recebida a Exposição de Motivos, com o tratado em anexo, compete ao Presidente da República enviar Mensagem ao Congresso Nacional, cabendo a primeira análise ser feita pela Câmara dos Deputados e, em seguida, pelo Senado Federal. Aprovada pelo Legislativo, o Presidente do Senado elaborará um Decreto Legislativo que, nos dizeres de Portela (2011, p. 134), “consiste em um mero instrumento de

encaminhamento do tratado ao presidente da República”. Compete ao Presidente da República, então, após ratificar o tratado, através de Decreto, promulgá-lo e publicá-lo. Nesse contexto, realça o citado jurista que a discricionariedade faz parte do processo de internalização, tendo em vista que o Presidente não está obrigado nem a enviar o tratado assinado ao Congresso e nem a ratificá-lo. Porém, caso o Congresso não aprove o ato internacional, o presidente da República não poderá ratificá-lo.

Interessante observar dentro desse trâmite que o Poder Executivo é o responsável pela administração das relações internacionais, competindo à União manter relações com os Estados estrangeiros e participar das organizações internacionais, conforme previsão contida no artigo 21, I, da Constituição Federal.

Outra questão que merece destaque é o momento no qual entra em cena a tarefa do tradutor: percebe-se essa primeira inserção no momento em que o Ministro da Relações Exteriores prepara a Exposição de Motivos, dirigida ao Presidente da República, dando ciência da assinatura do tratado. Sem dúvida o texto que será discutido em ambas as Casa do Congresso Nacional já deverá estar em língua portuguesa a fim de ser submetido às deliberações.

No capítulo seguinte, será feita a análise de algumas da Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil.

4 ANÁLISE DO *CORPUS*: SELEÇÃO DE CONVENÇÕES DA OIT RATIFICADAS PELO BRASIL

Inicialmente, é relevante destacar alguns dispositivos do Regulamento da Conferência Internacional do Trabalho que tratam das línguas utilizadas na OIT. Confira-se:

Artigo 24º

Línguas

1. A língua francesa e a língua inglesa serão as línguas oficiais da Conferência.
2. Os discursos pronunciados em francês serão resumidos em inglês, e vice-versa, por um intérprete do secretariado da Conferência.
3. Os discursos pronunciados em espanhol serão resumidos pelos intérpretes oficiais, que farão igualmente um resumo em espanhol dos discursos pronunciados em francês ou em inglês.
4. Cada delegado poderá falar outra língua não oficial, mas a sua delegação deverá proceder à tradução resumida do seu discurso numa das duas línguas oficiais por um intérprete ligado à delegação, visto que nenhum intérprete da Conferência para as línguas oficiais poderá ser posto à sua disposição pelo secretariado da Conferência. Esta tradução resumida será, em seguida, reproduzida na outra língua oficial por um intérprete do secretariado.
5. A tradução e a distribuição dos documentos serão confiadas ao secretariado, e todos os documentos serão publicados em francês, em inglês e em espanhol.

Partindo desse dado de que os textos oficiais são elaborados em língua inglesa, francesa e espanhola, passa-se aos seguintes questionamentos: são as Convenções ratificadas, de fato, traduções? Os juristas as chamam de traduções? Há evidências que apontem para o fato de serem traduções? Qual/quais idiomas é(são) utilizado(s) como modelo(s) para a tradução da versão oficializada no Brasil?

De início explicita-se que não se encontra no escopo desse trabalho acadêmico a comparação de traduções com a finalidade, diga-se, pretenciosa, de apontar acertos e/ou erros nelas. A ideia é buscar informações para se averiguar critérios usados nas traduções das convenções ratificadas no Brasil, analisando os diversos fatores que interferem na tradução, sejam eles produzidos de forma consciente ou não.

Considerando que até o momento o Brasil ratificou não menos que 97 (noventa e sete) de um total de 189 (cento e oitenta e nove) das Convenções da OIT, faz-se necessária uma restrição do *corpus* a ser trabalhado. Nesse sentido, os critérios cronológico e histórico foram levados em consideração no momento da escolha de quais documentos seriam objeto de análise. Assim, escolheu-se dividi-los pelas seguintes fases: convenções inicialmente ratificadas (1919-1939), convenções ratificadas no período da Segunda Guerra Mundial (1939-1945), convenções do período de pós-guerra (1945-1970), convenções do final do século XX (1970-2000) e as do período mais contemporâneo (2000- 2019).

Curiosamente, observou-se que no período da Segunda Guerra Mundial (1939-1945) não houve ratificação de Convenções em matéria trabalhista pelo Brasil. Desse modo, será feita a análise de trechos das seguintes convenções ratificadas pelo Brasil, em suas versões em inglês, francês e português brasileiro e de Portugal: do primeiro período (1919-1939) serão estudadas as Convenções de nº 06 sobre trabalho noturno dos menores na indústria e a de nº 29 sobre trabalho forçado ou obrigatório; do segundo período (1945-1970), tem-se as Convenções de nº 98 sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, nº 100 sobre igualdade de remuneração para mão de obra feminina e para mão de obra masculina por um trabalho de igual valor, nº105 sobre abolição do trabalho forçado e nº 132 sobre férias anuais remuneradas; do terceiro período (1970-2000), tem-se as Convenções de nº 138 sobre idade mínima para admissão ao emprego, nº 155 sobre segurança e saúde dos trabalhadores, nº 170 sobre segurança no trabalho com produtos químicos e nº 182 sobre proibição das piores formas de trabalho infantil. Por fim, do último período (2000-2019) tem-se as Convenções de nº 185 sobre documentos de identidade da gente do mar e a de nº 189 sobre trabalho decente para trabalhadores domésticos.

A razão de tal escolha justifica-se não apenas pela relevância jurídica desses documentos, mas também pelo fato de abarcarem temáticas desenvolvidas no período de cem anos de existência da OIT, permitindo verificar as alterações ocorridas no decorrer desse lapso temporal.

A versão espanhola não foi objeto de pesquisa por não ser considerada uma das línguas oficiais da organização.

Todos os documentos foram extraídos do site da OIT, através da plataforma NORMLEX (INTERNATIONAL..., 2018a), que dá acesso a qualquer usuário a diversas versões das Convenções em variados idiomas, indicando, inclusive, a situação da ratificação por país. Entretanto, a versão brasileira foi transcrita do site oficial da organização no Brasil (ORGANIZAÇÃO..., 2018b) ressaltando-se que, nos trechos selecionados, corresponderam ao texto oficialmente publicado no Diário Oficial e encontram-se atualizadas com as últimas normas de ortografia. As versões foram analisadas observando-se os aspectos macrotextuais da tradução (LAMBERT; VAN GORP, 1985) tais como divisão do texto em capítulos, tipo de narrativa etc., destacando-se expressões, em cada idioma analisado, a fim de se verificar a proximidade ou não com um tipo de modelo usado pelo tradutor brasileiro.

4.1 O primeiro período: Convenções inicialmente ratificadas (1919-1939)

Como destacado acima, esse tópico será destinado à comparação de trechos das Convenções de nº 6 (1919) e 29 (1930) da OIT.

A Convenção nº 6 da OIT (1919) aborda a temática do trabalho noturno de menores na indústria e foi ratificada em 26 de abril de 1934 pelo Brasil. É composta por um preâmbulo e por 15 (quinze) artigos, sendo que o último deles expressamente consigna que “as versões inglesa e francesa do texto desta Convenção são igualmente autênticas”.

Destacam-se, a seguir, alguns dispositivos para fins de comparação.

Tabela 1 – Convenção nº 6: Trabalho noturno dos menores na indústria (1919)

Versão brasileira	Versão portuguesa	Versão inglesa	Versão francesa
Art. 1 – 1. Para os efeitos da presente Convenção consideram-se ‘empresas industriais’, principalmente: a) as minas, cantarias e indústrias extractivas de qualquer classe; [...]	Art. 1 Para aplicação da presente Convenção consideram-se ‘estabelecimentos industriais’, nomeadamente: a) as minas, pedreiras e indústrias extractivas de qualquer natureza; [...]	Article 1 1. For the purpose of this Convention, the term industrial undertaking includes particularly-- (a) mines, quarries and other works for the extraction of minerals from the earth; [...]	Article 1 1. Pour l'application de la présente convention, seront considérés comme établissements industriels notamment: (a) les mines, carrières et industries extractives de toute nature; [...]
Art. 3.4 – Nos países tropicais, onde o trabalho se suspenda durante certo tempo no meio da jornada, o período de descanso noturno poderá ser inferior a onze horas, com a condição de que durante o dia se conceda um descanso compensador.	Art. 3 [sem subnumeração] Nos países tropicais, onde, no meio do dia, o trabalho fôr suspenso por algum tempo, poderá o período de descanso nocturno ser inferior a onze horas, desde que durante o dia se conceda um repouso compensador.	Article 3 [...] 4. In those tropical countries in which work is suspended during the middle of the day, the night period may be shorter than eleven hours if compensatory rest is accorded during the day.	Article 3 [...] 4. Dans les pays tropicaux où le travail est suspendu pendant un certain temps au milieu de la journée, la période de repos de nuit pourra être inférieure à onze heures, pourvu qu'un repos compensateur soit accordé pendant le jour.

<p>Art. 5 – No que concerne à aplicação da presente Convenção ao Japão, até 1º de julho de 1925, o art. 2 só se aplicará aos jovens menores de 15 anos, e, a partir dessa data, aos menores de 16 anos.</p>	<p>Art. 5 Para os efeitos de aplicação da presente convenção em território japonês, o art. 2 respeitará apenas, até 1º de julho de 1925, aos indivíduos com menos de 15 anos, e, a partir dessa data, somente àqueles que não hajam completado ainda dezasseis.</p>	<p>Article 5 In the application of this Convention to Japan, until 1 July 1925, Article 2 shall apply only to young persons under fifteen years of age and thereafter it shall apply only to young persons under sixteen years of age.</p>	<p>Article 5 En ce qui concerne l'application de la présente convention au Japon, jusqu'au 1er juillet 1925, l'article 2 ne s'appliquera qu'aux enfants âgés de moins de quinze ans, et, à partir de la date susmentionnée, ledit article 2 ne s'appliquera qu'aux enfants âgés de moins de seize ans.</p>
<p>Art. 6 – No que concerne à aplicação da presente Convenção da Índia, a expressão ‘empresa industrial’ compreenderá unicamente as ‘fábricas’, tal como as define a Lei de Fábricas da Índia (Indian Factory Act), e o art. 2 não se aplicará aos menores do sexo masculino maiores de 14 anos.</p>	<p>Art. 6 Para os efeitos da aplicação da presente convenção na Índia, considera-se ‘estabelecimentos industriais’ somente as ‘fábricas’, como tal definida na Lei das Fábricas da Índia (Indian Factory Act), não se aplicando o art.2º aos indivíduos do sexo masculino com mais de catorze anos.</p>	<p>Article 6 In the application of this Convention to India, the term "industrial undertaking" shall include only "factories" as defined in the Indian Factory Act, and Article 2 shall not apply to male young persons over fourteen years of age.</p>	<p>Article 6 En ce qui concerne l'application de la présente convention à l'Inde, le terme "établissement industriel" comprendra seulement les "fabriques" définies comme telles dans la "Loi des fabriques" de l'Inde (Indian Factory Act), et l'article 2 ne s'appliquera pas aux enfants du sexe masculin âgés de plus de quatorze ans.</p>

Fonte: elaborada pelos autores.

É importante observar, inicialmente, que na busca da versão do português de Portugal verificou-se que foi disponibilizado no site da OIT a digitalização do jornal “Diário do Governo”, nº 58, primeira série, de 9 de março de 1932 no qual contém a carta de

ratificação da Convenção em análise, incluindo, além da versão portuguesa, chamada nominalmente de “tradução”, as versões em inglês e francês, uma do lado da outra.

Os excertos da norma reproduzidos na Tabela 1 demonstram que a versão brasileira tomou como base o texto em francês quando se presencia nos artigos 5º e 6º o uso da expressão “no que concerne à aplicação da presente convenção”, evidenciando uma tradução literal de “en ce qui concerne l'application de la présente convention”, quando no inglês se formulou assim: “in the application of this Convention to”. Tal evidência pode ser confirmada com a escolha, no artigo 3.4, do uso de “com a condição de que” para o termo “pourvu”, quando no inglês tem-se o “if”.

Nota-se, também, a restrição de aplicabilidade ao Japão e à Índia em relação ao artigo 2º da Convenção que:

[...] proíbe empregar durante a noite pessoas menores de 18 anos em empresas industriais públicas ou privadas, ou em suas dependências, com exceção daquelas em que unicamente estejam empregados os membros de uma mesma família. (ORGANIZAÇÃO..., 2018b).

No caso indiano, houve, ainda, uma interpretação mais favorável quando se fez referência ao conceito de “empresa industrial”, remetendo-o à forma definida na Lei de Fábricas da Índia (Indian Factory Act). Destaque-se, nesse contexto, uma particularidade no repouso noturno em países tropicais, conforme se depreende do teor do artigo 3.4. Esses elementos textuais indicam aspectos temáticos políticos, históricos e geográficos relevantes à época de sua elaboração.

Por sua vez, a Convenção nº 29 da OIT (1930) trata sobre o trabalho forçado ou obrigatório e foi promulgada no Brasil através do decreto nº 41.721/1957. Possui sua estrutura formada por um preâmbulo, seguida de 33 (trinta e três) artigos. O último deles, a propósito, dispõe que “o texto francês e inglês da presente convenção farão fé”. Abaixo, colaciona-se a tabela comparativa de diferentes versões da convenção em comento.

Tabela 2 – Convenção nº 29: Trabalho forçado ou obrigatório (1930)

Versão brasileira	Versão portuguesa	Versão inglesa	Versão francesa
Art. 1 – 1. Todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho que ratificam a presente	Art. 1 – 1. Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a abolir	Article 1 1. Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention	Article 1 1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à

<p>convenção se a utilização do trabalho obrigam a forçado ou obrigatório, suprimir o em todas as suas formas, emprego do no mais breve espaço de trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas no mais curto prazo possível.</p> <p>2. Com o fim de alcançar essa supressão total, o trabalho forçado ou obrigatório poderá ser empregado, durante o período transitório, unicamente para fins públicos e a título excepcional, nas condições e com as garantias estipuladas nos artigos que seguem. [...]</p>	<p>2. Com vista a essa abolição total, só se admite o recurso a trabalho forçado ou obrigatório, no período de transição, unicamente para fins públicos e como medida excepcional, nas condições e garantias providas nesta Convenção. [...]</p>	<p>undertakes to suppress the use of forced or compulsory labour in all its forms within the shortest possible period.</p> <p>2. With a view to this complete suppression, recourse to forced or compulsory labour may be had, during the transitional period, for public purposes only and as an exceptional measure, subject to the conditions and guarantees hereinafter provided. [...]</p>	<p>supprimer l'emploi du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes dans le plus bref délai possible.</p> <p>2. En vue de cette suppression totale, le travail forcé ou obligatoire pourra être employé, pendant la période transitoire, uniquement pour des fins publiques et à titre exceptionnel, dans les conditions et avec les garanties stipulées par les articles qui suivent. [...]</p>
<p>Art. 2 –</p> <p>1. Para os fins da presente convenção, a expressão ‘trabalho forçado ou obrigatório’ designará todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade.</p> <p>2. Entretanto, a expressão ‘trabalho forçado ou obrigatório’ não compreenderá, para os fins da presente convenção:</p>	<p>Art. 2 –</p> <p>1. Para fins desta Convenção, a expressão "trabalho forçado ou obrigatório" compreenderá todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente.</p> <p>2. A expressão "trabalho forçado ou obrigatório" não compreenderá, entretanto, para os fins desta Convenção:</p> <p>a) qualquer trabalho ou serviço exigido em virtude de leis do serviço militar obrigatório com referência a</p>	<p>Article 2</p> <p>1. For the purposes of this Convention the term forced or compulsory labour shall mean all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily.</p> <p>2. Nevertheless, for the purposes of this Convention, the term forced or compulsory labour shall not include--</p>	<p>Article 2</p> <p>1. Aux fins de la présente convention, le terme travail forcé ou obligatoire désignera tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.</p> <p>2. Toutefois, le terme travail forcé ou obligatoire ne comprendra pas, aux fins de la présente convention:</p>

<p>a) qualquer trabalho ou serviço exigido em virtude das leis sobre o serviço militar obrigatório e que só compreenda trabalhos de caráter puramente militar; [...]</p>	<p>trabalhos de natureza puramente militar; [...]</p>	<p>(a) any work or service exacted in virtue of compulsory military service laws for work of a purely military character; [...]</p>	<p>a) tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et affecté à des travaux d'un caractère purement militaire; [...]</p>
<p>d) qualquer trabalho ou serviço exigido nos casos de força maior, isto é, em caso de guerra, de sinistro ou ameaças de sinistro, tais como incêndios, inundações, fome, tremores de terra, epidemias, e epizootias, invasões de animais, de insetos ou de parasitas vegetais daninhos e em geral todas as circunstâncias que ponham em perigo a vida ou as condições normais de existência de toda ou de parte da população;</p>	<p>d) qualquer trabalho ou serviço exigido em situações de emergência, ou seja, em caso de guerra ou de calamidade ou de ameaça de calamidade, como incêndio, inundações, fome, tremor de terra, doenças epidêmicas ou epizooticas, invasões de animais, insetos ou de pragas vegetais, e em qualquer circunstância, em geral, que ponha em risco a vida ou o bem-estar de toda ou parte da população;</p>	<p>d) any work or service exacted in cases of emergency, that is to say, in the event of war or of a calamity or threatened calamity, such as fire, flood, famine, earthquake, violent epidemic or epizootic diseases, invasion by animal, insect or vegetable pests, and in general any circumstance that would endanger the existence or the well-being of the whole or part of the population;</p>	<p>d) tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, c'est-à-dire dans les cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population;</p>
<p>Art. 3 – Para os fins da presente convenção, o termo ‘autoridades competentes’ designará as autoridades metropolitanas ou</p>	<p>Art. 3 – Para os fins desta Convenção, o termo "autoridade competente" designará uma autoridade do país metropolitano ou a mais alta autoridade central do território</p>	<p>Article 3 For the purposes of this Convention the term competent authority shall mean either an authority of the metropolitan</p>	<p>Article 3 Aux fins de la présente convention, le terme autorités compétentes désignera soit les autorités métropolitaines,</p>

as autoridades centrais superiores do território interessado.	concernente.	country or the highest central authority in the territory concerned.	soit les autorités centrales supérieures du territoire intéressé.
Art. 4 – 1. As autoridades competentes não deverão impor ou deixar de impor o trabalho forçado ou obrigatório em proveito de particulares, de companhias, ou de pessoas jurídicas de direito privado. [...]	Art. 4 – 1. A autoridade competente não imporá nem permitirá que se imponha trabalho forçado ou obrigatório em proveito de particulares, empresas ou associações. [...]	Article 4 1. The competent authority shall not impose or permit the imposition of forced or compulsory labour for the benefit of private individuals, companies or associations. [...]	Article 4 1. Les autorités compétentes ne devront pas imposer ou laisser imposer le travail forcé ou obligatoire au profit de particuliers, de compagnies ou de personnes morales privées. [...]

Fonte: elaborada pelos autores.

Em uma primeira análise de trechos do documento não é possível afirmar se, para a versão do português brasileiro foram levadas em conta algumas das versões oficiais acima transcritas como modelo. Observa-se, por exemplo, no artigo 1.1 que expressões como “se obrigam a suprimir”, “compromete-se a abolir”, “undertakes to supress”, “s'engage à supprimer” estão em um mesmo nível de igualdade semântica, mantendo o mesmo sentido da norma em cada documento. O mesmo se observa em relação às expressões destacadas a seguir: “supressão total”, “abolição total”, “complete suppression” e “suppression totale” (artigo 1.2); “designará”, “compreenderá”, “shall mean” e “désigner” (artigo 2.1); “indivíduo”, “pessoa”, “person”, “individu” (artigo 2.1); “autoridades competentes”, “autoridade competente”, “competent authority”, “autorités compétentes” (artigo 3) e “não deverão impor ou deixar de impor”, “não imporá nem permitirá que se imponha”, “shall not impose or permit the imposition” e “ne devront pas imposer ou laisser imposer” (artigo 4).

No entanto, há um indicativo de uma influência da versão francesa na organização estrutural do artigo 2.2, quando se verifica a ordem das palavras dispostas na versão brasileira: “entretanto, a expressão ‘trabalho forçado ou obrigatório’ não compreenderá, para os fins da presente convenção: [...]”. Comparada com o francês: “Toutefois, le terme travail forcé ou obligatoire ne comprendra pas, aux fins de la présente convention [...]”. Nesse mesmo sentido, tem-se a expressão “nos casos de força maior”, com correspondência no francês a “dans les cas de force majeure” (artigo 2.2, alínea “d”), em contraposição à versão inglesa “in cases of emergency” que parece ter sido repetida na versão portuguesa (“em situações de emergência”).

4.2 O segundo período: Convenções ratificadas após a Segunda Guerra Mundial (1945-1970)

Entre os anos de 1939 a 1945, correspondente à época da Segunda Guerra Mundial, não houve ratificação de Convenções em matéria trabalhista pelo Brasil. O último documento ratificado antes da eclosão do conflito foi a Convenção nº 53 (1936), promulgada pelo decreto nº 3.343 de 30 de novembro de 1938, tratando sobre certificados de capacidade dos oficiais da Marinha Mercante. Por outro lado, a primeira norma ratificada após o combate foi a Convenção nº 80 (1946), promulgada pelo decreto nº 25.696 de 20 de outubro de 1948, trazendo alterações (revisões) na nomenclatura das Convenções adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho em suas vinte e cinco primeiras sessões. Boa parte dessas mudanças foram decorrentes da atualização da própria estrutura da OIT, gerando, por exemplo, a substituição de palavras como “Secretário Geral da Sociedade das Nações” e “Secretariado”, respectivamente, por “Diretor da Repartição Internacional do Trabalho” e “Repartição Internacional do Trabalho”. Houve, também, alterações na estrutura das Convenções, como se observa no artigo 2º, *verbis*:

8. Em todas as convenções, adotadas pela Conferência em suas dezessete primeiras sessões, a frase ‘que será denominada’ será inserida no preâmbulo, acompanhada do título abreviado empregado pelo Bureau Internacional do Trabalho, para designar cada uma das referidas convenções.

9. Em qualquer convenção, adotada pela Conferência em suas quatorze primeiras sessões, serão numerados todos os parágrafos dos artigos que deles contiverem mais de um.

Relativamente ao período assinalado nesse subitem (1945-1970), as Convenções selecionadas foram as de nº 98 (1949), nº 100 (1951), nº 105 (1957) e nº 132 (1970).

A Convenção nº 98 da OIT (1949) traz disposições acerca do direito de sindicalização e de negociação coletiva, tendo sido ratificada pelo governo brasileiro em 18 de novembro de 1952. É composta por um preâmbulo e por 16 (dezesseis) artigos, repetindo-se o teor de outros dispositivos analisados anteriormente no sentido de que as versões em francês e inglês do texto fazem igualmente fé.

Destaca-se abaixo trechos da mencionada convenção na forma de tabela comparativa:

Tabela 3 – Convenção nº 98: Direito de sindicalização e de negociação coletiva (1949)

Versão brasileira	Versão portuguesa	Versão inglesa	Versão francesa
<p>Art. 1 –</p> <p>1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.</p> <p>2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:</p> <p>a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato;</p>	<p>Art. 1 –</p> <p>1. Os trabalhadores gozarão de adequada proteção contra atos de discriminação com relação a seu emprego.</p> <p>2. Essa proteção aplicar-se-á especialmente a atos que visem:</p> <p>a) sujeitar o emprego de um trabalhador à condição de que não se filie a um sindicato ou deixe de ser membro de um sindicato;</p>	<p>Article 1</p> <p>1. Workers shall enjoy adequate protection against acts of anti-union discrimination in respect of their employment.</p> <p>2. Such protection shall apply more particularly in respect of acts calculated to--</p> <p>(a) make the employment of a worker subject to the condition that he shall not join a union or shall relinquish trade union membership;</p>	<p>Article 1</p> <p>1. Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.</p> <p>2. Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de:</p> <p>(a) subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat;</p>
<p>Art. 5 –</p> <p>1. A medida segundo a qual as garantias previstas pela presente Convenção se aplicarão às forças armadas e à polícia será determinada pela legislação nacional.</p>	<p>Art. 5 –</p> <p>1. A legislação nacional definirá a medida em que se aplicarão às forças armadas e à polícia as garantias providas nesta Convenção.</p>	<p>Article 5</p> <p>1. The extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to the armed forces and the police shall be determined by national laws or regulations.</p>	<p>Article 5</p> <p>1. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées ou à la police sera déterminée par la législation nationale.</p>

Art. 6 – A presente Convenção não trata da situação dos funcionários públicos ao serviço do Estado e não deverá ser interpretada, de modo algum, em prejuízo dos seus direitos ou de seus estatutos.	Art. 6 – Esta Convenção não trata da situação de funcionários públicos a serviço do Estado e nem será de algum modo interpretada em detrimento de seus direitos ou situação funcional.	Article 6 This Convention does not deal with the position of public servants engaged in the administration of the State, nor shall it be construed as prejudicing their rights or status in any way.	Article 6 La présente convention ne traite pas de la situation des fonctionnaires publics et ne pourra, en aucune manière, être interprétée comme portant préjudice à leurs droits ou à leur statut.
---	---	---	---

Fonte: elaborada pelos autores.

O exame dos artigos supramencionados realça que a versão francesa continuou sendo levada como modelo para a versão brasileira. Para confirmar tal assertiva, citam-se as seguintes expressões, aqui consideradas como tradução literal: “atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego” e “actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi” (artigo 1º); “subordinar o emprego de um trabalhador” e “subordonner l'emploi d'un travailleur” (artigo 2º, “a”); “a medida segundo a qual” e “la mesure dans laquelle”(artigo 5º) e “a presente Convenção não trata da situação dos funcionários públicos” e “la présente convention ne traite pas de la situation des fonctionnaires publics” (artigo 6º).

Por outro lado, a versão de Portugal tomou como referência a versão inglesa, o que fica claro com o uso dos termos “atos de discriminação com relação a seu emprego” e “sujeitar o emprego de um trabalhador à” como correspondentes aos provenientes do inglês “acts of anti-union discrimination in respect of their employment” e “ make the employment of a worker subject” (artigo 1º e artigo 2º, “a”).

Quanto à Convenção de nº 100, a matéria disciplinada refere-se à igualdade de remuneração de mão de obra masculina e feminina por um trabalho de igual valor. Sua ratificação ocorreu em 25 de abril de 1957 e o seu teor encontra-se organizado em 14 (catorze) artigos.

Confira-se a tabela com destaques da norma em comento:

Tabela 4 – Convenção nº 100: Igualdade de remuneração para mão de obra feminina e para mão de obra masculina por um trabalho de igual valor (1951)

Versão brasileira	Versão portuguesa	Versão inglesa	Versão francesa
<p>Art. 1 – Para os fins da presente convenção:</p> <p>a) o termo ‘remuneração’ compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ou trabalhador em razão do emprego deste último; [...]</p>	<p>Art. 1 – Para os fins desta Convenção:</p> <p>a) o termo remuneração compreende o vencimento ou salário normal, básico ou mínimo, e quaisquer vantagens adicionais pagas, direta ou indiretamente, pelo empregador ao trabalhador em espécie ou in natura, e resultantes do emprego;</p>	<p>Article 1 For the purpose of this Convention--</p> <p>(a) the term remuneration includes the ordinary, basic or minimum wage or salary and any additional emoluments whatsoever payable directly or indirectly, whether in cash or in kind, by the employer to the worker and arising out of the worker's employment; [...]</p>	<p>Article 1 Aux fins de la présente convention:</p> <p>(a) le terme rémunération comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier; [...]</p>
<p>Art. 2 – 1. Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que tudo isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor.</p>	<p>Art. 2 – 1. Todo País-membro deverá promover, por meios apropriados aos métodos em vigor para a fixação de tabelas de remuneração, e, na medida de sua compatibilidade com esses métodos, assegurar a aplicação, a todos os trabalhadores, do princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.</p>	<p>Article 2 1. Each Member shall, by means appropriate to the methods in operation for determining rates of remuneration, promote and, in so far as is consistent with such methods, ensure the application to all workers of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.</p>	<p>Article 2 1. Chaque Membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un</p>

			travail de valeur égale.
Art. 4 – Cada Membro colaborará, da maneira que convier, com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, a fim de efetivar disposições da presente convenção.	Art. 4 – Todo País-membro deverá colaborar, com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, da maneira mais conveniente para fazer cumprir as disposições desta Convenção.	Article 4 Each Member shall co-operate as appropriate with the employers' and workers' organisations concerned for the purpose of giving effect to the provisions of this Convention.	Article 4 Chaque Membre collaborera, de la manière qui conviendra, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, en vue de donner effet aux dispositions de la présente convention.
Art. 6 – 1. A presente convenção não obrigará senão aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registrada pelo Diretor-Geral.	Art. 6 – 1. Esta Convenção obrigará exclusivamente os Países-membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.	Article 6 1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.	Article 6 1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

Fonte: elaborada pelos autores.

Percebe-se da amostra de artigos acima a interferência da versão em língua francesa na versão brasileira. Quando se compara, exemplificativamente, as expressões “em razão do emprego deste último” (“en raison de l'emploi de ce dernier”), “por meios adaptados aos métodos em vigor” (“par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur”), “a presente convenção não obrigará senão aos Membros” (“la présente convention ne liera que les Membres”), constata-se a tradução literal dos termos provenientes do francês. Essa evidência fica ainda mais perceptível quando se contrasta o trecho do artigo 2º, “principle of equal remuneration for men and women workers”, reproduzido em português de Portugal como “princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores”, enquanto a tradução brasileira preferiu utilizar “princípio de igualdade de remuneração para a **mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina**”, do francês “principe de l'égalité de rémunération entre la **main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine**”. Nesse mesmo sentido, confirmando essa afirmação, tem-se a estrutura presente no início do artigo

6.1, qual seja, “a presente convenção não obrigará senão aos Membros [...]” que em francês foi escrita da seguinte maneira: “la présente convention ne liera que les Membres [...]”, ao passo que, em inglês, expressou-se como “this Convention shall be binding only upon those Members [...]”.

A próxima norma a ser analisada será a Convenção nº 105 (1957) que trata sobre a abolição do trabalho forçado. Foi ratificada pelo Brasil em 18 de junho de 1965 e promulgada através do decreto nº 58.222, de 14 de julho de 1966, contendo em seu conjunto um total de 10 (dez) artigos.

A seguir, destaques da supracitada Convenção, com vistas a examinar as diferentes versões:

Tabela 5 – Convenção nº 105: Abolição do trabalho forçado (1957)

Versão brasileira	Versão portuguesa	Versão inglesa	Versão francesa
Art. 1 – Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente convenção se compromete a suprimir o trabalho forçado ou obrigatório, e a não recorrer ao mesmo sob forma alguma: [...]	Art. 1 – Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a abolir toda forma de trabalho forçado ou obrigatório e dele não fazer uso: [...]	Article 1 Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention undertakes to suppress and not to make use of any form of forced or compulsory labour: [...]	Article 1 Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à supprimer le travail forcé ou obligatoire et à n'y recourir sous aucune forme: [...]
d) como punição por participação em greves;	d) como punição por participação em greves;	(d) as a punishment for having participated in strikes;	(d) en tant que punition pour avoir participé à des grèves;
e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.	e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.	(e) as a means of racial, social, national or religious discrimination.	(e) en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.
Art. 2 – Qualquer Membro da Organização Internacional do	Art. 2 – Todo País-membro da Organização Internacional do	Article 2 Each Member of the International Labour	Article 2 Tout Membre de l'Organisation internationale du

<p>Trabalho que ratifique presente convenção se compromete a adotar medidas eficazes, no sentido da abolição imediata e completa do trabalho forçado ou obrigatório, tal como descrito no art. 1 da presente convenção.</p>	<p>que a esta Convenção compromete-se a adotar medidas para assegurar a imediata e completa abolição do trabalho forçado ou obrigatório, conforme estabelecido no Artigo 1 desta Convenção.</p>	<p>Organisation which ratifies this Convention undertakes to take effective measures to secure the immediate and complete abolition of forced or compulsory labour as specified in Article 1 of this Convention.</p>	<p>Travail qui ratifie la présente convention s'engage à prendre des mesures efficaces en vue de l'abolition immédiate et complète du travail forcé ou obligatoire tel qu'il est décrit à l'article 1 de la présente convention.</p>
<p>Art. 3 – As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.</p>	<p>Art. 3 – As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor-Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.</p>	<p>Article 3 The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.</p>	<p>Article 3 Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.</p>
<p>Art. 4 – 1. A presente convenção não obrigará senão aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registrada pelo Diretor-Geral.</p>	<p>Art. 4 – 1. Esta Convenção obrigará unicamente os Países-membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.</p>	<p>Article 4 1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.</p>	<p>Article 4 1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.</p>

Fonte: elaborada pelos autores.

Como se observa, neste caso também se repetiu a regra de utilizar o modelo francês como ponto de partida para a versão brasileira. Nesse sentido, percebe-se nos artigos segundo até o quarto que a expressão “a presente Convenção” revela a tradução literal do francês. A versão de Portugal, por sua vez, levou em consideração a língua inglesa como ponto de partida quando registra, a título de exemplo, a tradução do termo em comento como “desta Convenção”, proveniente do inglês “of this Convention”, em contraposição à versão francesa “de la présente Convention”. Nos trechos acima reproduzidos pode-se apontar, ainda,

duas expressões que corroboram o que se afirmou no início deste parágrafo: “e a não recorrer ao mesmo sob forma alguma” (artigo 1) e “e por ele registradas” (artigo 3), quando se compara com o francês “et à n'y recourir sous aucune forme” e “et par lui enregistrées”, devendo ser pontuado que esta última expressão sequer é mencionada em inglês.

A última Convenção examinada nesse tópico é a de nº 132 (1970), que aborda o assunto inerente às férias anuais remuneradas. Referida norma foi ratificada em 23 de setembro de 1998 e promulgada através do decreto nº 3.197, de 5 de outubro de 1999. Sua estrutura ordena-se em 24 (vinte e quatro) artigos, um pouco maior do que as convenções anteriormente vistas. A seguir, o quadro comparativo.

Tabela 6 – Convenção nº 132: Férias anuais remuneradas (1970)

Versão brasileira	Versão portuguesa	Versão inglesa	Versão francesa
Art. 2 – 1. A presente Convenção aplicar-se-á a todas as pessoas empregadas, à exceção dos marítimos.	Art. 2 – 1. A presente Convenção aplica-se a todas as pessoas empregadas, com excepção dos marítimos.	Article 2 1. This Convention applies to all employed persons, with the exception of seafarers.	Article 2 1. La présente convention s'applique à toutes les personnes employées, à l'exclusion des gens de mer.
Art. 3 – 1. Toda pessoa a quem se aplique a presente Convenção terá direito a férias anuais remuneradas de duração mínima determinada. [...]	Art. 3 – 1. Qualquer pessoa a quem se aplicar a Convenção terá direito a férias anuais pagas de duração mínima determinada. [...]	Article 3 1. Every person to whom this Convention applies shall be entitled to an annual paid holiday of a specified minimum length. [...]	Article 3 1. Toute personne à laquelle la convention s'applique aura droit à un congé annuel payé d'une durée minimum déterminée. [...]
3. A duração das férias não deverá em caso algum ser inferior a 3 semanas de trabalho, por um ano de serviço.	3. A duração das férias não deverá em caso algum ser inferior a três semanas de trabalho por cada ano de serviço.	3. The holiday shall in no case be less than three working weeks for one year of service.	3. La durée du congé ne devra en aucun cas être inférieure à trois semaines de travail pour une année de service.
Art. 8 – 1. O fracionamento do período de férias anuais remuneradas pode ser autorizado pela autoridade competente ou pelo	Art. 8 – 1. Poderá ser autorizado o fracionamento das férias anuais pagas pela autoridade competente ou pelo	Article 8 1. The division of the annual holiday with pay into parts may be authorised by the competent authority or through	Article 8 1. Le fractionnement du congé annuel payé pourra être autorisé par l'autorité compétente ou par l'organisme

órgão apropriado de cada país.	organismo apropriado de cada país.	the appropriate machinery in each country.	approprié dans chaque pays.
Art. 10 – 1. A ocasião em que as férias serão gozadas será determinada pelo empregador após consulta à pessoa empregada interessada em questão ou seus representantes, a menos que seja fixada por regulamento, acordo coletivo, sentença arbitral ou qualquer outra maneira conforme a prática nacional.	Art. 10 1. A época em que serão gozadas as férias será determinada pelo empregador após consulta da pessoa empregada interessada ou dos seus representantes, a não ser que seja fixada por via regulamentar, por meio de convenções colectivas, sentenças arbitrais ou qualquer outro modo conforme com a prática nacional.	Article 10 1. The time at which the holiday is to be taken shall, unless it is fixed by regulation, collective agreement, arbitration award or other means consistent with national practice, be determined by the employer after consultation with the employed person concerned or his representatives.	Article 10 1. L'époque à laquelle le congé sera pris sera déterminée par l'employeur après consultation de la personne employée intéressée ou de ses représentants, à moins qu'elle ne soit fixée par voie réglementaire, par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

Fonte: elaborada pelos autores.

Da mesma forma em que ocorreu na análise da norma anterior, verifica-se, por exemplo, através do uso da expressão “a presente Convenção” no artigo 2.1, que houve a tradução literal do francês. Termos como “toda pessoa” (artigo 3.1) e “por um ano de serviço” confirmam referida assertiva.

Nesse subtópico alcança-se a metade das normas que se propõe analisar, no total de doze textos legais. Até aqui não se pode excluir a (co)existência de mais de um modelo usado como parâmetro na tradução, ou um certo “misto” entre as diferentes versões das Convenções aprovadas ou, quem sabe, ainda, uma mudança de prioridade do legislador na escolha da versão nacional. No tópico seguinte, passa-se ao estudo dos demais dispositivos para a continuidade do desenvolvimento das ideias que foram propostas anteriormente.

4.3 O terceiro período: Convenções ratificadas no final do século XX (1970-2000)

Neste tópico, serão objeto de análise as seguintes Convenções: n° 138 sobre idade mínima para admissão ao emprego, n° 155 sobre segurança e saúde dos trabalhadores, n° 170 sobre segurança no trabalho com produtos químicos e n° 182 sobre proibição das piores formas de trabalho infantil.

A Convenção nº 138 da OIT (1973) somente foi ratificada pelo Brasil em 2001 e promulgada através do decreto nº 4.134/2002. Encontra-se no rol das convenções fundamentais da OIT e é formada por um preâmbulo e por 18 (dezoito) artigos, repetindo-se o teor de outros dispositivos analisados anteriormente no sentido de que as versões em francês e inglês são igualmente autênticas.

A seguir, colaciona-se a tabela comparativa.

Tabela 7 – Convenção nº 138: Idade mínima para admissão ao emprego (1973)

Versão brasileira	Versão portuguesa	Versão inglesa	Versão francesa
Art. 2 [...] 3. A idade mínima fixada nos termos do parágrafo 1 deste Artigo não será inferior à idade de conclusão da escolaridade compulsória ou, em qualquer hipótese, não inferior a quinze anos.	Art. 2 [...] 3. A idade mínima fixada nos termos do Parágrafo 1º deste Artigo não será inferior à idade de conclusão da escolaridade compulsória ou, em qualquer hipótese, não inferior a quinze anos.	Article 2 [...] 3. The minimum age specified in pursuance of paragraph 1 of this Article shall not be less than the age of completion of compulsory schooling and, in any case, shall not be less than 15 years.	Article 2 [...] 3. L'âge minimum spécifié conformément au paragraphe 1 du présent article ne devra pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas à quinze ans.
Art. 3 1. Não será inferior a dezoito anos a idade mínima para a admissão a qualquer tipo de emprego ou trabalho que, por sua natureza ou circunstâncias em que for executado, possa prejudicar a saúde, a segurança e a moral do jovem.	Art. 3 1. Não será inferior a dezoito anos a idade mínima para a admissão a qualquer tipo de emprego ou trabalho que, por sua natureza ou circunstâncias em que for executado, possa prejudicar a saúde, a segurança e a moral do jovem.	Article 3 1. The minimum age for admission to any type of employment or work which by its nature or the circumstances in which it is carried out is likely to jeopardise the health, safety or morals of young persons shall not be less than 18 years.	Article 3 1. L'âge minimum d'admission à tout type d'emploi ou de travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce , est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents ne devra pas être inférieur à dix-huit ans.
Art. 5 1. O País-Membro, cuja economia e condições administrativas	Art. 5 1. O País-membro, cuja economia e condições administrativas não	Article 5 1. A Member whose economy and administrative	Article 5 1. Tout Membre dont l'économie et les services administratifs

<p>não estiverem suficientemente desenvolvidas, poderá, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores, se as houver, limitar inicialmente o alcance de aplicação desta Convenção.</p>	<p>estiverem suficientemente desenvolvidas, poderá, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores, se as houver, limitar inicialmente o alcance de aplicação desta Convenção.</p>	<p>facilities are insufficiently developed may, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, initially limit the scope of application of this Convention.</p>	<p>n'ont pas atteint un développement suffisant pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, limiter, en une première étape, le champ d'application de la présente convention.</p>
<p>Art. 7 1. As leis ou regulamentos nacionais poderão permitir o emprego ou trabalho a pessoas entre treze e quinze anos em serviços leves que:</p> <p>a) não prejudique sua saúde ou desenvolvimento; e</p> <p>b) não prejudiquem sua frequência escolar, sua participação em programas de orientação vocacional ou de treinamento aprovados pela autoridade competente ou sua capacidade de se beneficiar da instrução recebida.</p>	<p>Art. 7 1. As leis ou regulamentos nacionais poderão permitir o emprego ou trabalho a pessoas entre treze e quinze anos em serviços leves que:</p> <p>a) não prejudiquem sua saúde ou desenvolvimento, e</p> <p>b) não prejudiquem sua frequência escolar, sua participação em programas de orientação vocacional ou de treinamento aprovados pela autoridade competente ou sua capacidade de se beneficiar da instrução recebida.</p>	<p>Article 7 1. National laws or regulations may permit the employment or work of persons 13 to 15 years of age on light work which is-- (a) not likely to be harmful to their health or development; and (b) not such as to prejudice their attendance at school, their participation in vocational orientation or training programmes approved by the competent authority or their capacity to benefit from the instruction received.</p>	<p>Article 7 1. La législation nationale pourra autoriser l'emploi à des travaux légers des personnes de treize à quinze ans ou l'exécution, par ces personnes, de tels travaux, à condition que ceux-ci: (a) ne soient pas susceptibles de porter préjudice à leur santé ou à leur développement; (b) ne soient pas de nature à porter préjudice à leur assiduité scolaire, à leur participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelles approuvés par l'autorité compétente ou à leur aptitude à bénéficier de l'instruction reçue.</p>

Nos dispositivos acima transcritos observa-se que a versão brasileira é idêntica à versão portuguesa, indicando que este modelo foi levado em consideração na elaboração da norma vigente no Brasil. Destaca-se, nesse contexto, que Portugal ratificou a Convenção em comento em 20 de maio de 1998, enquanto o Brasil veio a fazê-lo apenas em 28 de junho de 2001 (INTERNATIONAL..., 2018b). Considerando que a versão portuguesa surgiu primeiro, constata-se que houve influência do texto em inglês, o que fica evidenciado na expressão presente no art.7.1 qual seja, “national laws or regulations”, traduzida por “as leis e os regulamentos nacionais”, em contraponto com a versão francesa que ficou redigida da seguinte maneira: “la législation nationale”. Nesse caso, evidencia-se que a hipótese de existência de multi modelos pode ser confirmada.

O próximo diploma legal objeto de estudo é a Convenção nº 155 (1981) que aborda a temática da segurança e saúde dos trabalhadores. Ratificada em 18 de maio de 1992, é composta por um preâmbulo seguido de 30 (trinta) artigos.

A seguir, o quadro comparativo:

Tabela 8 – Convenção nº 155: Segurança e saúde dos trabalhadores (1981)

Versão brasileira	Versão portuguesa	Versão inglesa	Versão francesa
<p>Art. 3 – Para os fins da presente Convenção:</p> <p>a) a expressão ‘áreas de atividade econômica’ abrange todas as áreas em que existam trabalhadores empregados, inclusive a administração pública;</p> <p>b) o termo ‘trabalhadores’ abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos; [...]</p>	<p>Art. 3 – Para efeitos da presente Convenção:</p> <p>a) A expressão «ramos de atividade económica» abrange todos os ramos em que estejam empregados trabalhadores, incluindo a função pública;</p> <p>b) O termo «trabalhadores» visa todas as pessoas empregadas, incluindo os trabalhadores da Administração Pública; [...]</p> <p>e) O termo «saúde», em relação com o trabalho, não visa apenas a</p>	<p>Article 3 For the purpose of this Convention--</p> <p>(a) the term branches of economic activity covers all branches in which workers are employed, including the public service;</p> <p>(b) the term workers covers all employed persons, including public employees; [...]</p> <p>(e) the term health, in relation to work,</p>	<p>Article 3 Aux fins de la présente convention:</p> <p>(a) l'expression branches d'activité économique couvre toutes les branches où des travailleurs sont employés, y compris la fonction publique;</p> <p>(b) le terme travailleurs vise toutes les personnes employées, y compris les agents publics; [...]</p>

<p>e) o termo ‘saúde’, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.</p>	<p>ausência de doença ou de enfermidade; inclui também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.</p>	<p>indicates not merely the absence of disease or infirmity; it also includes the physical and mental elements affecting health which are directly related to safety and hygiene at work.</p>	<p>(e) le terme santé , en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité; il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail.</p>
<p>Art. 4 – 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho.</p>	<p>Art. 4 – 1. Qualquer membro deverá, à luz das condições e da prática nacionais e em consulta com as organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas, definir, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho.</p>	<p>Article 4 1. Each Member shall, in the light of national conditions and practice, and in consultation with the most representative organisations of employers and workers, formulate, implement and periodically review a coherent national policy on occupational safety, occupational health and the working environment.</p>	<p>Article 4 1. Tout membre devra, à la lumière des conditions et de la pratique nationales et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, définir, mettre en application et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail.</p>
<p>Art. 16 [...] 3. Quando for necessário, os empregadores deveriam fornecer roupas e equipamentos de proteção adequados a fim de prevenir, na medida que for razoável e possível, os riscos de acidentes ou de</p>	<p>Art. [...] 3. Os empregadores serão obrigados a fornecer, em caso de necessidade, vestuário e equipamento de proteção apropriados, a fim de prevenir, na medida em que isso for razoável e praticamente realizável, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais à saúde.</p>	<p>Article 16 [...] 3. Employers shall be required to provide, where necessary, adequate protective clothing and protective equipment to prevent, so far as is reasonably practicable, risk of accidents or of adverse effects on</p>	<p>Article 16 [...] 3. Les employeurs seront tenus de fournir, en cas de besoin, des vêtements de protection et un équipement de protection appropriés afin de prévenir, dans la mesure où cela est raisonnable et</p>

efeitos prejudiciais para a saúde.		health.	pratiquement réalisable, les risques d'accidents ou d'effets préjudiciables à la santé.
Art. 21 – As medidas de segurança e higiene do trabalho não deverão implicar nenhum ônus financeiro para os trabalhadores.	Art. 21 – As medidas de segurança e higiene no trabalho não devem constituir qualquer encargo para os trabalhadores.	Article 21 Occupational safety and health measures shall not involve any expenditure for the workers.	Article 21 Les mesures de sécurité et d'hygiène du travail ne doivent entraîner aucune dépense pour les travailleurs.

Fonte: elaborada pelos autores.

Os artigos acima destacados não permitem ressaltar a prevalência de uma versão única que teria sido levada em consideração como “modelo”. Mais uma vez pode-se afirmar que o legislador brasileiro optou por mesclar alguns termos, seja do inglês, com em “including public employees” (art. 3, “b”), seja do francês, como ocorreu em “seront tenus de fournir” (art. 16).

A próxima Convenção a ser ponderada é a de nº 170 (1990), cujo conteúdo aborda a segurança no trabalho com produtos químicos. O texto contém um preâmbulo e 27 (vinte e sete) artigos, foi ratificado pelo Brasil em 23 de dezembro de 1996 e promulgado por meio do Decreto nº 2.657/1998.

Tabela 9 – Convenção nº 170: Segurança no trabalho com produtos químicos (1990)

Versão brasileira	Versão portuguesa	Versão inglesa	Versão francesa
Art. 2 – Para fins da presente Convenção: a) a expressão produtos químicos designa os elementos e compostos químicos, e suas misturas, sejam naturais, sejam sintéticos; [...]	[Obs.: esta Convenção não foi ratificada por Portugal.]	Article 2 For the purposes of this Convention: (a) the term chemicals means chemical elements and compounds, and mixtures thereof, whether natural or synthetic;	Article 2 Aux fins de la convention: (a) les termes produits chimiques s'appliquent aux éléments et composés chimiques, et à leurs mélanges, qu'ils soient naturels ou synthétiques;(...)

Art. 7 –
Rotulação e
Marcação

1. Todos os produtos químicos deverão portar uma marca que permita a sua identificação.

Article 7
LABELLING
AND MARKING

1. All chemicals shall be marked so as to indicate their identity.

Article 7
ETIQUETAGE ET
MARQUAGE

1. Tous les produits chimiques doivent être marqués de manière à permettre leur identification.

Artigo 16
Cooperação
Os empregadores, **no âmbito das suas responsabilidades**, deverão cooperar da forma mais estreita que for possível com os trabalhadores ou seus representantes com relação à segurança, na utilização dos produtos químicos no trabalho.

Article 16
CO-OPERATION
Employers, **in discharging their responsibilities**, shall co-operate as closely as possible with workers or their representatives with respect to safety in the use of chemicals at work.

Article 16
COOPERATION
En s'acquittant des responsabilités qui leur incombent, les employeurs doivent coopérer aussi étroitement que possible avec les travailleurs ou leurs représentants en ce qui concerne la sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail.

Art. 18 –
1. Os trabalhadores deverão ter o direito de se afastar de qualquer perigo derivado da utilização de produtos químicos quando tiverem motivos razoáveis para acreditar que existe um risco grave e iminente para a sua segurança ou a sua saúde, e **deverão indicá-la sem demora ao seu supervisor.**

Article 18
1. Workers shall have the right to remove themselves from danger resulting from the use of chemicals when they have reasonable justification to believe there is an imminent and serious risk to their safety or health, and **shall inform their supervisor immediately.**

Article 18
1. Les travailleurs doivent avoir le droit de s'écarter du danger résultant de l'utilisation de produits chimiques lorsqu'ils ont un motif raisonnable de croire qu'il existe un risque imminent et sérieux pour leur sécurité ou leur santé et **devront le signaler sans délai à leur supérieur.**

Fonte: elaborada pelos autores.

Na Convenção ora em exame, averigua-se que em alguns momentos houve a interferência da versão inglesa, como se observa no artigo 16, pela repetição da ordem da frase “Employers, in discharging their responsibilities [...]”, tal como posta no inglês. Por

outro lado, os vocábulos em francês parecem influenciar na tradução para o português tendo em vista a opção de tradução de “sans délai” por “sem demora”, quando em inglês consta a palavra “immediatly” (artigo 18). Enfatiza-se que, nesse caso, como Portugal não ratificou a norma, não havia texto em português desse país para ser levado em consideração no momento da tradução.

A última Convenção relativa ao período do final do século XX, objeto de estudo nesse tópico, é a de nº 182 (1999) que trata sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil e sobre ações imediatas para sua eliminação. Encontra-se incluída no rol das convenções fundamentais da OIT e foi ratificada pelo Brasil em 2 de fevereiro de 2000, sendo promulgada pelo decreto 3.597/2000. Contém 16 (dezesesseis) artigos, dos quais, selecionam-se os seguintes para os fins desta pesquisa.

Tabela 10 – Convenção nº 182: Proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação (1999)

Versão brasileira	Versão portuguesa	Versão inglesa	Versão francesa
Art. 1 – Todo Estado-membro que ratificar a presente Convenção deverá adotar medidas imediatas e eficazes que garantam a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil em caráter de urgência.	Art. 1 – Qualquer membro que ratificar a presente Convenção deve tomar, com a maior urgência , medidas imediatas e eficazes para assegurar a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho das crianças.	Article 1 Each Member which ratifies this Convention shall take immediate and effective measures to secure the prohibition and elimination of the worst forms of child labour as a matter of urgency.	Article 1 Tout Membre qui ratifie la présente convention doit prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants et ce, de toute urgence.
Art. 2 – Para os efeitos desta Convenção, o termo criança designa a toda pessoa menor de 18 anos.	Art. 2 – Para os efeitos da presente Convenção, o termo «criança» aplica-se a todas as pessoas com menos de 18 anos.	Article 2 For the purposes of this Convention, the term child shall apply to all persons under the age of 18.	Article 2 Aux fins de la présente convention, le terme enfant s'applique à l'ensemble des personnes de moins de 18 ans.
Art. 3 –	Art. 3 –	Article 3	Article 3

Para os fins desta Convenção, a expressão as piores formas de trabalho infantil compreende:	Para os efeitos da presente Convenção, a expressão «as piores formas de trabalho das crianças» abrange:	For the purposes of this Convention, the term the worst forms of child labour comprises:	Aux fins de la présente convention, l'expression les piores formes de travail des enfants comprend:
a) todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, como venda e tráfico de crianças, sujeição por dívida, servidão, trabalho forçado ou compulsório, inclusive recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados; [...]	a) Todas as formas de escravatura ou práticas análogas, tais como a venda e o tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a servidão, bem como o trabalho forçado ou obrigatório, incluindo o recrutamento forçado ou obrigatório das crianças com vista à sua utilização em conflitos armados; [...]	(a) all forms of slavery or practices similar to slavery, such as the sale and trafficking of children, debt bondage and serfdom and forced or compulsory labour, including forced or compulsory recruitment of children for use in armed conflict;	(a) toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés; [...]
Art. 6 – 1. Todo Estado-membro elaborará e implementará programas de ação para eliminar, como prioridade, as piores formas de trabalho infantil.	Art. 6 – 1. Qualquer membro deve elaborar e pôr em prática programas de ação visando prioritariamente eliminar as piores formas de trabalho das crianças.	Article 6 1. Each Member shall design and implement programmes of action to eliminate as a priority the worst forms of child labour.	Article 6 1. Tout Membre doit élaborer et mettre en oeuvre des programmes d'action en vue d'éliminer en priorité les piores formes de travail des enfants.

Fonte: elaborada pelos autores.

No caso da Convenção destacada acima, não é possível apontar que, no momento da tradução, houve a opção por um único modelo, seja o da língua inglesa ou o da francesa, considerando que as estruturas textuais formuladas são bastante semelhantes, podendo sugerir, novamente, o uso de mais de um texto usado como parâmetro.

No tópico seguinte será feita a análise do último período na forma da divisão temporal proposta na presente pesquisa, qual seja, o período contemporâneo (2000-2019).

4.4 O quarto período: Convenções ratificadas na contemporaneidade (2000-2019)

Neste último tópico, finaliza-se o estudo da seleção do *corpus* objeto da pesquisa, considerando-se contemporâneos aqueles documentos ratificados no século XXI. Nesse contexto, selecionou-se duas Convenções, a de nº 185 sobre documentos de identidade da gente do mar (2003) e a de nº 189 (2011) que aborda o trabalho decente para trabalhadores domésticos.

A Convenção nº 185 da OIT foi ratificada em 21 de janeiro de 2010 e promulgada através do Decreto nº 8.605/2015. Contém 18 (dezoito) artigos e 03 (três) anexos que trazem modelo de documento de identidade da gente do mar e procedimentos eletrônicos do registro dos assentamentos. Confira-se a tabela comparativa:

Tabela 11 – Convenção nº 185: Convenção sobre documentos de identidade da gente do mar (2003)

Versão brasileira	Versão portuguesa	Versão inglesa	Versão francesa
Art. 1 – Âmbito de Aplicação 1. Para os efeitos da presente Convenção, o termo marítimo e a locução gente do mar designam toda e qualquer pessoa empregada, contratada ou que trabalhe em qualquer função a bordo de uma embarcação, que não seja de guerra e que esteja dedicada habitualmente à navegação marítima.	[Obs.: esta Convenção não foi ratificada por Portugal.]	Article 1 Scope 1. For the purposes of this Convention, the term “seafarer” means any person who is employed or is engaged or works in any capacity on board a vessel, other than a ship of war, ordinarily engaged in maritime navigation	Article 1 CHAMP D'APPLICATION 1. Aux fins de la présente convention, le terme marin ou gens de mer désigne toute personne qui est employée ou engagée ou qui travaille, à quelque titre que ce soit, à bord de tout navire, autre qu'un navire de guerre, normalement affecté à la navigation maritime.
Art. 2 – Expedição dos Documentos de Identidade da Gente do Mar		Article 2 Issuance of seafarers' identity documents 1. Each Member	Article 2 DELIVRANCE DE PIECES D'IDENTITE DES GENS DE MER

1. Todo Membro para o qual esteja em vigor a presente Convenção deverá expedir a todos seus nacionais que exerçam a profissão de marítimo, e presente o requerimento correspondente, um documento de identidade da gente do mar conforme o disposto no artigo 3 da presente Convenção.

Art. 3 –

Conteúdo e Forma

1. O documento de identidade da gente do mar, ao qual se aplica a presente Convenção, deverá ajustar-se, em seu conteúdo, ao modelo apresentado no anexo I. A forma do documento e os materiais utilizados para sua confecção deverão reunir as especificações gerais indicadas no mencionado modelo, que deverão estar baseadas nos critérios estabelecidos a seguir. O Anexo I poderá ser emendado, quando necessário, desde que as emendas sejam consistentes com os parágrafos seguintes, em consonância com o

for which this Convention is in force shall issue to each of its nationals who is a seafarer and makes an application to that effect a seafarers' identity document conforming to the provisions of Article 3 of this Convention.

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit délivrer à chacun de ses ressortissants exerçant la profession de marin qui en fait la demande une pièce d'identité des gens de mer conforme aux dispositions de l'article 3 de la convention.

Article 3

Content and form

1. The seafarers' identity document covered by this Convention shall conform – in its content – to the model set out in Annex I hereto. The form of the document and the materials used in it shall be consistent with the general specifications set out in the model, which shall be based on the criteria set out below. Provided that any amendment is consistent with the following paragraphs, Annex I may, where necessary, be amended in accordance with Article 8 below, in

Article 3

TENEUR ET

FORME

1. La pièce d'identité des gens de mer relevant de la présente convention devra être conforme dans sa teneur au modèle présenté à l'annexe I de ladite convention. La forme de cette pièce d'identité et les matières dont elle est faite devront correspondre aux normes générales indiquées dans le modèle qui est fondé sur les critères établis ci-après. Sous réserve que tout amendement apporté corresponde aux paragraphes suivants, l'annexe I pourra être modifiée selon les besoins, notamment pour

Artigo 8º a seguir,
**em particular com
o objetivo de levar
em consideração
desenvolvimentos
tecnológicos.**

Quando se decida
adotar uma emenda,
deverá ser
especificada a data a
partir da qual essa
surtirá efeito,
considerando a
necessidade de
conceder aos
Membros tempo
suficiente para que
procedam à revisão
necessária de seus
documentos
nacionais de
identidade da gente
do mar e dos
procedimentos
correspondentes.

Art. 6 –

Facilitação da
autorização para
desembarcar, do
Trânsito e do
reembarque da
gente do mar

1. A gente do mar
**será reconhecida
como tal, para
efeitos desta
Convenção**, quando
seja titular de um
documento de
identidade da gente
do mar válido e
expedido de acordo
com as disposições
da presente
Convenção por um
Membro para o qual
este instrumento
esteja em vigor,
salvo se existirem
razões claras para

**particular to take
account of
technological
developments.**

The decision to
adopt the
amendment shall
specify when the
amendment
will enter into
effect, taking
account of the
need to give
Members
sufficient
time to make any
necessary
revisions of their
national seafarers'
identity
documents and
procedures.

**tenir compte de
l'évolution
technologique,**

conformément à
l'article 8 ci-après.
La décision
d'adopter un
amendement devra
indiquer la date à
laquelle il entrera en
vigueur, en tenant
compte de la
nécessité de laisser
aux Membres un
temps suffisant pour
effectuer toute
révision nécessaire
de leurs pièces
d'identité et
procédures
nationales relatives
aux gens de mer.(...)

Article 6

Facilitation of
shore leave and
transit and transfer
of seafarers

1. Any seafarer
who holds a valid
seafarers' identity
document issued
in accordance with
the provisions of
this Convention by
a Member for
which
the Convention is
in force **shall be
recognized as a
seafarer within
the
meaning of the
Convention** unless
clear grounds exist
for doubting the
authenticity of the
seafarers' identity

Article 6

Facilitation de la
permission de
descendre à terre,
du transit et du
transfert des gens de
mer

1. Tout marin
titulaire d'une pièce
d'identité des gens
de mer valable
délivrée
conformément aux
dispositions de la
présente convention
par un
Membre pour lequel
la convention est en
vigueur **doit être
reconnu comme
un marin au sens
de la convention**, à
moins qu'il n'existe
des raisons
manifestes de

duvidar da autenticidade do documento de identidade da gente do mar.	document.	mettre en doute l'authenticité de la pièce d'identité du marin.
--	-----------	---

Fonte: elaborada pelos autores.

Os artigos sublinhados acima apontam para a retomada da versão francesa como modelo de partida para a versão brasileira, especialmente quando se observa algumas expressões dos artigos 1º e 2º que exibem a tradução literal do francês, a saber: “o termo marítimo e a locução gente do mar designam”/“le terme marin ou gens de mer designe” (art. 1º); “a todos seus nacionais que exerçam a profissão de marítimo”/“à chacun de ses ressortissants exerçant la profession de marin” (art. 2º). Por outro lado, em inglês, referidos vocábulos foram consignados da seguinte maneira: “the term ‘seafarer’ means” e “to each of its nationals who is a seafarer”. Não obstante, a utilização do texto da norma na língua inglesa não pode ser descartada, pois, conforme se verifica no artigo 3º, alguns termos como “as especificações gerais” e “em particular com o objetivo de levar em consideração desenvolvimentos tecnológicos” revelam que respeitaram a estrutura construída no inglês, tendo em vista os correspondentes, nesse idioma “the general specifications” e “in particular to take account of technological developments”. No caso da Convenção em comento, não ocorreu a ratificação pelo governo português, motivo pelo qual não houve a produção de norma a ser considerada na análise comparativa.

Por fim, passa-se a averiguar a seleção de dispositivos da última Convenção, qual seja, a de nº 189 (2011), o mais recente instrumento ratificado pelo Brasil, aprovada pelo decreto legislativo nº 172/2017 que aborda o trabalho decente para trabalhadoras e trabalhadores domésticos. A norma é composta por 27 (vinte e sete) artigos e encontra-se em vigor desde 31 de janeiro de 2019. Eis o quadro comparativo:

Tabela 12 – Convenção nº 189: Convenção sobre o trabalho decente para trabalhadoras e trabalhadores domésticos (2011)

Versão brasileira	Versão portuguesa	Versão inglesa	Versão francesa
Art. 1 – Para o propósito desta Convenção:	Art. 1 – Para efeitos da presente convenção:	Article 1 For the purpose of this Convention:	Article 1 Aux fins de la présente convention:
(a) o termo	a) A expressão	(a) the term	

<p>"trabalho doméstico" designa o trabalho executado em ou para um domicílio ou domicílios;</p> <p>(b) o termo "trabalhadores domésticos" designa toda pessoa, do sexo feminino ou masculino, que realiza um trabalho doméstico no marco de uma relação de trabalho; [...]</p>	<p>«trabalho doméstico» designa o trabalho efetuado num ou para um ou vários agregados familiares;</p> <p>b) A expressão «trabalhador do serviço doméstico» designa qualquer pessoa do género feminino ou masculino que execute um trabalho doméstico no âmbito de uma relação de trabalho; [...]</p>	<p>domestic work means work performed in or for a household or households;</p> <p>(b) the term domestic worker means any person engaged in domestic work within an employment relationship; [...]</p>	<p>(a) l'expression travail domestique » désigne le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages;</p> <p>(b) l'expression travailleur domestique désigne toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail; [...]</p>
<p>Art. 3 – 1. Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar a promoção e a proteção efetivas dos direitos humanos de todos trabalhadores domésticos, em conformidade com as disposições da presente Convenção.</p>	<p>Art. 3 – 1. Todo o Membro deve tomar medidas para assegurar a promoção e a proteção efetivas dos direitos humanos de todos os trabalhadores do serviço doméstico como previsto na presente convenção.</p>	<p>Article 3 1. Each Member shall take measures to ensure the effective promotion and protection of the human rights of all domestic workers, as set out in this Convention.</p>	<p>Article 3 1. Tout Membre doit prendre des mesures pour assurer la promotion et la protection effectives des droits humains de tous les travailleurs domestiques comme prévu dans la présente convention.</p>
<p>Art. 4 – 1. Todo Membro deverá estabelecer uma idade mínima para os trabalhadores domésticos, em consonância com as disposições da Convenção sobre a Idade Mínima, 1973 (n.º 138), e a Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil,</p>	<p>Art. 4 – 1. Todo o Membro deve fixar uma idade mínima para os trabalhadores do serviço doméstico compatível com as disposições da Convenção (n.º 138) sobre a Idade Mínima, 1973, e da Convenção (n.º 182) sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999, e que não deve</p>	<p>Article 4 1. Each Member shall set a minimum age for domestic workers consistent with the provisions of the Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), and the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), and not lower than that</p>	<p>Article 4 1. Tout Membre doit fixer un âge minimum pour les travailleurs domestiques qui doit être compatible avec les dispositions de la convention (no 138) sur l'âge minimum, 1973, et de la convention (nº 182) sur les pires formes de</p>

1999 (n° 182), idade que não poderá ser inferior à idade mínima estabelecida na legislação nacional para os trabalhadores em geral.	ser inferior ao estipulado na legislação nacional aplicável aos trabalhadores em geral.	ao established by national laws and regulations for workers generally.	travail des enfants, 1999, et ne pas être inférieur à celui qui est prévu par la législation nationale applicable à l'ensemble des travailleurs.
Art. 5 – Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos gozem de uma proteção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio e violência.	Art. 5 – Todo o Membro deve tomar medidas para assegurar que os trabalhadores do serviço doméstico gozem de uma proteção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio e violência.	Article 5 Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy effective protection against all forms of abuse, harassment and violence.	Article 5 Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient d'une protection effective contre toutes les formes d'abus, de harcèlement et de violence.

Fonte: elaborada pelos autores.

Nesse texto legal, observa-se a influência de mais de um modelo, considerado como ponto de partida para o tradutor brasileiro.

É interessante destacar que o texto de origem portuguesa é preexistente ao brasileiro que, por sua vez, contém expressões idênticas à norma de Portugal. Por outro lado, tanto o francês como o inglês também exerceram seu papel na orientação da versão ratificada pelo Brasil, conforme os destaques em negrito dos artigos 1º, 3º e 4º.

Um fato curioso é que no momento da pesquisa do teor da Convenção aprovada pelo Brasil, no site da OIT, escritório brasileiro (ORGANIZAÇÃO..., 2011), a página da internet foi redirecionada a um arquivo em formato PDF no qual consta uma versão em português da Convenção objeto de análise e, em nota de rodapé, consta a informação de que aquele documento é uma “tradução feita pelo escritório da OIT no Brasil (não oficial)”. Comparando-se essa versão com aquela oficialmente publicada no Diário da União (BRASIL, 2017) percebe-se a identidade delas.

No *link* da NORMLEX, de onde foram extraídas as outras Convenções estudadas, não constava a versão de Portugal. Desta forma, foi necessária a pesquisa no site da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho do mencionado país. Na publicação oficial portuguesa, diferentemente da brasileira, há a referência de que a Assembleia da República

aprova a Convenção n° 189 “[...] cujo texto, na versão autenticada nas línguas inglesa e francesa e respectiva tradução para língua portuguesa, se publica em anexo” (PORTUGAL, 2015). Ou seja, a Convenção é publicada nos três idiomas e o próprio legislador faz menção à tradução da versão portuguesa, o que fica omissa no texto publicado no Brasil.

Em resumo, pôde-se perceber que há influência de diversos idiomas levados em consideração para a confecção do texto normativo em português do Brasil. No primeiro (1919-1939) e no segundo período (1945-1970) a língua francesa desempenhou um papel de destaque usado como parâmetro pelo tradutor brasileiro. Já no terceiro período (1970-2000) e no período contemporâneo (2000-2019), observa-se o uso de mais de um modelo, destacando-se as versões em língua inglesa e portuguesa de Portugal, sem que se possa excluir interferência advinda da estrutura do francês.

Como se observa, as comparações apresentadas acima são tão ricas e complexas que exigem serem exploradas e contextualizadas com a doutrina e com outras pesquisas feitas nessa área. Essa será a tarefa do próximo capítulo.

5 DISCUSSÃO

No âmbito jurídico, cuidando-se de tratados internacionais, percebe-se que não são tratados como traduções pelos países que os adotam. Tal assertiva também pode ser ampliada para abranger outras normas legais, em que raramente há referência de que sejam uma tradução.

Uma razão jurídica para tanto pode ser encontrada no artigo 33 da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados (BRASIL, 2009) ao prever, como regra, que “quando um tratado for autenticado em duas ou mais línguas, seu texto faz igualmente fé em cada uma delas [...]” e que “uma versão do tratado em língua diversa daquelas em que o texto foi autenticado só será considerada texto autêntico se o tratado o prever ou as partes nisso concordarem.”

Na seara da legislação trabalhista internacional, objeto de estudo desta pesquisa, há alguns motivos pelos quais podemos chamá-la de tradução: a) é que é parecida com os textos da OIT em outras línguas e, também, b) porque parece imitar/copiar/traduzir uma determinada fonte (ou mais de uma dela), considerada como “modelo”.

Na maioria dos casos, grande parte das traduções estão relacionadas com um texto fonte e não com dois, três ou mais textos “originais”, como ocorre no caso dos tratados da OIT.

Em geral, sabe-se qual texto fonte é reconhecido como o modelo, embora se reconheça a possibilidade de haver algumas dúvidas sobre o uso de um determinado manuscrito. No caso de tradução de normas internacionais, não há uma regra quanto à escolha de qual será o texto de partida, havendo certa liberdade de escolha a critério do próprio ente Estatal que decidir ratificar o documento.

No caso do Brasil, por exemplo, cabe ao Itamaraty ou à própria Câmara dos Deputados realizar a tradução das normas internacionais que serão enviadas para aprovação pelo Congresso Nacional. Algumas vezes, o próprio escritório da Organização Internacional do Trabalho, localizado em Brasília, elabora a tradução desses documentos, sem considerá-las tradução oficial (informação verbal)¹¹. A versão oficial será apenas aquela publicada no Diário Oficial da União.

Segundo informações do diplomata Durval Pereira, responsável pela Divisão de Temas Sociais do Itamaraty, em entrevista concedida a esta pesquisadora, por telefone, em 08

¹¹ Informação fornecida pelo Diplomata Durval Pereira, responsável pela Divisão de Temas Sociais do Itamaraty, em entrevista concedida a esta pesquisadora, por telefone, em 08 de novembro de 2018.

de novembro de 2018, há uma espécie de quotização sobre a quem caberá fazer a tradução dos documentos. O diplomata também esclareceu que, em outras épocas, licitava-se uma empresa para a realização da tradução, mas devido a problemas de terminologia jurídicas, surgiram alguns conflitos e, hoje, o próprio diplomata é quem realiza essa tarefa. Sobre o ofício “diplomata-tradutor” asseverou o entrevistado que a versão inglesa das Convenções da OIT é a usada como texto padrão para a tradução, mas há possibilidade de uso de outras versões, como a do português de Portugal.

Como visto nos trechos das Convenções destacadas no capítulo anterior, durante o lapso temporal selecionado, desde os documentos mais antigos aos mais recentes, há influência de diversos idiomas levados em consideração para a confecção do texto em português do Brasil. No primeiro (1919-1939) e no segundo período (1945-1970), a língua francesa desempenhou um papel de destaque e foi usada como parâmetro pelo tradutor brasileiro. Já no terceiro período (1970-2000) e no período contemporâneo (2000-2019), tem-se a utilização de mais de um modelo, destacando-se as versões em língua inglesa e portuguesa de Portugal, sem desaparecer algumas semelhanças com a estrutura do francês.

No tópico seguinte será apresentada a(s) razão(ões) das escolhas dos citados modelos.

5.1 A escolha do(s) modelo(s): relevância das línguas inglesa e francesa

Antes de o inglês ser considerado como língua franca, outros idiomas desempenharam esse papel ao longo da história.

Mattila (2014, p. XIX) assevera que as línguas principais são usadas como línguas francas legais em vários contextos. Aponta o autor que o uso é particularmente visível no campo de Direito Internacional Público como, por exemplo, os tratados entre Estados e atividades de organizações internacionais. Dentre outros exemplos de utilização dessa língua, tem-se a celebração de negócios transfronteiriços, como ocorre no caso de contratos entre companhias multinacionais e na realização da arbitragem internacional.

Nesse cenário, Mattila (2014) realça que a política e economia dominante ditam a escolha de línguas específicas utilizadas em atividades legais transfronteiriças, concluindo que a língua franca usada como língua legal nunca foi estática.

O autor destaca que a Europa foi durante muito tempo o continente modelo e isso também se aplicou ao contexto legal, onde o uso das línguas europeias era muito forte, tendo como base o sistema legal romano, tecnicamente superior aos outros sistemas. Alerta Matilla

(2014) que, no século XXI, com as mudanças das atividades econômicas para a região asiática, a língua do leste também foi considerada para ser utilizada nos negócios internacionais legais. Nesse contexto, o referido autor não despreza a importância de línguas minoritárias (catalão na Espanha, guarani no Paraguai, estoniano na Estônia e outras línguas do sul da África) que, no processo de democratização, também são utilizadas nas leis internas desses países, como no Direito do Trabalho e de Família.

Mattila (2014, p. XX) destaca a difícil situação em que se depara o tradutor nos casos em que deve fazer a tradução entre duas línguas em que os termos legais não são equivalentes, indicando que o tradutor vai encontrar um problema chamado traduzibilidade.

No âmbito jurídico, é bem sabido que o conceito estrutural do sistema de *common law* (baseado em precedentes judiciais) difere consideravelmente do sistema de *civil law* (baseado no Direito positivado, codificado). Mattila (2014, p. XX) esclarece que a terminologia do *common law* geralmente reflete conceitos originais (divisões e instituições) desse Direito.

Apesar dessa diferença, na análise das Convenções da OIT realizadas neste trabalho não ficaram evidenciadas distorções nos significados das palavras escolhidas pelo tradutor brasileiro. Talvez a realidade fosse diferente caso o texto usado como padrão fosse originário dos sistemas legais religiosos como o islâmico e o hindu que dão prevalência à tradição do Direito Costumey, em contraposição ao positivismo adotado no Brasil.

Sobre o processo da internacionalização das normas e o papel do inglês no discurso legal, Lambert (2009, p. 92) pontua que

A partir do momento em que a disseminação da comunicação é elaborada com base numa política de "língua franca" (em inglês numa porcentagem elevada de casos), os mecanismos subjacentes não são fundamentalmente diferentes: atribuem a integração progressiva das pessoas e o seu discurso a outras/novas comunidades. Tais movimentos de integração podem ocorrer em inglês, na bem conhecida língua franca. Mas para se tornar legal dentro de uma determinada comunidade/nação, será necessária a tradução.¹²

Em seu artigo, Lambert (2009, p. 80) aponta para o fato de que a interação entre as sociedades e nações tende a remodelar as tradições legais do ponto de vista internacional. Segundo o autor, não é certo que os princípios e modelos usados em situações históricas

¹² "From the moment the dissemination of communication is worked out on the basis of a "lingua franca" policy (in English in a high percentage of cases), the underlying mechanisms are not fundamentally different: they input the progressive integration of people and their discourse into other/new communities. Such integration movements may take place in English, in the well know lingua franca. But to become legal within a given community/nation, translation will be required."

tradicionais continuam sendo aplicados nas sociedades virtuais modernas e uma das mais óbvias razões para tal mudança é fenômeno da desterritorialização que desconecta o conceito de sociedade de território. Ele destaca o fato de que há um conflito entre a heterogeneidade linguística de um lado e as diversas formulações legais que são propostas ou impostas *a posteriori*, como um modelo ideal ou o modelo imposto. Ressalta que no caso das sociedades europeias, no período pré-nacional, não havia uma uniformidade linguística.

O autor destaca, a título de exemplo, o paradoxo existente na França com o advento do Código de Napoleão (1804) e da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789), os quais não foram acessíveis a real população objeto das novas legislações. Isso se deu pelo fato do francês não ser a língua mãe de todos os cidadãos franceses na época em que essas legislações foram publicadas. E essa foi uma das razões pelas quais houve a necessidade de serem traduzidos para diferentes dialetos do território francês. Lambert (2009, p. 83) acentua que a reprodução das leis em várias línguas confirma a lacuna existente entre a lei escrita e a própria população, contrastando essa evidência com o fato de que o sucesso e a eficiência dos modelos normativos só existirá a partir do momento da vontade social de cumprir as restrições legais, o que pressupõe o conhecimento do seu teor.

De acordo com o mencionado pesquisador, a partir do momento em que o texto jurídico faz referência a modelos em outros idiomas, há um compromisso assumido, mesmo que implicitamente, com o posicionamento institucional previamente adotado. A questão da equivalência também depende de convenções prévias e a ideia de “tradução” nem sempre é usada numa conotação positiva, normalmente sendo ressaltada quando há uma incorreção na tradução.

No apanhado das Convenções analisadas ao longo do trabalho, verificou-se o que já havia sido apurado por Lambert (2017). De fato, na comunicação multilíngue, como a que se observa no âmbito das Organizações Internacionais, os discursos, ou melhor, a legislação é posta lado a lado, em seus diversos idiomas, sem muitas explicações. Não se menciona quem faz a tradução dos textos, ou mesmo como se realiza esse processo para diversos idiomas, apontando para a invisibilidade do tradutor (VENUTI, 1995).

Uma outra questão, mais profunda, é saber como esses documentos representam ideias particulares ou visões de mundo. Um interessante exemplo mostrado por Lambert (2009) ocorreu na União Europeia por ocasião da entrada de alguns países como República Tcheca, Estônia, Hungria e Polônia. Foi necessária a tradução das regras da União Europeia para que os nacionais de citados países pudessem escolher se adeririam ou não à instituição.

Sobre esses valores passados pela tradução, pondera Lambert (2009, p. 90):

Como foi estabelecido por estudiosos da tradução, valores e sistemas de valores são inevitavelmente, mas muitas vezes inconscientemente, relacionados com traduções e com o rearranjo de sistemas de valores. No caso da União Europeia, essas mudanças em termos de sistemas de valores são as mais difundidas, já que fazem parte do planejamento multilateral, até mesmo parte da globalização, neste caso na Europa Ocidental ao invés da América do Norte: para os futuros membros do quinto alargamento, que tiveram contato com forças militares estrangeiras desde a Segunda Guerra Mundial, a linguagem dos novos parceiros internacionais dificilmente poderia aparecer como um sistema de valores inocente.¹³

Corroboram-se as afirmações de Lambert (2009, p. 91) quando se diz que o processo de tradução é um serviço técnico, mas acima disso, é uma operação política, social e cultural. Revela-se de uma importância tamanha que pode ser comparada a uma chave de entrada a indicar o caminho para decidir se determinada sociedade será ou não aceita como integrante do “novo mundo”.

Tendo em vista que a Organização Internacional do Trabalho é resultado de uma cooperação entre nações, uma verdadeira cooperação internacional, uma das questões inevitáveis é saber como dois países que fazem uso da mesma língua nacional integram novas leis em suas próprias tradições legais. Esta questão aplica-se, obviamente, ao caso do Brasil e de Portugal. Com base na história colonial brasileira, pode-se até supor que esse assunto não é tão novo: a primeira formulação da legislação brasileira certamente foi influenciada em sua conceituação pelo país colonizador.

Desde que o Brasil conseguiu sua independência, pelo menos em tese, deve ter havido novas influências na elaboração das normas: em muitos casos sobrevieram boas razões para simplesmente evitar adotar ou meramente copiar os textos legais brasileiros dos textos estabelecidos em português de Portugal.

Uma retrospectiva da História do Direito Brasileiro poderá indicar algumas das respostas quanto aos motivos que levaram o tradutor a escolher um modelo em detrimento de outro. É o que será delineado no subtópico a seguir.

5.2 A escolha do(s) modelo(s): fatores históricos envolvidos

Como afirmado anteriormente, a produção de normas internacionais resulta da

¹³ “As has been established by translation scholars, values and value systems are inevitably but often unconsciously related with translations and with the reshuffling of value systems. In the case of the EU, such shifts in terms of value systems are the more pervasive since they are part of multilateral planning, even part of globalization, in this case on behalf of Western Europe rather than North America: for the future member of the fifth enlargement, who had the contact with foreign military powers since the Second World War, the language of the new international partners could hardly appear as an innocent value system.”

cooperação entre diversas nações, envolvendo necessariamente aspectos interlinguísticos e interculturais.

O fato de haver multiculturalismo nas organizações internacionais, como no caso da OIT, pode agregar algumas dificuldades na produção normativa dos diversos países membros, pela simples razão de ela ocorrer entre nações. Outros elementos também podem ser indicados como obstáculos, como a reunião de Estados com diversos níveis de desenvolvimento, com idiomas distintos e interesses políticos dissemelhantes, muito embora colonizador e colonizado estejam na mesma mesa de negociação.

Sobre a importância da legislação portuguesa desde os primórdios do Brasil Marcos, Matias e Noronha (2014, p. 50) ponderam:

A história do direito brasileiro como que se apresentaria um edifício desprovido de alicerces, caso não se considerassem os seus antecedentes portugueses.

Uma das lições definitivas da história do direito ensina que à Independência política de um Estado saído de um berço imperial nunca corresponde uma imediata autonomia do sistema jurídico. Nenhum Estado nasce com uma roupagem jurídica inteiramente nova. A emancipação apenas se verifica gradualmente, com o decurso de tempo.

Ainda assim, as amarras primígenas persistem. Os novos países tendem a ser mais respeitadores das tradições jurídicas do que, às vezes, as velhas metrópoles, cegas pelos clarões cintilantes de uma atraente modernidade jurídica. Daí as importações que não vingam por serem semeadas num terreno jurídico culturalmente hostil.

A falta de coincidência entre a Independência política de um Estado e a plena individualização do seu direito encontra-se bem patente no exemplo brasileiro. Quando se operou a separação política do Brasil nos inícios do século XIX, as leis portuguesas conservaram-se em vigor, mormente as Ordenações Filipinas, apenas se consumando o seu afastamento com o Código Civil brasileiro de 1916. Idênticas expressões de persistência do direito português acham-se nos países africanos lusófonos, após os respectivos momentos descolonizadores.

Facilmente se compreende que assim sucedesse.

Em relação à integração do Direito Português no Brasil colonial, os autores acima mencionados fazem a divisão em três períodos: 1) Direito no Brasil sob o signo do pluralismo político (1500-1750), 2) Direito no Brasil sob o signo jusracionalista do pombalismo (1750-1808) e 3) Direito brasileiro emergente sob o signo joanino (1808-1822).

Os anos de 1750 e 1808 são bastante relevantes no cenário político e jurídico. Foi em 1750 através do Tratado de Madri que foram estabelecidas as demarcações das fronteiras territoriais do Brasil e iniciou-se o reinado de Dom José e o consulado do Marquês de Pombal. Em 1808, ocorre a transferência da família real para o Brasil (MARCOS; MATIAS; NORONHA, 2014). Nos dizeres de Marcos, Matias e Noronha (2014, p. 53) “a mudança para Reino do Brasil implicou a alteração do próprio formulário dos diversos diplomas legais, nos termos do § III da Carta de Lei de 16 de Dezembro de 1815”.

Um dos destaques do período compreendido entre 1500 a 1750 é o pluralismo, em sentido amplo, compreendendo aspectos judiciais, normativos e culturais. Sobre esse momento histórico, assinalam Marcos, Matias e Noronha (2014, p. 58):

Os centros normativos conviviam num jogo permanente de clarões e sombras. Ao lado dos costumes gerais chegados do Reino, juntavam-se os elementos consuetudinários autóctones resistentes a investidas aculturadoras. Às Ordenações régias acresciam as torrentes das leis extravagantes dirigidas ao Brasil em tipologia diversa. Os alvîtres do direito romano e as teses de direito canônico começavam a espreitar, cada vez com maior assiduidade.

Enfim, um mosaico normativo em que nos achamos diante de um sistema jurídico que, longe de ser um direito de estirpe única, se afirmava como um direito plural [...].

O governador Mem de Sá (1557) foi um dos primeiros a tentar abrandar a aplicação da lei portuguesa no Brasil. Isso deu-se em razão das penas previstas nas Ordenações Manoelinas, quando aplicadas aos indígenas, eram por demais severas tendo em vista o costume local relacionado a questões de Direito de Família, como por exemplo, a idade núbil, impedimentos matrimoniais, práticas incestuosas etc. Para ele, deveria haver perdão dos nativos, sob pena de não sobrar um sequer, reconhecendo, de forma expressa, a impossibilidade do “direito português se transplantar para o terreno hostil em termos culturais” (MARCOS; MATIAS; NORONHA, 2014, p. 117).

No período pombalino (1750-1803) houve a imposição da língua portuguesa aos nativos. Sob o argumento de promover a civilidade dos índios, o Regimento de 3 de maio de 1757 previa que

[...] a implantação do idioma nacional no seio dos povos conquistados constituía um dos meios mais eficazes para desterrar de gentes rústicas a barbaridade dos seus antigos costumes. Além de que o uso da língua do príncipe valia, outrossim, de estímulo à veneração e à obediência ao monarca português.

O regimento pombalino chamava em seu socorro um argumento de direito comparado. É que a aculturação pela via linguística coincidia com o sistema observado em todas as nações polidas do mundo. Surgia, pois, intolerável o que se praticou numa primeira fase da colonização brasileira, em que só cuidaram “os primeiros conquistadores de estabelecer nella o uso da Língua, que chamarão geral, invenção verdadeiramente abominável, e diabólica, para que privados os índios de todos aquelles meios, que os podião civilizar, permanecessem na rústica, e barbara sujeição, em que até agora se conservávão”.

De feição que recaía sobre o “Diretor” o subido dever de impor o uso da língua portuguesa, não consentindo que as comunidades indígenas, fossem jovens em idade escolar ou índios mais velhos capazes de instrução, adotassem outro idioma que não o português. Bania-se assim, em definitivo, a utilização da “Língua própria das suas Nações, ou da chamada geral”. (MARCOS; MATIAS; NORONHA, 2014, p. 167).

Em relação ao período joanino (1808-1822), a chegada da Corte ao Brasil significou alterações na legislação, que passou a ter um olhar mais voltado para as

necessidades nacionais, com destaque para o campo publicista, especialmente no setor econômico e administrativo, incluindo a organização judiciária. Consagrou-se, por exemplo, o princípio da liberdade econômica, houve a criação de uma Junta Comercial e a fundação do Banco do Brasil (MARCOS; MATIAS; NORONHA, 2014). Em suma, mesmo com algumas inovações, a legislação joanina foi acompanhada de “uma vertente de clara persistência do direito português”, segundo explicitam Marcos, Matias e Noronha (2014, p. 213), acrescentando:

[...] Não raro, a reprodução das instituições metropolitanas no Brasil fazia apelo, por exemplo, à continuidade da legislação pombalina. A ruptura frontal ocorreu em matéria de legislação econômica, onde se vincara, pouco a pouco, um inédito pendor liberal. Por último, desvelava-se ainda, no seio das páginas legislativas joaninas, um caráter nacionalista errante que tornava o direito brasileiro um tanto esquivo aos velhos interesses portugueses. Uma demarcação, ora ostensiva, ora discreta, ora ambígua.

Seja como for, com a chegada da família real, chegou também a Independência do Brasil. O pavilhão da autonomia jurídica desfraldou-o D. João VI, quando começou a edificar o aparelho estadual brasileiro, não raro cortando as amarras de Portugal.

No período imperial, mesmo após a declaração da independência do Brasil por Dom Pedro I, permanecia a ligação com Portugal, não obstante essa emancipação fosse reconhecida por outros países, conforme acentuam os autores citados acima:

Os Estados Unidos foram os primeiros a reconhecer a Independência em 1824.

Apesar de não lhes agradar a instauração de uma Monarquia na América, acabou por ser efetivada a Doutrina Monroe.

Em 1825 Portugal e Inglaterra reconheceram, por sua vez, o nascimento do Império brasileiro. O Tratado assinado em 29 de agosto de 1825 com Portugal abriu as portas para o reconhecimento das Nações europeias. Seu artigo quarto afirmava: Haverá d’ora em diante Paz e Aliança, e a mais perfeita amizade entre o Império do Brasil e os Reinos de Portugal e Algarves, com total esquecimento das desavenças passadas entre os povos respectivos.

Em seguida a Santa Sé, a Áustria e a França também reconheceram a emancipação política do Brasil.

Assim, o Império do Brasil fez a sua entrada no concerto das nações e a nossa História como país independente teve os seus primeiros lances. Também a História do nosso Direito iniciou o seu percurso. Note-se, entretanto, que os vínculos com a Metrópole eram bastante fortes, desde uma dinastia que continuava a tradição do Fundador de Portugal, passando pelo reconhecimento pela Santa Sé, até às notáveis e inevitáveis coincidências relativas às fontes do Direito [...]. (MARCOS; MATIAS; NORONHA, 2014, p. 222)

As primeiras produções legais do Império não ficaram imunes aos ideais pregados pelo Iluminismo, pelas revoluções americana e francesa (MARCOS; MATIAS; NORONHA, 2014, p. 223). A convocação da Assembleia Geral Constituinte, de 3 de maio de 1823, já estava acompanhada de motes racionalistas, igualitários e naturalistas. De acordo com Marcos, Matias e Noronha (2014, p. 224), o projeto da Constituição apresentada por Antônio Carlos envolvia desde as liberdades individuais até a liberdade de indústria, passando pela

isonomia, liberdade religiosa e proteção da propriedade. Embora tenha sido dissolvida a Constituinte, o seu texto prévio foi utilizado na elaboração da Carta Magna em 25 de março de 1824, sobre cuja influência reiteram Marcos, Matias e Noronha (2014, p. 233):

[...] que o texto constitucional era o documento de emancipação jurídica, influenciado pelo liberalismo de matriz europeia, tanto francês quanto inglês. Não houve cópia do texto da Constituição americana e nem mesmo das nações hispano-americanas, que andavam em conflitos periódicos entre a democracia e o caudilhismo ditatorial. Uma das mais comuns explicações para a nossa unidade territorial foi a adoção da Monarquia.

O movimento de codificação europeu também chegou ao Brasil. O Código Penal do império teve influxo do francês de 1810; o Código de Processo Criminal usou como base o sistema francês e inglês; o código Comercial, o sistema francês. Por outro lado, o Código Civil elaborado por Teixeira de Freitas serviu de inspiração para os Códigos chilenos, uruguaio e paraguaio que reproduziram alguns de seus dispositivos (MARCOS; MATIAS; NORONHA, 2014, p. 267 e 272).

Não é demais lembrar que a temática da libertação dos escravos no território brasileiro teve como suporte o movimento filantrópico inglês. As relações políticas com outros Estados também dependiam do posicionamento sobre o tema, como bem realçam Marcos, Matias e Noronha (2014, p. 304):

Em 1823, Lord Amherst, Vice-Rei da Índia inglesa, ao passar pela Corte do Rio de Janeiro já transmitira a José Bonifácio os termos necessários para que o Reino Unido reconhecesse o Império. Destacava a iminente interrupção do tráfico de escravos africanos. E em 1825, Sir Charles Stuart acabou por firmar uma Convenção com o Império, sobre a extinção do tráfico. Contudo, o Ministro Canning não deu respaldo para a ratificação.

É inegável que o movimento filantrópico inglês, associado ao cálculo tradicional da Albion, no que respeita aos interesses comerciais, teve influência sobre a posição que defendiam acerca do tráfico.

A luta da Sociedade para Abolição do Comércio de Escravos na Inglaterra fundava-se em doutrina religiosa. Desde finais do século XVIII organizava boicotes a produtos produzidos por escravos. Também a Sociedade Feminina de Birmingham atuava na campanha com métodos refinados de propaganda, como o panfleto de Elisabeth Heyrick, publicado em 1824, que pleiteava abolição imediata e rejeitava as teses da gradualidade. [...] Sendo um fenômeno cultural, com marca religiosa, o movimento abolicionista inglês triunfou em 1833 com o fim da escravidão na Inglaterra.

O pensamento jurídico foi desenvolvido, inicialmente, nas duas primeiras faculdades de Direito do Brasil, em Olinda e em São Paulo (MARCOS; MATIAS; NORONHA, 2014, p. 330). José Maria de Avelar Brotero, formado em Leis pela famosa Universidade de Coimbra e Pedro Autran da Matta e Albuquerque foram juristas que escreveram importantes compêndios sobre Direito Natural. Em contraposição a essa doutrina,

cita-se o positivismo jurídico que, no solo brasileiro, fixou raízes no século XX, conforme explicam Marcos, Matias e Noronha (2014, p. 333):

O positivismo jurídico do século XIX, que se manifestou sobretudo após a Revolução Francesa, produziu diversos dogmas. O Direito acaba por se identificar com a lei. [...] O sistema jurídico tende a constituir um todo acabado. O Poder Legislativo legitimado pela vontade geral é onipotente. A codificação é consequência coerente de uma razão escrita cristalizada e, por isso, incontestável. [...]

A Escola Francesa da Exegese traduz esse momento da história do pensamento jurídico. Ao dominar a ciência do Direito na Europa Continental durante todo o século XIX consagrou o Código Civil napoleônico como o modelo dos códigos. Esta Escola afirmava que o Código de Napoleão resolveria qualquer problema do dia a dia. Portanto, para a Escola da Exegese, a lei seria uma perfeita expressão da razão. [...] Contudo, o positivismo jurídico terá verdadeiramente a hegemonia no Brasil durante o século XX, sobretudo pela influência da Escola Científica alemã e pela Escola Normativista liderada por Hans Kelsen. A ruptura com a tradição do pensar jurídico tradicional no período monárquico dar-se-á com a chamada Escola do Recife. Esta Escola preparou o advento do positivismo jurídico no Brasil.

Em 1889, decorrente de crises políticas, proclamou-se provisoriamente a República no Brasil. Segundo Marcos, Matias e Noronha (2014, p. 343), na recém criada República, até o advento da Constituição de 24 de fevereiro de 1891 foram editados vários decretos tratando de matérias constitucionais.

Tendo em vista que neste intervalo de tempo o país estava sendo governado por decretos, e, preocupado com a demora em aprovar-se o projeto da nova Constituição brasileira, o eminente jurista Rui Barbosa realizou inflamados discursos perante o Congresso Constituinte, cobrando a referida aprovação (MARCOS; MATIAS; NORONHA, 2014, p. 346).

Esse mesmo jurista revelou-se peça importante ao projeto final da Constituição que viria a ser aprovada em 24 de fevereiro de 1891, aportando influências de disposições expressas de Constituições alienígenas, tais quais a Constituição da Suíça, da Argentina e dos Estados Unidos (MARCOS; MATIAS; NORONHA, 2014, p. 348). Um exemplo concreto é que Rui Barbosa acrescentou ao projeto de Constituição princípios oriundos do constitucionalismo americano, como aquele que prestigiava a liberdade do comércio interestadual (caso *Brown versus Maryland* da Suprema Corte Americana), imunidade recíproca (caso *Maryland versus Mae Callado*) e incluiu também a possibilidade de recurso extraordinário ao STF, dentre outras sugestões resultantes da experiência estadunidense (MARCOS; MATIAS; NORONHA, 2014, p. 348).

Esta, que foi a menor das Constituições que o Brasil já teve, com seus 91 artigos permanentes e 8 provisórios, estava dividida em cinco títulos: Organização Federal, Estados-

membros (as antigas províncias), Municípios, Distrito Federal e Declaração de Direitos. Sob sua vigência ocorreu também a chamada “grande naturalização”, por meio da qual foi permitido que todo e qualquer estrangeiro que estivesse no Brasil em 15 de novembro de 1889 e que não declarasse em até seis meses, contados do início da vigência da Constituição, o desejo de conservar sua naturalidade originária, tornar-se cidadão brasileiro, conforme explanam Marcos, Matias e Noronha (2014, p. 349).

Diversas Constituições já compuseram o arcabouço normativo brasileiro e, só no século XX, o Brasil teve cinco Constituições, sem considerar a Emenda nº 1 de 1969, como entendem alguns, como uma Constituição autônoma (MARCOS; MATIAS; NORONHA, 2014, p. 352).

O Código Civil de 1916, que vigorou até 11 de janeiro de 2003, igualmente teve ingerências estrangeiras em seu conteúdo. Nesse sentido, confira-se:

Limitações e (ou) contradições à parte, foi o Código Civil brasileiro, ao seu tempo, a mais independente das codificações americanas. Essa independência, contudo, não implica dizer que não recebeu o extraordinário diploma legal influências alienígenas, como não poderia deixar de ocorrer.

Assim, e de par com as fontes dir-se-iam nacionais, como a do esboço de Teixeira de Freitas, por exemplo, abeberou-se também nas “*ideias francesas*” (código de Napoleão), no Código Civil português (1867) e, ainda, no BGB (como mais do que sabido; a abreviatura de *Burgelisches Gesetzbuch* – o célebre código civil alemão) e em juristas alemães, com os quais era familiarizado Clóvis Beviláqua, como Windscheid, Dernburg, Köhler, Endemann, Sohn e Gerber.

Se é verdade, por exemplo, que do *Burgelisches Gesetzbuch* Mestre Clóvis aproveitou a classificação das matérias, expressou, contudo, no projeto particularidades, como a de não lhe seguir a ordem dos livros.

Sem embargo, diga-se assim, dessa influência germânica, Clóvis abriu horizontes novos à evolução do direito brasileiro, posto que, como preleciona Caio Mário da Silva Pereira, não se perdeu “nos exageros que haveriam de votar ao desprestígio a escola da livre investigação científica, que, numa concentração vocabular e extremação conceitual, se apelidaria do ‘direito livre’ (*freies Recht*)”. (MARCOS; MATIAS; NORONHA, 2014, p. 355)

Em 16 de julho de 1934 foi promulgada nova Carta Constitucional no Brasil, a qual aportava claras influências da Constituição da Alemanha, a saber, a Constituição de Weimar (1919) e também da Constituição Mexicana (1917), com nítida perspectiva social. O cenário político entreguerras interferiu na linha adotada pelo Constituinte, ocasião em que o nacionalismo ficou em maior evidência e a proteção do trabalhador, por exemplo, deveria estar ao lado dos interesses econômicos do país (MARCOS; MATIAS; NORONHA, 2014, p. 360-361).

A Constituição de 1937 teve influxos da ideologia nacionalista implementada na Polônia por José Pilsulski, concentrando o poder nas mãos do chefe do poder Executivo.

Marcos, Matias e Noronha (2014, p. 382), realçam que na temática relativa à associação profissional ou sindical, a Carta de 1937 “revela mais do que inspiração na Carta do trabalho do estado italiano facista”, destacando que “não é preciso ser um experto [...] na língua de Dante para divisar-se que o art. 138 da lei Fundamental de 1937 é transcrição quase servil da *Carta del Lavoro*”.

Na seara trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943 também se inspirou na *Carta del Lavoro*, de 21 de abril de 1927 especialmente na matéria sindical e previsão do poder normativo da Justiça do Trabalho.

Em 1939 foi aprovado do Código de Processo Civil que estampava o *mix* de interferência estrangeira, como bem observa Marcos, Matias e Noronha (2014, p. 369):

Roger Bastide chegou a definir o Brasil como o “país dos contrastes”. Discussão da assertiva, à parte, o código unitário de 1939 revela alguns deles. É que, como observa Sergio Bermudes (in Iniciação ao Estudo do Direito Processual Civil), coexistiam no código “uma parte geral moderna, fortemente inspirada nas legislações alemã, austríaca, portuguesa e nos trabalhos de revisão legislativa da Itália, e uma parte especial anacrônica, ora demasiadamente fiel ao velho processo lusitano, ora totalmente assistemática”.

A Constituição de 1946, diferentemente das anteriores, não passou por um anteprojeto, revelando-se uma retomada das fontes passadas, sem trazer tantas inovações.

A Constituição de 1988 recebeu influências dos constitucionalismos português, italiano, alemão e espanhol. Jorge Miranda (1990, p. 30), jurista português, acentua que pelo menos 26 (vinte e seis) disposições da Constituição portuguesa de 1976 (na versão após as revisões de 1982 e 1989) são muito próximas de disposições contidas na Carta brasileira de 1988. Em matéria de direitos e garantias fundamentais a Constituição foi buscar inspiração na lei Fundamental da Alemanha (1949), do Direito Espanhol tem-se as disposições relativas ao Estado Democrático de Direito e, do Direito Italiano, diversas referências às medidas provisórias (MARCOS; MATIAS; NORONHA, 2014, p. 411).

Através desse panorama histórico sobre o Direito Brasileiro percebe-se que foram várias as influências externas na confecção da legislação nacional. Qualquer que seja a produção atual dos textos brasileiros, é importante estudar os aspectos da tradução jurídica, especialmente tendo como referência o objeto de estudo do presente trabalho, qual seja, a produção normativa da OIT, notadamente as Convenções ratificadas pelo Brasil.

É possível supor que o ambiente internacional da produção de textos no âmbito das organizações internacionais se torna um hábito particular para os chamados tradutores. Quaisquer que sejam suas opções básicas em termos de idiomas – e a escolha de determinados

modelos – também pode ser assumido que eles observam o que está acontecendo em outras línguas que não estão acostumados a ler. A razão dessa afirmação é que as línguas são sua profissão, o que pode sugerir a confluência de mais de um idioma para a elaboração do texto final.

Muitos tradutores possuem o hábito de fazer traduções prévias do texto que devem produzir em sua própria língua. Os tradutores profissionais usam instrumentos como dicionários e outras traduções sobretudo quando estão com dificuldade de achar determinado equivalente.

Desta forma, no próximo capítulo, serão analisados aspectos da tradução jurídica tendo como base a produção normativa da OIT, traçando-se uma proposta de categorização e discorrendo-se sobre o papel do tradutor de tratados internacionais.

6 ASPECTOS DA TRADUÇÃO JURÍDICA TENDO COMO REFERÊNCIA A PRODUÇÃO NORMATIVA DA OIT

Em capítulo anterior já se discorreu sobre a força normativa que é encontrada nos textos originados nos organismos multinacionais e supranacionais (Organização das Nações Unidas – ONU, Organização Internacional do Trabalho – OIT, União Europeia etc.). Foi visto que, quando se trata de texto desses organismos, pode ocorrer a tradução de um mesmo documento para outros idiomas (oficiais e não oficiais) e a tradução de tratados bilaterais, ou ainda, multilaterais.

Também foi consignado que o aspecto bem peculiar da tradução de normas internacionais é o princípio da autenticidade equânime, derivado da disposição do artigo 33 da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, ratificada pelo Brasil através do Decreto de nº 7.030/2009, estabelecendo que um tratado autenticado em uma ou mais línguas faz igualmente fé em cada uma delas, impondo a presunção de que os termos do tratado têm o mesmo sentido nos diversos textos autênticos. Mencionado artigo traduz uma importante norma de interpretação dos tratados, estatuinto parâmetros que devem ser usados no caso de normas autenticadas em mais de uma língua.

Prieto Ramos (2017) assevera que, como as organizações internacionais dependem da tradução para produzir e aplicar instrumentos jurídicos em vários idiomas, a lei global pode ser considerada como uma rede de textos traduzidos. Essa ideia é interessante quando se contrapõe com a doutrina jurídica em que não há referência a textos de organizações internacionais como se traduções fossem, considerando-se, no caso das Convenções da OIT, quando integradas no ordenamento jurídico pátrio, como leis ordinárias, podendo ainda serem vistas como normas supralegais ou materialmente constitucionais, desde que aprovadas nos termos do artigo 5º, §3º da Constituição Federal¹⁴ (PORTELA, 2011).

De fato, é necessário que as organizações internacionais e também os Estados confiem no trabalho a ser desempenhado pelos tradutores institucionais com o fito de criar e promover a aplicação do Direito Internacional. Nesse contexto, relevante a ponderação de Ramos (2017, p. 3), no sentido de que

Os tradutores institucionais são “atores-chave responsáveis por dar forma linguística a textos autênticos que acabam se tornando fontes da lei”. Eles devem integrar conhecimentos jurídicos materiais e processuais na tomada de decisão e cooperar

¹⁴ Art. 5º, § 3º: Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

com especialistas legais envolvidos na produção e interpretação textual.¹⁵

Com o objetivo de buscar informações sobre fontes que pudessem servir de base para o exercício tradutório realizou-se uma pesquisa na existência de materiais publicados sobre a produção normativa da OIT. A maioria dos livros lançados no Brasil são compostos de mera compilação dos instrumentos de Direito Internacional Público e Privado relevantes à seara trabalhista, a exemplo do livro organizado por Edson Beas Junior (2017), com o diferencial de separar os textos por tema. Outros livros e artigos que apresentam comentários sobre as Convenções em si são encontrados no mercado editorial, porém não detalham as razões políticas da escolha do tema que foi normatizado e muito menos explicitam as razões internas da própria organização para estabelecer determinado padrão mínimo trabalhista.

Por outro lado, o material publicitário constante do site da OIT no Brasil visa promover os temas de destaque na organização e, outras vezes, traz relatórios da aplicação ou de desafios de aplicação de certas agendas em alguns Estados brasileiros, tais como a Agenda da Bahia do Trabalho Decente (março, 2018) e a Inserção Laboral de Migrantes internacionais: transitando entre a economia formal e informal no município de São Paulo (janeiro, 2018). Já no site oficial (www.ilo.org.br), em inglês, também são encontrados além de materiais como relatórios, livros e artigos jornalísticos, alguns relatórios provisórios das reuniões plenárias. Os temas mais recentes que estão em evidência são igualdade de oportunidades de trabalho e saúde e segurança no trabalho.

No preâmbulo da Constituição da OIT (PORTUGAL, 2018) tem-se três justificativas para uma ação legislativa global, quais sejam: política, a fim de garantir a paz mundial; humanitária, para assegurar condições dignas de subsistência aos trabalhadores, e econômica, para impor freios à concorrência internacional. Confira-se:

Preâmbulo

Considerando que a **paz** para ser **universal** e duradoura deve assentar sobre a justiça social; Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a **paz** e a **harmonia universais**, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do

¹⁵ “Institutional translators are ‘key actors responsible for giving linguistic shape to authentic texts which ultimately become sources of law’. They must integrate substantive and procedural legal knowledge into decision making, and cooperate with legal experts involved in text production and interpretation.”

princípio “para igual trabalho, mesmo salário”, à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas; Considerando que a não adoção por qualquer nação de um **regime de trabalho realmente humano** cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios.

AS ALTAS PARTES CONTRATANTES, movidas por sentimentos de **justiça e humanidade** e pelo desejo de assegurar uma **paz mundial** duradoura, visando os fins enunciados neste preâmbulo, aprovam a presente Constituição da Organização Internacional do Trabalho: [...]. (PORTUGAL, 2018, grifos nossos).

No contexto do papel desempenhado pela OIT, Alvarenga (2018, p. 254) alerta que mesmo sendo uma das agências da organização das Nações Unidas, a OIT possui independência financeira e administrativa; o seu financiamento advém dos próprios Estados membros e suas decisões não dependem de intervenção da ONU.

Segundo Alvarenga (2018, p. 251), a internacionalização da proteção do trabalhador teve como base cinco razões, quais sejam: a universalidade dos problemas, o perigo da concorrência desleal entre os Estados, a solidariedade entre os trabalhadores de diversos países, o desenvolvimento das migrações e, por fim, a contribuição para a paz.

Na página eletrônica da organização, no campo referente à descrição da atuação da OIT, pode-se conferir uma brochura intitulada “Flagship programmes” que explica cinco programas principais aprovados pelo Conselho de Administração no ano de 2015: Trabalho Melhor, Construção de Pisos de Proteção Social para Todos, Programa Internacional para Eliminação do Trabalho Infantil e do Trabalho Forçado, Empregos para Paz e Resiliência, Saúde e Segurança no Trabalho-Ação Global para prevenção.

A relevância de tais programas está no seu escopo, qual seja, reforçar o impacto e eficiência do portfólio de cooperação da OIT para o desenvolvimento sustentável, indicando diversos campos de atuação temática dos tradutores. Embora nem sempre estejam tão evidentes, a influência da temática a ser traduzida está intrinsecamente relacionada às decisões da Conferência Internacional do Trabalho, órgão central da OIT.

6.1 Estudos Descritivos da Tradução e normas da OIT

Lambert e Van Gorp (1985), no artigo “On Describing Translations”, asseveram que tanto o processo de tradução de um texto, como o resultado obtido podem ser estudados sob diferentes pontos de vista. Nesse sentido, realçam que podem ser levados em consideração aspectos macro estruturais ou micro estruturais, com enfoque em diferentes padrões linguísticos, códigos literários, morais, religiosos, dentre outros.

Sobre a questão da complexidade da equivalência, afirmam que em um cenário

particular de tradução o tradutor não necessariamente irá utilizar o texto fonte como um modelo dominante o que significa dizer que nem sempre o texto fonte é o modelo exclusivo, resultando no fato de que a tradução final terá, de forma inevitável, todas as formas de interferência do sistema para o qual se estará traduzindo (sistema alvo). Essa evidência foi constatada na análise das convenções da OIT realizadas em capítulo anterior.

Na análise descritiva proposta pelos autores, busca-se através de formulações de perguntas, encontrar as relações entre os sistemas fonte e alvo da tradução a fim de caracterizar estratégias tradutórias, a exemplo de normas e de modelos.

Para a consecução desse trabalho descritivo, Lambert e Van Gorp (1985, p. 52) propõem um esquema sintético para descrição da tradução, dividindo-o em 4 (quatro) tópicos: 1- dados preliminares, 2- macro-nível, 3-micro-nível e 4- contexto sistêmico.

No primeiro tópico são estabelecidas informações iniciais do texto a ser estudado tais como título, presença ou não da indicação do gênero textual, nome do autor e do tradutor, existência de metatextos e a indicação da estratégia de estudo da tradução integral ou parcial.

No segundo tópico, são coletadas características macro-textuais da tradução: divisão do texto em capítulos, atos etc., título dos capítulos, tipo de narrativas, comentários autorais etc. Perguntas como as seguintes exemplificadas auxiliam o pesquisador nesse passo a passo: a tradução é identificada como uma tradução, adaptação ou imitação?; o nome do tradutor é identificado em algum momento?; o tradutor ou o editor providencia algum comentário, na forma de prefácio ou nota de rodapé?

No terceiro tópico são observadas, a título ilustrativo, alterações na fonética, gráfica e estilística. Nesse momento a atenção volta-se para a seleção das palavras, a análise da predominância de determinados padrões gramaticais, tipos de discurso (direto, indireto ou indireto livre), vozes do verbo (ativa, passiva, reflexiva) e tipo de linguagem (popular, dialeto, jargões etc.).

No último tópico, são verificadas relações intertextuais com outras traduções e relações intersistêmicas, como estruturas de gênero, códigos estilísticos.

Os teóricos da pesquisa sistemática insistem em ressaltar a natureza sistêmica dos problemas tradutórios, tanto em nível inter como intrassistêmico. Nesse contexto, reforçam que cada aspecto particular do processo tradutório deve ser discutido e descrito não apenas em termos de sistema autor-texto-leitor, mas também em termos de sistema de tradução e, possivelmente, de outros sistemas culturais. Defendem que a abordagem sistêmica habilita o pesquisador a diferenciar normas tradutórias que seriam aplicáveis de forma individual ou coletiva.

Usando a expressão dos autores em comento (LAMBERT; VAN GORP, p. 50) no sentido de que as perguntas para definição das regras tradutórias são parte de um programa de pesquisa “open-ended” e atentando para a limitação temporal desta pesquisa, a seguir será analisado o teor completo da tradução brasileira das Convenções nº 06, 105, 182 e 185 da OIT, para refinar o terceiro passo proposto no esquema acima mencionado. Não é demais lembrar que as etapas anteriores do esquema apresentado já foram ultrapassadas em capítulo específico deste trabalho. O critério usado para a seleção das convenções nesse tópico foi exemplificar com um documento de cada período histórico examinado anteriormente, priorizando os de menor tamanho, para facilitar a exposição. Como anexo do trabalho tem-se a cópia integral das Convenções objeto de estudo nesta pesquisa.

Tabela 13 – Teor completo das Convenções nº 06, 105, 182 e 185

Convenção nº 06 (trabalho noturno)	Convenção nº 105 (abolição do trabalho forçado)	Convenção nº 182 (proibição das piores formas de trabalho infantil)	Convenção nº 185 (documentos de identidade de gente do mar)
<p>A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:</p> <p>Convocada em Washington pelo Governo dos Estados Unidos da América em 29 de outubro de 1919,</p> <p>Depois de haver decidido adotar diversas proposições relativas ao ‘emprego de menores à noite’, questão que está compreendida no quarto ponto da ordem do dia da reunião da Conferência celebrada em Washington, e</p> <p>Depois de haver</p>	<p>A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e tendo-se reunido a 5 de junho de 1957, em sua quadragésima sessão;</p> <p>Após ter examinado a questão do trabalho forçado, que constitui o quarto ponto da ordem do dia da sessão;</p> <p>Após ter tomado conhecimento das disposições da convenção sobre o trabalho forçado, 1930;</p> <p>Após ter verificado que a convenção de 1926, relativa à escravidão,</p>	<p>A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,</p> <p>Considerando a necessidade de adotar novos instrumentos para proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, como a principal prioridade de ação nacional e internacional, que inclui cooperação e assistência internacionais, para complementar a Convenção e a Recomendação sobre Idade Mínima para Admissão a Emprego, de 1973,</p>	<p>A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:</p> <p>Consciente da ameaça continuada à proteção dos passageiros e da tripulação, à segurança das embarcações, e ao interesse dos Estados e das pessoas;</p> <p>Consciente, também, do mandato fundamental da Organização, que consiste em promover condições de trabalho decentes;</p> <p>Considerando que,</p>

<p>decidido que ditas proposições revistam a forma de Convenção Internacional, Adota a seguinte Convenção, que poderá ser citada como a ‘Convenção sobre o Trabalho Noturno dos Menores (Indústria) 1919’, e que será submetida à ratificação dos Membros da Organização Internacional do Trabalho, de acordo com as disposições da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.</p>	<p>prevê que medidas úteis devem ser tomadas para evitar que o trabalho forçado ou obrigatório produza condições análogas à escravidão, e que a convenção complementar de 1956 relativa à abolição da escravidão, do tráfico de escravos e de instituições e práticas análogas à escravidão visa a obter a abolição completa da escravidão por dívidas e da servidão;</p>	<p>que continuam sendo instrumentos fundamentais sobre trabalho infantil; Considerando que a efetiva eliminação das piores formas de trabalho infantil requer ação imediata e global, que leve em conta a importância da educação fundamental e gratuita e a necessidade de retirar a criança de todos esses trabalhos, promover sua reabilitação e integração social e, ao mesmo tempo, atender as necessidades de suas famílias;</p>	<p>em decorrência do caráter global da indústria do transporte marítimo, a gente do mar necessita de proteção especial;</p>
<p>Art. 1 — 1. Para os efeitos da presente Convenção consideram-se ‘empresas industriais’, principalmente:</p>	<p>Após ter verificado que a convenção sobre a proteção do salário, 1949, declara que o salário será pago em intervalos regulares e condena os modos de pagamento que privam o trabalhador de toda possibilidade real de deixar seu emprego;</p>	<p>Recordando a resolução sobre a eliminação do trabalho infantil adotada pela Conferência Internacional do Trabalho, em sua 83a Reunião, em 1996;</p>	<p>Reconhecendo os princípios consagrados na Convenção sobre os Documentos de Identidade da Gente do Mar, 1958, relativos à facilitação da entrada da gente do mar no território dos Membros, quando a entrada tenha como finalidade o gozo de uma autorização para desembarcar, o trânsito, o reembarque em outra embarcação ou a repatriação;</p>
<p>a) as minas, cantarias e indústrias extrativas de qualquer classe;</p> <p>b) as indústrias nas quais se manufaturem, modifiquem, limpem, reparem, adornem, terminem ou preparem produtos para a venda, ou nas quais as matérias sofram uma transformação, compreendidas a</p>	<p>Após ter decidido adotar outras proposições relativas à abolição de certas formas de trabalho forçado ou obrigatório que constituem uma violação dos direitos ao homem, da forma em que foram previstos pela Carta das Nações Unidas e enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem;</p>	<p>Reconhecendo que o trabalho infantil é devido, em grande parte, à pobreza e que a solução a longo prazo reside no crescimento econômico sustentado, que conduz ao</p>	<p>Tomando nota do disposto na Convenção da Organização Marítima Internacional sobre a Facilitação do Trânsito Marítimo Internacional, 1965, com emendas, e, particularmente, as Normas 3.44 e 3.45;</p> <p>Tomando nota, ainda, de que na Resolução A/RES/57/219 da Assembléia Geral</p>

<p>construção de navios, as indústrias de demolição, e a produção, transformação e transmissão de eletricidade ou de qualquer classe de força motriz;</p>	<p>neste vigésimo quinto dia de junho de mil novecentos e cinquenta e sete, a convenção que se segue, a qual será denominada ‘Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957’.</p>	<p>progresso social, sobretudo ao alívio da pobreza e à educação universal;</p>	<p>das Nações Unidas, relativa à proteção dos direitos humanos e às liberdades fundamentais na luta contra o terrorismo, é afirmado que os Estados devem assegurar que as medidas adotadas para o combate ao terrorismo estejam de acordo com os compromissos assumidos na esfera do direito internacional, em particular das normas internacionais referentes aos direitos humanos e dos refugiados, bem como ao direito internacional humanitário;</p>
<p>c) a construção, reconstrução, conservação, preparação, modificação ou demolição de edifícios e construções de todas as classes, as ferrovias, rodovias, portos, molhes, canais, pontes, viadutos, esgotos coletores, esgotos ordinários, poços, instalações telegráficas ou telefônicas, instalações elétricas, fábricas de gás, distribuição de água ou outros trabalhos de construção, assim como as obras de preparação e cimentação que precedem os trabalhos antes mencionados;</p>	<p>Art. 1 — Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente convenção se compromete a suprimir o trabalho forçado ou obrigatório, e a não recorrer ao mesmo sob forma alguma:</p>	<p>Recordando a Convenção sobre os Direitos da Criança, adotada pela Assembléia das Nações Unidas, em 20 de novembro de 1989;</p>	<p>Recordando a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em sua 86a Reunião, em 1998;</p>
<p>d) o transporte de pessoas ou mercadorias por rodovias ou ferrovias, compreendida a manipulação de mercadorias nos molhes, embarcadores e</p>	<p>a) como medida de coerção, ou de educação política ou como sanção dirigida a pessoas que tenham ou expressem certas opiniões políticas, ou manifestem sua oposição ideológica à ordem política, social ou econômica estabelecida;</p> <p>b) como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico;</p> <p>c) como medida de disciplina de trabalho;</p> <p>d) como punição por participação em greves;</p> <p>e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.</p>	<p>Recordando a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em sua 86a Reunião, em 1998;</p> <p>Recordando que algumas das piores formas de trabalho infantil são objeto de outros instrumentos internacionais, particularmente a Convenção sobre Trabalho Forçado, de 1930, e a Convenção Suplementar das Nações Unidas sobre Abolição da Escravidão, do Tráfico de Escravos e de Instituições e Práticas Similares à Escravidão, de 1956;</p>	<p>Recordando a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em sua 86a Reunião, em 1998;</p> <p>Recordando que algumas das piores formas de trabalho infantil são objeto de outros instrumentos internacionais, particularmente a Convenção sobre Trabalho Forçado, de 1930, e a Convenção Suplementar das Nações Unidas sobre Abolição da Escravidão, do Tráfico de Escravos e de Instituições e Práticas Similares à Escravidão, de 1956;</p> <p>Consciente de que agente do mar trabalha e vive em embarcações dedicadas ao comércio internacional, e de que o acesso às instalações em terra e a autorização para desembarcar são elementos decisivos para o bem-estar da gente do mar e, em consequência, para o alcance de uma navegação mais segura e de maior</p>

armazéns, com exceção do transporte manual.	Art. 2 — Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente convenção se compromete a adotar medidas eficazes, no sentido da abolição imediata e completa do trabalho forçado ou obrigatório, tal como descrito no art. 1 da presente convenção.	Tendo decidido pela adoção de diversas proposições relativas a trabalho infantil, matéria que constitui a quarta questão da ordem do dia da Reunião, e	limpeza dos oceanos; Consciente, também, de que a possibilidade de desembarcar é essencial para a entrada e saída de uma embarcação ao término do período de serviço acordado;
2. A autoridade competente determinará, em cada país, a linha de demarcação entre a indústria, de uma parte, e o comércio e a agricultura, de outra.	Art. 3 — As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.	Tendo determinado que essas proposições se revestissem da forma de convenção internacional,	Tomando nota das emendas à Convenção Internacional para a Segurança da Vida Humana no Mar, 1974, modificada, relativas às medidas especiais destinadas à melhoria da segurança e da proteção marítimas, que foram adotadas pela Conferência Diplomática da Organização Marítima Intemacional de 12 de dezembro de 2002;
Art. 2 — 1. Fica proibido empregar durante a noite pessoas menores de 18 anos em empresas industriais públicas ou privadas, ou em suas dependências, com exceção daquelas em que unicamente estejam empregados os membros de uma mesma família, salvo nos casos previstos, a seguir:	Art. 4 — 1. A presente convenção não obrigará senão aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registrada pelo Diretor-Geral.	adota, neste décimo sétimo dia de junho do ano de mil novecentos e noventa e nove, a seguinte Convenção, que poderá ser citada como Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999.	Tendo decidido adotar um conjunto de propostas referentes a um sistema mais seguro de identificação da gente do mar, questão que constitui o item sete da ordem do dia da reunião;
2. A proibição do trabalho noturno não se aplicará às pessoas maiores de 16 anos empregadas nas indústrias mencionadas a seguir, em trabalhos que, em razão de sua natureza, devam necessariamente continuar dia e noite:	2. Ela entrará em vigor doze meses depois que as ratificações de dois Membros tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.	Artigo 1º	
a) fábricas de ferro e aço; trabalho em fornos de	3. Em seguida, esta convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses depois da data em que sua ratificação tiver sido registrada.	Todo Estado-membro que ratificar a presente Convenção deverá adotar medidas imediatas e eficazes que garantam a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil em caráter de urgência.	
	Art. 5 — 1. Todo Membro que tiver ratificado a presente		

<p>reverberação ou de regeneração e galvanização de ferro laminado e do arame (com exceção dos ofícios de desoxidação);</p>	<p>convenção poderá denunciá-la no fim de um período de dez anos depois da data da entrada em vigor inicial da convenção, por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia não terá efeito senão um ano depois de ter sido registrada.</p>	<p>Artigo 2º</p>	<p>Tendo decidido que essas propostas tomarão a forma de uma Convenção intemacional pela qual se revisa a Convenção sobre os documentos de identidade da gente do mar, 1958, adota, com data de dezenove de junho de dois mil e três a seguinte Convenção, que intitular-se-á Convenção sobre os Documentos de Identidade da Gente do Mar (revisada), 2003:</p>
<p>b) fábricas de vidro;</p>	<p>2. Todo Membro que, tendo ratificado a presente convenção, dentro do prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, será obrigado por novo período de dez anos e, depois disso, poderá denunciar a presente convenção no fim de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.</p>	<p>Para os efeitos desta Convenção, o termo criança designa a toda pessoa menor de 18 anos.</p>	<p>Artigo 1 Âmbito de Aplicação</p>
<p>c) fábricas de papel;</p>	<p>Art. 6 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.</p>	<p>Artigo 3º</p> <p>Para os fins desta Convenção, a expressão as piores formas de trabalho infantil compreende:</p>	<p>1. Para os efeitos da presente Convenção, o termo marítimo e a locução gente do mar designam toda e qualquer pessoa empregada, contratada ou que trabalhe em qualquer função a bordo de uma embarcação, que não seja de guerra e que esteja dedicada habitualmente à navegação marítima.</p>
<p>d) engenhos nos quais se trata o açúcar bruto;</p>	<p>2. Notificando aos</p>	<p>a) todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, como venda e tráfico de crianças, sujeição por dívida, servidão, trabalho forçado ou compulsório, inclusive recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;</p>	<p>2. Havendo dúvida sobre se alguma</p>
<p>e) redução do minério de ouro.</p>		<p>b) utilização, demanda e oferta de criança para fins de prostituição, produção de pornografia ou atuações pornográficas;</p>	
<p>Art. 3 — 1. Para os efeitos da presente Convenção o termo ‘noite’ significa um período de onze horas consecutivas, pelo menos, que compreenderá o intervalo que medeia entre as dez da noite e as cinco da manhã.</p>		<p>c) utilização, recrutamento e oferta de criança para atividades</p>	
<p>2. Nas minas de carvão e de linito poder-se-á conceder uma exceção no que concerne ao período de descanso previsto no parágrafo anterior, quando o intervalo entre os dois períodos de trabalho seja ordinariamente de quinze horas, porém, em nenhum caso, quando dito intervalo seja de menos de treze horas.</p>			

<p>3. Quando a legislação do país proibir a todos os trabalhadores o trabalho noturno nas padarias, poder-se-á substituir, em dita indústria, o período compreendido entre as dez da noite e as cinco da manhã, pelo período que medeia entre as nove da noite e as quatro da manhã.</p>	<p>Membros da Organização da segunda ratificação que lhe for comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrar em vigor.</p>	<p>ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de entorpecentes conforme definidos nos tratados internacionais pertinentes;</p>	<p>categoria de pessoas deve ou não ser considerada como gente do mar para os efeitos da presente Convenção, corresponderá à autoridade competente para expedir os documentos de identidade da gente do mar, do Estado da nacionalidade do marítimo ou de sua residência permanente, resolver essa questão, com observância do disposto na presente</p>
<p>4. Nos países tropicais, onde o trabalho se suspenda durante certo tempo no meio da jornada, o período de descanso noturno poderá ser inferior a onze horas, com a condição de que durante o dia se conceda um descanso compensador.</p>	<p>Art. 7 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho enviará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fim de registro, conforme o art. 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que houver registrado conforme os artigos precedentes.</p>	<p>d) trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança.</p>	<p>Artigo 4º</p> <p>1. Os tipos de trabalho a que se refere o artigo 3º d) serão definidos pela legislação nacional ou pela autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, levando em consideração as normas internacionais pertinentes, particularmente os parágrafos 3ª e 4ª da Recomendação sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999.</p>
<p>Art. 4 — As disposições dos arts. 2 e 3 não se aplicarão ao trabalho noturno dos menores que tenham de 16 a 18 anos, no caso de força maior, que não se possa prever nem impedir, que não apresente caráter periódico, e que constitua um obstáculo ao funcionamento normal de uma empresa industrial.</p>	<p>Art. 8 — Cada vez que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará se é necessário inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.</p>	<p>Artigo 4º</p> <p>1. Os tipos de trabalho a que se refere o artigo 3º d) serão definidos pela legislação nacional ou pela autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, levando em consideração as normas internacionais pertinentes, particularmente os parágrafos 3ª e 4ª da Recomendação sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999.</p> <p>2. A autoridade</p>	<p>3. Mediante prévia consulta junto às organizações de armadores e de gente do mar interessadas.</p> <p>3. Mediante prévia consulta junto às organizações representativas dos armadores de embarcações pesqueiras e das pessoas empregadas a bordo destas últimas, a autoridade competente poderá aplicar o disposto na presente Convenção à pesca marítima comercial.</p>

<p>Art. 5 — No que concerne à aplicação da presente Convenção ao Japão, até 1º de julho de 1925, o art. 2 só se aplicará aos jovens menores de 15 anos, e, a partir dessa data, aos menores de 16 anos.</p>	<p>convenção disponha diferentemente:</p> <p>a) a ratificação, por um Membro, da nova convenção de revisão acarretará, de pleno direito, não obstante o art. 17 acima, denúncia imediata da presente convenção quando a nova convenção de revisão tiver entrado em vigor;</p>	<p>competente, após consulta com as organizações de empregadores e trabalhadores interessadas, localizará onde ocorrem os tipos de trabalho determinados conforme o parágrafo 1º deste artigo.</p>	<p>Artigo 2</p> <p>Expedição dos Documentos de Identidade da Gente do Mar</p>
<p>Art. 6 — No que concerne à aplicação da presente Convenção da Índia, a expressão ‘empresa industrial’ compreenderá unicamente as ‘fábricas’, tal como as define a Lei de Fábricas da Índia (Indian Factory Act), e o art. 2 não se aplicará aos menores do sexo masculino maiores de 14 anos.</p>	<p>b) a partir da data da entrada em vigor da nova convenção de revisão, a presente convenção cessará de estar aberta à ratificação dos Membros.</p> <p>2. A presente convenção ficará, em qualquer caso, em vigor, na forma e no conteúdo, para os Membros que a tiverem ratificado e que não tiverem ratificado a convenção de revisão.</p>	<p>3. A relação dos tipos de trabalho definidos nos termos do parágrafo 1º deste artigo deverá ser periodicamente examinada e, se necessário, revista em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas.</p>	<p>1. Todo Membro para o qual esteja em vigor a presente Convenção deverá expedir a todos seus nacionais que exerçam a profissão de marítimo, e apresente o requerimento correspondente, um documento de identidade da gente do mar conforme o disposto no artigo 3 da presente Convenção.</p> <p>2. Salvo exista na presente Convenção disposição em contrário, a expedição dos documentos de identidade da gente do mar poderá ser subordinada às mesmas condições que as preceituadas na legislação nacional para a expedição dos documentos de viagem.</p>
<p>Art. 7 — A autoridade competente poderá suspender a proibição do trabalho noturno, no que respeite aos menores de 16 a 18 anos de idade, nos casos particularmente graves e naqueles em que o interesse nacional assim o exija."</p>	<p>Art. 10 — As versões em francês e em inglês do texto da presente convenção fazem igualmente fé."</p>	<p>Artigo 5º</p> <p>Todo Estado-membro, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores, estabelecerá ou designará mecanismos apropriados para monitorar a aplicação das disposições que dão cumprimento à presente Convenção.</p>	<p>3. Todo Membro poderá também expedir o documento de identidade da gente do mar, mencionado no</p>
<p>Art. 8 — As ratificações formais da presente</p>		<p>Artigo 6º</p>	

<p>Convenção, de acordo com as condições estabelecidas pela Constituição da Organização Internacional do Trabalho, serão comunicadas, para seu registro, ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho.</p>		<p>1. Todo Estado-membro elaborará e implementará programas de ação para eliminar, como prioridade, as piores formas de trabalho infantil.</p>	<p>parágrafo 1º, à gente do mar à qual tenha outorgado a condição de residente permanente em seu território. Os residentes permanentes viajarão sempre conforme o disposto no parágrafo 7º do artigo 6º.</p>
<p>Art. 9 — 1. Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente Convenção se obriga a aplicá-la nas suas colônias ou possessões ou em seus protetorados que não se governem plenamente por si mesmos, com reserva de:</p>		<p>2. Esses programas de ação serão elaborados e implementados em consulta com instituições governamentais competentes e organizações de empregadores e de trabalhadores, levando em consideração opiniões de outros grupos interessados, caso apropriado.</p>	<p>4. Todo Membro deverá zelar para que os documentos de identidade da gente do mar sejam expedidos sem demoras indevidas.</p>
<p>a) que as condições locais impossibilitem a aplicação das disposições da Convenção;</p> <p>b) que possam introduzir-se na Convenção as modificações necessárias para sua adaptação às condições locais.</p>		<p>Artigo 7º</p> <p>1. Todo Estado-membro adotará todas as medidas necessárias para assegurar aplicação e cumprimento efetivos das disposições que dão efeito a esta Convenção, inclusive a instituição e aplicação de sanções penais ou, conforme o caso, de outras sanções.</p>	<p>5. Caso seja indeferido o requerimento, o marítimo terá direito a interpor recurso administrativo.</p> <p>6. A presente Convenção será aplicada sem prejuízo das obrigações contraídas por cada Membro em decorrência das disposições internacionais relativas aos refugiados e aos apátridas.</p>
<p>2. Cada Membro deverá notificar à Repartição</p>		<p>2. Todo Estado-membro, tendo em vista a importância da educação para a</p>	<p>Artigo 3</p> <p>Conteúdo e Forma</p> <p>1. O documento de</p>

<p>Internacional do Trabalho sua decisão, no que concerne a cada uma de suas colônias ou possessões, ou a cada um de seus protetorados que não se governem plenamente por si mesmos.</p>	<p>eliminação do trabalho infantil, adotará medidas efetivas para, num determinado prazo:</p>	<p>identidade da gente do mar, ao qual se aplica a presente Convenção, deverá ajustar-se, em seu conteúdo, ao</p>
<p>Art. 10 — Logo que as ratificações de dois Membros da Organização Internacional do Trabalho tenham sido registradas na Repartição Internacional do Trabalho, o Diretor-Geral da Repartição notificará todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho.</p>	<p>a) impedir a ocupação de crianças nas piores formas de trabalho infantil;</p>	<p>modelo apresentado no anexo I. A forma do documento e os materiais utilizados para sua confecção</p>
<p>Art. 11 — Esta Convenção entrará em vigor na data em que o Diretor da Repartição Internacional do Trabalho tenha efetuado dita notificação, e só obrigará aos Membros que tenham registrado sua ratificação na Repartição Internacional do Trabalho. Desde dito momento esta</p>	<p>b) dispensar a necessária e apropriada assistência direta para retirar crianças das piores formas de trabalho infantil e assegurar sua reabilitação e integração social;</p>	<p>deverão reunir as especificações gerais indicadas no mencionado modelo, que deverão estar baseadas nos critérios estabelecidos a seguir. O Anexo I</p>
<p>Convenção entrará em vigor, para qualquer outro</p>	<p>c) garantir o acesso de toda criança retirada das piores formas de trabalho infantil à educação fundamental gratuita e, quando possível e adequado, à formação profissional;</p>	<p>emendado, quando necessário, desde que as emendas sejam consistentes com os parágrafos seguintes, em consonância com o Artigo</p>
	<p>d) identificar crianças particularmente expostas a riscos e entrar em contato direto com elas; e,</p>	<p>8º a seguir, em particular com o objetivo de levar em consideração desenvolvimentos tecnológicos.</p>
	<p>e) levar em consideração a situação especial das meninas.</p>	<p>Quando se decida adotar uma emenda, deverá ser especificada a data a partir da qual essa surtirá efeito, considerando a necessidade de conceder aos</p>
	<p>3. Todo Estado-membro designará a autoridade</p>	<p>Membros tempo suficiente para que procedam à revisão necessária de seus</p>

<p>Membro, na data em que haja sido registrada sua ratificação na Repartição Internacional do Trabalho.</p>	<p>competente responsável pela aplicação das disposições que dão cumprimento a esta Convenção.</p>	<p>documentos nacionais de identidade da gente do mar e dos procedimentos correspondentes.</p>
<p>Art. 12 — Todo Membro que ratifique a presente Convenção obrigase a aplicar suas disposições ao mais tardar a 1º de julho de 1922, e a tomar as medidas necessárias para o cumprimento de ditas disposições.</p>	<p>Artigo 8º</p> <p>Os Estados-membros tomarão as devidas providências para se ajudarem mutuamente na aplicação das disposições desta Convenção por meio de maior cooperação e/ou assistência internacional, inclusive o apoio ao desenvolvimento social e econômico, a programas de erradicação da pobreza e à educação universal.</p>	<p>2. O documento de identidade da gente do mar deverá ser simples, confeccionado com material resistente, levando em consideração as condições que possam prevalecer no mar e será legível por meios mecânicos. Os materiais utilizados deverão:</p> <p>a) impedir, na medida do possível, toda alteração ou falsificação do documento e permitir detectar facilmente toda modificação do mesmo, e</p>
<p>Art. 13 — Todo Membro que tenha ratificado esta Convenção poderá denunciá-la à expiração de um período de 10 anos, a partir da data em que tenha entrado inicialmente em vigor, mediante ato comunicado, para seu registro, ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho. A denúncia não surtirá efeito até um ano depois da data de seu registro na Repartição Internacional do Trabalho.</p>	<p>Artigo 9º</p> <p>As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho.</p>	<p>b) ser geralmente acessíveis para os governos com custo o mais módico possível, sem prejuízo da confiabilidade necessária para alcançar o propósito enunciado na</p>
<p>Art. 14 — Cada vez que julgar necessário, o Conselho de</p>	<p>Artigo 10</p> <p>1. Esta Convenção obrigará unicamente os Estados-membros da Organização</p>	<p>alínea a) acima.</p> <p>3. Os Membros levarão em</p>

Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará se é necessário inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

Art. 15 — As versões inglesa e francesa do texto desta Convenção são igualmente autênticas.

Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho. consideração todas as diretrizes aplicáveis que a Organização Internacional do Trabalho tenha elaborado em relação às normas tecnológicas destinadas a facilitar a aplicação de uma norma internacional comum.

2. A presente Convenção entrará em vigor doze meses após a data de registro, pelo Diretor-Geral, das ratificações de dois Estados-membros.

3. A partir daí, esta Convenção entrará em vigor, para todo Estado-membro, doze meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 11

1. O Estado-membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação ao Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho, para registro. A denúncia não terá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.

4. O documento de identidade da gente do mar não será maior do que um passaporte normal.

5. No documento de identidade da gente do mar constarão o nome da autoridade que tenha expedido o mesmo, as indicações que permitam um rápido contato com essa autoridade, a data e o local de expedição do documento, bem como as seguintes menções:

a) este é um documento de identidade da gente do mar para efeitos da Convenção sobre os documentos de identidade da gente do mar (revisada), 2003, da Organização Internacional do

2. Todo Estado-membro que ratificar esta Convenção e que, no prazo de um ano após expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia disposto neste artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí por diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste artigo.

Artigo 12

1. O Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho dará ciência, aos Estados-membros da Organização Internacional do Trabalho, do registro de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que lhe forem comunicados pelos Estados-membros da Organização.

2. Ao notificar os Estados-membros da Organização sobre o registro da segunda ratificação que lhe foi comunicada, o

Trabalho;
b) este documento é autônomo e não é um passaporte.

6. O período máximo de validade do documento de identidade da gente do mar será determinado de acordo com a legislação do Estado que o tenha expedido, e não poderá ser, em nenhum caso, superior a dez anos, sem prejuízo de que seja renovado após os primeiros cinco anos.

7. No documento da gente do mar deverão constar exclusivamente os seguintes dados, relativos ao titular:

- a) nome completo (nomes e sobrenomes, quando for o caso);
- b) sexo;
- c) data e local de nascimento;
- d) nacionalidade;
- e) particularidades físicas que possam facilitar a identificação;

Diretor-Geral lhes chamará a atenção para a data em que a Convenção entrará em vigor.

f) fotografia digital ou original, e
g) assinatura.

Artigo 13

O Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para registro, nos termos do artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações circunstanciadas sobre todas as ratificações, declarações e atos de denúncia por ele registrados, conforme disposto nos artigos anteriores.

8. Sem prejuízo do disposto no parágrafo 7º acima, também será exigida a incorporação ao documento de identidade da gente do mar um modelo digital ou outra representação biométrica do titular, de acordo com as características enunciadas no anexo I, em conformidade com os seguintes requisitos:

Artigo 14

O Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral, quando considerar necessário, relatório sobre o desempenho desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na pauta da Conferência a questão de sua revisão total ou

a) que os dados biométricos possam ser obtidos sem que isso implique invasão da privacidade do titular, incômodos, risco para sua saúde, ou lesão de sua dignidade;
b) que os dados biométricos sejam visíveis no documento e não possam ser reconstituídos a partir do molde ou de outras representações;
c) que o material necessário para

parcial.	prover e verificar os dados biométricos seja fácil de
Artigo 15	utilizar e, de forma geral, acessível para os governos a um baixo custo;
1. No caso de adotar a Conferência uma nova Convenção que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a menos que a nova Convenção disponha de outro modo:	d) que o material necessário para verificar os dados biométricos possa ser utilizado com facilidade e confiabilidade nos portos e em outros lugares, inclusive a bordo das embarcações, onde as autoridades competentes costumam proceder às verificações de identidade; e
a) a ratificação, por um Estado-membro, da nova Convenção revista implicará, ipso jure, a partir do momento em que entrar em vigor a convenção revista, a denúncia imediata desta Convenção, não obstante as disposições do artigo 11 acima;	e) que o sistema no qual tenham que ser utilizados os dados biométricos (incluindo o material, as tecnologias e os procedimentos de utilização) permita obter resultados uniformes e confiáveis em matéria de autenticação da identidade.
b) esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Estados-membros a partir do momento da entrada em vigor da Convenção revisora.	
2. Esta Convenção continuará a vigorar, na sua forma e conteúdo, nos Estados-membros que a ratificaram, mas não ratificarem a	9. Todos os dados relativos ao marítimo que constem do documento de identidade deverão ser visíveis. Os marítimos deverão

Convenção revista. ter fácil acesso às máquinas que lhes permitam examinar os dados referentes aos mesmos e que não possam ser simplesmente lidos à vista. O mencionado acesso deverá ser provido pela autoridade expedidora, ou em seu nome.

Artigo 16

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente autênticas.

10. O conteúdo e a forma do documento de identidade da gente do mar deverá estar conforme às normas internacionais pertinentes citadas no anexo I.

Artigo 4

Base de Dados Eletrônica Nacional

1. Todo Membro zelarà para que sejam conservados em uma base de dados eletrônica os dados de cada documento da gente do mar que tenha sido expedido, suspenso ou retirado. Deverão ser adotadas as providências necessárias para proteger essa base de dados de toda e qualquer ingerência ou acesso não

autorizado.

2. Em cada referência figurarão apenas os dados que sejam essenciais para a verificação do documento de identidade ou a condição do marinheiro, sem ignorar o direito à privacidade deste último e em atenção a todas as disposições aplicáveis em matéria de proteção de dados. Esses dados serão indicados no anexo II da presente Convenção, que poderá ser emendado da forma prevista no artigo 8º seguinte, tendo presente a necessidade de outorgar aos Membros tempo suficiente para que procedam à revisão que seus sistemas nacionais de bases de dados possam requerer.

3. Cada Membro instaurará procedimentos que permitam a todos os marítimos, aos quais haja expedido documento de identidade da gente do mar, examinar e comprovar

gratuitamente a validade de todos os dados a eles referentes que se encontrem retidos ou armazenados na base de dados eletrônica, bem como realizar, quando for o caso, as retificações necessárias.

4. Cada Membro designará um ponto focal permanente para a resposta às consultas realizadas pelos serviços de imigração ou outras autoridades competentes de todos os Membros da Organização, com relação à autenticidade e à validade dos documentos de identidade da gente do mar expedidos pela autoridade de que se trate. Os dados relativos ao ponto focal permanente deverão ser comunicados ao Escritório Internacional do Trabalho, o qual manterá uma lista a ser comunicada a todos os Membros da Organização.

5. Os serviços de imigração ou outras autoridades competentes dos

Estados-Membros da Organização deverão ter acesso, de maneira imediata e a qualquer momento, aos dados mencionados no parágrafo 2º supra, seja por meios eletrônicos, seja por meio do ponto focal mencionado no parágrafo 4º supra.

6. Para efeitos da presente Convenção, serão estabelecidas restrições apropriadas a fim de garantir que nenhum dado, em particular fotografias, possa ser compartilhado, a não ser que se encontre em funcionamento mecanismo que garanta o cumprimento das normas aplicáveis em matéria de proteção de dados e de privacidade.

7. Os Membros deverão assegurar-se de que os dados pessoais registrados na base de dados não sejam utilizados para finalidades distintas da verificação dos documentos de identidade da gente

do mar.

Artigo 5º

Controle de Qualidade e Avaliações

1. Os requisitos mínimos relativos aos processos e procedimentos de expedição dos documentos de identidade da gente do mar, incluídos os procedimentos de controle de qualidade, estão indicados no anexo III da presente Convenção. Nos mencionados requisitos, estão previstos os resultados obrigatórios que cada Membro deverá obter na administração de seu sistema de expedição dos documentos de identidade da gente do mar.

2. Serão instaurados processos e procedimentos a fim de garantir a segurança necessária:

a) na produção e entrega dos documentos de identidade em branco;

b) na custódia e na manipulação dos documentos de identidade que estejam em branco ou preenchidos, bem como a responsabilidade por esses documentos;

c) no processamento dos requerimentos, no preenchimento dos documentos de identidade que estejam em branco pela autoridade expedidora e os serviços responsáveis pela expedição e na entrega dos documentos de identidade da gente do mar;

d) na operação e manutenção da base de dados, e

e) no controle de qualidade dos procedimentos e das avaliações periódicas.

3. Sem prejuízo do disposto no parágrafo 2º supra, o anexo III poderá ser modificado nas formas previstas no artigo 8, tendo presente a necessidade de conceder aos Membros tempo suficiente para que

realizem quaisquer revisões necessárias de seus processos e procedimentos.

4. Cada Membro realizará, no máximo a cada cinco anos, uma avaliação independente da administração de seu sistema de expedição de documentos de identidade da gente do mar, inclusive dos procedimentos de controle de qualidade. Os relatórios relativos a estas avaliações, dos quais poderá, ser suprimida toda informação de caráter confidencial, deverão ser encaminhados ao Diretor Geral do Escritório Internacional do Trabalho, com cópia para as organizações representativas dos armadores e da gente do mar do Membro de que se trate. Esse requisito de informação será cumprido sem prejuízo das obrigações contraídas pelos Membros em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização

Internacional do Trabalho.

5. O Escritório Internacional do Trabalho disponibilizará aos Membros esses relatórios de avaliação. Toda divulgação que não esteja autorizada em virtude da presente Convenção exige o consentimento prévio do Membro que tenha apresentado o relatório.

6. O Conselho de Administração do Escritório Internacional do Trabalho, que atuará com base em toda a informação pertinente e de acordo com as disposições que ele mesmo tenha adotado, deverá aprovar a relação dos Membros que cumprem plenamente os requisitos mínimos indicados no parágrafo 1º supra.

7. A relação deverá estar, a todo e qualquer momento, à disposição dos Membros da Organização, e será atualizada conforme o recebimento de

informações pertinentes. Os Membros serão imediatamente notificados, em conformidade com os procedimentos indicados no parágrafo 8º, nos casos em que a inclusão de um Membro na lista seja contestada com base em fundamentação procedente.

8. De acordo com os procedimentos instaurados pelo Conselho de Administração, serão adotadas as disposições necessárias a fim de que os Membros excluídos da relação, ou que possam restar excluídos da mesma, bem como os governos dos Membros interessados que tenham ratificado a Convenção e as organizações representativas dos armadores e da gente do mar, possam comunicar suas opiniões ao Conselho de Administração em observância às disposições anteriormente indicadas, e a fim de que qualquer discrepância seja

resolvida oportunamente, de maneira equitativa e imparcial.

9. O reconhecimento dos documentos de identidade da gente do mar expedidos por um Membro fica subordinado a que esse cumpra com os requisitos mínimos mencionados no parágrafo 1º supra.

Artigo 6º

Facilitação da autorização para desembarcar, do Trânsito e do reembarque da gente do mar

1. A gente do mar será reconhecida como tal, para efeitos desta Convenção, quando seja titular de um documento de identidade da gente do mar válido e expedido de acordo com as disposições da presente Convenção por um Membro para o qual este instrumento esteja em vigor, salvo se existirem razões claras para duvidar da autenticidade do documento de identidade da gente

do mar.

2. A comprovação, as investigações e as formalidades com isso relacionadas, necessárias para garantir que o marítimo cuja entrada esteja sendo requerida em virtude dos parágrafos 3º a 6º ou dos parágrafos 7º a 9º infra é o titular de um documento de identidade da gente do mar expedido de acordo com os requisitos da presente Convenção, não deverão implicar gasto algum para o marítimo, nem para os armadores.

Permissão para desembarque

3. A comprovação, as investigações e as formalidades mencionadas no parágrafo 2º supra deverão ser efetuadas da forma mais breve possível, contanto que as autoridades competentes tenham recebido com suficiente adiantamento o aviso de chegada do titular. Nesse aviso serão mencionados os

dados indicados na seção 1 do anexo II.

4. Todo Membro para o qual a presente Convenção esteja em vigor autorizará, da forma mais breve possível, e salvo que existam motivos claros para duvidar da autenticidade do documento de identidade do marítimo, a entrada em seu território aos marítimos titulares de um documento de identidade da gente do mar válido, quando tal entrada seja requerida a fim de permitir o gozo de uma autorização temporária para desembarcar pelo tempo de duração da escala da embarcação.

5. A mencionada entrada será autorizada sempre que tenham sido cumpridos os trâmites pertinentes à chegada da embarcação e que as autoridades competentes não tenham motivo algum para indeferir a autorização de desembarque por

motivos de higiene, segurança pública, ordem pública, ou de segurança nacional.

6. Para o gozo da autorização de desembarque dos marítimos não será necessária a titularidade de um visto. Os Membros que não estejam em condições de implementar plenamente esse requisito deverão garantir que em sua legislação, ou em sua prática, estejam previstas disposições que sejam essencialmente equivalentes.

Trânsito e reembarque

7. Cada Membro para o qual a presente Convenção esteja em vigor autorizará igualmente, o mais breve possível, a entrada em seu território dos marítimos titulares de um documento de identidade da gente do mar válido, suplementado por um passaporte, quando a entrada tenha por objetivo:

a) o embarque em

sua embarcação ou o reembarque em outra embarcação;

b) o trânsito para embarcar em sua embarcação em outro país ou para sua repatriação, ou qualquer outro fim aprovado pelas autoridades do Membro interessado.

8. A entrada será autorizada, salvo que existam motivos claros para duvidar da autenticidade do documento de identidade da gente do mar, e sempre que as autoridades competentes não tenham motivos para indeferir a entrada por motivos de higiene, segurança pública, ordem pública, ou de segurança nacional.

9. Antes de autorizar a entrada em seu território para um dos fins determinados no parágrafo 7º supra, todo Membro poderá exigir evidência satisfatória, inclusive documental, das intenções do marinheiro e de sua capacidade para

cumpri-las. O Membro também poderá limitar a estadia do marinheiro a um período que seja considerado razoável para atender a esse fim.

Artigo 7º

Posse Continuada e Retirada

1. O documento de identidade da gente do mar estará sempre na posse do titular, salvo quando esteja sob a custódia do capitão da embarcação de que se trate, com o consentimento escrito do marítimo.

2. O documento de identidade da gente do mar será imediatamente retirado pelo Estado que o tenha expedido, caso fique determinado que o marítimo titular tenha deixado de reunir as condições requeridas na presente Convenção para sua expedição. Os procedimentos para suspender ou retirar os documentos de identidade da gente do mar deverão ser

elaborados após
prévia consulta
com as
organizações
representativas dos
armadores e do
gente do mar e
compreenderão
vias de recurso
administrativo.

Artigo 8º

Modificação dos Anexos

1. Sem prejuízo do
previsto nas
disposições
pertinentes da
presente
Convenção, a
Conferência
Internacional do
Trabalho,
assessorada por um
órgão marítimo
tripartite da
Organização
Internacional do
Trabalho,
devidamente
constituído, poderá
modificar os
anexos da
Convenção. A
correspondente
decisão será
adotada pela
maioria de dois
terços dos
delegados
presentes na
Conferência,
incluindo pelo
menos a metade
dos Membros que
tenham ratificado
esta Convenção.

2. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá notificar ao Diretor Geral, por escrito e dentro do prazo de seis meses, contados da data da adoção da emenda que a modificou, que esta última não entrará em vigor para o mencionado Membro, ou entrará em vigor em data posterior, mediante prévia notificação escrita.

Artigo 9º

Disposição Transitória

Todo Membro que seja parte da Convenção sobre os documentos de identidade da gente do mar, 1958, e esteja adotando medidas com vistas à ratificação da presente Convenção, de acordo com o Artigo 19 da constituição da Organização Internacional do Trabalho, poderá notificar o Diretor Geral, da sua intenção de aplicar a presente Convenção em caráter provisório. Todo documento

de identidade da gente do mar expedido por um Membro nessa situação será considerado, para efeitos da presente Convenção, como um documento de identidade da gente do mar expedido em virtude da mesma, desde que se cumpram os requisitos exigidos nos Artigos 2º a 5º da presente Convenção e que o Membro interessado aceite documentos de identidade da gente do mar expedidos de acordo com a mencionada Convenção.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 10

Pela presente Convenção é revisada a Convenção sobre os documentos de identidade da gente do mar, 1958.

Artigo 11

As ratificações formais da presente Convenção serão encaminhadas, para seu registro, ao Diretor Geral do Escritório Internacional do

Trabalho.

Artigo 12

1. A presente Convenção obrigará unicamente àqueles Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registrada pelo Diretor Geral.

2. Entrará em vigor seis meses depois da data em que o Diretor Geral tenha registrado a ratificação da Convenção por dois Membros.

3. A partir desse momento, a presente Convenção entrará em vigor, para cada Membro, seis meses depois da data em que este tenha registrado sua ratificação.

Artigo 13

1. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la após o decurso de um período de dez anos, contados da data de sua entrada em vigor inicial, mediante um ato

encaminhado ao Diretor Geral para seu registro. A denúncia surtirá efeito doze meses após a data em que tenha sido registrada.

2. Os Membros que tenham ratificado a presente

Convenção e que, no prazo de um ano, contado desde o final do período de dez anos mencionado no parágrafo anterior, não tenham usado do direito de denúncia previsto neste Artigo, ficarão obrigados durante um novo período de dez anos e, no sucessivo, poderão denunciar a presente

Convenção ao final de cada período de dez anos, nas condições previstas neste Artigo.

Artigo 14

1. O Diretor-Geral notificará a todos os Membros o registro de quantas ratificações, declarações e atos de denúncia lhe sejam encaminhados pelos Membros.

2. Ao notificar os

Membros do registro da segunda ratificação da presente Convenção, o Diretor-Geral levará à sua atenção a data de entrada em vigor da Convenção.

3. O Diretor-Geral notificará a todos os Membros o registro de qualquer modificação dos anexos que tenha sido adotada em virtude do Artigo 8º, bem como as correlatas notificações.

Artigo 15

O Diretor Geral do Escritório Internacional do Trabalho encaminhará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para efeitos de registro conforme o Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, uma informação completa sobre todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que tenha registrado em virtude dos Artigos anteriores.

Artigo 16

O Conselho de Administração do Escritório Internacional do Trabalho apresentará à Conferência, sempre que considere necessário, um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial, considerando também o disposto no Artigo 8.

Artigo 17

1. Caso a Conferência adote uma nova Convenção que implique revisão total ou parcial da presente, e a menos que na nova Convenção se disponha outra coisa:

a) a ratificação por um Membro da nova Convenção revisora suporá, ipso jure, a denuncia imediata da presente Convenção, independentemente do disposto no Artigo 13,

se e quando a nova Convenção revisora tenha entrado em vigor;

b) a partir da data de entrada em vigor da nova Convenção revisora, a presente Convenção cessará de estar aberta à ratificação pelos Membros.

2. A presente Convenção permanecerá vigente em todo caso, em sua forma e conteúdo atuais, para os Membros que a tenham ratificado e não ratifiquem a Convenção revisora.

Artigo 18

As versões inglesa e francesa do texto da presente Convenção são igualmente autênticas.

Fonte: elaborada pelos autores.

Em relação às formas verbais, observa-se o uso do presente do indicativo para definir o âmbito de aplicação das Convenções e estabelecer conceitos, como: “o documento de identidade da gente do mar, ao qual se aplica a presente Convenção”, “o termo marítimo e a locução gente do mar designam” e “o termo criança designa”. O futuro do presente é utilizado para impor obrigações ao Estado que ratificar o instrumento, como se verifica na presença de expressões como “cada Membro deverá notificar”, “Todo Estado-membro designará” e “a autoridade competente localizará”. A presença do verbo *poder*, no futuro do

presente, possibilita uma margem de discricionariedade ao destinatário da norma, flexibilizando a aplicação da mesma. Observa-se esse fenômeno nos seguintes trechos: “a autoridade competente poderá suspender a proibição do trabalho noturno” e “todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la”.

No preâmbulo, a forma verbal no gerúndio, marca o contexto de elaboração da norma e a justificativa de sua adoção, relacionando eventuais normas já existentes em relação à matéria a ser tratada naquela nova convenção.

Embora, em sua maior parte, as convenções contenham uma redação concisa, deixando o claro os objetivos do texto, ainda há um pequeno resquício do tecnicismo do vocabulário jurídico, tal como expressão em latim (*ipso jure*), no caso, presente no artigo 17, 1, “a” da Convenção n° 185 da OIT.

Como o propósito das Convenções é impor direitos e obrigações aos Estados que as ratificarem, ou seja, são textos normativos com prescrições a serem seguidas, não há espaço para inovações no trabalho do tradutor. Levando em consideração o princípio da autenticidade equânime, já abordado nesse trabalho, originário do artigo 33 da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, ratificada pelo Brasil através do Decreto de n° 7.030/2009, no sentido de que um tratado autenticado em uma ou mais línguas faz igualmente fé em cada uma delas, tem-se uma importante norma de interpretação dos tratados, estatuidos parâmetros que devem ser usados pelo o tradutor no caso de normas autenticadas em mais de uma língua.

6.2 A categorização da tradução jurídica segundo Prieto Ramos

No artigo “Global Law as Translated Text: Mapping Institutional Legal Translation”, Prieto Ramos (2017, p. 187), tratando da perspectiva interdisciplinar dos Estudos da Tradução Jurídica (Legal Translation Studies – LTS), assevera que:

[...] em uma categorização multidimensional de textos jurídicos, as tipologias textuais compartilham produtores e propósitos de textos comparáveis e compreendem uma diversidade de gêneros jurídicos que realizam funções legais e padrões discursivos mais específicos.¹⁶

O autor propõe, assim, uma categorização baseada nos tipos de procedimentos legais e o respectivo contexto de produção textual, a saber: produção normativa,

¹⁶ “In a multidimensional categorization of legal texts, text typologies share comparable text producers and purposes, and comprise a diversity of legal genres that realize more specific legal functions and discursive patterns.”

monitoramento das normas e aplicação das normas (*law-making, compliance monitoring and adjudication*). Defende que nas citadas categorias, os gêneros jurídicos são manifestações textuais da governança das relações internacionais e da aplicação de normas jurídicas de acordo com convenções institucionais estabelecidas. Ressalta-se que essa subdivisão foi feita no estudo comparativo realizado pelo citado pesquisador entre os gêneros legais provenientes da Organização das Nações Unidas (ONU), da União Europeia e da Organização Mundial do Comércio (OMC), ou seja, é voltada para textos das organizações internacionais, aplicável, portanto, ao presente trabalho.

Dentro do conceito de produção normativa, Prieto Ramos (2017) considera tanto documentos que possuem força legislativa (*hard law*) como os que não são vinculativos (*soft law*). No caso da OIT, conforme artigo 19 de sua Constituição¹⁷, tem-se os tratados ou convenções (vinculantes) e as recomendações (não vinculantes) e, dentro do *corpus* objeto de estudo, restringiu-se o exame ao primeiro grupo de normas.

Nesse contexto, importante pontuar a diferença entre o que a doutrina internacionalista considera *soft e hard law*.

Segundo Husek (2019, p. 385), a *soft law* refere-se a uma lei menos rígida que não vincula as partes a que se destina, apenas indicando um Direito que pode ser aplicado. Pode ser traduzida nas declarações de Estado, nas resoluções, nas recomendações das organizações internacionais, nos tratados modelos, nos códigos de conduta, nos padrões mínimos aceitáveis, por exemplo, na seara dos direitos humanos e da proteção do meio ambiente.

Por outro lado, esclarece Husek (2019) que *hard law* refere-se a norma, regras e tratados que tem coercibilidade em sua aplicação, sob pena de aplicações de sanções específicas, de natureza indenizatória.

Embora criadas como *soft law*, as Declarações da Organização Internacional do Trabalho desempenham importante papel civilizatório, estabelecendo padrões de comportamentos nas relações trabalhistas (Gunther, 2018).

Nesse contexto, Gunther (2017, p. 14) destaca que as “Declarações da OIT, por causa do valor exortatório e de que se revestem, podem contribuir, de maneira para a formação de regras costumeiras ou, especialmente para a criação de princípios gerais de direito”. Exemplo disso são a Declaração de Filadélfia relativas aos fins da OIT, de 1944 e a Declaração sobre Princípios Fundamentais no Trabalho, de 1988.

¹⁷ “Artigo 19- 1. Se a Conferência se pronunciar no sentido de adotar propostas relativas a um ponto da ordem de trabalhos, terá de determinar se essas propostas deverão tomar a forma: a) de uma convenção internacional; b) ou de uma recomendação, quando o ponto tratado, ou um dos seus aspectos, não permitir a adoção imediata de uma convenção.”

Retomando-se a ideia de categorização proposta por Prieto Ramos (2017), frisa-se uma outra classificação de textos legais, proposta pelo mesmo autor (PRIETO RAMOS, 2014, p. 265), dividida em três tipos: principais funções, tipos de texto e gêneros. No primeiro grupo estariam: governar relações jurídicas públicas ou privadas, aplicar instrumentos legais em cenários específicos e transmitir conhecimentos especializados sobre fontes do Direito e relações jurídicas. No segundo grupo se inserem os textos legislativos (incluindo tratados), judiciais (documentos de Tribunais e litigiosos), outros instrumentos jurídicos públicos ou textos de aplicação legal (emitidos por órgãos institucionais, servidores públicos ou cartórios), instrumentos legais privados e escrita acadêmica jurídica. Por fim, no último grupo, se situam as realizações textuais de funções jurídicas específicas que seguem convenções discursivas culturalmente vinculadas como, por exemplo, diferentes tipos de ordens judiciais ou contratos.

O autor reconhece a dificuldade de propor modelos de categorização devido à diversidade textual de cada sistema jurídico (*civil law* e *common law*), no entanto, defende a tese de que, para a análise comparativa do tradutor jurídico, é mais útil inserir gêneros específicos de textos dentro de gêneros mais amplos, a fim de melhor enquadrar a comparação das características discursivas dos mesmos.

Para o pesquisador em comento, o que é mais importante para a tradução jurídica é a caracterização de grupos de textos correspondentes a variedades ou estilos específicos de linguagem jurídica, enfatizando que:

[...] quanto mais específica for a categorização (função textual, tipo de texto e gênero), mais camadas de informação são ativadas nas convenções discursivas, mas também menos universais e mais vinculadas à cultura essas camadas se tornam.¹⁸ (PRIETO RAMOS, 2014, p. 263).

Apesar de reconhecer as diferenças entre modelos de categorização e adotando uma abordagem conciliatória, Prieto Ramos (2014, p. 264) conclui que a relação entre o tema jurídico e/ou a função e as características linguísticas é confirmada como denominador comum mínimo dos textos jurídicos, ainda que em diferentes graus, a saber: 1) os textos jurídicos constituem ou aplicam instrumentos que regem as relações jurídicas públicas ou privadas (incluindo o Direito codificado, jurisprudência e contratos), ou dão expressão formal a conhecimento especializado sobre aspectos legais de tais instrumentos e relações; 2) estas funções seguem certos padrões linguísticos que são característicos das variedades de

¹⁸ “Overall, the more specific the categorization gets (textual function, text type and genre), the more layers of information are activated on discursive conventions, but also the less universal and the more culture-bound those layers become.”

linguagem jurídica em diferentes situações discursivas, permitindo a identificação de tipos de textos jurídicos, de acordo com os produtores e propósitos textuais, bem como de gêneros jurídicos, de acordo com funções e convenções textuais mais específicas; e 3) os textos jurídicos também podem conter uma grande quantidade de linguagem especializada de textos não-jurídicos, protegidos por lei, enquanto os trabalhos acadêmicos do Direito compreendem uma ampla gama de subcategorias de gêneros, como artigos de periódicos e livros didáticos.

Ainda segundo o autor, categorizações baseadas na função jurídica, tema e discurso prestam-se para diferenciar “tradução jurídica” de outras categorias que refletem o contexto ou o tipo de tradução e que incluem textos jurídicos, mas não de forma exclusiva, como exemplos: a) “tradução judicial”, mesmo que a maior parte de textos nesta configuração sejam incluídos no tipo de texto judicial; b) “tradução juramentada, oficial ou certificada”, embora predominantemente reservada a textos de natureza jurídica; e c) “tradução institucional”, com uma presença tradicionalmente elevada de subtipos textuais jurídicos e administrativos, mas com uma diversidade de temas e outros discursos especializados.

Diante da diversidade textual da produção jurídica e tendo em vista seus diferentes propósitos, Prieto Ramos (2014, p. 265) pondera sobre a qualificação dos tradutores jurídicos de quem se exige mais do que versatilidade, de forma que sejam capazes de compreender todo o processo de atualização das características discursivas textuais, especialmente em relação aos ramos mais dinâmicos do Direito, e de entender o impacto dos processos de convergência supranacional sobre essas características.

No próximo item será abordado o ofício do tradutor de tratados internacionais.

6.3 O papel do tradutor de Tratados Internacionais

O tradutor de normas internacionais, especialmente de tratados, padece das mesmas inquietações que os demais colegas de profissão. Não são poucas as vezes em que se depara com situações de ambiguidades e/ou contradições. No caso dos tradutores de tratados internacionais, tem-se uma peculiaridade: às vezes, são os primeiros atores a se depararem com a questão da interpretação do sentido da norma que, em alguns casos, passa distante da percepção dos redatores originais. Além disso, deve ser enfatizado que serão os responsáveis pela produção de uma norma de caráter imperativo para a sociedade correspondente à língua alvo e o resultado do seu trabalho servirá como fonte do Direito naquela sociedade.

Não é demais salientar que, no cenário internacional, o termo tratado

[...] significa um acordo internacional concluído por escrito entre Estados e regido pelo Direito Internacional, quer conste de um instrumento único, quer de dois ou mais instrumentos conexos, qualquer que seja sua denominação específica. (BRASIL, 2009, art. 2º, 1, “a” da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados).

Nesse cenário, revelam-se como normas decorrentes da vontade geral acordada entre os Estados membros que participaram das rodadas de negociações e que serão vinculativas, não apenas no âmbito internacional, mas também no âmbito doméstico dos citados Estados. Isso significa que os textos irão estabelecer jogos de interesses nem sempre convergentes e que serão expressos em forma de declarações de compromisso cujos termos, em muitos casos, não são tão claros e permitem mais de uma interpretação.

Essa questão do sentido do tratado, ou melhor, a forma como deve ser alcançado o real sentido da norma, foi objeto de regulamentação através da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados (BRASIL, 2009). No artigo 31 da citada Convenção são estabelecidas diversas regras gerais atinentes à interpretação dos tratados. Confira-se:

Interpretação de Tratados

Artigo 31

Regra Geral de Interpretação

1. Um tratado deve ser interpretado de boa fé segundo o sentido comum atribuível aos termos do tratado em seu contexto e à luz de seu objetivo e finalidade.
2. Para os fins de interpretação de um tratado, o contexto compreenderá, além do texto, seu preâmbulo e anexos:
 - a) qualquer acordo relativo ao tratado e feito entre todas as partes em conexão com a conclusão do tratado;
 - b) qualquer instrumento estabelecido por uma ou várias partes em conexão com a conclusão do tratado e aceito pelas outras partes como instrumento relativo ao tratado.
3. Serão levados em consideração, juntamente com o contexto:
 - a) qualquer acordo posterior entre as partes relativo à interpretação do tratado ou à aplicação de suas disposições;
 - b) qualquer prática seguida posteriormente na aplicação do tratado, pela qual se estabeleça o acordo das partes relativo à sua interpretação;
 - c) quaisquer regras pertinentes de Direito Internacional aplicáveis às relações entre as partes.
4. Um termo será entendido em sentido especial se estiver estabelecido que essa era a intenção das partes. (BRASIL, 2009).

O artigo 32 da mencionada Convenção trata de meios suplementares de

interpretação, dispondo que, para confirmar o sentido resultante da aplicação do artigo 31 ou, no caso de o sentido permanecer ambíguo ou obscuro ou conduzir a resultado manifestamente absurdo ou desarrazoado, permite-se a utilização de outros documentos, como os trabalhos preparatórios do tratado e a observância das circunstâncias de sua conclusão.

Embora os referidos artigos destinem-se primordialmente aos aplicadores das normas, no caso, os juristas, também devem ser utilizados pelo tradutor no seu ofício interpretativo. Nesse contexto, corrobora-se a ideia defendida por Pietro Ramos (2011) no sentido de que o profissional da tradução jurídica deve ser guiado pela máxima objetividade e, sempre que possível, pelas mesmas regras de hermenêutica jurídica (métodos literal, teleológico, histórico, lógico-sistemático, dentre outros) que um jurista aplicaria na análise da estrutura legal que contextualiza o instrumento que é traduzido.

Tanto a Hermenêutica Jurídica¹⁹, bem como o Direito Comparado²⁰ destacam-se por sua funcionalidade ao ofertarem técnicas para a interpretação de textos jurídicos e para a análise contrastiva de conceitos legais e fontes entre sistemas (PRIETO RAMOS, 2014). Ainda que os propósitos da prática comparativa legal e a prática da tradução legal sejam distintos, há uma identidade de interesse em desconstruir elementos semânticos em seus contextos legais a fim de determinar os graus de correspondência para a tomada de decisões (PRIETO RAMOS, 2014). Aqui se evidencia mais um elo de interdisciplinaridade entre o Direito e os Estudos da Tradução.

Nesse contexto, importante destacar certos limites do exercício tradutório, conforme assinalado por Prieto Ramos (2011, p. 208):

O tradutor do tratado deve esmiuçar o original para construir um texto em outro idioma, tentando manter escrupulosamente o sentido acordado pelos negociadores. Portanto, ele deve transmitir o mesmo grau de ambigüidade que constate no texto-fonte. O primeiro desafio que surge é precisamente categorizar a ambigüidade e calibrar seu grau, enquanto que, na fase de transferência, o objetivo será encontrar uma fórmula que mantenha o mesmo grau na extensão máxima medida permitida pelos recursos da língua de destino, sem desfazer ou adicionar unilateralmente imprecisões.²¹

¹⁹ Para Carlos Maximiliano (2003, p.20), “a Hermenêutica Jurídica tem por objeto o estudo e a sistematização dos processos aplicáveis para determinar o sentido e o alcance da norma”.

²⁰ Para Carlos Ferreira de Almeida (1998, p.15), “o Direito Comparado (ou estudo comparativo de direitos) é a disciplina jurídica que tem por objeto estabelecer sistematicamente semelhanças e diferenças entre ordens jurídicas”.

²¹ “El traductor de tratados debe desmenuzar el original para construir un texto en otro idioma intentando mantener escrupulosamente el sentido acordado por los negociadores. Por consiguiente, debe transmitir el mismo grado de ambigüedad que constate en el texto origen. El primer reto que se le plantea consiste precisamente en categorizar la ambigüedad y calibrar su grado, mientras que, en la fase de transferencia, el objetivo será encontrar una fórmula que mantenga ese mismo grado en la máxima medida que permitan los recursos de la lengua meta, sin deshacer ni añadir unilateralmente imprecisiones.”

Ainda na ótica da tradução especializada, o pesquisador acima mencionado (2011, p. 209) propõe algumas orientações a serem observadas pelos tradutores, quais sejam:

[...]

- a) a necessidade de analisar todos os elementos do contexto, incluindo as ramificações legais que são relevantes para compreender o alcance e a coerência geral do tratado, o procedimento para sua adoção e o encaixe do instrumento no universo jurídico internacional;
- b) a utilidade que podem ter as atas das negociações e outros documentos antecedentes para conhecer as circunstâncias que conduziram ao texto definitivo do tratado (embora esses antecedentes nem sempre estejam disponíveis);
- c) a relevância de conhecer os precedentes interpretativos do órgão internacional diretamente competente, não apenas porque podem revelar diretrizes interpretativas na aplicação das regras Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados [...], mas também porque o órgão interpretativo poderia ter abordado anteriormente a mesma questão semântica ou outra conexa no contexto de outro tratado; e,
- d) a comparação obrigatória dos textos do tratado que, quando for o caso, foram elaborados anteriormente, sejam traduções com prazos distintos ou versões originais produzidas em duas línguas de trabalho (o que é atualmente incomum no sistema multilateral)²².

Convém mencionar a existência de um Manual de Redação dos Instrumentos da OIT (GENEBRA, 2006), que se propõe ao exame da prática de redação própria dos tratados e convenções e, ainda que não tenha força vinculante, consolida-se como uma referência a ser seguida pelo corpo técnico da organização. O documento abrange tanto aspectos formais como materiais das normas da OIT e tem a finalidade de promover boas práticas na preparação das normas, levando em consideração o fato de que, dentre diversos atores envolvidos nesse processo, muitos não são especialistas em assuntos jurídicos.

Nesse manual se encontra uma ampla descrição dos elementos estruturais das normas internacionais do trabalho, confirmando a análise feita em capítulo anterior. Confirma-se um resumo da estrutura das Convenções e respectivas práticas de redação.

²² “[...] a) la necesidad de analizar todos los elementos del contexto, incluidas las ramificaciones jurídicas que sean pertinentes para entender el alcance y la coherencia general del tratado, el procedimiento para su adopción y el encaje del instrumento en el universo jurídico internacional; b) la utilidad que pueden tener las actas de las negociaciones y otros antecedentes documentales para conocer las circunstancias que condujeron al texto definitivo del tratado (si bien esos antecedentes no siempre están disponibles); c) la pertinencia de conocer los precedentes interpretativos del órgano internacional directamente competente, no solo porque pueden revelar pautas interpretativas en la aplicación de las reglas de la CVDT [...] sino además porque el órgano interpretativo podría haber abordado con anterioridad la misma cuestión semántica u otra conexa en el contexto de otro tratado; y d) la obligada comparación de los textos del tratado que, en su caso, se hayan elaborado con anterioridad, ya se trate de traducciones con plazos distintos o de borradores originales producidos en dos lenguas de trabajo (algo poco habitual actualmente en el sistema multilateral)”.

Tabela 14 – Elementos estruturais dos Tratados e resumo das práticas de redação

TÍTULO	Deve ser preciso e refletir, na medida do possível, a finalidade e o âmbito de aplicação do instrumento.
PREÂMBULO	Composto de cinco elementos derivados dos procedimentos de adoção dos instrumentos, com referência à convocação da Conferência Internacional do Trabalho.
PARTE DISPOSITIVA	Descreve a estrutura formal do documento.
-PARTE I- âmbito ou campo de aplicação e definições	Logo após o preâmbulo, deve ser incluída a parte com o tema e as definições correlatas.
-PARTE II- direitos e obrigações	É a parte fundamental do instrumento. Deve incluir as obrigações dos Estados membros e demais atores envolvidos (empregadores, empregados etc.).
-PARTE III- meios e métodos de aplicação e controle	Deve ser situada imediatamente antes das disposições finais e elencar as medidas nacionais em matéria de aplicação e controle da norma.
-PARTE IV- DISPOSIÇÕES FINAIS	Compreende oito artigos que dispõem sobre a entrada em vigor do instrumento, denúncia, revisão, função do Diretor Geral e do Secretário Geral das Nações Unidas como depositantes e idiomas autênticos.
ANEXOS- se for o caso.	Reservados aos detalhes técnicos de um tratado, incluindo listas exaustivas, classificações, quadros ou diagramas.

Fonte: elaborada pelos autores.

Na parte 2 do Manual acima mencionado, extrai-se o exame do conteúdo material das normas, especialmente quanto a questões de terminologia e definições, cláusulas utilizadas com frequência e cujo sentido é comumente aceito, flexibilidade e alcance das obrigações e regras e métodos de redação, inclusive no tocante à pontuação.

Recomenda-se, por exemplo, evitar neologismos quando os termos puderem ser substituídos por outros de uso corrente e o uso de expressões como “ramos de atividades econômicas”, “autoridade competente”, “de acordo com a legislação e prática nacional”.

Em relação às técnicas de redação, prima-se pela observância dos princípios da simplicidade e da concisão, o que resulta no uso preferencial de verbos simples em relação a locuções verbais complexas e de substantivos ou nomes concretos em detrimento de construções nominais abstratas. Abaixo, tem-se a resenha das principais regras de redação dos instrumentos da OIT relativas ao estilo gramatical.

Tabela 15 – Principais regras de redação dos instrumentos da OIT

FORMAS VERBAIS SUBSTANTIVOS	E	Uso preferencial de construções simples a locuções complexas. O presente do indicativo deve ser usado na redação de definições, âmbito de aplicação e obrigações dos Estados partes. O futuro do presente deve ser usado para indicar os deveres previstos nas normas. O futuro do pretérito para indicar recomendações. A forma verbal “poderá” é usado para indicar uma faculdade.
VOZ ATIVA VOZ PASSIVA	E	Uso preferencial da voz ativa, minimizando o uso da voz passiva.
PRONOMES		Deve ser evitado o uso de pronomes indefinidos, a exemplo de “alguém” ou “qualquer”. Também deve ser evitada a expressão “este último”.
SINGULAR PLURAL	E	Uso preferencial do singular, considerando que, a depender do contexto, pode referir-se a várias pessoas ou coisas da mesma espécie.

Fonte: elaborada pelos autores.

Registre-se, por fim, que, dentre os anexos do Manual de Redação dos Instrumentos da OIT, destaca-se o conteúdo do quinto deles, que apresenta um glossário de alguns dos termos que aparecem definidos frequentemente nos instrumentos da OIT, sendo um excelente recurso à disposição do tradutor.

Vê-se, portanto, que são vários os parâmetros que devem guiar a atividade do tradutor de normas internacionais de forma a conduzir à realização de um trabalho de excelência, com a máxima precisão técnica possível.

Os desafios tradutórios permanecem no desempenhar diário da tradução em si, porém é certo que apenas a partir de uma formação multidisciplinar dos citados tradutores é que se poderá obter trabalhos cada vez melhores para a sociedade.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como bem advertido por Lambert (2017), na era globalizada em que se vive, constatou-se que a tradução e as questões multilíngues nunca serão um assunto somente para poucas línguas e países, nem exclusivamente para departamentos de línguas.

A tradução jurídica, desta forma, revela-se como um elemento de grande importância, seja no cotejo de diferentes legislações, seja na formação da legislação de diversos países que, em geral, usam estruturas jurídicas de outras nações para desenvolver seu direito interno. No caso de tratados ratificados por países cujo idioma não é o oficial de uma organização internacional, a tradução será o ponto de partida para que aquele instrumento seja incorporado ao ordenamento jurídico interno, sobressaindo o papel desempenhado pelo tradutor como verdadeiro criador de normas vinculantes.

Nesse cenário, destaca-se a disciplina “Estudos da Tradução Jurídica” (em inglês, Legal Translation Studies – LTS) que, na conceituação de Prietro Ramos (2014), compreende o estudo de processos, produtos e agentes de tradução de textos jurídicos como prática profissional, incluindo metodologias especializadas e competência, controle de qualidade, treinamento e aspectos sociológicos. Observa-se, também, que o nome “tradução jurídica” é usado para referir-se à própria atividade, bem como ao nome dado à disciplina.

Houve uma notável expansão dos Estudos da Tradução Jurídica nas últimas três décadas, de forma que a evolução da disciplina pode ser resumida a três períodos históricos: 1) um estágio inicial de transição de teorias tradicionais da tradução desde o final dos anos 70, marcadas principalmente por abordagens linguísticas e a Escola Canadense de Jurislinguística; 2) um estágio catalisador entre meados dos anos 90 e do ano 2000, em que os paradigmas conceituais dos Estudos da Tradução Jurídica foram solidificados sob a influência de teorias culturais dos Estudos da Tradução; e 3) o período atual de consolidação e expansão, dominado até agora por uma forte ênfase na pesquisa aplicada e em múltiplas ramificações com base nas próprias teorias dos Estudos da Tradução Jurídica.

No caso de textos originados nos organismos multinacionais e supranacionais como a Organização das Nações Unidas – ONU, a Organização Internacional do Trabalho – OIT e a União Europeia, pode ocorrer a tradução de um mesmo documento para outros idiomas (oficiais e não-oficiais) e, ainda, a tradução de tratados bilaterais ou, ainda, multilaterais.

Uma das peculiaridades da tradução de normas internacionais é o princípio da autenticidade equânime, prevista no artigo 33 da Convenção de Viena sobre o Direito dos

Tratados, ratificada pelo Brasil através do Decreto de nº 7.030/2009 (BRASIL, 2009), ao dispor que quando um tratado foi autenticado em duas ou mais línguas, seu texto faz igualmente fé em cada uma delas. Tal princípio estabelece importante parâmetro de interpretação que deve ser usado pelo intérprete, no caso de normas autenticadas em mais de uma língua.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, criada em 1919 pelo Tratado de Versalhes, é parte do “Sistema das Nações Unidas”, ou seja, integra um conjunto de organismos internacionais que tem como foco a cooperação internacional, com vistas à paz e segurança. O Brasil é um dos membros fundadores da OIT e participa, desde a primeira reunião, da Conferência Internacional do Trabalho. Além de normatizar temas diretamente relacionados ao Direito do Trabalho, a OIT também cuida da temática pertinente à Justiça Social, objetivando proporcionar melhorias na condição de vida do ser humano, ciente de que o fator econômico é primordial para tal desiderato.

O artigo 84, VIII, da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) estabelece que compete privativamente ao Presidente da República celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional. Por outro lado, no artigo 49, I, do texto constitucional tem-se que cabe ao Congresso Nacional resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos os compromissos gravosos ao patrimônio nacional.

O trâmite de integração da norma internacional no direito interno pode ser sintetizado em quatro fases distintas, segundo Lenza (2016), quais sejam: 1) celebração do tratado internacional (negociação, conclusão e assinatura) pelo Órgão do Poder Executivo ou adesão posterior; 2) aprovação (referendo ou ratificação *lato sensu*) pelo Parlamento do tratado, acordo ou ato internacional por intermédio de decreto legislativo, resolvendo-o definitivamente; 3) troca ou depósito dos instrumentos de ratificação ou adesão, caso não tenha tido prévia celebração pelo Órgão do Poder Executivo, em âmbito internacional, e por fim, 4) promulgação do decreto presidencial, seguida da publicação do texto em português no Diário Oficial. A partir desse momento é que a norma passa a ter vigência na jurisdição brasileira, sendo equiparada a uma lei ordinária, em termos de hierarquia. Apenas se a temática versar sobre direitos humanos e o procedimento observar o quórum especial de aprovação, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos e por três quintos dos membros, há previsão de equivalência à emenda constitucional (art. 5º, § 3º da Constituição Federal), ou seja, poderá ter *status* constitucional ou supralegal.

A primeira inserção do tradutor ocorre no momento em que o Ministro das

Relações Exteriores prepara a Exposição de Motivos, dirigida ao Presidente da República, dando ciência da assinatura do tratado. O texto que será discutido em ambas as Casas do Congresso Nacional já deverá estar em língua portuguesa a fim de ser submetido às deliberações.

Dentro do *corpus* selecionado para comparação, pôde-se perceber que há influência de diversos idiomas levados em consideração para a confecção do texto normativo em português do Brasil. No primeiro (1919-1939) e no segundo período (1945-1970) a língua francesa desempenhou um papel de destaque usado como parâmetro pelo tradutor brasileiro. Já no terceiro período (1970-2000) e no período contemporâneo (2000-2019), observa-se o uso de mais de um modelo, destacando-se as versões em língua inglesa e portuguesa de Portugal, sem que se possa excluir interferência advinda da estrutura do francês.

No âmbito jurídico, cuidando-se de tratados internacionais, percebe-se que não são tratados como “traduções” pelos países que os adotam.

No caso da tradução de normas internacionais, verificou-se que não há uma regra quanto à escolha de qual será o texto de partida, havendo certa liberdade de escolha a critério do próprio ente Estatal que decidir ratificar o documento.

No Brasil cabe ao Itamaraty ou à própria Câmara dos Deputados realizar a tradução das normas internacionais que serão enviadas para aprovação pelo Congresso Nacional. Algumas vezes, o próprio escritório da Organização Internacional do Trabalho, localizado em Brasília, elabora a tradução desses documentos, sem considerá-las tradução oficial, assim considerada apenas aquela publicada no Diário Oficial da União.

No apanhado das Convenções analisadas ao longo do trabalho, verificou-se o que já havia sido apurado por Lambert (2017). De fato, na comunicação multilíngue, como a que se observa no âmbito das Organizações Internacionais, os discursos, ou melhor, a legislação é posta lado a lado, em seus diversos idiomas, sem muitas explicações. Não se menciona quem fez a tradução dos textos, ou mesmo como se realizou esse processo para diversos idiomas, apontando para a invisibilidade do tradutor (VENUTI, 1995).

A partir do momento em que o texto jurídico faz referência a modelos em outros idiomas, há um compromisso assumido, mesmo que implicitamente, com o posicionamento institucional previamente adotado. A questão da equivalência também depende de convenções prévias e a ideia de tradução nem sempre é usada numa conotação positiva, normalmente sendo ressaltada quando há uma incorreção na tradução.

Historicamente, evidenciou-se a influência de diversas codificações estrangeiras na formação do ordenamento jurídico brasileiro, desde seu nascedouro. Ideias portuguesas,

americanas, italianas, alemãs, austríacas e francesas foram exemplos do *mix* legislativo que resultou na confecção das Constituições e leis brasileiras, fenômeno que ocorre até hoje.

Como as organizações internacionais dependem da tradução para produzir e aplicar instrumentos jurídicos em vários idiomas, a lei global pode ser considerada como uma rede de textos traduzidos, conforme defendido por Prieto Ramos (2017). Desta forma, é necessário que as organizações internacionais e os Estados confiem no trabalho a ser desempenhado pelos tradutores institucionais a fim de criar e promover a aplicação do Direito Internacional.

Dentro de outras categorizações, Prieto Ramos (2017) sustenta uma baseada nos tipos de procedimentos legais e o respectivo contexto de produção textual, a saber: produção normativa, monitoramento das normas e aplicação das normas (*law-making, compliance monitoring and adjudication*). Nas citadas categorias, os gêneros jurídicos são manifestações textuais da governança das relações internacionais e da aplicação de normas jurídicas de acordo com convenções institucionais estabelecidas. Essa divisão é voltada para textos das organizações internacionais, aplicável, portanto, ao presente trabalho, que se propôs a analisar parte da produção normativa da OIT.

O tradutor de normas internacionais, especialmente de tratados, padece das mesmas inquietações que os demais colegas de profissão. Não são poucas as vezes em que se depara com situações de ambiguidades e/ou contradições. No caso dos tradutores de tratados internacionais, tem-se uma peculiaridade: às vezes, são os primeiros atores a se depararem com a questão da interpretação do sentido da norma que, em alguns casos, passa distante da percepção dos redatores originais. Além disso, serão os responsáveis pela produção de uma norma de caráter imperativo para a sociedade correspondente à língua alvo e o resultado do seu trabalho servirá como fonte do Direito naquela sociedade.

A forma como deve ser alcançado o real sentido da norma foi objeto de regulamentação através da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, conforme previsão nos artigos 31 e 32 (BRASIL, 2009). Embora referidos artigos destinem-se primordialmente aos aplicadores das normas, no caso, aos juristas, também devem ser utilizados pelo tradutor no seu ofício interpretativo.

Tanto a Hermenêutica Jurídica como o Direito Comparado destacam-se por sua funcionalidade ao ofertarem técnicas para a interpretação de textos jurídicos e para a análise contrastiva de conceitos legais e fontes entre sistemas (PRIETO RAMOS, 2014). Ainda que os propósitos da prática comparativa legal e a prática da tradução legal sejam distintos, há uma identidade de interesse em desconstruir elementos semânticos em seus contextos legais a

fim de determinar os graus de correspondência para a tomada de decisões (PRIETO RAMOS, 2014), evidenciando-se mais um elo de interdisciplinaridade entre o Direito e os Estudos da Tradução.

No tocante ao papel do tradutor de tratados internacionais, verificou-se a necessidade de se guiarem não apenas pelos princípios interpretativos disciplinados pela Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, mas também por outros recursos, como o Manual de Redação dos Instrumentos da OIT, a fim de alcançarem maior precisão do desempenho de sua atividade. A busca de uma formação multidisciplinar se mostra como uma excelente opção para que esse diálogo interlinguístico, intercultural e internacional seja feito de forma cada vez mais eficiente.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Carlos Ferreira de. **Introdução ao direito comparado**. Coimbra: Almedina, 1998.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Criação, fundamentos e atividades normativas da Organização Internacional do Trabalho – OIT. *In*: ROCHA, Cláudio Zannotti da *et al.* (Orgs.). **Direito Internacional do Trabalho**: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador. São Paulo: LTr, 2018. p. 251-264.

BÍBLIA SAGRADA: Nova Tradução na Linguagem de Hoje. Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, 2012.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 22 jun. 2019.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 172, de 2017. Aprova os textos da Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 189) e da Recomendação sobre o Trabalho Doméstico Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 201), da Organização Internacional do Trabalho. **Câmara dos Deputados**, Brasília, DF, 2017. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/2017/decretolegislativo-172-4-dezembro-2017-785852-convencao-154384-pl.html>>. Acesso em: 5 fev. 2019.

BRASIL. Decreto nº 7.030, de 14 de dezembro de 2009. Promulga a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, concluída em 23 de maio de 1969, com reserva aos Artigos 25 e 66. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 14 dez. 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7030.htm>. Acesso em: 15 nov. 2018.

CAO, Deborah. “Legal Translation”. *In*: GAMBIER, Yves; VAN DOORSLAER, Luc. (Eds.). **Handbook of Translation Studies**. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, 2010. v. 1, p. 191-195.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do trabalho**: curso e discurso. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. 550 p.

CARVALHO, Evandro Menezes de. **Organização Mundial do Comércio**: cultura jurídica, tradução e interpretação. Curitiba: Juruá, 2008. 320 p. (Coleção Biblioteca de Direito Internacional)

DAVID, René; BRIERLY, John. **Major Legal Systems in the World Today**. Londres: Stevens, 1985. p. 1-6. Disponível em <[http://lawfaculty.du.ac.in/files/course_material/Old_Course_Material/I%20Term%20Jurisprudence-I%20\(Legal%20Method\)%20July%202016.pdf](http://lawfaculty.du.ac.in/files/course_material/Old_Course_Material/I%20Term%20Jurisprudence-I%20(Legal%20Method)%20July%202016.pdf)>. Acesso em: 10 set. 2018.

DUARTE, João Ferreira; ROSA, Alexandra Assis; SERUYA, Teresa. (Eds.). **Translation**

Studies at the Interface of Disciplines. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, 2006. 207 p.

FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio. **Teoria da Norma Jurídica.** 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000. 181 p.

GAMBIER, Yves; VAN DOORSLAER, Luc. (Eds.) **Handbook of Translation Studies.** Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, 2010. v. 1, 458 p.

GAMBIER, Yves; VAN DOORSLAER, Luc. **Translation Studies Bibliography.** 2011. Disponível em: <www.benjamins.nl/online/tsb>. Acesso em: 8 mar. 2018.

GUNHTER, Luiz Eduardo. O papel da OIT na compreensão do trabalho decente: o parâmetro dos Direitos Fundamentais e da Dignidade da Pessoa Humana. *In*: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE, Marcos Antonio César. (Org.). **Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho – Trabalho Decente.** São Paulo: LTr, 2017. p. 1-176.

HUSEK, Carlos Alberto. **Curso de Direito Internacional Público.** 15. ed. São Paulo: LTr, 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Manual de redacción de los instrumentos de la OIT.** Genebra, 2006. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/jur/legal-instruments/WCMS_450486/lang--es/index.htm>. Acesso em: 21 ago. 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **NORMLEX – Information System on International Labour Standards.** 2018a. Disponível em: <<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>>. Acesso em: 25 abr. 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **ILO Flagship Programmes.** Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_628674.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2019.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. NORMLEX – Information System on International Labour Standards. **Ratifications de C138 – Convention (n° 138) sur l’âge minimum, 1973.** 2018b. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312283>. Acesso em: 25 abr. 2019.

LAMBERT, José. Interdisciplinaridade nos Estudos de Tradução. Tradução de Yéo N’gana. **Cadernos de Tradução,** Florianópolis, v. 37, n. 2, p. 246-260, maio-ago. 2017. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/traducao/article/view/2175-7968.2017v37n2p246/34077>>. Acesso em: 8 mar. 2018.

LAMBERT, José. “The Status and Position of Legal Translation: a Chapter in the Discursive Construction of Societies”. *In*: OLSEN, Frances; LORZ, Alexander; STEIN, Dieter. (Ed.). **Translation Issues in Language and Law.** Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2009. p. 76-95.

LAMBERT, José; VAN GORP, Hendrik. On Describing Translations. In: HERMANS, Theo (Ed.). **The Manipulation of Literature: Studies in Literary Translations**. 2. ed. London e Sydney: Routledge Revivals, 1985. Cap. 2. p. 42-53.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional esquematizado**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. 1590 p.

MARCOS, Rui de Figueiredo; MATIAS, Carlos Fernando; NORONHA, Ibsen. **História do Direito Brasileiro**. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

MATTILA, Heikki Eero Sakari. “New Challenges for Legal Translation”. In: CHENG, Le; SIN, King Kui; WAGNER, Anne. (Eds.). **The Ashgate Handbook of Legal Translation: Law, language and communication**. Farnham: Ashgate, 2014. p. xix-xxi.

MAXIMILIANO, Carlos. **Hermenêutica e aplicação do direito**. Rio de Janeiro: Forense, 2003. 342 p.

MIRANDA, Jorge. **Revista Brasileira de Direito Comparado**. Rio de Janeiro: Forense, 1990. p. 27-38.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT Brasília. **Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos**. 2011a. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_169517/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 29 abr. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT Brasília. **Regulamento da Conferência Internacional do Trabalho**. 2011b.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT Brasília. **Convenções**. 2018a. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 20 abr. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT Brasília. **História da OIT**. 2018b. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 11 nov. 2018.

PIETRO RAMOS, Fernando. **El traductor como redactor de instrumentos jurídicos: el caso de los tratados internacionales**. *Journal of Specialised Translation*, Genebra, v. 15, n. 1, p. 200-214, jan. 2011. Disponível em: <<http://archive-ouverte.unige.ch/unige:14909>>. Acesso em: 15 ago 2019.

PIETRO RAMOS, Fernando. Legal Translation Studies as Interdiscipline: Scope and Evolution. *Meta: Journal des traducteurs*, [s.l.], v. 59, n. 2, p.260-277, 2014. Consortium Erudit. DOI: <http://dx.doi.org/10.7202/1027475ar>.

PIETRO RAMOS, Fernando. Global Law as Translated Text: Mapping Institutional Legal Translation. **Tilburg Law Review**, [s.l.], v. 22, n. 1-2, p.185-214, 5 out. 2017. Ubiquity Press, Ltd. DOI: <http://dx.doi.org/10.1163/22112596-02201009>.

PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. **Direito Internacional Público e Privado**: incluindo noções de Direitos Humanos e de Direito Comunitário. 3. ed. Salvador: Juspodivm, 2011. 919 p.

PORTUGAL. Gabinete para Cooperação do Ministério do Trabalho e da Solidariedade de Portugal. **Documentos Fundamentais da OIT: Constituição da Organização Internacional do Trabalho, Declaração de Filadélfia, Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e Regulamento da Conferência Internacional do Trabalho**. Lisboa: Organização Internacional do Trabalho, 2007. 104 p. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_666234.pdf>. Acesso em: 14 out. 2018.

PORTUGAL. **Diário da República**, 1.^a série – N.º 81 – 27 de abril de 2015. Disponível em: <<https://dre.pt/application/conteudo/67085602>>. Acesso em: 25 abr. 2019.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração da dissertação**. 4. ed. Florianópolis: UFSC, 2005. 138 p.

VENUTI, Lawrence. **The Translator's Invisibility**. London/New York: Routledge, 1995.

ANEXO A – Convenção nº 6: Trabalho noturno dos menores na indústria (Português)

Este instrumento de ratificação foi, para os devidos efeitos, comunicado ao Secretário Geral da Sociedade das Nações em nota de nove de Maio de mil novecentos e trinta e dois, e depositado e registado nos arquivos do Secretariado da mesma Sociedade em dez do referido mês e ano.

Esta ratificação foi feita, conforme declaração contida na supracitada nota, sob reserva da aplicação da Convenção às Colónias Portuguesas, nos termos e de acordo com o disposto no seu artigo 9.º, artigo 421.º do Tratado de Versaíles e artigos correspondentes dos demais Tratados de Paz, visto as condições das mesmas Colónias não permitirem por enquanto essa aplicação.

Secretaria Portuguesa da Sociedade das Nações, 27 de Julho de 1932.—Pelo Director Geral, *Francisco de Caldeira e Azevedes*.

D. do G. n.º 218.

ANTONIO OSCAR DE FRAGOSO CARMONA, Presidente da República Portuguesa pelo voto da Nação:

Fazemos saber aos que a presente Carta de Confirmação e Ratificação virem que, na primeira sessão da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Washington de vinte e nove de Outubro a vinte e nove de Novembro de mil novecentos e dezanove, foi adoptado um projecto de Convenção relativo ao emprego das crianças durante a noite, nos termos seguintes:

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail de la Société des Nations,

Convoquée à Washington par le Gouvernement des Etats-Unis d'Amérique, le 29 octobre 1919,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'emploi des enfants pendant la nuit, question comprise dans le quatrième point de l'ordre du jour de la session de la Conférence tenue à Washington, et

Après avoir décidé que ces propositions seraient rédigées sous forme d'un projet de convention internationale, adopte le projet de convention ci-après à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail, conformément aux dispositions de la partie relative au Travail du Traité de Versailles du 28 juin 1919, et du Traité de Saint-Germain du 10 septembre 1919:

ARTICLE 1

Pour l'application de la présente convention, seront considérés comme «établissements industriels», notamment:

a) Les mines, carrières et industries extractives de toute nature;

b) Les industries dans lesquelles des produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation; y compris la construction des navires, les industries de démolition de matériel, ainsi que la production, la transformation et la transmission de la force motrice en général et de l'électricité;

The General Conference of the International Labour Organisation of the League of Nations,

Having been convened by the Government of the United States of America at Washington, on the 29th day of October, 1919, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the «employment of children: during the night», which is part of the fourth item in the agenda for the Washington meeting of the Conference, and

Having determined that these proposals shall take the form of a draft international convention, adopts the following Draft Convention for ratification by the Members of the International Labour Organisation, in accordance with the Labour Part of the Treaty of Versailles of 28 June, 1919, and of the Treaty of St. Germain of 10 September, 1919:

ARTICLE 1

For the purpose of this Convention, the term «industrial undertaking» includes particularly:

a) Mines, quarries, and other works for the extraction of minerals from the earth;

b) Industries in which articles are manufactured, altered, cleaned, repaired, ornamented, finished, adapted for sale, broken up, or demolished, or in which materials are transformed; including shipbuilding, and the generation, transformation, and transmission of electricity or motive power of any kind;

Tradução

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho da Sociedade das Nações,

Convocada em Washington pelo Governo dos Estados Unidos da América a 29 de Outubro de 1919,

Tendo resolvido adoptar propostas relativas ao «emprego nocturno das crianças», questão compreendida no quarto ponto da ordem do dia da sessão da Conferência realizada em Washington, e

Tendo decidido que essas propostas seriam redigidas sob a forma de projecto de convenção internacional, adopta o seguinte projecto de convenção a ratificar pelos Membros da Organização Internacional do Trabalho, conforme o disposto na parte relativa ao Trabalho do Tratado de Versaíles de 28 de Junho de 1919 e do Tratado de Saint-Germain de 10 de Setembro de 1919:

ARTIGO 1.º

Para aplicação da presente convenção, consideram-se «estabelecimentos industriais», nomeadamente:

a) As minas, pedreiras e indústrias extractivas de qualquer natureza;

b) As indústrias em que os produtos sejam manufacturados, modificados, limpos, reparados, ornamentados, acabados, preparados para a venda, ou em que as matérias sofram transformação, compreendendo-se nelas a construção de navios e as indústrias de demolição de material, e bem assim a produção, transformação e transmissão da força motriz em geral e da electricidade;

soit entre dix heures du soir et cinq heures du matin.

Dans les mines de charbon et de lignite, une dérogation pourra être prévue, en ce qui concerne la période de repos visée au paragraphe précédent, lorsque l'intervalle entre les deux périodes de travail comporte ordinairement quinze heures, mais jamais lorsque cet intervalle comporte moins de treize heures.

Lorsque la législation du pays interdit le travail de nuit à tout le personnel dans la boulangerie, on pourra substituer, dans cette industrie, la période comprise entre neuf heures du soir et quatre heures du matin, à la période de dix heures du soir à cinq heures du matin.

Dans les pays tropicaux où le travail est suspendu pendant un certain temps au milieu de la journée, la période de repos de nuit pourra être inférieure à onze heures, pourvu qu'un repos compensateur soit accordé pendant le jour.

ARTICLE 4

Les dispositions des articles 2 et 3 ne s'appliqueront pas au travail de nuit des enfants âgés de seize à dix-huit ans lorsqu'un cas de force majeure qui ne pouvait être prévu ou empêché, et qui ne présente pas un caractère périodique, met obstacle au fonctionnement normal d'un établissement industriel.

ARTICLE 5

En ce qui concerne l'application de la présente convention au Japon, jusqu'au 1^{er} juillet 1925, l'article 2 ne s'appliquera qu'aux enfants âgés de moins de quinze ans et, à partir de la date susmentionnée, le dit article 2 ne s'appliquera qu'aux enfants âgés de moins de seize ans.

ARTICLE 6

En ce qui concerne l'application de la présente convention à l'Inde, le terme «établissement industriel» comprendra seulement les «fabriques» définies comme telles dans la «Loi des fabriques» de l'Inde (Indian Factory Act), et l'article 2 ne s'appliquera pas aux enfants du sexe masculin âgés de moins de seize ans.

in the evening and five o'clock in the morning.

In coal and lignite mines work may be carried on in the interval between ten o'clock in the evening and five o'clock in the morning, if an interval of ordinarily fifteen hours, and in no case of less than thirteen hours, separates two periods of work.

Where night work in the baking industry is prohibited for all workers, the interval between nine o'clock in the evening and four o'clock in the morning may be substituted in the baking industry for the interval between ten o'clock in the evening and five o'clock in the morning.

In those tropical countries in which work is suspended during the middle of the day, the night period may be shorter than eleven hours if compensatory rest is accorded during the day.

ARTICLE 4

The provisions of Articles 2 and 3 shall not apply to the night work of young persons between the ages of sixteen and eighteen years in case of emergencies which could not have been controlled or foreseen, which are not of a periodical character, and which interfere with the normal working of the industrial undertaking.

ARTICLE 5

In the application of this Convention to Japan, until 1 July, 1925, Article 2 shall apply only to young persons under fifteen years of age and thereafter it shall apply only to young persons under sixteen years of age.

ARTICLE 6

In the application of this Convention to India, the term «industrial undertaking» shall include only «factories» as defined in the Indian Factory Act, and Article 2 shall not apply to male young persons over fourteen years of age.

deixar entre as dez horas da noite e as cinco da manhã.

Para as minas do carvão e do lignite poderá ser, quanto ao período de descanso incluído no parágrafo antecedente, prevista uma derrogação, desde que o intervalo entre os dois períodos do trabalho abrangia de ordinário quinze horas, e nunca menos de treze.

Quando a legislação de qualquer país não permitir ao pessoal das padarias o trabalho nocturno, nesta indústria, substituir-se o período compreendido entre as nove horas da noite e as quatro da manhã por um outro que, iniciado às dez da noite, finde às cinco da manhã.

Nos países tropicais onde, no meio do dia, o trabalho for suspenso por algum tempo, poderá o período de descanso nocturno ser inferior a onze horas, desde que, durante o dia, se conceda um repouso compensador.

ARTIGO 4.º

As disposições constantes dos artigos 2.º e 3.º não se applicarão ao trabalho nocturno dos individuos entre os dezasseis e os dezotto annos, quando um caso de força maior, incapaz de se prever ou atalhar e sem caracter de periodicidade, obste ao funcionamento normal de um estabelecimento industrial.

ARTIGO 5.º

Para efeitos de applicação da presente convenção em território japonês o artigo 2.º respeitara apenas, até 1 de Julho de 1925, aos individuos com menos de quinze annos e, a partir dessa data, somente aquellos que não hajam completado ainda dezasseis.

ARTIGO 6.º

Para efeitos de applicação da presente convenção na Índia consideram-se «estabelecimentos industriais» somente as «fábricas» como tal definidas na «Lei das fábricas» da Índia (Indian Factory Act), não se applicando o artigo 2.º aos individuos do sexo masculino com mais de catorze annos.

ARTICLE 7

Lorsque, en raison des circonstances particulièrement graves, l'intérêt public l'exigera, l'interdiction du travail de nuit pourra être suspendue par une décision de l'autorité publique, en ce qui concerne les enfants âgés de seize à dix-huit ans.

ARTICLE 8

Les ratifications officielles de la présente convention, dans les conditions prévues à la Partie XIII du Traité de Versailles du 28 juin 1919, et du Traité de Saint-Germain du 10 septembre 1919, seront communiquées au Secrétaire général de la Société des Nations et par lui enregistrées.

ARTICLE 9

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à l'appliquer à celles de ses colonies ou possessions ou à ceux de ses protectorats qui ne se gouvernent pas pleinement eux-mêmes, sous les réserves suivantes :

a) Que les dispositions de la convention ne soient pas rendues inapplicables par les conditions locales ;

b) Que les modifications qui seraient nécessaires pour adapter la convention aux conditions locales puissent être introduites dans celle-ci.

Chaque Membre devra notifier au Bureau international du Travail sa décision en ce qui concerne chacune de ses colonies ou possessions ou chacun de ses protectorats ne se gouvernant pas pleinement eux-mêmes.

ARTICLE 10

Aussitôt que les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été enregistrées au Secrétariat, le Secrétaire général de la Société des Nations notifiera ce fait à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail.

ARTICLE 11

La présente convention entrera en vigueur à la date où cette notification aura été effectuée par le Secrétaire général de la Société des Nations ; elle ne liera que les Membres qui auront fait enregistrer leur ratification au Secrétariat. Par

ARTICLE 7

The prohibition of night work may be suspended by the Government, for young persons between the ages of sixteen and eighteen years, when in case of serious emergency the public interest demands it.

ARTICLE 8

The formal ratifications of this Convention, under the conditions set forth in Part XIII of the Treaty of Versailles of 28 June, 1919, and of the Treaty of St. Germain of 10 September, 1919, shall be communicated to the Secretary-General of the League of Nations for registration.

ARTICLE 9

Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention engages to apply it to its colonies, protectorates and possessions which are not fully self-governing :

a) Except where owing to the local conditions its provisions are inapplicable ; or

b) Subject to such modifications as may be necessary to adapt its provisions to local conditions.

Each Member shall notify to the International Labour Office the action taken in respect of each of its colonies, protectorates and possessions which are not fully self-governing.

ARTICLE 10

As soon as the ratifications of two Members of the International Labour Organisation have been registered with the Secretariat, the Secretary-General of the League of Nations shall so notify all the Members of the International Labour Organisation.

ARTICLE 11

This Convention shall come into force at the date on which such notification is issued by the Secretary-General of the League of Nations, and it shall then be binding only upon those Members which have registered their ratifications with the Se-

ARTIGO 7.º

Quando, em virtude de circunstâncias particularmente graves, o interesse público assim o exigir, poderá a interdição do trabalho nocturno referente aos indivíduos de dezasseis a dezóito anos ser suspensa por determinação da autoridade pública.

ARTIGO 8.º

As ratificações oficiais da presente convenção nas condições previstas na Parte XIII do Tratado de Versailles do 28 de Junho de 1919 e do Tratado de Saint-Germain de 10 do Setembro de 1919 serão comunicadas ao Secretário Geral da Sociedade das Nações, que fará o competente registro.

ARTIGO 9.º

Todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho que ratificarem a presente convenção obrigam-se a aplicá-la às suas Colónias, possessões ou protectorados sem autonomia de governo, sob as reservas seguintes :

a) Que as disposições da convenção não sejam tornadas inaplicáveis pelas condições locais ;

b) Que as modificações necessárias para adaptar a convenção às condições locais possam ser nela introduzidas.

Cada um dos Membros notificará a Repartição Internacional do Trabalho a decisão que se propõe tomar no que respeita a cada uma das suas colónias ou possessões ou a cada um dos seus protectorados sem autonomia de governo.

ARTIGO 10.º

Logo que tenham sido registadas na Secretaria as ratificações de dois Membros da Organização Internacional do Trabalho, o Secretário Geral da Sociedade das Nações notificará este facto a todos os Membros da referida Organização.

ARTIGO 11.º

A presente convenção entrará em vigor na data em que pelo Secretário Geral da Sociedade das Nações tiver sido feita a notificação referida no artigo antecedente, não obrigando senão aqueles Membros que houverem efectuado

la suite, la présente convention entrera en vigueur, au regard de tout autre Membre, à la date où la ratification de ce Membre aura été enregistrée au Secrétariat.

ARTICLE 12

Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à appliquer ses dispositions au plus tard le 1^{er} juillet 1922 et à prendre telles mesures qui seront nécessaires pour rendre effectives ces dispositions.

ARTICLE 13

Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Secrétaire général de la Société des Nations et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée au Secrétariat.

ARTICLE 14

Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail devra, au moins une fois par dix années, présenter à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et décidera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de la révision ou de la modification de la dite convention.

ARTICLE 15

Les textes français et anglais de la présente convention feront foi l'un et l'autre.

cretariat. Thereafter this Convention will come into force for any other Member at the date on which its ratification is registered with the Secretariat.

ARTICLE 12

Each Member which ratifies this Convention agrees to bring its provisions into operation not later than 1 July, 1922, and to take such action as may be necessary to make these provisions effective.

ARTICLE 13

A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Secretary-General of the League of Nations for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered with the Secretariat.

ARTICLE 14

At least once in ten years the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention, and shall consider the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision or modification.

ARTICLE 15

The French and English texts of this Convention shall both be authentic.

na Secretaria o registo da sua ratificação. Dêsse momento em diante, a mesma convenção entrará em vigor, relativamente a qualquer outro Membro, na data em que a ratificação por parte deste fôr registada na Secretaria.

ARTIGO 12.^o

Todos os Membros que ratificarem a presente convenção obrigam-se a aplicar as suas disposições no dia 1 de Julho de 1922 o mais tardar, e a adoptar as medidas necessárias para que as referidas disposições se tornem efectivas.

ARTIGO 13.^o

Todos os Membros que ratificarem a presente convenção podem denunciá-la findo o prazo de dez anos contado da data inicial da sua entrada em vigor, por meio dum acto comunicado ao Secretário Geral da Sociedade das Nações e por ele registado. Esta denúncia só produzirá efeitos um ano depois do seu registo na Secretaria.

ARTIGO 14.^o

O Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá, ao menos uma vez em cada período de dez anos, apresentar à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente convenção, e decidirá sobre a oportunidade de se inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da revisão ou da modificação da mesma convenção.

ARTIGO 15.^o

Farão fé, tanto um como outro, os textos francês e inglês da presente convenção.

Visto, examinado e considerado quanto se contém no referido texto, aprovado por decreto número vinte mil novecentos e noventa e dois, de vinte e cinco de Novembro de mil novecentos e trinta e um, e publicado no *Diário do Governo* número cinquenta e oito, primeira série, de nove de Março de mil novecentos e trinta e dois, é, pela presente Carta, aquela Convenção confirmada e ratificada, assim no todo como em cada uma das suas cláusulas e estipulações, e dada por firme e válida para produzir os seus efeitos e ser inviolavelmente cumprida e observada. Em testemunho do que a presente Carta vai por nós assinada e selada com o selo da República Portuguesa. Dada nos Paços do Governo da República, aos trinta e um de Março de mil novecentos e trinta e dois. — ANTONIO OSCAR DE FRAGOSO CARMONA — *Fernando Augusto Branco*.

Este instrumento de ratificação foi, para os devidos efeitos, comunicado ao Secretário Geral da Sociedade das Nações em nota de nove de Maio de mil novecentos e trinta e dois, e depositado e registado nos arquivos do Secretariado da mesma Sociedade em dez do referido mês e ano.

Esta ratificação foi feita, conforme declaração contida na supracitada nota, sob reserva da aplicação da Convenção às Colónias Portuguesas, nos termos e de acordo com o disposto no seu artigo 9.^o, artigo 421.^o do Tratado de Versaillies e artigos correspondentes dos demais Tratados de Paz, visto as condições das mesmas Colónias não permitirem por enquanto essa aplicação.

ANEXO B – Convenção nº 6: Trabalho noturno dos menores na indústria (Português brasileiro)

15/02/2019

C006 - Trabalho Noturno dos Menores na Indústria

Em 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) comemora 100 anos. [Leia mais >](#)

A OIT é uma agência especializada das Nações Unidas

C006 - Trabalho Noturno dos Menores na Indústria

CONVENÇÃO Nº 6 (* >)

I — Aprovada na 1ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Washington — 1919), entrou em vigor no plano internacional em 13.6.21.

II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Ato do Chefe do Governo Provisório, de 27 de março de 1934;

b) ratificação = 26 de abril de 1934;

c) vigência nacional = 26 de abril de 1935;

d) promulgação = Decreto n. 423, de 12 de dezembro de 1935.

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Washington pelo Governo dos Estados Unidos da América em 29 de outubro de 1919,

Depois de haver decidido adotar diversas proposições relativas ao ‘emprego de menores à noite’, questão que está compreendida no quarto ponto da ordem do dia da reunião da Conferência celebrada em Washington, e

Depois de haver decidido que ditas proposições revistam a forma de Convenção Internacional, Adota a seguinte Convenção, que poderá ser citada como a ‘Convenção sobre o Trabalho Noturno dos Menores (Indústria) 1919’, e que será submetida à ratificação dos Membros da Organização Internacional do Trabalho, de acordo com as disposições da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

Art. 1 — 1. Para os efeitos da presente Convenção consideram-se ‘empresas industriais’, principalmente:

a) as minas, cantarias e indústrias extrativas de qualquer classe;

15/02/2019

C006 - Trabalho Noturno dos Menores na Indústria

b) as indústrias nas quais se manufaturem, modifiquem, limpem, reparem, adornem, terminem ou preparem produtos para a venda, ou nas quais as matérias sofram uma transformação, compreendidas a construção de navios, as indústrias de demolição, e a produção, transformação e transmissão de eletricidade ou de qualquer classe de força motriz;

c) a construção, reconstrução, conservação, preparação, modificação ou demolição de edifícios e construções de todas as classes, as ferrovias, rodovias, portos, molhes, canais, pontes, viadutos, esgotos coletores, esgotos ordinários, poços, instalações telegráficas ou telefônicas, instalações elétricas, fábricas de gás, distribuição de água ou outros trabalhos de construção, assim como as obras de preparação e cimentação que precedem os trabalhos antes mencionados;

d) o transporte de pessoas ou mercadorias por rodovias ou ferrovias, compreendida a manipulação de mercadorias nos molhes, embarcadouros e armazéns, com exceção do transporte manual.

2. A autoridade competente determinará, em cada país, a linha de demarcação entre a indústria, de uma parte, e o comércio e a agricultura, de outra.

Art. 2 — 1. Fica proibido empregar durante a noite pessoas menores de 18 anos em empresas industriais públicas ou privadas, ou em suas dependências, com exceção daquelas em que unicamente estejam empregados os membros de uma mesma família, salvo nos casos previstos, a seguir:

2. A proibição do trabalho noturno não se aplicará às pessoas maiores de 16 anos empregadas nas indústrias mencionadas a seguir, em trabalhos que, em razão de sua natureza, devam necessariamente continuar dia e noite:

a) fábricas de ferro e aço; trabalho em que se empreguem fornos de reverberação ou de regeneração e galvanização de ferro laminado e do arame (com exceção dos ofícios de desoxidação);

b) fábricas de vidro;

c) fábricas de papel;

d) engenhos nos quais se trata o açúcar bruto;

e) redução do minério de ouro.

Art. 3 — 1. Para os efeitos da presente Convenção o termo 'noite' significa um período de onze horas consecutivas, pelo menos, que compreenderá o intervalo que medeia entre as dez da noite e as cinco da manhã.

2. Nas minas de carvão e de linito poder-se-á conceder uma exceção no que concerne ao período de descanso previsto no parágrafo anterior, quando o intervalo entre os dois períodos de trabalho seja ordinariamente de quinze horas, porém, em nenhum caso, quando dito intervalo seja de menos de treze horas.

15/02/2019

C006 - Trabalho Noturno dos Menores na Indústria

3. Quando a legislação do país proibir a todos os trabalhadores o trabalho noturno nas padarias, poder-se-á substituir, em dita indústria, o período compreendido entre as dez da noite e as cinco da manhã, pelo período que medeia entre as nove da noite e as quatro da manhã.

4. Nos países **tropicais**, onde o trabalho se suspenda durante certo tempo no meio da jornada, o período de descanso noturno poderá ser inferior a onze horas, com a condição de que durante o dia se conceda um descanso compensador.

Art. 4 — As disposições dos arts. 2 e 3 não se aplicarão ao trabalho noturno dos menores que tenham de 16 a 18 anos, no caso de força maior, que não se possa prever nem impedir, que não apresente caráter periódico, e que constitua um obstáculo ao funcionamento normal de uma empresa industrial.

Art. 5 — No que concerne à aplicação da presente Convenção ao Japão, até 1º de julho de 1925, o art. 2 só se aplicará aos jovens menores de 15 anos, e, a partir dessa data, aos menores de 16 anos.

Art. 6 — No que concerne à aplicação da presente Convenção da Índia, a expressão 'empresa industrial' compreenderá unicamente as 'fábricas', tal como as define a Lei de Fábricas da Índia (Indian Factory Act), e o art. 2 não se aplicará aos menores do sexo masculino maiores de 14 anos.

Art. 7 — A autoridade competente poderá suspender a proibição do trabalho noturno, no que respeite aos menores de 16 a 18 anos de idade, nos casos particularmente graves e naqueles em que o interesse nacional assim o exija."

Art. 8 — As ratificações formais da presente Convenção, de acordo com as condições estabelecidas pela Constituição da Organização Internacional do Trabalho, serão comunicadas, para seu registro, ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

Art. 9 — 1. Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente Convenção se obriga a aplicá-la nas suas colônias ou possessões ou em seus protetorados que não se governem plenamente por si mesmos, com reserva de:

a) que as condições locais impossibilitem a aplicação das disposições da Convenção;

b) que possam introduzir-se na Convenção as modificações necessárias para sua adaptação às condições locais.

2. Cada Membro deverá notificar à Repartição Internacional do Trabalho sua decisão, no que concerne a cada uma de suas colônias ou possessões, ou a cada um de seus protetorados que não se governem plenamente por si mesmos.

Art. 10 — Logo que as ratificações de dois Membros da Organização Internacional do Trabalho tenham sido registradas na Repartição Internacional do Trabalho, o Diretor-Geral da Repartição notificará todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho.

Art. 11 — Esta Convenção entrará em vigor na data em que o Diretor da Repartição Internacional

15/02/2019

C005 - Trabalho Noturno dos Menores na Indústria

do Trabalho tenha efetuado dita notificação, e só obrigará aos Membros que tenham registrado sua ratificação na Repartição Internacional do Trabalho. Desde dito momento esta Convenção entrará em vigor, para qualquer outro Membro, na data em que haja sido registrada sua ratificação na Repartição Internacional do Trabalho.

Art. 12 — Todo Membro que ratifique a presente Convenção obriga-se a aplicar suas disposições ao mais tardar a 1º de julho de 1922, e a tomar as medidas necessárias para o cumprimento de ditas disposições.

Art. 13 — Todo Membro que tenha ratificado esta Convenção poderá denunciá-la à expiração de um período de 10 anos, a partir da data em que tenha entrado inicialmente em vigor, mediante ato comunicado, para seu registro, ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho. A denúncia não surtirá efeito até um ano depois da data de seu registro na Repartição Internacional do Trabalho.

Art. 14 — Cada vez que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará se é necessário inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

Art. 15 — As versões inglesa e francesa do texto desta Convenção são igualmente autênticas."

(* >)Texto extraído do livro "Convenções da OIT" de Arnaldo Sússekind, 2ª edição, 1998. 338p. Gentilmente cedido pela Ed. LTR.

ANEXO C – Convenção nº 6: Trabalho noturno dos menores na indústria (Inglês)

15/02/2019

Convention C006 - Night Work of Young Persons (Industry) Convention, 1919 (No. 6)



International
Labour
Organization

Promoting jobs,
protecting people

NORMLEX

Information System on International Labour Standards

Search | User guide | Glossary

C006 - Night Work of Young Persons (Industry) Convention, 1919 (No. 6)

Convention concerning the Night Work of Young Persons Employed in Industry (Entry into force: 13 Jun 1921)

Adoption: Washington, 1st ILC session (28 Nov 1919) - Status: Instrument to be revised (Technical Convention).

Convention currently open for denunciation

Display in: [French](#) - [Spanish](#) - [Arabic](#) - [German](#) - [Portuguese](#) - [Russian](#)

Go to article : [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#) [15](#)

Preamble

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened by the Government of the United States of America at Washington, on the 29 October 1919, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the "employment of children: during the night", which is part of the fourth item in the agenda for the Washington meeting of the Conference, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts the following Convention, which may be cited as the Night Work of Young Persons (Industry) Convention, 1919, for ratification by the Members of the International Labour Organisation in accordance with the provisions of the Constitution of the International Labour Organisation:

Article 1

1. For the purpose of this Convention, the term *industrial undertaking* includes particularly--

- (a) mines, quarries and other works for the extraction of minerals from the earth;
- (b) industries in which articles are manufactured, altered, cleaned, repaired, ornamented, finished, adapted for sale, broken up, or demolished, or in which materials are transformed; including shipbuilding, and the generation, transformation, and transmission of electricity or motive power of any kind;
- (c) construction, reconstruction, maintenance, repair, alteration, or demolition of any building, railway, tramway, harbour, dock, pier, canal, inland waterway, road, tunnel, bridge, viaduct, sewer, drain, well, telegraphic or telephonic installation, electrical undertaking, gas work, water work, or other work of construction as well as the preparation for or laying the foundations of any such work or structure;
- (d) transport of passengers or goods by road or rail, including the handling of goods at docks, quays, wharves, and warehouses, but excluding transport by hand.

2. The competent authority in each country shall define the line of division which separates industry from commerce and agriculture.

Article 2

15/02/2019

Convention C006 - Night Work of Young Persons (Industry) Convention, 1919 (No. 6)

1. Young persons under eighteen years of age shall not be employed during the night in any public or private industrial undertaking, or in any branch thereof, other than an undertaking in which only members of the same family are employed, except as hereinafter provided for.
2. Young persons over the age of sixteen may be employed during the night in the following industrial undertakings on work which, by reason of the nature of the process, is required to be carried on continuously day and night:
 - (a) manufacture of iron and steel; processes in which reverberatory or regenerative furnaces are used, and galvanising of sheet metal or wire (except the pickling process);
 - (b) glass works;
 - (c) manufacture of paper;
 - (d) manufacture of raw sugar;
 - (e) gold mining reduction work.

Article 3

1. For the purpose of this Convention, the term *night* signifies a period of at least eleven consecutive hours, including the interval between ten o'clock in the evening and five o'clock in the morning.
2. In coal and lignite mines work may be carried on in the interval between ten o'clock in the evening and five o'clock in the morning, if an interval of ordinarily fifteen hours, and in no case of less than thirteen hours, separates two periods of work.
3. Where night work in the baking industry is prohibited for all workers, the interval between nine o'clock in the evening and four o'clock in the morning may be substituted in the baking industry for the interval between ten o'clock in the evening and five o'clock in the morning.
4. In those tropical countries in which work is suspended during the middle of the day, the night period may be shorter than eleven hours if compensatory rest is accorded during the day.

Article 4

The provisions of Articles 2 and 3 shall not apply to the night work of young persons between the ages of sixteen and eighteen years in case of emergencies which could not have been controlled or foreseen, which are not of a periodical character, and which interfere with the normal working of the industrial undertaking.

Article 5

In the application of this Convention to Japan, until 1 July 1925, Article 2 shall apply only to young persons under fifteen years of age and thereafter it shall apply only to young persons under sixteen years of age.

Article 6

In the application of this Convention to India, the term "industrial undertaking" shall include only "factories" as defined in the Indian Factory Act, and Article 2 shall not apply to male young persons over fourteen years of age.

Article 7

The prohibition of night work may be suspended by the Government, for young persons between the ages of sixteen and eighteen years, when in case of serious emergency the public interest demands it.

Article 8

The formal ratifications of this Convention, under the conditions set forth in the Constitution of the International Labour Organisation, shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 9

1. Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention engages to apply it to its colonies, protectorates and possessions which are not fully self-governing--
 - (a) except where owing to the local conditions its provisions are inapplicable; or
 - (b) subject to such modifications as may be necessary to adapt its provisions to local conditions.

15/02/2019

Convention C006 - Night Work of Young Persons (Industry) Convention, 1919 (No. 6)

2. Each Member shall notify to the International Labour Office the action taken in respect of each of its colonies, protectorates, and possessions which are not fully self-governing.

Article 10

As soon as the ratifications of two Members of the International Labour Organisation have been registered with the International Labour Office, the Director-General of the International Labour Office shall so notify all the Members of the International Labour Organisation.

Article 11

This Convention shall come into force at the date on which such notification is issued by the Director-General of the International Labour Office, and it shall then be binding only upon those Members which have registered their ratifications with the International Labour Office. Thereafter this Convention will come into force for any other Member at the date on which its ratification is registered with the International Labour Office.

Article 12

Each Member which ratifies this Convention agrees to bring its provisions into operation not later than 1 July 1922, and to take such action as may be necessary to make these provisions effective.

Article 13

A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered with the International Labour Office.

Article 14

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 15

The French and English texts of this Convention shall both be authentic.

See related

See also

Ratifications by country
Submissions to competent authorities by country

ANEXO D – Convenção nº 6: Trabalho noturno dos menores na indústria (Francês)

15/02/2019

Convention C006 - Night Work of Young Persons (Industry) Convention, 1919 (No. 6)



NORMLEX

Information System on International Labour Standards

Search | User guide | Glossary

C006 - Night Work of Young Persons (Industry) Convention, 1919 (No. 6)

Convention concerning the Night Work of Young Persons Employed in Industry (Entry into force: 13 Jun 1921)

Adoption: Washington, 1st ILC session (28 Nov 1919) - Status: Instrument to be revised (Technical Convention).

Convention currently open for denunciation

Display in: [English](#) - [Spanish](#) - [arabe](#) - [allemand](#) - [portugais](#) - [russe](#)

Aller à l'article : [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#) [15](#)

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Washington par le gouvernement des Etats-Unis d'Amérique, le 29 octobre 1919;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'emploi des enfants pendant la nuit, question comprise dans le quatrième point de l'ordre du jour de la session de la Conférence tenue à Washington, et

Après avoir décidé que ces propositions seraient rédigées sous forme d'une convention internationale,

adopte la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le travail de nuit des enfants (industrie), 1919, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail:

Article 1

1. Pour l'application de la présente convention, seront considérés comme *établissements industriels* notamment:

- (a) les mines, carrières et industries extractives de toute nature;
- (b) les industries dans lesquelles des produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation; y compris la construction des navires, les industries de démolition de matériel, ainsi que la production, la transformation et la transmission de la force motrice en général et de l'électricité;
- (c) la construction, la reconstruction, l'entretien, la réparation, la modification ou la démolition de tous bâtiments et édifices, chemins de fer, tramways, ports, docks, jetées, canaux, installations pour la navigation intérieure, routes, tunnels, ponts, viaducs, égouts collecteurs, égouts ordinaires, puits, installations télégraphiques ou téléphoniques, installations électriques, usines à gaz, distribution d'eau ou autres travaux de construction, ainsi que les travaux de préparation et de fondation précédant les travaux ci-dessus;
- (d) le transport de personnes ou de marchandises par route, voie ferrée, y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, wharfs et entrepôts, à l'exception du transport à la main.

2. Dans chaque pays, l'autorité compétente déterminera la ligne de démarcation entre l'industrie, d'une part, le commerce et l'agriculture, d'autre part.

Article 2

1. Il est interdit d'employer pendant la nuit les enfants de moins de dix-huit ans dans les établissements industriels, publics ou privés, ou dans leurs dépendances, à l'exception de ceux dans lesquels sont seuls employés les membres d'une même famille, sauf dans les cas prévus ci-après.

2. L'interdiction du travail de nuit ne s'appliquera pas aux enfants au-dessus de seize ans qui sont employés, dans les industries énumérées ci-après, à des travaux qui, en raison de leur nature, doivent nécessairement être continués jour et nuit:

- (a) usines de fer et d'acier; travaux où l'on fait emploi des fours à réverbère ou à régénération, et galvanisation de la tôle et du fil de fer (excepté les ateliers de décapage);
- (b) verreries;
- (c) papeteries;
- (d) sucreries où l'on traite le sucre brut;
- (e) réduction du minerai d'or.

Article 3

1. Pour l'application de la présente convention, le terme *nuit* signifie une période d'au moins onze heures consécutives, comprenant l'intervalle écoulé entre dix heures du soir et cinq heures du matin.

2. Dans les mines de charbon et de lignite, une dérogation pourra être prévue en ce qui concerne la période de repos visée au paragraphe précédent, lorsque l'intervalle entre les deux périodes de travail comporte ordinairement quinze heures, mais jamais lorsque cet intervalle comporte moins de treize heures.

3. Lorsque la législation du pays interdit le travail de nuit à tout le personnel dans la boulangerie, on pourra substituer, dans cette industrie, la période comprise entre neuf heures du soir et quatre heures du matin à la période de dix heures du soir à cinq heures du matin.

4. Dans les pays tropicaux où le travail est suspendu pendant un certain temps au milieu de la journée, la période de repos de nuit pourra être inférieure à onze heures, pourvu qu'un repos compensateur soit accordé pendant le jour.

Article 4

Les dispositions des articles 2 et 3 ne s'appliqueront pas au travail de nuit des enfants âgés de seize à dix-huit ans lorsqu'un cas de force majeure qui ne pouvait être prévu ou empêché, et qui ne présente pas un caractère périodique, met obstacle au fonctionnement normal d'un établissement industriel.

Articles 5

En ce qui concerne l'application de la présente convention au Japon, jusqu'au 1er juillet 1925, l'article 2 ne s'appliquera qu'aux enfants âgés de moins de quinze ans, et, à partir de la date susmentionnée, ledit article 2 ne s'appliquera qu'aux enfants âgés de moins de seize ans.

Article 6

En ce qui concerne l'application de la présente convention à l'Inde, le terme "établissement industriel" comprendra seulement les "fabriques" définies comme telles dans la "Loi des fabriques" de l'Inde (Indian Factory Act), et l'article 2 ne s'appliquera pas aux enfants du sexe masculin âgés de plus de quatorze ans.

Article 7

Lorsque, en raison de circonstances particulièrement graves, l'intérêt public l'exigera, l'interdiction du travail de nuit pourra être suspendue par une décision de l'autorité publique, en ce qui concerne les enfants âgés de seize à dix-huit ans.

Article 8

Les ratifications officielles de la présente convention, dans les conditions établies par la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 9

15/02/2019

Convention C006 - Night Work of Young Persons (Industry) Convention, 1919 (No. 6)

1. Tout membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à l'appliquer à celles de ses colonies ou possessions ou à ceux de ses protectorats qui ne se gouvernent pas pleinement eux-mêmes, sous les réserves suivantes:

- (a) que les dispositions de la convention ne soient pas rendues inapplicables par les conditions locales;
- (b) que les modifications qui seraient nécessaires pour adapter la convention aux conditions locales puissent être introduites dans celle-ci.

2. Chaque Membre devra notifier au Bureau international du Travail sa décision en ce qui concerne chacune de ses colonies ou possessions ou chacun de ses protectorats ne se gouvernant pas pleinement eux-mêmes.

Article 10

Aussitôt que les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été enregistrées au Bureau international du Travail, le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera ce fait à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail.

Article 11

La présente convention entrera en vigueur à la date où cette notification aura été effectuée par le Directeur général du Bureau international du Travail; elle ne liera que les Membres qui auront fait enregistrer leur ratification au Bureau international du Travail. Par la suite, la présente convention entrera en vigueur au regard de tout autre Membre, à la date où la ratification de ce Membre aura été enregistrée au Bureau international du Travail.

Article 12

Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à appliquer ses dispositions au plus tard le 1er juillet 1922 et à prendre telles mesures qui seront nécessaires pour rendre effectives ces dispositions.

Article 13

Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée au Bureau international du Travail.

Article 14

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 15

Les textes français et anglais de la présente convention feront foi l'un et l'autre.

Voir les documents correspondants

See also

[Ratifications by country](#)

[Submissions to competent authorities by country](#)

ANEXO E – Convenção nº 29: Trabalho forçado ou obrigatório (Português)

28/01/2019

Welcome to Adobe GoLive 6

CONVENÇÃO Nº29

SOBRE O TRABALHO FORÇADO

OU OBRIGATÓRIO

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização

Internacional do Trabalho e reunida, em 10 de junho de 1930, em sua Décima Quarta Reunião;

Tendo decidido adotar diversas proposições relativas ao trabalho forçado ou obrigatório, o que

constitui a primeira questão da ordem do dia da reunião;

Tendo decidido que essas proposições se revistam da forma de uma convenção internacional,

adota, no dia vinte e oito de junho de mil novecentos e trinta, esta Convenção que pode ser citada

como a Convenção sobre o Trabalho Forçado, de 1930, a ser ratificada pelos Países-membros da

Organização Internacional do Trabalho, conforme as disposições da Constituição da Organização

Internacional do Trabalho.

Artigo 1

1. Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a abolir a utilização do trabalho forçado ou obrigatório, em todas as suas formas, no mais breve espaço de tempo possível.

2. Com vista a essa abolição total, só se admite o recurso a trabalho forçado ou obrigatório, no período de transição, unicamente para fins públicos e como medida excepcional, nas condições e garantias providas nesta Convenção.

3. Decorridos cinco anos, contados da data de entrada em vigor desta Convenção e por ocasião do relatório ao Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, nos termos do Artigo 31, o mencionado Conselho de Administração examinará a possibilidade de ser extinto, sem novo período de transição o trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas e deliberará sobre a

conveniência de incluir a questão na ordem do dia da Conferência.

Artigo 2

1. Para fins desta Convenção, a expressão "trabalho forçado ou obrigatório" compreenderá todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente.

2. A expressão "trabalho forçado ou obrigatório" não compreenderá, entretanto, para os fins desta Convenção:

- a) qualquer trabalho ou serviço exigido em virtude de leis do serviço militar obrigatório com referência a trabalhos de natureza puramente militar;
- b) qualquer trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas comuns de cidadãos de um país soberano,
- c) qualquer trabalho ou serviço exigido de uma pessoa em decorrência de condenação judiciária, contanto que o mesmo trabalho ou serviço seja executado sob fiscalização e o controle de uma autoridade pública e que a pessoa não seja contratada por particulares, por empresas ou associações, ou posta à sua disposição;
- d) qualquer trabalho ou serviço exigido em situações de emergência, ou seja, em caso de guerra ou de calamidade ou de ameaça de calamidade, como incêndio, inundação, fome, tremor de terra, doenças epidêmicas ou epizooticas, invasões de animais, insetos ou de pragas vegetais, e em qualquer circunstância, em geral, que ponha em risco a vida ou o bem-estar de toda ou parte da população;
- e) pequenos serviços comunitários que, por serem executados por membros da comunidade, no seu interesse direto, podem ser, por isso, considerados como obrigações cívicas comuns de seus membros, desde que esses membros ou seus representantes diretos tenham o direito de ser consultados com referência à necessidade desses serviços.

Artigo 3

Para os fins desta Convenção, o termo "autoridade competente" designará uma autoridade do país metropolitano ou a mais alta autoridade central do território concernente.

Artigo 4

1. A autoridade competente não imporá nem permitirá que se imponha trabalho forçado ou obrigatório em proveito de particulares, empresas ou associações.
2. Onde existir trabalho forçado ou obrigatório, em proveito de particulares, empresas ou associações, na data em que for registrada pelo Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho a ratificação desta Convenção por um País-membro, esse País-membro abolirá totalmente o trabalho forçado ou obrigatório a partir da data de entrada em vigor desta Convenção em seu território.

Artigo 5

1. Nenhuma concessão feita a particulares, empresas ou associações implicará qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório para a produção ou coleta de produto que esses particulares, empresas ou associações utilizam ou negociam.
2. Onde existirem concessões que contenham disposições que envolvam essa espécie de trabalho forçado ou obrigatório, essas disposições serão rescindidas, tão logo quanto possível, para dar cumprimento ao Artigo 1º desta Convenção.

Artigo 6

Funcionários da administração, mesmo quando tenham o dever de estimular as populações sob sua responsabilidade a se engajarem em alguma forma de trabalho, não as pressionarão ou a qualquer um de seus membros a trabalhar para particulares, companhias ou associações.

Artigo 7

1. Dirigentes que não exercem funções administrativas não poderão recorrer a trabalhos forçados ou obrigatórios.
2. Dirigentes que exercem funções administrativas podem, com a expressa autorização da autoridade competente, recorrer a trabalho forçado ou obrigatório nos termos do Artigo 10º desta Convenção.
3. Dirigentes legalmente reconhecidos e que não recebem adequada remuneração sob outras formas podem beneficiar-se de serviços pessoais devidamente regulamentados, desde que sejam tomadas todas as medidas necessárias para prevenir abusos.

Artigo 8

1. Caberá á mais alta autoridade civil do território interessado a responsabilidade por qualquer decisão de recorrer a trabalho forçado ou obrigatório.

2. Essa autoridade poderá, entretanto, delegar competência ás mais altas autoridades locais para exigir trabalho forçado ou obrigatório que não implique o afastamento dos trabalhadores do local de sua residência habitual. Essa autoridade poderá também delegar competência ás mais altas autoridades locais, por períodos e nas condições estabelecidas no Artigo 23 desta Convenção, para exigir trabalho forçado ou obrigatório que implique o afastamento do trabalhador do local de sua residência habitual, a fim de facilitar a movimentação de funcionários da administração, em serviço, e transportar provisões do Governo.

Artigo 9

Ressalvado o disposto no Artigo 10º desta Convenção, toda autoridade competente para exigir trabalho forçado ou obrigatório, antes de se decidir pelo recurso a essa medida, assegurar-se-á de que:

- a) o trabalho a ser feito ou o serviço a ser prestado é de interesse real e direto da comunidade convocada para executá-lo ou prestá-lo;
- b) o trabalho ou serviço é de necessidade real ou premente;
- c) foi impossível conseguir mão-de-obra voluntária para a execução do trabalho ou para a prestação do serviço com o oferecimento de níveis salariais e condições de trabalho não inferiores aos predominantes na área interessada para trabalho ou serviço semelhante;
- d) o trabalho ou serviço não representará um fardo excessivo para a população atual, levando-se em consideração a mão-de-obra disponível e sua capacidade para se desincumbir da tarefa.

Artigo 10

1. Será progressivamente abolido o trabalho forçado ou obrigatório exigido a título de imposto, a que recorre a autoridade administrativa para execução de obras públicas.

2. Entrementes, onde o trabalho forçado ou obrigatório for reclamado a título de imposto ou exigido por autoridades administrativas para a execução de obras públicas, a autoridade interessada assegurar-se-á primeiramente que:

- a) o trabalho a ser feito ou o serviço a ser prestado é de interesse real e direto da comunidade convocada para executá-lo ou prestá-lo;
- b) o trabalho ou serviço é de necessidade real ou premente;
- c) o trabalho ou serviço não representará um fardo excessivo para a população atual, levando-se em consideração a mão-de-obra disponível e sua capacidade para se desincumbir da tarefa;
- d) o trabalho ou serviço não implicará o afastamento do trabalhador do local de sua residência habitual;
- e) a execução do trabalho ou a prestação do serviço será conduzida de acordo com as exigências da religião, vida social e da agricultura.

Artigo 11

1. Só adultos do sexo masculino fisicamente aptos, cuja idade presumível não seja inferior a dezoito anos nem superior a quarenta e cinco, podem ser convocados para trabalho forçado ou obrigatório. Ressalvadas as categorias de trabalho enumeradas no Artigo 10º desta Convenção, serão observadas as seguintes limitações e condições:

- a) prévio atestado, sempre que possível por médico da administração pública, de que as pessoas envolvidas não sofrem de qualquer doença infecto-contagiosa e de que estão fisicamente aptas para o trabalho exigido e para as condições em que será executado;
- b) dispensa de professores e alunos de escola primária e de funcionários da administração pública, em todos os seus níveis;
- c) manutenção, em cada comunidade, do número de homens adultos fisicamente aptos indispensáveis á vida familiar e social;
- d) respeito aos vínculos conjugais e familiares.

2. Para os efeitos a alínea "c" do parágrafo anterior, as normas prescritas no Artigo 23 desta Convenção fixarão a proporção de indivíduos fisicamente aptos da população masculina adulta que pode ser convocada, em qualquer tempo, para trabalho forçado ou obrigatório, desde que essa proporção, em nenhuma hipótese,

ultrapasse vinte e cinco por cento. Ao fixar essa proporção, a autoridade competente levará em conta a densidade da população, seu desenvolvimento social e físico, a época do ano e o trabalho a ser executado na localidade pelas pessoas concernentes, no seu próprio interesse, e, de um modo geral, levará em consideração as necessidades econômicas e sociais da vida da coletividade envolvida.

Artigo 12

1. O período máximo, durante o qual uma pessoa pode ser submetida a trabalho forçado ou obrigatório de qualquer espécie, não ultrapassará 60 dias por período de doze meses, incluídos nesses dias o tempo gasto, de ida e volta, em seus deslocamentos para a execução do trabalho.
2. Toda pessoa submetida a trabalho forçado ou obrigatório receberá certidão que indique os períodos do trabalho que tiver executado.

Artigo 13

1. O horário normal de trabalho de toda pessoa submetida a trabalho forçado ou obrigatório será o mesmo adotado para trabalho voluntário, e as horas trabalhadas além do período normal serão remuneradas na mesma base das horas de trabalho voluntário.
2. Será concedido um dia de repouso semanal a toda pessoa submetida a qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório, e esse dia coincidirá, tanto quanto possível, com o dias consagrados pela tradição ou costume nos territórios ou regiões concernentes.

Artigo 14

1. Com a exceção do trabalho forçado ou obrigatório a que se refere o Artigo 10º desta Convenção, o trabalho forçado ou obrigatório, em todas as suas formas, será remunerado em espécie, em base não-inferior á que prevalece para espécies similares de trabalho na região onde a mão-de-obra é empregada ou na região onde é recrutada, prevalecendo a que for maior.
2. No caso de trabalho imposto por dirigentes no exercício de suas funções administrativas, o pagamento de salários, nas condições estabelecidas no parágrafo anterior, será efetuado o mais breve possível.
3. Os salários serão pagos a cada trabalhador, individualmente, e não ao chefe de seu grupo ou a qualquer outra autoridade.

4. Os dias de viagem, de ida e volta, para a execução do trabalho, serão computados como dias trabalhados para efeito do pagamento de salários.

5. Nada neste Artigo impedirá o fornecimento de refeições regulares como parte do salário; essas refeições serão no mínimo equivalentes em valor ao que corresponderia ao seu pagamento em espécie, mas nenhuma dedução do salário será feita para pagamento de impostos ou de refeições extras, vestuários ou alojamento especiais proporcionados ao trabalhador para mantê-lo em condições adequadas a execução do trabalho nas condições especiais de algum emprego, ou pelo fornecimento de ferramentas.

Artigo 15

1. Toda legislação ou regulamento referente a indenização por acidente ou doença resultante do emprego do trabalhador e toda legislação ou regulamento que prevejam indenizações para os dependentes de trabalhadores falecidos ou inválidos, que estejam ou estarão em vigor no território interessado serão igualmente aplicáveis às pessoas submetidas a trabalho forçado ou obrigatório e a trabalhadores voluntários.

2. Incumbirá, em qualquer circunstância, a toda autoridade empregadora de trabalhador em trabalho forçado ou obrigatório, lhe assegurar a subsistência se, por acidente ou doenças resultante de seu emprego, tomar-se total ou parcialmente incapaz de prover suas necessidades, e tomar providências para assegurar a manutenção de todas as pessoas efetivamente dependentes desse trabalhador no caso de morte ou invalidez resultante do trabalho.

Artigo 16

1. As pessoas submetidas a trabalho forçado ou obrigatório não serão transferidas, salvo em caso de real necessidade, para regiões onde a alimentação e o clima forem tão diferentes daqueles a que estão acostumadas a que possam por em risco sua saúde.

2. Em nenhum caso será permitida a transferência desses trabalhadores antes de se poder aplicar rigorosamente todas as medidas de higiene e de habitação necessárias para adaptá-los às novas condições e proteger sua saúde.

3. Quando for inevitável a transferência, serão adotadas medidas que assegurem a adaptação progressiva dos trabalhadores às novas condições de alimentação e de clima, sob competente orientação médica.

4. No caso de serem os trabalhadores obrigados a executar trabalho regular com o qual não estão acostumados, medidas serão tomadas para assegurar sua adaptação a essa espécie de trabalho, em particular no tocante a treinamento progressivo, às horas de trabalho, aos intervalos de repouso e à melhoria ou ao aumento da dieta que possa ser necessário.

Artigo 17

Antes de autorizar o recurso a trabalho forçado ou obrigatório em obras de construção ou de manutenção que impliquem a permanência do trabalhador nos locais de trabalho por longos períodos, a autoridade competente assegurar-se-á de que:

a) sejam tomadas todas as medidas necessárias para proteger a saúde dos trabalhadores e lhes garantir assistência médica indispensável e, especialmente:

I - sejam os trabalhadores submetidos a exame médico antes de começar o trabalho e a intervalos determinados durante o período de serviço;

II - haja serviço médico adequado, ambulatórios, enfermeiras, hospitais e material necessário para fazer face a todas as necessidades, e 111 - sejam satisfatórias as condições de higiene dos locais de trabalho, o suprimento de água potável, de alimentos, combustível, e dos utensílios de cozinha e, se necessário, de alojamento e roupas;

b) sejam tomadas medidas adequadas para assegurar a subsistência das famílias dos trabalhadores, em especial facilitando a remessa, com segurança, de parte do salário para a família, a pedido ou com o consentimento dos trabalhadores;

c) corram por conta e responsabilidade da administração os trajetos de ida e volta dos trabalhadores, para execução do trabalho, facilitando a realização desses trajetos com a plena utilização de todos os meios de transportes disponíveis;

d) corra por conta da administração o repatriamento do trabalhador no caso de enfermidade ou acidente que acarrete sua incapacidade temporária para o trabalho;

e) seja permitido a todo o trabalhador, que assim o desejar, permanecer como trabalhador voluntário no final do período de trabalho forçado ou obrigatório, sem perda do direito ao repatriamento gratuito num período de dois anos.

Artigo 18

1. O trabalho forçado ou obrigatório no transporte de pessoas ou mercadorias, tal como o de carregadores e barqueiros, deverá ser suprimido o quanto antes possível e, até que seja suprimido, as autoridades competentes deverão expedir regulamentos que determinem, entre outras medidas, as seguintes:

a) que somente seja utilizado para facilitar a movimentação de funcionários da administração em serviço ou para o transporte de provisões do Governo ou, em caso de urgente necessidade, o transporte de outras pessoas além de funcionários;

b) que os trabalhadores assim empregados tenham atestado médico de aptidão física, onde houver serviço médico disponível, e onde não houver, o empregador seja considerado responsável pelo atestado de aptidão física do trabalhador e de que não sofre de qualquer doença infectocontagiosa;

c) a carga máxima que pode ser transportada por esses trabalhadores;

d) o percurso máximo a ser feito por esses trabalhadores a partir do local de sua residência;

e) o número máximo de dias por mês ou por qualquer outro período durante os quais esses trabalhadores podem ser utilizados, incluídos os dias de viagem de regresso;

f) as pessoas autorizadas a recorrer a essa forma de trabalho forçado ou obrigatório, e os limites da faculdade de exigí-lo.

2. Ao fixar os limites máximos mencionados nas alíneas "c", "d" e "e" do parágrafo anterior, a autoridade competente terá em conta todos os fatores pertinentes, notadamente o desenvolvimento físico da população na qual são recrutados os trabalhadores, a natureza da região através da qual viajarão e as condições climáticas.

3. A autoridade competente providenciará ainda para que o trajeto diário normal desses trabalhadores não exceda distância correspondente à duração média de um dia de trabalho de oito horas, ficando entendido que serão levadas em consideração não só a carga a ser transportada e a distância a ser percorrida, mas também as condições da estrada, a época do ano os outros fatores pertinentes, e, se exigidas horas extras além de um trajeto diário normal, essas horas serão remuneradas em base superior à das horas normais.

Artigo 19

1. A autoridade competente só autorizará o cultivo obrigatório como precaução contra a fome ou a escassez de alimentos e sempre sob a condição de que o alimento ou a produção permanecerá propriedade dos indivíduos ou da comunidade que os produziu.

2. Nada neste artigo será interpretado como derogatório da obrigação de membros de uma comunidade, onde a produção é organizada em base comunitária, por força da lei ou costume, e onde a produção ou qualquer resultado de sua venda permanece da comunidade, de executar o trabalho exigido pela comunidade por força de lei ou costume.

Artigo 20

Leis de sanções coletivas, segundo as quais uma comunidade pode ser punida por crimes cometidos por qualquer de seus membros, não conterão disposições de trabalho forçado ou obrigatório pela comunidade como um dos meios de punição.

Artigo 21

O trabalho forçado ou obrigatório não será utilizado para trabalho subterrâneo em minas.

Artigo 22

Os relatórios anuais que os Países-membros que ratificam esta Convenção se comprometem a apresentar ao Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, sobre as medidas por eles tomadas para aplicar as disposições desta Convenção, conterão as informações mais detalhadas possíveis com referência a cada território envolvido, sobre a incidência de recurso a trabalho forçado ou obrigatório nesse território; os fins para os quais foi empregado; os índices de doenças e de mortalidade; horas de trabalho; sistemas de pagamento dos salários e suas bases, e quaisquer outras informações pertinentes.

Artigo 23

1. Para fazer vigorar as disposições desta Convenção, a autoridade competente baixará regulamentação abrangente e precisa para disciplinar o emprego do trabalho forçado ou obrigatório.

2. Esta regulamentação conterá, inter alia, normas que permitam a toda pessoa submetida a trabalho forçado ou obrigatório apresentar às autoridades reclamações relativas às suas condições de trabalho e lhe dêem a garantia de que serão examinadas e levadas em consideração.

Artigo 24

Medidas apropriadas serão tomadas, em todos os casos, para assegurar a rigorosa aplicação dos regulamentos concernentes ao emprego de trabalho forçado ou obrigatório, seja pela extensão ao trabalho forçado ou obrigatório das atribuições de algum organismo de inspeção já existente para a fiscalização do trabalho voluntário, seja por qualquer outro sistema adequado. Outras medidas serão igualmente tomadas no sentido de que esses regulamentos sejam do conhecimento das pessoas submetidas a trabalho forçado ou obrigatório.

Artigo 25

A imposição ilegal de trabalho forçado ou obrigatório será passível de sanções penais e todo País-membro que ratificar esta Convenção terá a obrigação de assegurar que as sanções impostas por lei sejam realmente adequadas e rigorosamente cumpridas.

Artigo 26

Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a aplicá-la nos territórios submetidos á sua soberania, jurisdição, proteção, suserania, tutela ou autoridade, na medida em que tem o direito de aceitar obrigações referentes a questões de jurisdição interna. Se, todavia, o País-membro quiser valer-se das disposições do Artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, acrescerá á sua ratificação declaração que indique:

- a) os territórios nos quais pretende aplicar, sem modificações, as disposições desta Convenção;
- b) os territórios nos quais pretende aplicar, com modificações, as disposições desta Convenção, juntamente com o detalhamento das ditas modificações;
- c) os territórios a respeito dos quais pospõe sua decisão.

2. A dita declaração será considerada parte integrante da ratificação e terá os mesmos efeitos. É facultado a todo País-membro cancelar, no todo ou em parte, por declaração subsequente, quaisquer ressalvas feitas em sua declaração anterior, nos termos das disposições das alíneas "a" e "c" deste Artigo.

Artigo 27

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 28

1. Esta Convenção obrigará unicamente os Países-membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas no Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.
2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após a data do registro pelo Diretor Geral das ratificações dos Países-membros.
3. A partir de então, esta Convenção entrará em vigor, para todo País-membro, doze meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 29

1. O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho notificará todos os Países-membros da Organização, tão logo tenham sido registradas as ratificações de dois Países-membros junto ao Secretariado da Organização Internacional do Trabalho. Do mesmo modo lhes dará ciência do registro de ratificações que possam ser comunicadas subseqüentemente por outros Países-membros da Organização.
2. Ao notificar os Países-membros da Organização do registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor Geral lhes chamará a atenção para a data na qual esta Convenção entrará em vigor.

Artigo 30

1. O País-membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, para registro. A denúncia não terá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.
2. Todo País-membro que ratificar esta Convenção e que, no prazo de um ano após expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia provido neste Artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí em diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste Artigo.

Artigo 31

O Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho apresentará á Conferência Geral, quando considerar necessário, relatório sobre o desempenho desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 32

No caso de adotar a Conferência uma nova convenção que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a ratificação por um País-membro da nova convenção revista implicará, ipso jure, a denúncia desta Convenção sem qualquer exigência de prazo, a partir do momento em que entrar em vigor a nova Convenção revista, não obstante o disposto no Artigo 30.

2. A partir da data da entrada em vigor da convenção revista, esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Países-membros.

3. Esta Convenção continuará, entretanto, em vigor, na sua forma e conteúdo atuais, para os Países-membros que a ratificaram, mas não ratificarem a Convenção revista.

Artigo 33

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente oficiais.

ANEXO F – Convenção nº 29: Trabalho forçado ou obrigatório (Português brasileiro)

24/08/2019

C029 - Trabalho Forçado ou Obrigatório

Em 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) comemora 100 anos. [Leia mais >](#)

A OIT é uma agência especializada das Nações Unidas

C029 - Trabalho Forçado ou Obrigatório

[1 >]CONVENÇÃO N. 29

I — Aprovada na 14ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1930), entrou em vigor no plano internacional em 1º. 5.32.

II — Dados referentes ao Brasil:

- a) aprovação = Decreto Legislativo n. 24, de 29.5.56, do Congresso Nacional;
- b) ratificação = 25 de abril de 1957;
- c) promulgação = Decreto n. 41.721, de 25.6.57;
- d) vigência nacional = 25 de abril de 1958.

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e aí se tendo reunido em 10 de junho de 1930, em sua décima quarta sessão.

Depois de haver decidido adotar diversas proposições relativas ao trabalho forçado ou obrigatório, questão compreendida no primeiro ponto da ordem do dia da sessão, e

Depois de haver decidido que essas proposições tomariam a forma de convenção internacional,

Adota neste vigésimo oitavo dia de junho de mil novecentos e trinta, a convenção presente, que será denominada ‘Convenção sobre o Trabalho Forçado, de 1930’, a ser ratificada pelos Membros da Organização Internacional do Trabalho, conforme as disposições da Constituição da Organização Internacional do Trabalho:

Art. 1 — 1. Todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho que ratificam a presente convenção se obrigam a suprimir o emprego do trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas no mais curto prazo possível.

2. Com o fim de alcançar essa supressão total, o trabalho forçado ou obrigatório poderá ser empregado, durante o período transitório, unicamente para fins públicos e a título excepcional, nas

condições e com as garantias estipuladas nos artigos que seguem.

3. À expiração de um prazo de cinco anos a partir da entrada em vigor da presente convenção e por ocasião do relatório previsto no art. 31 abaixo, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho examinará a possibilidade de suprimir sem nova delonga o trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas e decidirá da oportunidade de inscrever essa questão na ordem do dia da Conferência.

Art. 2 — 1. Para os fins da presente convenção, a expressão 'trabalho forçado ou obrigatório' designará todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade.

2. Entretanto, a expressão 'trabalho forçado ou obrigatório' não compreenderá, para os fins da presente convenção:

a) qualquer trabalho ou serviço exigido em virtude das leis sobre o serviço militar obrigatório e que só compreenda trabalhos de caráter puramente militar;

b) qualquer trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas normais dos cidadãos de um país plenamente autônomo;

c) qualquer trabalho ou serviço exigido de um indivíduo como consequência de condenação pronunciada por decisão judiciária, contanto que esse trabalho ou serviço seja executado sob a fiscalização e o controle das autoridades públicas e que dito indivíduo não seja posto à disposição de particulares, companhias ou pessoas privadas;

d) qualquer trabalho ou serviço exigido nos casos de força maior, isto é, em caso de guerra, de sinistro ou ameaças de sinistro, tais como incêndios, inundações, fome, tremores de terra, epidemias, e epizootias, invasões de animais, de insetos ou de parasitas vegetais daninhos e em geral todas as circunstâncias que ponham em perigo a vida ou as condições normais de existência de toda ou de parte da população;

e) pequenos trabalhos de uma comunidade, isto é, trabalhos executados no interesse direto da coletividade pelos membros desta, trabalhos que, como tais, podem ser considerados obrigações cívicas normais dos membros da coletividade, contanto, que a própria população ou seus representantes diretos tenham o direito de se pronunciar sobre a necessidade desse trabalho.

Art. 3 — Para os fins da presente convenção, o termo 'autoridades competentes' designará as autoridades metropolitanas ou as autoridades centrais superiores do território interessado.

Art. 4 — 1. As autoridades competentes não deverão impor ou deixar de impor o trabalho forçado ou obrigatório em proveito de particulares, de companhias, ou de pessoas jurídicas de direito privado.

2. Se tal forma de trabalho forçado ou obrigatório em proveito de particulares, de companhias ou de pessoas jurídicas de direito privado, existir na data em que a ratificação da presente convenção por um Membro for registrada pelo Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, este

Membro deverá suprimir completamente dito trabalho forçado ou obrigatório, na data da entrada em vigor da presente convenção para esse Membro.

Art. 5 — 1. Nenhuma concessão feita a particulares, companhias ou pessoas jurídicas de direito privado deverá ter como conseqüência a imposição de qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório com o fim de produzir ou recolher os produtos que esses particulares, companhias ou pessoas jurídicas de direito privado utilizam ou negociam.

2. Se concessões existentes contêm disposições que tenham como conseqüência a imposição de trabalho forçado ou obrigatório, essas disposições deverão ser canceladas logo que possível, a fim de satisfazer as prescrições do artigo primeiro da presente convenção.

Art. 6 — Os funcionários da Administração, mesmo quando tenham que incentivar as populações sob seus cuidados a se ocuparem com qualquer forma de trabalho, não deverão exercer sobre essas populações pressão coletiva ou individual, visando a fazê-los trabalhar para particulares, companhias ou pessoas jurídicas de direito privado.

Art. 7 — 1. Os chefes que não exercem funções administrativas não deverão recorrer a trabalhos forçados ou obrigatórios.

2. Os chefes que exercem funções administrativas poderão, com a autorização expressa das autoridades competentes, recorrer ao trabalho forçado ou obrigatório nas condições expressas no art. 10 da presente convenção.

3. Os chefes legalmente reconhecidos e que não recebem remuneração adequada sob outras formas, poderão beneficiar-se dos serviços pessoais devidamente regulamentados, devendo ser tomadas todas as medidas necessárias para prevenir abusos.

Art. 8 — 1. A responsabilidade de qualquer decisão de recorrer ao trabalho forçado ou obrigatório caberá às autoridades civis superiores do território interessado.

2. Entretanto, essas autoridades poderão delegar às autoridades locais superiores o poder de impor trabalho forçado ou obrigatório nos casos em que esse trabalho não tenha por efeito afastar o trabalhador de sua residência habitual. Essas autoridades poderão igualmente delegar às autoridades locais superiores, pelo período e nas condições que serão estipuladas pela regulamentação prevista no artigo 23 da presente convenção, o poder de impor trabalho forçado ou obrigatório para cuja execução os trabalhadores deverão se afastar de sua residência habitual, quando se tratar de facilitar o deslocamento de funcionários da administração no exercício de suas funções e o transporte de material da administração.

Art. 9 — Salvo disposições contrárias estipuladas no art. 10 da presente convenção, toda autoridade que tiver o direito de impor trabalho forçado ou obrigatório não deverá permitir recurso a essa forma de trabalho a não ser que tenha sido assegurado o seguinte:

a) que o serviço ou trabalho a executar é de interesse direto e importante para a coletividade chamada a executá-lo;

24/08/2019

C029 - Trabalho Forçado ou Obrigatório

- b) que esse serviço ou trabalho é de necessidade atual e presente;
- c) que foi impossível encontrar mão-de-obra voluntária para a execução desse serviço ou trabalho, apesar do oferecimento de salários e condições de trabalho ao menos iguais aos que são usuais no território interessado para trabalhos ou serviços análogos, e
- d) que não resultará do trabalho ou serviço ônus muito grande para a população atual, considerando-se a mão-de-obra disponível e sua aptidão para o desempenho do trabalho.

Art. 10 — 1. O trabalho forçado ou obrigatório exigido a título de imposto e o trabalho forçado ou obrigatório exigido, para os trabalhos de interesse público, por chefes que exerçam funções administrativas, deverão ser progressivamente abolidos.

2. Enquanto não o forem, quando o trabalho forçado ou obrigatório for a título de imposto ou exigido por chefes que exerçam funções administrativas, para a execução de trabalhos de interesse público, as autoridades interessadas deverão primeiro assegurar:

- a) que o serviço ou trabalho é de interesse direto e importante para a coletividade chamada a executá-lo;
- b) que este serviço ou trabalho é de necessidade atual ou premente;
- c) que não resultará do trabalho ou serviço ônus muito grande para a população atual, considerando-se a mão-de-obra disponível e sua aptidão para o desempenho do trabalho;
- d) que a execução desse trabalho ou serviço não obrigará os trabalhadores a se afastarem do lugar de sua residência habitual;
- e) que a execução desse trabalho ou serviço será orientada conforme as exigências da religião, da vida social ou da agricultura.

Art. 11 — 1. Somente os adultos válidos do sexo masculino, cuja idade presumível não seja inferior a 18 anos nem superior a 45, poderão estar sujeitos a trabalhos forçados ou obrigatórios. Salvo para as categorias de trabalho estabelecidas no art. 10 da presente convenção, os limites e condições seguintes deverão ser observados:

- a) conhecimento prévio, em todos os casos em que for possível, por médico designado pela administração, da ausência de qualquer moléstia contagiosa e da aptidão física dos interessados para suportar o trabalho imposto e as condições em que será executado;
- b) isenção do pessoal das escolas, alunos e professores, assim como do pessoal administrativo em geral;
- c) manutenção, em cada coletividade, de um número de homens adultos e válidos indispensáveis à vida familiar e social;
- d) respeito aos vínculos conjugais e familiares.

2. Para os fins indicados na alínea c acima, a regulamentação prevista no art. 23 da presente convenção fixará a proporção de indivíduos da população permanente masculina e válida, que poderá ser convocada a qualquer tempo, sem, entretanto, que essa proporção possa, em caso algum, ultrapassar 25 por cento dessa população. Fixando essa proporção, as autoridades competentes deverão ter em conta a densidade da população, o desenvolvimento social e físico dessa população, a época do ano e os trabalhos que devem ser executados pelos interessados no lugar e por sua própria conta; de modo geral, elas deverão respeitar as necessidades econômicas e sociais da vida normal da coletividade interessada.

Art. 12 — 1. O período máximo durante o qual um indivíduo qualquer poderá ser submetido a trabalho forçado ou obrigatório, sob suas diversas formas, não deverá ultrapassar sessenta dias por período de doze meses, compreendidos nesse período os dias de viagem necessários para ir ao lugar de trabalho e voltar.

2. Cada trabalhador submetido ao trabalho forçado ou obrigatório deverá estar munido de certificado que indique os períodos de trabalho forçado e obrigatório que tiver executado.

Art. 13 — 1. O número de horas normais de trabalho de toda pessoa submetida a trabalho forçado ou obrigatório deverá ser o mesmo adotado para o trabalho livre, e as horas de trabalho executado além do período normal deverão ser remuneradas nas mesmas bases usuais para as horas suplementares dos trabalhadores livres.

2. Um dia de repouso semanal deverá ser concedido a todas as pessoas submetidas a qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório, e esse dia deverá coincidir, tanto quanto possível, com o dia consagrado pela tradição ou pelos costumes do país ou região.

Art. 14 — 1. Com exceção do trabalho previsto no art. 10 da presente convenção, o trabalho forçado ou obrigatório, sob todas as formas, deverá ser remunerado em espécie e em bases que, pelo mesmo gênero de trabalho, não deverão ser inferiores aos em vigor na região onde os trabalhadores estão empregados, nem aos que vigorarem no lugar onde forem recrutados.

2. No caso do trabalho imposto por chefes no exercício de suas funções administrativas, o pagamento de salários nas condições previstas no parágrafo precedente deverá ser introduzido o mais breve possível.

3. Os salários deverão ser entregues a cada trabalhador individualmente, e não a seu chefe de grupo ou a qualquer outra autoridade.

4. Os dias de viagem para ir ao trabalho e voltar deverão ser contados no pagamento dos salários como dias de trabalho.

5. O presente artigo não terá por efeito impedir o fornecimento aos trabalhadores de rações alimentares habituais como parte do salário, devendo essas rações ser ao menos equivalentes à soma que se supõe representarem; mas nenhuma dedução deverá ser feita no salário, nem para pagamento de impostos, nem para alimentação, vestuário ou alojamento especiais, que serão fornecidos aos trabalhadores para mantê-los em situação de continuar seu trabalho,

considerando-se as condições especiais de seu emprego, nem pelo fornecimento de utensílios.

Art. 15 — 1. Toda legislação concernente à indenização por acidentes ou moléstias resultantes de trabalho e toda legislação que prevê indenizações de pessoas dependentes de trabalhadores mortos ou inválidos, que estejam ou estiverem em vigor no território interessado, deverão se aplicar às pessoas submetidas ao trabalho forçado ou obrigatório nas mesmas condições dos trabalhadores livres.

2. De qualquer modo, toda autoridade que empregar trabalhador em trabalho forçado ou obrigatório deverá ter a obrigação de assegurar a subsistência do dito trabalhador se um acidente ou uma moléstia resultante de seu trabalho tiver o efeito de torná-lo total ou parcialmente incapaz de prover às suas necessidades. Essa autoridade deverá igualmente ter a obrigação de tomar medidas para assegurar a manutenção de toda pessoa efetivamente dependente do dito trabalhador em caso de incapacidade ou morte resultante do trabalho.

Art. 16 — 1. As pessoas submetidas a trabalho forçado ou obrigatório não deverão, salvo em caso de necessidade excepcional, ser transferidas para regiões onde as condições de alimentação e de clima sejam de tal maneira diferentes das que estão acostumadas e que poderiam oferecer perigo para sua saúde.

2. Em caso algum, será autorizada tal transferência de trabalhadores sem que todas as medidas de higiene e de habitat, que se impõem para sua instalação e para a proteção de sua saúde, tenham sido estritamente aplicadas.

3. Quando tal transferência não puder ser evitada, deverão ser adotadas medidas que assegurem adaptação progressiva dos trabalhadores às novas condições de alimentação e de clima, depois de ouvido o serviço médico competente.

4. Nos casos em que os trabalhadores forem chamados a executar um trabalho regular ao qual não estão acostumados, deverão tomar-se medidas para assegurar a sua adaptação a esse gênero de trabalho, a disposição de repousos intercalados e a melhoria e aumento de rações alimentares necessárias.

Art. 17 — Antes de autorizar qualquer recurso ao trabalho forçado ou obrigatório para trabalhos de construção ou de manutenção que obriguem os trabalhadores a permanecerem nos locais de trabalho durante um período prolongado, as autoridades competentes deverão assegurar:

1. que todas as medidas necessárias foram tomadas para assegurar a higiene dos trabalhadores e garantir-lhes os cuidados médicos indispensáveis, e que, em particular: a) esses trabalhadores passem por um exame médico antes de começar os trabalhos e se submetam a novos exames em intervalos determinados durante o período de emprego; b) foi previsto um pessoal médico suficiente, assim como dispensários, enfermarias, hospitais e material necessário para fazer face a todas as necessidades, e c) a boa higiene dos lugares de trabalho, o abastecimento de víveres, água, combustíveis e material de cozinha foram assegurados aos trabalhadores de maneira satisfatória, e roupas e alojamentos necessários foram previstos;

2. que foram tomadas medidas apropriadas para assegurar a subsistência da família do

24/08/2019

C029 - Trabalho Forçado ou Obrigatório

trabalhador, especialmente facilitando a entrega de parte do salário a ela, por um processo seguro, com o consentimento ou a pedido do trabalhador;

3. que as viagens de ida e volta dos trabalhadores ao lugar do trabalho serão asseguradas pela administração, sob sua responsabilidade e à sua custa, e que a administração facilitará essas viagens, utilizando, na medida do possível, todos os meios de transporte disponíveis;

4. que em caso de enfermidade ou acidente do trabalhador que acarrete incapacidade de trabalho durante certo tempo, o repatriamento do trabalhador será assegurado a expensas da administração;

5. que todo trabalhador que desejar ficar no local como trabalhador livre, no fim do período forçado ou obrigatório, terá permissão para fazê-lo, sem perder, durante um período de dois anos, o direito de repatriamento gratuito.

Art. 18 — 1. O trabalho forçado ou obrigatório para o transporte de pessoas ou mercadorias, tais como o trabalho de carregadores ou barqueiros, deverá ser suprimido o mais brevemente possível e, esperando essa providência, as autoridades competentes deverão baixar regulamentos fixando, especialmente:

a) a obrigação de não utilizar esse trabalho a não ser para facilitar o transporte de funcionários da administração no exercício de suas funções ou o transporte do material da administração, ou, em caso de necessidade absolutamente urgente, o transporte de outras pessoas que não sejam funcionários;

b) a obrigação de não empregar em tais transportes senão homens reconhecidos fisicamente aptos para esse trabalho em exame médico anterior, nos casos em que isso for possível; quando não o for, a pessoa que empregar essa mão-de-obra deverá assegurar, sob sua responsabilidade, que os trabalhadores empregados possuem a aptidão física necessária, e não sofram moléstias contagiosas;

c) a carga mínima a ser levada por esses trabalhadores;

d) o percurso máximo que poderá ser imposto a esses trabalhadores, do local de sua residência;

e) o número máximo de dias por mês ou por qualquer outro período durante o qual esses trabalhadores poderão ser requisitados, incluídos nesse número os dias da viagem de volta;

f) as pessoas autorizadas a recorrer a essa forma de trabalho forçado ou obrigatório, assim como até que ponto elas têm direito de recorrer a esse trabalho.

2. Fixando os máximos mencionados nas alíneas c, d e do parágrafo precedente, as autoridades competentes deverão ter em conta os diversos elementos a considerar, notadamente a aptidão física da população que deverá atender à requisição, a natureza do itinerário a ser percorrido, assim como as condições climáticas.

3. As autoridades competentes deverão, outrossim, tomar medidas para que o trajeto diário

normal dos carregadores não ultrapasse distância correspondente à duração média de um dia de trabalho de oito horas, ficando entendido que, para determiná-la, dever-se-á levar em conta, não somente a carga a ser percorrida, mas ainda o estado da estrada, a época do ano e todos os outros elementos a considerar; se for necessário impor horas de marcha suplementares aos carregadores, estas deverão ser remuneradas em bases mais elevadas do que as normais.

Art. 19 — 1. As autoridades competentes não deverão autorizar o recurso às culturas obrigatórias a não ser com o fim de prevenir fome ou a falta de produtos alimentares e sempre com a reserva de que as mercadorias assim obtidas constituirão propriedade dos indivíduos ou da coletividade que os tiverem produzido.

2. O presente artigo não deverá tornar sem efeito a obrigação dos membros da coletividade de se desobrigarem do trabalho imposto, quando a produção se achar organizada segundo a lei e o costume, sobre base comunal, e quando os produtos ou benefícios provenientes da venda ficarem como propriedade da coletividade.

Art. 20 — As legislações que prevêm repressão coletiva aplicável a uma coletividade inteira por delitos cometidos por alguns membros, não deverão estabelecer trabalho forçado ou obrigatório para uma coletividade como um dos métodos de repressão.

Art. 21 — Não se aplicará o trabalho forçado ou obrigatório para trabalhos subterrâneos em minas.

Art. 22 — Os relatórios anuais que os Membros que ratificam a presente convenção se comprometem a apresentar à Repartição Internacional do Trabalho, conforme as disposições do art. 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, sobre as medidas por eles tomadas para pôr em vigor às disposições da presente convenção, deverão conter as informações mais completas possíveis, para cada território interessado, sobre o limite da aplicação do trabalho forçado ou obrigatório nesse território, assim como os pontos seguintes: para que fins foram executados esse trabalho; porcentagem de enfermidades e de mortalidade; horas de trabalho; métodos de pagamento dos salários e totais destes; assim como quaisquer outras informações a isso pertinentes.

Art. 23 — 1. Para pôr em vigor a presente convenção, as autoridades competentes deverão promulgar uma regulamentação completa e precisa sobre o emprego do trabalho forçado ou obrigatório.

2. Esta regulamentação deverá conter, notadamente, normas que permitam a cada pessoa submetida a trabalho forçado ou obrigatório apresentar às autoridades todas as reclamações relativas às condições de trabalho e lhes dêem garantias de que essas reclamações serão examinadas e tomadas em consideração.

Art. 24 — Medidas apropriadas deverão ser tomadas em todos os casos para assegurar a estreita aplicação dos regulamentos concernentes ao emprego do trabalho forçado ou obrigatório, seja pela extensão ao trabalho forçado ou obrigatório das atribuições de todo organismo de inspeção já criado para fiscalização do trabalho livre, seja por qualquer outro sistema conveniente. Deverão ser igualmente tomadas medidas no sentido de que esses regulamentos sejam levados ao conhecimento das pessoas submetidas ao trabalho forçado ou obrigatório.

Art. 25 — O fato de exigir ilegalmente o trabalho forçado ou obrigatório será passível de sanções penais, e todo Membro que ratificar a presente convenção terá a obrigação de assegurar que as sanções impostas pela lei são realmente eficazes e estritamente aplicadas.

Art. 26 — 1. Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifica a presente convenção, compromete-se a aplicá-la aos territórios submetidos à sua soberania, jurisdição, proteção, suserania, tutela ou autoridade, na medida em que ele tem o direito de subscrever obrigações referentes a questões de jurisdição interior. Entretanto, se o Membro quer se prevalecer das disposições do art. 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, deverá acompanhar sua ratificação uma declaração estabelecendo:

- 1) os territórios nos quais pretende aplicar integralmente as disposições da presente convenção;
- 2) os territórios nos quais pretende aplicar as disposições da presente convenção com modificações e em que consistem as ditas modificações;
- 3) os territórios para os quais reserva sua decisão.

2. A declaração acima mencionada será reputada parte integrante da ratificação e terá idênticos efeitos. Todo Membro que formular tal declaração terá a faculdade de renunciar, em nova declaração, no todo ou em parte, às reservas feitas, em virtude das alíneas 2 e 3 acima, na sua declaração anterior.

Art. 27 — As ratificações oficiais da presente convenção nas condições estabelecidas pela Constituição da Organização Internacional do Trabalho, serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 28 — 1. A presente convenção não obrigará senão aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tiver sido registrada na Repartição Internacional do Trabalho.

2. Ela entrará em vigor doze meses depois da data na qual as ratificações de dois Membros forem registradas pelo Diretor-Geral.

3. Em seguida, esta convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses depois da data em que sua ratificação tiver sido registrada.

Art. 29 — Logo que as ratificações de dois Membros da Organização Internacional do Trabalho tiverem sido registradas na Repartição Internacional do Trabalho, o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará o fato a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho. Notificará igualmente o registro das ratificações que lhe forem ulteriormente comunicadas por todos os Membros da Organização.

Art. 30 — 1. Todo Membro que tiver ratificado a presente convenção poderá denunciá-la ao fim de um período de 10 anos depois da data da entrada em vigor inicial da convenção, por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia não terá efeito senão um ano depois de registrada na Repartição Internacional do

24/08/2019

C029 - Trabalho Forçado ou Obrigatório

Trabalho.

2. Todo Membro que, tendo ratificado a presente convenção, no prazo de um ano depois da expiração do período de 10 anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo ficará obrigado por um período de cinco anos, e em seguida poderá denunciar a presente convenção, no fim de cada cinco anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 31— Cada vez que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente convenção e examinará se é necessário inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

“Art. 32 — 1. No caso de a Conferência Geral adotar nova convenção de revisão total ou parcial da presente convenção a ratificação por um Membro da nova convenção de revisão acarretará, de pleno direito, denúncia da presente convenção, sem condições de prazo, não obstante o art. 30 acima, contanto que nova convenção da revisão tenha entrado em vigor.

2. A partir da data da entrada em vigor da nova convenção de revisão, a presente convenção cessará de estar aberta à ratificação dos Membros.

3. A presente convenção ficará, entretanto, em vigor na sua forma e teor para os Membros que a tiverem ratificado e não ratificaram a nova convenção de revisão.

Art. 33 — Os textos francês e inglês da presente Convenção farão fé.”

[1 >] Texto extraído do livro “Convenções da OIT” de Arnaldo Süssekind, 2ª edição, 1998. 338p. Gentilmente cedido pela Ed. LTR.

ANEXO G – Convenção nº 29: Trabalho forçado ou obrigatório
(Inglês)

C. 29

FOURTEENTH SESSION
(GENEVA, 10-28 JUNE 1930)

CONVENTION No. 29

Convention concerning Forced or Compulsory Labour¹

The General Conference of the International Labour Organisation,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Fourteenth Session on 10 June 1930, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to forced or compulsory labour, which is included in the first item on the agenda of the Session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-eighth day of June of the year one thousand nine hundred and thirty the following Convention, which may be cited as the Forced Labour Convention, 1930, for ratification by the Members of the International Labour Organisation in accordance with the provisions of the Constitution of the International Labour Organisation :

Article 1

1. Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention undertakes to suppress the use of forced or compulsory labour in all its forms within the shortest possible period.

2. With a view to this complete suppression, recourse to forced or compulsory labour may be had, during the transitional period, for public purposes only and as an exceptional measure, subject to the conditions and guarantees hereinafter provided.

3. At the expiration of a period of five years after the coming into force of this Convention, and when the Governing Body of the International Labour Office prepares the report provided for in Article 31 below, the said Governing Body shall consider the possibility of the suppression of forced or compulsory labour in all its forms without a further transitional period and the desirability of placing this question on the agenda of the Conference.

Article 2

1. For the purposes of this Convention the term "forced or compulsory labour" shall mean all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily.

2. Nevertheless, for the purposes of this Convention, the term "forced or compulsory labour" shall not include—

¹ Date of coming into force : 1 May 1932.

- (a) any work or service exacted in virtue of compulsory military service laws for work of a purely military character ;
- (b) any work or service which forms part of the normal civic obligations of the citizens of a fully self-governing country ;
- (c) any work or service exacted from any person as a consequence of a conviction in a court of law, provided that the said work or service is carried out under the supervision and control of a public authority and that the said person is not hired to or placed at the disposal of private individuals, companies or associations ;
- (d) any work or service exacted in cases of emergency, that is to say, in the event of war or of a calamity or threatened calamity, such as fire, flood, famine, earthquake, violent epidemic or epizootic diseases, invasion by animal, insect or vegetable pests, and in general any circumstance that would endanger the existence or the well-being of the whole or part of the population ;
- (e) minor communal services of a kind which, being performed by the members of the community in the direct interest of the said community, can therefore be considered as normal civic obligations incumbent upon the members of the community, provided that the members of the community or their direct representatives shall have the right to be consulted in regard to the need for such services.

Article 3

For the purposes of this Convention the term "competent authority" shall mean either an authority of the metropolitan country or the highest central authority in the territory concerned.

Article 4

1. The competent authority shall not impose or permit the imposition of forced or compulsory labour for the benefit of private individuals, companies or associations.

2. Where such forced or compulsory labour for the benefit of private individuals, companies or associations exists at the date on which a Member's ratification of this Convention is registered by the Director-General of the International Labour Office, the Member shall completely suppress such forced or compulsory labour from the date on which this Convention comes into force for that Member.

Article 5

1. No concession granted to private individuals, companies or associations shall involve any form of forced or compulsory labour for the production or the collection of products which such private individuals, companies or associations utilise or in which they trade.

2. Where concessions exist containing provisions involving such forced or compulsory labour, such provisions shall be rescinded as soon as possible, in order to comply with Article 1 of this Convention.

Article 6

Officials of the administration, even when they have the duty of encouraging the populations under their charge to engage in some form of labour, shall not put constraint upon the said populations or upon any individual members thereof to work for private individuals, companies or associations.

Forced Labour, 1930

C. 29

Article 7

1. Chiefs who do not exercise administrative functions shall not have recourse to forced or compulsory labour.

2. Chiefs who exercise administrative functions may, with the express permission of the competent authority, have recourse to forced or compulsory labour, subject to the provisions of Article 10 of this Convention.

3. Chiefs who are duly recognised and who do not receive adequate remuneration in other forms may have the enjoyment of personal services, subject to due regulation and provided that all necessary measures are taken to prevent abuses.

Article 8

1. The responsibility for every decision to have recourse to forced or compulsory labour shall rest with the highest civil authority in the territory concerned.

2. Nevertheless, that authority may delegate powers to the highest local authorities to exact forced or compulsory labour which does not involve the removal of the workers from their place of habitual residence. That authority may also delegate, for such periods and subject to such conditions as may be laid down in the regulations provided for in Article 23 of this Convention, powers to the highest local authorities to exact forced or compulsory labour which involves the removal of the workers from their place of habitual residence for the purpose of facilitating the movement of officials of the administration, when on duty, and for the transport of Government stores.

Article 9

Except as otherwise provided for in Article 10 of this Convention, any authority competent to exact forced or compulsory labour shall, before deciding to have recourse to such labour, satisfy itself—

- (a) that the work to be done or the service to be rendered is of important direct interest for the community called upon to do the work or render the service ;
- (b) that the work or service is of present or imminent necessity ;
- (c) that it has been impossible to obtain voluntary labour for carrying out the work or rendering the service by the offer of rates of wages and conditions of labour not less favourable than those prevailing in the area concerned for similar work or service ; and
- (d) that the work or service will not lay too heavy a burden upon the present population, having regard to the labour available and its capacity to undertake the work.

Article 10

1. Forced or compulsory labour exacted as a tax and forced or compulsory labour to which recourse is had for the execution of public works by chiefs who exercise administrative functions shall be progressively abolished.

2. Meanwhile, where forced or compulsory labour is exacted as a tax, and where recourse is had to forced or compulsory labour for the execution of public works by chiefs who exercise administrative functions, the authority concerned shall first satisfy itself—

- (a) that the work to be done or the service to be rendered is of important direct interest for the community called upon to do the work or render the service ;
- (b) that the work or the service is of present or imminent necessity ;

- (c) that the work or service will not lay too heavy a burden upon the present population, having regard to the labour available and its capacity to undertake the work ;
- (d) that the work or service will not entail the removal of the workers from their place of habitual residence ;
- (e) that the execution of the work or the rendering of the service will be directed in accordance with the exigencies of religion, social life and agriculture.

Article 11

1. Only adult able-bodied males who are of an apparent age of not less than 18 and not more than 45 years may be called upon for forced or compulsory labour. Except in respect of the kinds of labour provided for in Article 10 of this Convention, the following limitations and conditions shall apply:

- (a) whenever possible prior determination by a medical officer appointed by the administration that the persons concerned are not suffering from any infectious or contagious disease and that they are physically fit for the work required and for the conditions under which it is to be carried out ;
- (b) exemption of school teachers and pupils and officials of the administration in general ;
- (c) the maintenance in each community of the number of adult able-bodied men indispensable for family and social life ;
- (d) respect for conjugal and family ties.

2. For the purposes of subparagraph (c) of the preceding paragraph, the regulations provided for in Article 23 of this Convention shall fix the proportion of the resident adult able-bodied males who may be taken at any one time for forced or compulsory labour, provided always that this proportion shall in no case exceed 25 per cent. In fixing this proportion the competent authority shall take account of the density of the population, of its social and physical development, of the seasons, and of the work which must be done by the persons concerned on their own behalf in their locality, and, generally, shall have regard to the economic and social necessities of the normal life of the community concerned.

Article 12

1. The maximum period for which any person may be taken for forced or compulsory labour of all kinds in any one period of twelve months shall not exceed sixty days, including the time spent in going to and from the place of work.

2. Every person from whom forced or compulsory labour is exacted shall be furnished with a certificate indicating the periods of such labour which he has completed.

Article 13

1. The normal working hours of any person from whom forced or compulsory labour is exacted shall be the same as those prevailing in the case of voluntary labour, and the hours worked in excess of the normal working hours shall be remunerated at the rates prevailing in the case of overtime for voluntary labour.

2. A weekly day of rest shall be granted to all persons from whom forced or compulsory labour of any kind is exacted and this day shall coincide as far as possible with the day fixed by tradition or custom in the territories or regions concerned.

Article 14

1. With the exception of the forced or compulsory labour provided for in Article 10 of this Convention, forced or compulsory labour of all kinds shall be remunerated in cash at rates not less than those prevailing for similar kinds of work either in the district in which the labour is employed or in the district from which the labour is recruited, whichever may be the higher.

2. In the case of labour to which recourse is had by chiefs in the exercise of their administrative functions, payment of wages in accordance with the provisions of the preceding paragraph shall be introduced as soon as possible.

3. The wages shall be paid to each worker individually and not to his tribal chief or to any other authority.

4. For the purpose of payment of wages the days spent in travelling to and from the place of work shall be counted as working days.

5. Nothing in this Article shall prevent ordinary rations being given as a part of wages, such rations to be at least equivalent in value to the money payment they are taken to represent, but deductions from wages shall not be made either for the payment of taxes or for special food, clothing or accommodation supplied to a worker for the purpose of maintaining him in a fit condition to carry on his work under the special conditions of any employment, or for the supply of tools.

Article 15

1. Any laws or regulations relating to workmen's compensation for accidents or sickness arising out of the employment of the worker and any laws or regulations providing compensation for the dependants of deceased or incapacitated workers which are or shall be in force in the territory concerned shall be equally applicable to persons from whom forced or compulsory labour is exacted and to voluntary workers.

2. In any case it shall be an obligation on any authority employing any worker on forced or compulsory labour to ensure the subsistence of any such worker who, by accident or sickness arising out of his employment, is rendered wholly or partially incapable of providing for himself, and to take measures to ensure the maintenance of any persons actually dependent upon such a worker in the event of his incapacity or decease arising out of his employment.

Article 16

1. Except in cases of special necessity, persons from whom forced or compulsory labour is exacted shall not be transferred to districts where the food and climate differ so considerably from those to which they have been accustomed as to endanger their health.

2. In no case shall the transfer of such workers be permitted unless all measures relating to hygiene and accommodation which are necessary to adapt such workers to the conditions and to safeguard their health can be strictly applied.

3. When such transfer cannot be avoided, measures of gradual habituation to the new conditions of diet and of climate shall be adopted on competent medical advice.

4. In cases where such workers are required to perform regular work to which they are not accustomed, measures shall be taken to ensure their habituation to it, especially as regards progressive training, the hours of work and the provision of rest intervals, and any increase or amelioration of diet which may be necessary.

Article 17

Before permitting recourse to forced or compulsory labour for works of construction or maintenance which entail the workers remaining at the work-places for considerable periods, the competent authority shall satisfy itself—

(1) that all necessary measures are taken to safeguard the health of the workers and to guarantee the necessary medical care, and, in particular, (a) that the workers are medically examined before commencing the work and at fixed intervals during the period of service, (b) that there is an adequate medical staff, provided with the dispensaries, infirmaries, hospitals and equipment necessary to meet all requirements, and (c) that the sanitary conditions of the workplaces, the supply of drinking water, food, fuel, and cooking utensils, and, where necessary, of housing and clothing, are satisfactory ;

(2) that definite arrangements are made to ensure the subsistence of the families of the workers, in particular by facilitating the remittance, by a safe method, of part of the wages to the family, at the request or with the consent of the workers ;

(3) that the journeys of the workers to and from the work-places are made at the expense and under the responsibility of the administration, which shall facilitate such journeys by making the fullest use of all available means of transport ;

(4) that, in case of illness or accident causing incapacity to work of a certain duration, the worker is repatriated at the expense of the administration ;

(5) that any worker who may wish to remain as a voluntary worker at the end of his period of forced or compulsory labour is permitted to do so without, for a period of two years, losing his right to repatriation free of expense to himself.

Article 18

1. Forced or compulsory labour for the transport of persons or goods, such as the labour of porters or boatmen, shall be abolished within the shortest possible period. Meanwhile the competent authority shall promulgate regulations determining, *inter alia*, (a) that such labour shall only be employed for the purpose of facilitating the movement of officials of the administration, when on duty, or for the transport of Government stores, or, in cases of very urgent necessity, the transport of persons other than officials, (b) that the workers so employed shall be medically certified to be physically fit, where medical examination is possible, and that where such medical examination is not practicable the person employing such workers shall be held responsible for ensuring that they are physically fit and not suffering from any infectious or contagious disease, (c) the maximum load which these workers may carry, (d) the maximum distance from their homes to which they may be taken, (e) the maximum number of days per month or other period for which they may be taken, including the days spent in returning to their homes, and (f) the persons entitled to demand this form of forced or compulsory labour and the extent to which they are entitled to demand it.

2. In fixing the maxima referred to under (c), (d) and (e) in the foregoing paragraph, the competent authority shall have regard to all relevant factors, including the physical development of the population from which the workers are recruited, the nature of the country through which they must travel and the climatic conditions.

3. The competent authority shall further provide that the normal daily journey of such workers shall not exceed a distance corresponding to an average working day of eight hours, it being understood that account shall be taken not

only of the weight to be carried and the distance to be covered, but also of the nature of the road, the season and all other relevant factors, and that, where hours of journey in excess of the normal daily journey are exacted, they shall be remunerated at rates higher than the normal rates.

Article 19

1. The competent authority shall only authorise recourse to compulsory cultivation as a method of precaution against famine or a deficiency of food supplies and always under the condition that the food or produce shall remain the property of the individuals or the community producing it.

2. Nothing in this Article shall be construed as abrogating the obligation on members of a community, where production is organised on a communal basis by virtue of law or custom and where the produce or any profit accruing from the sale thereof remain the property of the community, to perform the work demanded by the community by virtue of law or custom.

Article 20

Collective punishment laws under which a community may be punished for crimes committed by any of its members shall not contain provisions for forced or compulsory labour by the community as one of the methods of punishment.

Article 21

Forced or compulsory labour shall not be used for work underground in mines.

Article 22

The annual reports that Members which ratify this Convention agree to make to the International Labour Office, pursuant to the provisions of article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, on the measures they have taken to give effect to the provisions of this Convention, shall contain as full information as possible, in respect of each territory concerned, regarding the extent to which recourse has been had to forced or compulsory labour in that territory, the purposes for which it has been employed, the sickness and death rates, hours of work, methods of payment of wages and rates of wages, and any other relevant information.

Article 23

1. To give effect to the provisions of this Convention the competent authority shall issue complete and precise regulations governing the use of forced or compulsory labour.

2. These regulations shall contain, *inter alia*, rules permitting any person from whom forced or compulsory labour is exacted to forward all complaints relative to the conditions of labour to the authorities and ensuring that such complaints will be examined and taken into consideration.

Article 24

Adequate measures shall in all cases be taken to ensure that the regulations governing the employment of forced or compulsory labour are strictly applied, either by extending the duties of any existing labour inspectorate which has been established for the inspection of voluntary labour to cover the inspection of forced or compulsory labour or in some other appropriate manner. Measures shall also be taken to ensure that the regulations are brought to the knowledge of persons from whom such labour is exacted.

Article 25

The illegal exaction of forced or compulsory labour shall be punishable as a penal offence, and it shall be an obligation on any Member ratifying this Convention to ensure that the penalties imposed by law are really adequate and are strictly enforced.

Article 26

1. Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention undertakes to apply it to the territories placed under its sovereignty, jurisdiction, protection, suzerainty, tutelage or authority, so far as it has the right to accept obligations affecting matters of internal jurisdiction; provided that, if such Member may desire to take advantage of the provisions of article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation, it shall append to its ratification a declaration stating—

- (1) the territories to which it intends to apply the provisions of this Convention without modification;
- (2) the territories to which it intends to apply the provisions of this Convention with modifications, together with details of the said modifications;
- (3) the territories in respect of which it reserves its decision.

2. The aforesaid declaration shall be deemed to be an integral part of the ratification and shall have the force of ratification. It shall be open to any Member, by a subsequent declaration, to cancel in whole or in part the reservations made, in pursuance of the provisions of subparagraphs (2) and (3) of this Article, in the original declaration.

Article 27

The formal ratifications of this Convention under the conditions set forth in the Constitution of the International Labour Organisation shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 28

1. This Convention shall be binding only upon those Members whose ratifications have been registered with the International Labour Office.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members of the International Labour Organisation have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which the ratification has been registered.

Article 29

As soon as the ratifications of two Members of the International Labour Organisation have been registered with the International Labour Office, the Director-General of the International Labour Office shall so notify all the Members of the International Labour Organisation. He shall likewise notify them of the registration of ratifications which may be communicated subsequently by other Members of the Organisation.

Article 30

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International

Forced Labour, 1930

C. 29

Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered with the International Labour Office.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of five years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of five years under the terms provided for in this Article.

Article 31

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 32

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve denunciation of this Convention without any requirement of delay, notwithstanding the provisions of Article 30 above, if and when the new revising Convention shall have come into force.

2. As from the date of the coming into force of the new revising Convention, the present Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

3. Nevertheless, this Convention shall remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 33

The French and English texts of this Convention shall both be authentic.

ANEXO H – Convenção nº 29: Trabalho forçado ou obrigatório (Francês)

28/01/2019

Convention C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930



Organisation
Internationale
du Travail

Promouvoir l'emploi,
protéger les personnes

NORMLEX

Information System on International Labour
Standards

Recherche | Guide de l'utilisateur | Glossaire

C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930

Convention concernant le travail forcé ou obligatoire (Entrée en vigueur: 01 mai 1932)

Adoption: Genève, 14ème session CIT (28 juin 1930) - Statut: Instrument à jour (Conventions Fondamentales).

La convention peut être dénoncée : 01 mai 2022 - 01 mai 2023

Afficher en : [Anglais](#) - [Espagnol](#) - [arabe](#) - [allemand](#) - [portugais](#) - [russe](#) - [vietnamien](#) - [chinois](#)

Aller à l'article : [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#) [15](#) [16](#) [17](#) [18](#) [19](#) [20](#) [21](#) [22](#) [23](#) [24](#) [25](#) [26](#) [27](#) [28](#) [29](#) [30](#) [31](#) [32](#) [33](#)

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 10 juin 1930 en sa quatorzième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail forcé ou obligatoire, question comprise dans le premier point de l'ordre du jour de la session, et

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-huitième jour de juin mil neuf cent trente, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le travail forcé, 1930, à ratifier par les Membres de l'Organisation internationale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail:

Article 1

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à supprimer l'emploi du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes dans le plus bref délai possible.
2. En vue de cette suppression totale, le travail forcé ou obligatoire pourra être employé, pendant la période transitoire, uniquement pour des fins publiques et à titre exceptionnel, dans les conditions et avec les garanties stipulées par les articles qui suivent.
3. A l'expiration d'un délai de cinq ans à partir de l'entrée en vigueur de la présente convention et à l'occasion du rapport prévu à l'article 31 ci-dessous, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail examinera la possibilité de supprimer sans nouveau délai le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes et décidera s'il y a lieu d'inscrire cette question à l'ordre du jour de la Conférence.

Article 2

1. Aux fins de la présente convention, le terme **travail forcé ou obligatoire** désignera tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.
2. Toutefois, le terme **travail forcé ou obligatoire** ne comprendra pas, aux fins de la présente convention:
 - (a) tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et affecté à des travaux d'un caractère purement militaire;

- (b) tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même;
- (c) tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition de particuliers, compagnies ou personnes morales privées;
- (d) tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, c'est-à-dire dans les cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population;
- (e) les menus travaux de village, c'est-à-dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, travaux qui, de ce chef, peuvent être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité, à condition que la population elle-même ou ses représentants directs aient le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux.

Article 3

Aux fins de la présente convention, le terme *autorités compétentes* désignera soit les autorités métropolitaines, soit les autorités centrales supérieures du territoire intéressé.

Article 4

1. Les autorités compétentes ne devront pas imposer ou laisser imposer le travail forcé ou obligatoire au profit de particuliers, de compagnies ou de personnes morales privées.
2. Si une telle forme de travail forcé ou obligatoire au profit de particuliers, de compagnies ou de personnes morales privées existe à la date à laquelle la ratification de la présente convention par un Membre est enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail, ce Membre devra supprimer complètement ledit travail forcé ou obligatoire dès la date de l'entrée en vigueur de la présente convention à son égard.

Article 5

1. Aucune concession accordée à des particuliers, à des compagnies ou à des personnes morales privées ne devra avoir pour conséquence l'imposition d'une forme quelconque de travail forcé ou obligatoire en vue de produire ou de recueillir les produits que ces particuliers, compagnies ou personnes morales privées utilisent ou dont ils font le commerce.
2. Si des concessions existantes comportent des dispositions ayant pour conséquence l'imposition d'un tel travail forcé ou obligatoire, ces dispositions devront être rescindées aussitôt que possible afin de satisfaire aux prescriptions de l'article premier de la présente convention.

Article 6

Les fonctionnaires de l'administration, même lorsqu'ils devront encourager les populations dont ils ont la charge à s'adonner à une forme quelconque de travail, ne devront pas exercer sur ces populations une contrainte collective ou individuelle en vue de les faire travailler pour des particuliers, compagnies ou personnes morales privées.

Article 7

1. Les chefs qui n'exercent pas des fonctions administratives ne devront pas avoir recours au travail forcé ou obligatoire.
2. Les chefs exerçant des fonctions administratives pourront, avec l'autorisation expresse des autorités compétentes, avoir recours au travail forcé ou obligatoire dans les conditions visées à l'article 10 de la présente convention.
3. Les chefs légalement reconnus et ne recevant pas une rémunération adéquate sous d'autres formes pourront bénéficier de la jouissance de services personnels dûment réglementés, toutes mesures utiles devant être prises pour prévenir les abus.

Article 8

1. La responsabilité de toute décision de recourir au travail forcé ou obligatoire incombera aux autorités civiles supérieures du territoire intéressé.

2. Toutefois, ces autorités pourront déléguer aux autorités locales supérieures le pouvoir d'imposer du travail forcé ou obligatoire dans les cas où ce travail n'aura pas pour effet d'éloigner les travailleurs de leur résidence habituelle. Ces autorités pourront également déléguer aux autorités locales supérieures, pour les périodes et dans les conditions qui seront stipulées par la réglementation prévue à l'article 23 de la présente convention, le pouvoir d'imposer un travail forcé ou obligatoire pour l'exécution duquel les travailleurs devront s'éloigner de leur résidence habituelle, lorsqu'il s'agira de faciliter le déplacement de fonctionnaires de l'administration dans l'exercice de leurs fonctions et le transport du matériel de l'administration.

Article 9

Sauf dispositions contraires stipulées à l'article 10 de la présente convention, toute autorité ayant le droit d'imposer du travail forcé ou obligatoire ne devra permettre le recours à cette forme de travail que si elle s'est d'abord assurée:

- (a) que le service ou travail à exécuter est d'un intérêt direct et important pour la collectivité appelée à l'exécuter;
- (b) que ce service ou travail est d'une nécessité actuelle ou imminente;
- (c) qu'il a été impossible de se procurer la main-d'oeuvre volontaire pour l'exécution de ce service ou travail malgré l'offre de salaires et de conditions de travail au moins égaux à ceux qui sont pratiqués dans le territoire intéressé pour des travaux ou services analogues; et
- (d) qu'il ne résultera pas du travail ou service un fardeau trop lourd pour la population actuelle, eu égard à la main-d'oeuvre disponible et à son aptitude à entreprendre le travail en question.

Article 10

1. Le travail forcé ou obligatoire demandé à titre d'impôt et le travail forcé ou obligatoire imposé, pour des travaux d'intérêt public, par des chefs qui exercent des fonctions administratives devront être progressivement supprimés.

2. En attendant cette abolition, lorsque le travail forcé ou obligatoire sera demandé à titre d'impôt et lorsque le travail forcé ou obligatoire sera imposé, par des chefs qui exercent des fonctions administratives, en vue de l'exécution de travaux d'intérêt public, les autorités intéressées devront s'assurer préalablement:

- (a) que le service ou travail à exécuter est d'un intérêt direct et important pour la collectivité appelée à l'exécuter;
- (b) que ce service ou travail est d'une nécessité actuelle ou imminente;
- (c) qu'il ne résultera pas du travail ou service un fardeau trop lourd pour la population actuelle, eu égard à la main-d'oeuvre disponible et à son aptitude à entreprendre le travail en question;
- (d) que l'exécution de ce travail ou service n'obligera pas les travailleurs à s'éloigner du lieu de leur résidence habituelle;
- (e) que l'exécution de ce travail ou service sera dirigée conformément aux exigences de la religion, de la vie sociale ou de l'agriculture.

Article 11

1. Seuls les adultes valides du sexe masculin dont l'âge ne sera pas présumé inférieur à 18 ans ni supérieur à 45, pourront être assujettis au travail forcé ou obligatoire. Sauf pour les catégories de travail visées à l'article 10 de la présente convention, les limitations et conditions suivantes devront être observées:

- (a) reconnaissance préalable, dans tous les cas où cela sera possible, par un médecin désigné par l'administration, de l'absence de toute maladie contagieuse et de l'aptitude physique des intéressés à supporter le travail imposé et les conditions où il sera exécuté;
- (b) exemption du personnel des écoles, élèves et professeurs, ainsi que du personnel administratif en général;
- (c) maintien dans chaque collectivité du nombre d'hommes adultes et valides indispensables à la vie familiale et sociale;
- (d) respect des liens conjugaux et familiaux.

2. Aux fins indiquées par l'alinéa c) ci-dessus, la réglementation prévue à l'article 23 de la présente convention fixera la proportion d'individus de la population permanente mâle et valide qui pourra faire l'objet d'un prélèvement déterminé, sans toutefois que cette proportion puisse, en aucun cas, dépasser 25 pour cent de cette population. En fixant cette proportion, les autorités compétentes devront tenir compte de la densité de la population, du développement social et physique de cette population, de l'époque de

L'année et de l'état des travaux à effectuer par les intéressés sur place et à leur propre compte; d'une manière générale, elles devront respecter les nécessités économiques et sociales de la vie normale de la collectivité envisagée.

Article 12

1. La période maximum pendant laquelle un individu quelconque pourra être astreint au travail forcé ou obligatoire sous ses diverses formes ne devra pas dépasser soixante jours par période de douze mois, les jours de voyage nécessaires pour aller au lieu de travail et pour en revenir devant être compris dans ces soixante jours.
2. Chaque travailleur astreint au travail forcé ou obligatoire devra être muni d'un certificat indiquant les périodes de travail forcé ou obligatoire qu'il aura effectuées.

Article 13

1. Les heures normales de travail de toute personne astreinte au travail forcé ou obligatoire devront être les mêmes que celles en usage pour le travail libre et les heures de travail effectuées en sus de la durée normale devront être rémunérées aux mêmes taux que les taux en usage pour les heures supplémentaires des travailleurs libres.
2. Un jour de repos hebdomadaire devra être accordé à toutes les personnes soumises à une forme quelconque de travail forcé ou obligatoire et ce jour devra coïncider autant que possible avec le jour consacré par la tradition ou les usages du pays ou de la région.

Article 14

1. A l'exception du travail prévu à l'article 10 de la présente convention, le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes devra être rémunéré en espèces et à des taux qui, pour le même genre de travail, ne devront être inférieurs ni à ceux en vigueur dans la région où les travailleurs sont employés, ni à ceux en vigueur dans la région où les travailleurs ont été recrutés.
2. Dans le cas de travail imposé par des chefs dans l'exercice de leurs fonctions administratives, le paiement de salaires dans les conditions prévues au paragraphe précédent devra être introduit aussitôt que possible.
3. Les salaires devront être versés à chaque travailleur individuellement et non à son chef de tribu ou à tout autre autorité.
4. Les jours de voyage pour aller au lieu de travail et pour en revenir devront être comptés pour le paiement des salaires comme journées de travail.
5. Le présent article n'aura pas pour effet d'interdire la fourniture aux travailleurs des rations alimentaires habituelles comme partie du salaire, ces rations devant être au moins équivalentes à la somme d'argent qu'elles sont censées représenter; mais aucune déduction ne devra être opérée sur le salaire, ni pour l'acquittement des impôts, ni pour la nourriture, les vêtements et le logement spéciaux qui seront fournis aux travailleurs pour les maintenir en état de continuer leur travail eu égard aux conditions spéciales de leur emploi, ni pour la fourniture d'outils.

Article 15

1. Toute législation concernant la réparation des accidents ou des maladies résultant du travail et toute législation prévoyant l'indemnisation des personnes à la charge de travailleurs décédés ou invalides, qui sont ou seront en vigueur sur le territoire intéressé, devront s'appliquer aux personnes assujetties au travail forcé ou obligatoire dans les mêmes conditions qu'aux travailleurs libres.
2. De toute façon, toute autorité employant un travailleur au travail forcé ou obligatoire devra avoir l'obligation d'assurer la subsistance dudit travailleur si un accident ou une maladie résultant de son travail a pour effet de le rendre totalement ou partiellement incapable de subvenir à ses besoins. Cette autorité devra également avoir l'obligation de prendre des mesures pour assurer l'entretien de toute personne effectivement à la charge dudit travailleur en cas d'incapacité ou de décès résultant du travail.

Article 16

1. Les personnes soumises au travail forcé ou obligatoire ne devront pas, sauf dans les cas de nécessité exceptionnelle, être transférées dans des régions où les conditions de nourriture et de climat seraient tellement différentes de celles auxquelles elles ont été accoutumées qu'elles offriraient un danger pour leur santé.
2. Dans aucun cas, un tel transfert de travailleurs ne sera autorisé sans que toutes les mesures d'hygiène et d'habitat qui s'imposent pour leur installation et pour la sauvegarde de leur santé n'aient été strictement appliquées.

3. Lorsqu'un tel transfert ne pourra être évité, des mesures assurant l'adaptation progressive des travailleurs aux nouvelles conditions de nourriture et de climat devront être adoptées après avis du service médical compétent.
4. Dans les cas où ces travailleurs sont appelés à exécuter un travail régulier auquel ils ne sont pas accoutumés, des mesures devront être prises pour assurer leur adaptation à ce genre de travail, notamment en ce qui concerne l'entraînement progressif, les heures de travail, l'aménagement de repos intercalaires et les améliorations ou accroissements de rations alimentaires qui pourraient être nécessaires.

Article 17

Avant d'autoriser tout recours au travail forcé ou obligatoire pour des travaux de construction ou d'entretien qui obligeront les travailleurs à séjourner sur des lieux de travail pendant une période prolongée, les autorités compétentes devront s'assurer:

- (1) que toutes les mesures nécessaires ont été prises pour assurer l'hygiène des travailleurs et leur garantir les soins médicaux indispensables, et que, en particulier (a) ces travailleurs subissent un examen médical avant de commencer les travaux et de nouveaux examens à des intervalles déterminés durant la durée de l'emploi, (b) il a été prévu un personnel médical suffisant ainsi que les dispensaires, infirmeries, hôpitaux et matériel nécessaires pour faire face à tous les besoins, et c) la bonne hygiène des lieux de travail, l'approvisionnement des travailleurs en eau, en vivres, en combustibles et matériel de cuisine ont été assurés d'une manière satisfaisante et des vêtements et un logement satisfaisants ont été prévus s'il est nécessaire;
- (2) que des mesures appropriées ont été prises pour assurer la subsistance de la famille du travailleur, notamment en facilitant l'envoi d'une partie du salaire à celle-ci, par un procédé sûr, avec l'assentiment ou sur la demande du travailleur;
- (3) que les voyages des travailleurs pour aller au lieu du travail et pour en revenir seront assurés par l'administration, sous sa responsabilité et à ses frais, et que l'administration facilitera ces voyages en utilisant dans la plus large mesure possible tous les moyens de transport disponibles;
- (4) que, en cas de maladie ou d'accident du travailleur entraînant une incapacité de travail d'une certaine durée, le rapatriement du travailleur sera assuré aux frais de l'administration;
- (5) que tout travailleur qui désirerait rester sur place comme travailleur libre, à l'expiration de sa période de travail forcé ou obligatoire, aura la faculté de le faire sans être déchu, pendant une période de deux ans, de ses droits au rapatriement gratuit.

Article 18

1. Le travail forcé ou obligatoire pour le transport de personnes ou de marchandises, par exemple pour le portage et le pagayage, devra être supprimé dans le plus bref délai possible et, en attendant cette suppression, les autorités compétentes devront édicter des règlements fixant notamment: a) l'obligation de n'utiliser ce travail que pour faciliter le déplacement de fonctionnaires de l'administration dans l'exercice de leurs fonctions, ou le transport du matériel de l'administration, ou, en cas de nécessité absolument urgente, le transport d'autres personnes que des fonctionnaires; b) l'obligation de n'employer à de tels transports que des hommes reconnus physiquement aptes à ce travail par un examen médical préalable, dans tous les cas où cet examen est possible; dans les cas où il ne sera pas possible, la personne employant cette main-d'oeuvre devra s'assurer, sous sa responsabilité, que les travailleurs employés ont l'aptitude physique requise et ne souffrent pas d'une maladie contagieuse; c) la charge maximum à porter par les travailleurs; d) le parcours maximum qui pourra être imposé à ces travailleurs du lieu de leur résidence; e) le nombre maximum de jour par mois ou par toute autre période, pendant lesquels ces travailleurs pourront être réquisitionnés, en comprenant dans ce nombre les journées du voyage de retour; f) les personnes qui sont autorisées à faire appel à cette forme de travail forcé ou obligatoire ainsi que la mesure dans laquelle elles ont le droit d'y recourir.
2. En fixant les maxima dont il est question sous les lettres c), d), e) du paragraphe précédent, les autorités compétentes devront tenir compte des divers éléments à considérer, notamment de l'aptitude physique de la population qui devra subir la réquisition, de la nature de l'itinéraire à parcourir, ainsi que des conditions climatiques.
3. Les autorités compétentes devront, en outre, prendre des dispositions pour que le trajet quotidien normal des porteurs ne dépasse pas une distance correspondant à la durée moyenne d'une journée de travail de huit heures, étant entendu que, pour la déterminer, on devra tenir compte non seulement de la charge à porter et de la distance à parcourir, mais encore de l'état de la route, de l'époque de l'année et de tous autres éléments à considérer; s'il était nécessaire d'imposer aux porteurs des heures de marche supplémentaires, celles-ci devront être rémunérées à des taux plus élevés que les taux normaux.

Article 19

1. Les autorités compétentes ne devront autoriser le recours aux cultures obligatoires que dans le but de prévenir la famine ou une disette de produits alimentaires et toujours sous la réserve que les denrées ou les produits ainsi obtenus devront rester la propriété des individus ou de la collectivité qui les auront produits.

2. Le présent article ne devra pas avoir pour effet, lorsque la production se trouve organisée suivant la loi et la coutume, sur une base communale et lorsque les produits ou les bénéfices provenant de la vente de ces produits restent la propriété de la collectivité, de supprimer l'obligation pour les membres de la collectivité de s'acquitter du travail ainsi imposé.

Article 20

Les législations prévoyant une répression collective applicable à une collectivité entière pour des délits commis par quelques-uns de ses membres ne devront pas comporter le travail forcé ou obligatoire pour une collectivité comme une des méthodes de répression.

Article 21

Il ne sera pas fait appel au travail forcé ou obligatoire pour les travaux souterrains à exécuter dans les mines.

Article 22

Les rapports annuels que les Membres qui ratifient la présente convention s'engagent à présenter au Bureau international du Travail, conformément aux dispositions de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, sur les mesures prises par eux pour donner effet aux dispositions de la présente convention, devront contenir des informations aussi complètes que possible, pour chaque territoire intéressé, sur la mesure dans laquelle il aura été fait appel au travail forcé ou obligatoire dans ce territoire, ainsi que sur les points suivants: fins auxquelles ce travail aura été effectué; taux de morbidité et de mortalité; heures de travail; méthodes de paiement des salaires et taux de ces derniers; ainsi que tous autres renseignements pertinents.

Article 23

1. Pour donner effet aux dispositions de la présente convention, les autorités compétentes devront promulguer une réglementation complète et précise sur l'emploi du travail forcé ou obligatoire.

2. Cette réglementation devra comporter, notamment, des règles permettant à chaque personne assujettie au travail forcé ou obligatoire de présenter aux autorités toutes réclamations relatives aux conditions de travail qui lui sont faites et lui donnant des garanties que ces réclamations seront examinées et prises en considération.

Article 24

Des mesures appropriées devront être prises dans tous les cas pour assurer la stricte application des règlements concernant l'emploi du travail forcé ou obligatoire soit par l'extension au travail forcé ou obligatoire des attributions de tout organisme d'inspection déjà créé pour la surveillance du travail libre, soit par tout autre système convenable. Des mesures devront également être prises pour que ces règlements soient portés à la connaissance des personnes assujetties au travail forcé ou obligatoire.

Article 25

Le fait d'exiger illégalement du travail forcé ou obligatoire sera passible de sanctions pénales et tout Membre ratifiant la présente convention aura l'obligation de s'assurer que les sanctions imposées par la loi sont réellement efficaces et strictement appliquées.

Article 26

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à l'appliquer aux territoires soumis à sa souveraineté, juridiction, protection, suzeraineté, tutelle ou autorité, dans la mesure où il a le droit de souscrire des obligations touchant à des questions de juridiction intérieure. Toutefois, si ce Membre veut se prévaloir des dispositions de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, il devra accompagner sa ratification d'une déclaration faisant connaître:

- (1) les territoires dans lesquels il entend appliquer intégralement les dispositions de la présente convention;
- (2) les territoires dans lesquels il entend appliquer les dispositions de la présente convention avec des modifications et en quoi consistent lesdites modifications;
- (3) les territoires pour lesquels il réserve sa décision.

28/01/2019

Convention C029 - Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930

2. La déclaration susmentionnée sera réputée partie intégrante de la ratification et portera des effets identiques. Tout membre qui formulera une telle déclaration aura la faculté de renoncer, par une nouvelle déclaration, à tout ou partie des réserves contenues, en vertu des alinéas 2 et 3 ci-dessus, dans sa déclaration antérieure.

Article 27

Les ratifications officielles de la présente convention dans les conditions établies par la Constitution de l'Organisation internationale du Travail seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 28

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée au Bureau international du Travail.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 29

Aussitôt que les ratifications de deux Membres de l'Organisation internationale du Travail auront été enregistrées au Bureau international du Travail, le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera ce fait à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail. Il leur notifiera également l'enregistrement des ratifications qui lui seront ultérieurement communiquées par tous autres Membres de l'Organisation.

Article 30

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail, et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée au Bureau international du Travail.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article, sera lié pour une nouvelle période de cinq années, et, par la suite pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de cinq années dans les conditions prévues au présent article.

Article 31

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 32

1. Au cas où la Conférence générale adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit dénonciation de la présente convention sans condition de délai, nonobstant l'article 30 ci-dessus, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur.
2. A partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
3. La présente convention demeurerait toutefois en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la nouvelle convention portant révision.

Article 33

Les textes français et anglais de la présente convention feront foi l'un et l'autre.

Voir les documents correspondants

Constitution

[Constitution Article 22](#)

ANEXO I – Convenção nº 98: Direito de sindicalização e de negociação coletiva (Português)

15/02/2019

Welcome to Adobe GoLive 6

CONVENÇÃO Nº98

SOBRE A APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DE SINDICALIZAÇÃO E DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização

Internacional do Trabalho e reunida em 8 de junho de 1949, em sua trigésima segunda reunião; Tendo

decidido adotar algumas propostas relativas à aplicação dos princípios do direito de organização e de

negociação coletiva, tema que constitui a quarta questão da ordem do dia da reunião; Após decidir que

essas proposições se revistam da forma de uma convenção internacional, adota, no primeiro dia de julho

de mil novecentos e quarenta e nove, a seguinte Convenção que pode ser citada como a Convenção sobre o

Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, de 1949:

Artigo 1

1. Os trabalhadores gozarão de adequada proteção contra atos de discriminação com relação a seu emprego.
2. Essa proteção aplicar-se-á especialmente a atos que visem:
 - a) sujeitar o emprego de um trabalhador à condição de que não se filie a um sindicato ou deixe de ser membro de um sindicato;
 - b) causar a demissão de um trabalhador ou prejudicá-lo de outra maneira por sua filiação a um sindicato ou por sua participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante o horário de trabalho.

Artigo 2

1. As organizações de trabalhadores e de empregadores gozarão de adequada proteção contra atos de ingerência de umas nas outras, ou por agentes ou membros de umas nas outras, na sua constituição, funcionamento e administração.

2. Serão principalmente considerados atos de ingerência, nos termos deste Artigo, promover a constituição de organizações de trabalhadores dominadas por organizações de empregadores ou manter organizações de trabalhadores com recursos financeiros ou de outra espécie, com o objetivo de sujeitar essas organizações ao controle de empregadores ou de organizações de empregadores.

Artigo 3

Mecanismos apropriados às condições nacionais serão criados, se necessário, para assegurar o respeito do direito de sindicalização definido nos artigos anteriores.

Artigo 4

Medidas apropriadas às condições nacionais serão tomadas, se necessário, para estimular e promover o pleno desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, mediante acordos coletivos, termos e condições de emprego.

Artigo 5

1. A legislação nacional definirá a medida em que se aplicarão às forças armadas e à polícia as garantias providas nesta Convenção.

2. Nos termos dos princípios estabelecidos no Parágrafo 8 do Artigo 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a ratificação desta Convenção por um País-membro não será tida como derogatória de lei, sentença, costume ou acordo já existentes que outorguem às forças armadas e à polícia qualquer direito garantido por esta Convenção.

Artigo 6

Esta Convenção não trata da situação de funcionários públicos a serviço do Estado e nem será de algum modo interpretada em detrimento de seus direitos ou situação funcional.

Artigo 7

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 8

1. Esta Convenção obrigará unicamente os Países-membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.

2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após a data de registro, pelo Diretor Geral, das ratificações de dois Países-membros.

3. A partir de então, esta Convenção entrará em vigor, para todo País-membro, doze meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 9

1. As declarações enviadas ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, nos termos do Parágrafo 2 do Artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicarão:

a) os territórios a respeito dos quais se comprometem a aplicar, sem modificações, as disposições da Convenção;

b) os territórios a respeito dos quais se comprometem a aplicar, com modificações, as disposições da Convenção, detalhando a natureza dessas modificações;

c) os territórios a respeito dos quais consideram inaplicável a Convenção e, nesse caso, as razões dessa inaplicabilidade;

d) os territórios a respeito dos quais pospõem sua decisão, na dependência de uma avaliação mais atenta da situação.

2. Os compromissos a que se referem as alíneas a) e b) do Parágrafo 1 deste Artigo serão considerados parte integrante da ratificação e produzirão os mesmos efeitos.

3. Todo País-membro, com base nas alíneas b), c) e d) do Parágrafo 1 deste Artigo, poderá cancelar, em qualquer tempo, no todo ou em parte, mediante nova declaração, quaisquer restrições feitas em sua declaração original.

4. Todo País-membro poderá enviar ao Diretor Geral, em qualquer tempo, enquanto esta Convenção estiver sujeita a denúncia, declaração que modifique, em qualquer outro sentido, os termos de uma declaração anterior e informe, com o detalhamento possível, sobre a situação atual com referência a esses territórios.

Artigo 10

1. As declarações enviadas ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, nos termos dos Parágrafos 4 e 5 do Artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho,

indicarão se as disposições da Convenção serão aplicadas, sem modificações no território em questão, ou se estarão sujeitas a modificações; quando indicar que as disposições da Convenção serão aplicadas com possíveis modificações, a declaração especificará em que consistem essas modificações.

2. O País-membro ou os Países-membros ou a autoridade internacional concernentes poderão, em qualquer tempo, mediante declaração posterior, renunciar total ou parcialmente ao direito de se valer de modificação indicada em declaração anterior.

3. O País-membro ou os Países-membros ou a autoridade internacional concernentes poderão, em qualquer tempo, enquanto esta Convenção estiver sujeita a denúncia, nos termos do disposto no Artigo 11, enviar ao Diretor Geral declaração que modifique, em qualquer outro sentido, os termos de uma declaração anterior e informe sobre a atual situação com referência à aplicação da Convenção.

Artigo 11

1. O País-membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho para registro. A denúncia não terá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.

2. O País-membro que ratificar esta Convenção e que, no prazo de um ano após expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia provido neste Artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí em diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste Artigo.

Artigo 12

1. O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho dará ciência a todos os Países-membros da Organização Internacional do Trabalho do registro de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Países-membros da Organização.

2. Ao notificar os Países-membros da Organização sobre o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor Geral lhes chamará a atenção para a data de entrada em vigor da Convenção.

Artigo 13

15/02/2019

Welcome to Adobe GoLive 6

O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para registro, de conformidade como Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações circunstanciadas sobre todas as ratificações, declarações e atos de denúncia por ele registrados, nos termos do disposto nos artigos anteriores.

Artigo 14

O Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral, quando considerar necessário, relatório sobre o desempenho desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na pauta da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 15

1. No caso de adotar a Conferência uma nova convenção que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a menos que a nova convenção disponha de outro modo,

a) a ratificação, por um País-membro, da nova convenção revista implicará ipso jure, a partir do momento em que entrar em vigor a convenção revista, a denúncia imediata desta Convenção, não obstante as disposições do Artigo 11 desta Convenção;

b) esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Países-membros a partir da data de entrada em vigor da convenção revista.

2. Esta Convenção continuará a vigorar, na sua forma e conteúdo, nos Países-membros que a ratificaram mas não ratificarem a convenção revista.

Artigo 16

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente oficiais.

ANEXO J – Convenção nº 98: Direito de sindicalização e de negociação coletiva (Português brasileiro)

15/02/2019

C098 - Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva

Em 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) comemora 100 anos. [Leia mais >](#)

A OIT é uma agência especializada das Nações Unidas

C098 - Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva

[1 >] CONVENÇÃO N. 98

I — Aprovada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1949), entrou em vigor no plano internacional em 18.7.51.

II — Dados referentes ao Brasil:

- a) aprovação = Decreto Legislativo n. 49, de 27.8.52, do Congresso Nacional;
- b) ratificação = 18 de novembro de 1952;
- c) promulgação = Decreto n. 33.196, de 29.6.53;
- d) vigência nacional = 18 de novembro de 1953.

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e tendo-se reunido a oito de junho de 1949, em sua trigésima segunda sessão.

Após ter decidido adotar diversas proposições relativas à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, questão que constitui o quarto ponto na ordem do dia da sessão.

Após ter decidido que essas proposições tomariam a forma de uma convenção internacional, adota, a primeiro de julho de mil novecentos e quarenta e nove, a convenção seguinte, que será denominada ‘Convenção Relativa ao Direito de Organização e de Negociação Coletiva, 1949’;

Art. 1 — 1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.

2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:

- a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de

15/02/2019

C098 - Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva

fazer parte de um sindicato;

b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.

Art. 2 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração.

2. Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

Art. 3 — Organismos apropriados às condições nacionais deverão, se necessário, ser estabelecidos para assegurar o respeito do direito de organização definido nos artigos precedentes.

Art. 4 — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

Art. 5 — 1. A medida segundo a qual as garantias previstas pela presente Convenção se aplicarão às forças armadas e à polícia será determinada pela legislação nacional.

2. De acordo com os princípios estabelecidos no § 8 do art. 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a ratificação desta Convenção, por parte de um Membro, não deverá ser considerada como devendo afetar qualquer lei, sentença, costume ou acordo já existentes que concedem aos membros das forças armadas e da polícia garantias previstas pela presente Convenção.

Art. 6 — A presente Convenção não trata da situação dos funcionários públicos ao serviço do Estado e não deverá ser interpretada, de modo algum, em prejuízo dos seus direitos ou de seus estatutos.

Art. 7 — As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 8 — 1. A presente convenção não obrigará senão aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registrada pelo Diretor-Geral.

2. Ele entrará em vigor doze meses depois que as ratificações de dois Membros tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. Em seguida, esta convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses depois da data em

15/02/2019

C098 - Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva

que sua ratificação tiver sido registrada.

Art. 9 — Fica proibido qualquer desconto dos salários cuja finalidade seja assegurar pagamento direto ou indireto do trabalhador ao empregador, a representante deste ou a qualquer intermediário (tal como um agente encarregado de recrutar a mão-de-obra), com o fim de obter ou conservar um emprego.

Art. 10 — 1. O salário não poderá ser objeto de penhora ou cessão, a não ser segundo as modalidades e nos limites prescritos pela legislação nacional.

Art. 11 — 1. Todo Membro que tiver ratificado a presente convenção poderá denunciá-la no fim de um período de dez anos depois da data da entrada em vigor inicial da convenção, por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia não terá efeito senão um ano depois de ter sido registrada.

2. Todo Membro que, tendo ratificado a presente convenção, dentro do prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, será obrigado por novo período de dez anos e, depois disso, poderá denunciar a presente convenção no fim de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 12 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Notificando aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe for comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrar em vigor.

Art. 13 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho enviará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fim de registro, conforme o art. 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que houver registrado conforme os artigos precedentes.

Art. 14 — Cada vez que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará se é necessário inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 15 — 1. No caso de a Conferência adotar nova convenção de revisão total ou parcial da presente convenção, e a menos que a nova convenção disponha diferentemente:

a) a ratificação, por um Membro, da nova convenção de revisão acarretará, de pleno direito, não obstante o art. 17 acima, denúncia imediata da presente convenção quando a nova convenção de revisão tiver entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova convenção de revisão, a presente convenção

15/02/2019

C098 - Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva

cessará de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente convenção ficará, em qualquer caso, em vigor, na forma e no conteúdo, para os Membros que a tiverem ratificado e que não tiverem ratificado a convenção de revisão.

Art. 16— As versões em francês e em inglês do texto da presente convenção fazem igualmente fé."

[1 >] Texto extraído do livro "Convenções da OIT" de Arnaldo Sússekind, 2ª edição, 1998. 338p. Gentilmente cedido pela Ed. LTR.

ANEXO K – Convenção n° 98: Direito de sindicalização e de negociação coletiva (Inglês)

15/02/2019

Convenio C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)



Organización
Internacional
del Trabajo

Promover el empleo,
proteger a las personas

NORMLEX

Information System on International Labour
Standards

Búsqueda | Instrucciones de uso | Glosario

C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva (Entrada en vigor: 18 julio 1951)

Adopción: Ginebra, 32ª reunión CIT (01 julio 1949) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales).

El Convenio puede ser denunciado: 18 julio 2021 - 18 julio 2022

Visualizar en: [Francés](#) - [Español](#) - [Arabic](#) - [German](#) - [Portuguese](#) - [Russian](#) - [Vietnamese](#) - [Chinese](#)

Go to article : [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#) [15](#) [16](#)

Preamble

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Thirty-second Session on 8 June 1949, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning the application of the principles of the right to organise and to bargain collectively, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this first day of July of the year one thousand nine hundred and forty-nine the following Convention, which may be cited as the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949:

Article 1

1. Workers shall enjoy adequate protection against acts of anti-union discrimination in respect of their employment.
2. Such protection shall apply more particularly in respect of acts calculated to--
 - (a) make the employment of a worker subject to the condition that he shall not join a union or shall relinquish trade union membership;
 - (b) cause the dismissal of or otherwise prejudice a worker by reason of union membership or because of participation in union activities outside working hours or, with the consent of the employer, within working hours.

Article 2

1. Workers' and employers' organisations shall enjoy adequate protection against any acts of interference by each other or each other's agents or members in their establishment, functioning or administration.
2. In particular, acts which are designed to promote the establishment of workers' organisations under the domination of employers or employers' organisations, or to support workers' organisations by financial or other means, with the object of placing such organisations under the control of employers or employers' organisations, shall be deemed to constitute acts of interference within the meaning of this Article.

Article 3

Machinery appropriate to national conditions shall be established, where necessary, for the purpose of ensuring respect for the right to organise as defined in the preceding Articles.

Article 4

Measures appropriate to national conditions shall be taken, where necessary, to encourage and promote the full development and utilisation of machinery for voluntary negotiation between employers or employers' organisations and workers' organisations, with a view to the regulation of terms and conditions of employment by means of collective agreements.

Article 5

1. The extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to the armed forces and the police shall be determined by national laws or regulations.
2. In accordance with the principle set forth in paragraph 8 of Article 19 of the Constitution of the International Labour Organisation the ratification of this Convention by any Member shall not be deemed to affect any existing law, award, custom or agreement in virtue of which members of the armed forces or the police enjoy any right guaranteed by this Convention.

Article 6

This Convention does not deal with the position of public servants engaged in the administration of the State, nor shall it be construed as prejudicing their rights or status in any way.

Article 7

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 8

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.
2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 9

1. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with paragraph 2 of Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation shall indicate --
 - (a) the territories in respect of which the Member concerned undertakes that the provisions of the Convention shall be applied without modification;
 - (b) the territories in respect of which it undertakes that the provisions of the Convention shall be applied subject to modifications, together with details of the said modifications;
 - (c) the territories in respect of which the Convention is inapplicable and in such cases the grounds on which it is inapplicable;
 - (d) the territories in respect of which it reserves its decision pending further consideration of the position.
2. The undertakings referred to in subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article shall be deemed to be an integral part of the ratification and shall have the force of ratification.
3. Any Member may at any time by a subsequent declaration cancel in whole or in part any reservation made in its original declaration in virtue of subparagraph (b), (c) or (d) of paragraph 1 of this Article.
4. Any Member may, at any time at which the Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 11, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of such territories as it may specify.

Article 10

15/02/2019

Convenio C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

1. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with paragraph 4 or 5 of Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation shall indicate whether the provisions of the Convention will be applied in the territory concerned without modification or subject to modifications; when the declaration indicates that the provisions of the Convention will be applied subject to modifications, it shall give details of the said modifications.
2. The Member, Members or international authority concerned may at any time by a subsequent declaration renounce in whole or in part the right to have recourse to any modification indicated in any former declaration.
3. The Member, Members or international authority concerned may, at any time at which this Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 11, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of the application of the Convention.

Article 11

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 12

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications, declarations and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.
2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 13

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications, declarations and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding articles.

Article 14

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 15

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides,
 - (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 11 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
 - (b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.
2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 16

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

ANEXO L – Convenção n° 98: Direito de sindicalização e de negociação coletiva (Francês)

15/02/2019

Convenio C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)



Organización
Internacional
del Trabajo

Promover el empleo,
proteger a las personas

NORMLEX

Information System on International Labour
Standards

Búsqueda | Instrucciones de uso | Glosario

C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva (Entrada en vigor: 18 julio 1951)

Adopción: Ginebra, 32ª reunión CIT (01 julio 1949) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales).

El Convenio puede ser denunciado: 18 julio 2021 - 18 julio 2022

Visualizar en: [Inglés](#) - [Español](#) - [arabe](#) - [allemand](#) - [portugais](#) - [russe](#) - [vietnamien](#) - [chinois](#)

Aller à l'article : [1](#)[2](#)[3](#)[4](#)[5](#)[6](#)[7](#)[8](#)[9](#)[10](#)[11](#)[12](#)[13](#)[14](#)[15](#)[16](#)

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 8 juin 1949, en sa trente-deuxième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce premier jour de juillet mil neuf cent quarante-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949:

Article 1

1. Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.
2. Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de:
 - (a) subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat;
 - (b) congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail.

Article 2

1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.
2. Sont notamment assimilées à des actes d'ingérence au sens du présent article des mesures tendant à provoquer la création d'organisations de travailleurs dominées par un employeur ou une organisation d'employeurs, ou à soutenir des organisations de

15/02/2019

Convenio C096 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 96)

travailleurs par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs.

Article 3

Des organismes appropriés aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être institués pour assurer le respect du droit d'organisation défini par les articles précédents.

Article 4

Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi.

Article 5

1. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées ou à la police sera déterminée par la législation nationale.
2. Conformément aux principes établis par le paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, la ratification de cette convention par un Membre ne devra pas être considérée comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord déjà existants qui accordent aux membres des forces armées et de la police des garanties prévues par la présente convention.

Article 6

La présente convention ne traite pas de la situation des fonctionnaires publics et ne pourra, en aucune manière, être interprétée comme portant préjudice à leurs droits ou à leur statut.

Article 7

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 8

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 9

1. Les déclarations qui seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail, conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, devront faire connaître:
 - (a) les territoires pour lesquels le Membre intéressé s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification;
 - (b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;
 - (c) les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;
 - (d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision en attendant un examen plus approfondi de la situation à l'égard desdits territoires.
2. Les engagements mentionnés aux alinéas a) et b) du premier paragraphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.
3. Tout Membre pourra renoncer par une nouvelle déclaration à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b), c) et d) du premier paragraphe du présent article.

15/02/2019

Convenio C096 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (n.ºm. 98)

4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 11, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Article 10

1. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail conformément aux paragraphes 4 et 5 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modifications; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.

2. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement, par une déclaration ultérieure, au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.

3. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 11, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes d'une déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

Article 11

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 12

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 13

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications, de toutes déclarations et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 14

Chaque fois qu'il jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 15

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

- (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 14 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

15/02/2019

Convenio C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

(b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 16

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Voir les documents correspondants

Constitution

[Constitution Article 19](#)

[Constitution Article 35](#)

Véase también

[Ratificaciones por país](#)

[Sumisiones a las autoridades competentes por país](#)

ANEXO M – Convenção nº 100: Igualdade de remuneração para mão de obra feminina e para mão de obra masculina por um trabalho de igual valor (Português)

16/02/2019

Welcome to Adobe GoLive 6

CONVENÇÃO Nº100

SOBRE A IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO

DE HOMENS E MULHERES POR TRABALHO

DE IGUAL VALOR

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização

Internacional do Trabalho e reunida, em 6 de junho de 1951, em sua Trigésima Quarta Reunião;

Tendo decidido adotar proposições relativas ao princípio da igualdade de remuneração de

homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor, o que constitui a sétima questão da ordem

do dia da reunião;

Tendo decidido que essas proposições se revistam da forma de uma convenção internacional,

adota, no dia vinte e nove de junho do ano de mil novecentos e cinqüenta e um, a seguinte Convenção

que pode ser citada como a Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, de 1951:

Artigo 1

Para os fins desta Convenção:

a) o termo remuneração compreende o vencimento ou salário normal, básico ou mínimo, e quaisquer vantagens adicionais pagas, direta ou indiretamente, pelo empregador ao trabalhador em espécie ou in natura, e resultantes do emprego;

b) a expressão igual remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor refere-se a tabelas de remuneração estabelecidas sem discriminação baseada em sexo.

Artigo 2

1. Todo País-membro deverá promover, por meios apropriados aos métodos em vigor para a fixação de tabelas de remuneração, e, na medida de sua compatibilidade com esses métodos, assegurar a aplicação, a todos os trabalhadores, do princípio da

igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.

2. Esse princípio pode ser aplicado por meio de:

- a) leis ou regulamentos nacionais;
- b) mecanismos legalmente estabelecidos e reconhecidos para a fixação de salários;
- c) convenções ou acordos coletivos entre empregadores e trabalhadores, ou
- d) a combinação desses meios.

Artigo 3

1. Quando esta ação facilitar a aplicação das disposições desta Convenção, medidas serão tomadas para promover uma avaliação objetiva de empregos com base no trabalho a ser executado.

2. Os métodos a serem seguidos nessa avaliação serão decididos pelas autoridades responsáveis pela fixação de tabelas de remuneração ou, onde forem fixadas por convenções, acordos ou contratos coletivos, pelas partes contratantes.

3. As diferenças entre as tabelas de remuneração, que correspondem, sem consideração de sexo, a diferenças no trabalho a ser executado, conforme verificadas por essa avaliação objetiva, não serão consideradas como contrárias ao princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.

Artigo 4

Todo País-membro deverá colaborar, com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, da maneira mais conveniente para fazer cumprir as disposições desta Convenção.

Artigo 5

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 6

1. Esta Convenção obrigará exclusivamente os Países-membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.

2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após a data em que as ratificações de dois Países-membros

tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.

3. A partir de então, esta Convenção entrará em vigor para qualquer País-membro doze meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 7

1. As declarações enviadas ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, nos termos do Parágrafo 2 do Artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicarão:

a) os territórios a respeito dos quais o País-membro interessado compromete-se a aplicar, sem alterações, as disposições desta Convenção;

b) os territórios a respeito dos quais assegura que as disposições da Convenção serão aplicadas, embora sujeitas a modificações, juntamente com os detalhes das ditas modificações;

c) os territórios a respeito dos quais a Convenção é inaplicável e, nesse caso, as razões de sua inaplicabilidade;

d) os territórios a respeito dos quais adia suas decisões para uma avaliação mais profunda da situação.

2. Os compromissos a que se referem as alíneas a) e b) do Parágrafo 1 deste Artigo serão considerados como parte integrante da ratificação e produzirão os mesmos efeitos.

3. Todo País-membro, com base nas alíneas b), c) ou d) do Parágrafo 1 deste Artigo, poderá cancelar, em qualquer tempo, no todo ou em parte, por uma declaração subsequente, quaisquer restrições feitas em sua declaração anterior

4. Todo País-membro poderá, em qualquer tempo em que a Convenção estiver sujeita à denúncia, de acordo com as disposições do Artigo 9º, enviar ao Diretor Geral declaração que modifique em qualquer outro sentido os termos de qualquer declaração anterior e informe sobre a situação atual desses territórios especificados.

Artigo 8

1. As declarações enviadas ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, nos termos do Parágrafo 4 ou 5 ou do Artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho,

indicarão se as disposições serão aplicadas no território concernente sem modificações ou sujeitas a modificações; quando a declaração indicar que as disposições da Convenção serão aplicadas sob reserva de modificações, especificarão as modificações.

2. O País-membro ou os Países-membros ou uma autoridade em causa poderão, em qualquer tempo, por declaração subsequente, renunciar total ou parcialmente ao direito de invocar qualquer modificação indicada em declaração anterior.

3. O País-membro ou os Países-membros ou uma autoridade internacional em causa poderão, em qualquer tempo em que esta Convenção estiver sujeita a denúncia, de acordo com as disposições do Artigo 9, enviar ao Diretor Geral declaração que modifique em qualquer outro sentido os termos de qualquer declaração anterior e informe sobre a situação atual com referência à aplicação da Convenção.

Artigo 9

1. O País-membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação, para registro, ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho. A denúncia não produzirá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.

2. Todo País-membro que ratificar esta Convenção e que, no prazo de um ano após expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia previsto neste Artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí em diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste Artigo.

Artigo 10

1. O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho dará ciência a todos os Países-membros da Organização do registro de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Países-membros da Organização.

2. Ao notificar os Países-membros da Organização sobre o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor Geral lhes chamará a atenção para a data em que a Convenção entrará em vigor.

Artigo 11

O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral da Organização das

16/02/2019

Welcome to Adobe GoLive 6

Nações Unidas, para registro, em conformidade com o Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações circunstanciadas de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia por ele registrados, nos termos do disposto nos artigos anteriores.

Artigo 12

Quando considerar necessário, o Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho encaminhará relatório à Conferência Geral sobre o desempenho desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 13

1. No caso de adotar a Conferência uma nova convenção, que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a menos que a nova convenção disponha de outro modo,

a) a ratificação, por um País-membro, da nova convenção revista implicará, ipso jure, a partir do momento em que entrar em vigor a Convenção revista, a denúncia imediata desta Convenção, não obstante as disposições constantes do Artigo 9 supra;

b) a partir da data de entrada em vigor da convenção revista, esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Países-membros.

2. Esta Convenção continuará de qualquer maneira em vigor, na sua forma e conteúdo, para os Países membros que a ratificaram, mas não ratificarem a Convenção revista.

Artigo 14

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente oficiais.

ANEXO N – Convenção n° 100: Igualdade de remuneração para mão de obra feminina e para mão de obra masculina por um trabalho de igual valor (Português brasileiro)

16/02/2019

C100 - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor

Em 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) comemora 100 anos. [Leia mais >](#)

A OIT é uma agência especializada das Nações Unidas

C100 - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor

[1 >]CONVENÇÃO N. 100

I — Aprovada na 34ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1951), entrou em vigor no plano internacional em 23.5.53.

II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 24, de 29.5.56, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 25 de abril de 1957;

c) promulgação = Decreto n. 41.721, de 25.6.57;

d) vigência nacional = 25 de abril de 1958.

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e aí se tendo reunido em 6 de junho de 1951, em sua trigésima quarta sessão.

Depois de haver decidido adotar diversas proposições relativas ao princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por trabalho de igual valor, questão que constitui o sétimo ponto da ordem do dia da sessão.

Depois de haver decidido que essas proposições tomariam a forma de uma convenção internacional,

Adota, neste vigésimo nono dia de junho de mil novecentos e cinqüenta e um, a presente convenção, que será denominada ‘Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, de 1951’.

Art. 1 — Para os fins da presente convenção:

a) o termo ‘remuneração’ compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo

16/02/2019

C100 - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor

empregador ou trabalhador em razão do emprego deste último;

b) a expressão 'igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor', se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo.

Art. 2 — 1. Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que tudo isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor.

2. Este princípio poderá ser aplicado por meio:

a) seja da legislação nacional;

b) seja de qualquer sistema de fixação de remuneração estabelecido ou reconhecido pela legislação;

c) seja de convenções coletivas firmadas entre empregadores e empregados;

d) seja de uma combinação desses diversos meios.

Art. 3 — 1. Quando tal providência facilitar a aplicação da presente convenção, tomar-se-ão medidas para desenvolver a avaliação objetiva dos empregados sobre a base dos trabalhos que eles comportam.

2. Os métodos a seguir para esta avaliação poderão ser objeto de decisões, seja da parte das autoridades competentes, no que concerne à fixação das taxas de remuneração, seja, se as taxas forem fixadas em virtude de convenções coletivas, pelas partes destas convenções.

3. As diferenças entre as taxas de remuneração, que correspondem, sem consideração de sexo, às diferenças resultantes de tal avaliação objetiva nos trabalhos a efetuar, não deverão ser consideradas como contrárias aos princípios de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina, por um trabalho de igual valor.

Art. 4 — Cada Membro colaborará, da maneira que convier, com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, a fim de efetivar disposições da presente convenção."

Art. 5 — As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 6 — 1. A presente convenção não obrigará senão aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registrada pelo Diretor-Geral.

2. Ele entrará em vigor doze meses depois que as ratificações de dois Membros tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. Em seguida, esta convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses depois da data em que sua ratificação tiver sido registrada.

Art. 7 — 1. As declarações que forem comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, de conformidade com o § 2 do art. 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, deverão indicar:

a) os territórios nos quais o Membro interessado se compromete a aplicar, sem modificação, as disposições da convenção;

b) os territórios nos quais ele se compromete a aplicar as disposições da convenção com modificações, e em que consistem essas modificações;

c) os territórios aos quais a convenção é inaplicável e, nesse caso, as razões pelas quais ela é inaplicável;

d) os territórios para os quais reserva sua decisão, esperando exame mais aprofundado da respectiva situação.

2. Os compromissos mencionados nas alíneas a e b do parágrafo primeiro do presente artigo serão reputados partes integrantes da ratificação e produzirão idênticos efeitos.

3. Todo Membro poderá renunciar, em nova declaração, no todo ou em parte, às reservas contidas em sua declaração anterior em virtude das alíneas b, c e d, do parágrafo primeiro do presente artigo.

4. Todo Membro poderá, durante os períodos no curso dos quais a presente convenção pode ser denunciada de conformidade com as disposições do art. 22, comunicar ao Diretor-Geral nova declaração modificando em qualquer outro ponto os termos de qualquer declaração anterior e esclarecendo a situação dos territórios que especificar.

Art. 8 — 1. As declarações comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, de conformidade com os §§ 4 e 5 do art. 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, devem indicar se as disposições da convenção serão aplicadas no território, com ou sem modificações; quando a declaração indicar que as disposições da convenção serão aplicadas sob reserva de modificações, ela deve especificar em que consistem as ditas modificações.

2. O Membro, ou os Membros, ou a autoridade internacional interessados poderão renunciar, inteira ou parcialmente, em declaração ulterior, ao direito de invocar modificação indicada em declaração anterior.

3. O Membro, ou Membros, ou a autoridade internacional interessados poderão, durante os períodos no curso dos quais a convenção pode ser denunciada de conformidade com as disposições do art. 22, comunicar ao Diretor-Geral nova declaração modificando, em qualquer outro ponto, os termos de qualquer declaração anterior e esclarecendo a situação no que concerne à aplicação desta convenção."

Art. 9 — 1. Todo Membro que tiver ratificado a presente convenção poderá denunciá-la no fim de um período de dez anos depois da data da entrada em vigor inicial da convenção, por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia não terá efeito senão um ano depois de ter sido registrada.

2. Todo Membro que, tendo ratificado a presente convenção, dentro do prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, será obrigado por novo período de dez anos e, depois disso, poderá denunciar a presente convenção no fim de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 10 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Notificando aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe for comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrar em vigor.

Art. 11 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho enviará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fim de registro, conforme o art. 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que houver registrado conforme os artigos precedentes.

Art. 12 — Cada vez que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará se é necessário inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 13 — 1. No caso de a Conferência adotar nova convenção de revisão total ou parcial da presente convenção, e a menos que a nova convenção disponha diferentemente:

a) a ratificação, por um Membro, da nova convenção de revisão acarretará, de pleno direito, não obstante o art. 17 acima, denúncia imediata da presente convenção quando a nova convenção de revisão tiver entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova convenção de revisão, a presente convenção cessará de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente convenção ficará, em qualquer caso, em vigor, na forma e no conteúdo, para os Membros que a tiverem ratificado e que não tiverem ratificado a convenção de revisão.

Art. 14 — As versões em francês e em inglês do texto da presente convenção fazem igualmente fê."

16/02/2019

C100 - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor

[1 >] Texto extraído do livro “Convenções da OIT” de Arnaldo Sússekind, 2ª edição, 1998. 338p.
Gentilmente cedido pela Ed. LTR.

ANEXO O – Convenção nº 100: Igualdade de remuneração para mão de obra feminina e para mão de obra masculina por um trabalho de igual valor (Inglês)

16/02/2019

Convenio C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)



Organización
Internacional
del Trabajo

Promover el empleo,
proteger a las personas

NORMLEX

Information System on International Labour
Standards

Búsqueda | Instrucciones de uso | Glosario

C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Entrada en vigor: 23 mayo 1953)

Adopción: Ginebra, 34ª reunión CIT (29 junio 1951) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales).

El Convenio puede ser denunciado: 23 mayo 2023 - 23 mayo 2024

Visualizar en: Francés - Español - Árabe - German - Portuguese - Russian - Vietnamese - Chinese

Go to article : [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#)

Preamble

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Thirty-fourth Session on 6 June 1951, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value, which is the seventh item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-ninth day of June of the year one thousand nine hundred and fifty-one the following Convention, which may be cited as the Equal Remuneration Convention, 1951:

Article 1

For the purpose of this Convention--

(a) the term **remuneration** includes the ordinary, basic or minimum wage or salary and any additional emoluments whatsoever payable directly or indirectly, whether in cash or in kind, by the employer to the worker and arising out of the worker's employment;

(b) the term **equal remuneration for men and women workers for work of equal value** refers to rates of remuneration established without discrimination based on sex.

Article 2

1. Each Member shall, by means appropriate to the methods in operation for determining rates of remuneration, promote and, in so far as is consistent with such methods, ensure the application to all workers of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.

2. This principle may be applied by means of--

- (a) national laws or regulations;
- (b) legally established or recognised machinery for wage determination;
- (c) collective agreements between employers and workers; or
- (d) a combination of these various means.

Article 3

1. Where such action will assist in giving effect to the provisions of this Convention measures shall be taken to promote objective appraisal of jobs on the basis of the work to be performed.
2. The methods to be followed in this appraisal may be decided upon by the authorities responsible for the determination of rates of remuneration, or, where such rates are determined by collective agreements, by the parties thereto.
3. Differential rates between workers which correspond, without regard to sex, to differences, as determined by such objective appraisal, in the work to be performed shall not be considered as being contrary to the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.

Article 4

Each Member shall co-operate as appropriate with the employers' and workers' organisations concerned for the purpose of giving effect to the provisions of this Convention.

Article 5

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 6

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.
2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 7

1. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with paragraph 2 of Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation shall indicate --
 - (a) the territories in respect of which the Member concerned undertakes that the provisions of the Convention shall be applied without modification;
 - (b) the territories in respect of which it undertakes that the provisions of the Convention shall be applied subject to modifications, together with details of the said modifications;
 - (c) the territories in respect of which the Convention is inapplicable and in such cases the grounds on which it is inapplicable;
 - (d) the territories in respect of which it reserves its decision pending further consideration of the position.
2. The undertakings referred to in subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article shall be deemed to be an integral part of the ratification and shall have the force of ratification.
3. Any Member may at any time by a subsequent declaration cancel in whole or in part any reservation made in its original declaration in virtue of subparagraph (b), (c) or (d) of paragraph 1 of this Article.
4. Any Member may, at any time at which the Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 9, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of such territories as it may specify.

Article 8

1. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with paragraph 4 or 5 of Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation shall indicate whether the provisions of the Convention will be applied in the territory concerned without modification or subject to modifications; when the declaration indicates that the provisions of the Convention will be applied subject to modifications, it shall give details of the said modifications.

16/02/2019

Convenio C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

2. The Member, Members or international authority concerned may at any time by a subsequent declaration renounce in whole or in part the right to have recourse to any modification indicated in any former declaration.
3. The Member, Members or international authority concerned may, at any time at which this Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 9, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of the application of the Convention.

Article 9

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 10

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications, declarations and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.
2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 11

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications, declarations and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding articles.

Article 12

At such times as may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 13

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides--
 - (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 9 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
 - (b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.
2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 14

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

**See related
Constitution**

[Constitution Article 35](#)

ANEXO P – Convenção n° 100: Igualdade de remuneração para mão de obra feminina e para mão de obra masculina por um trabalho de igual valor (Francês)

16/02/2019

Convenio C100 - Convenio sobre Igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)



Organización
Internacional
del Trabajo

Promover el empleo,
proteger a las personas

NORMLEX

Information System on International Labour
Standards

Búsqueda | Instrucciones de uso | Glosario

C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Entrada en vigor: 23 mayo 1953)

Adopción: Ginebra, 34ª reunión CIT (29 junio 1951) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales).

El Convenio puede ser denunciado: 23 mayo 2023 - 23 mayo 2024

Visualizar en: Inglés - Español - arabe - allemand - portugais - russe - vietnamien - chinois

Aller à l'article : [1](#)[2](#)[3](#)[4](#)[5](#)[6](#)[7](#)[8](#)[9](#)[10](#)[11](#)[12](#)[13](#)[14](#)

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1951, en sa trente-quatrième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-neuvième jour de juin mil neuf cent cinquante et un, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'égalité de rémunération, 1951.

Article 1

Aux fins de la présente convention:

- (a) le terme *rémunération* comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier;
- (b) l'expression *égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale* se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe.

Article 2

1. Chaque Membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale.

2. Ce principe pourra être appliqué au moyen:

- (a) soit de la législation nationale;
- (b) soit de tout système de fixation de la rémunération établi ou reconnu par la législation;
- (c) soit de conventions collectives passées entre employeurs et travailleurs;
- (d) soit d'une combinaison de ces divers moyens.

Article 3

1. Lorsque de telles mesures seront de nature à faciliter l'application de la présente convention, des mesures seront prises pour encourager l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent.
2. Les méthodes à suivre pour cette évaluation pourront faire l'objet de décisions, soit de la part des autorités compétentes en ce qui concerne la fixation des taux de rémunération, soit, si les taux de rémunération sont fixés en vertu de conventions collectives, de la part des parties à ces conventions.
3. Les différences entre les taux de rémunération qui correspondent, sans considération de sexe, à des différences résultant d'une telle évaluation objective dans les travaux à effectuer ne devront pas être considérées comme contraires au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Article 4

Chaque Membre collaborera, de la manière qui conviendra, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, en vue de donner effet aux dispositions de la présente convention.

Article 5

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 6

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 7

1. Les déclarations qui seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail, conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, devront faire connaître:
 - (a) les territoires pour lesquels le Membre intéressé s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification;
 - (b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;
 - (c) les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;
 - (d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision en attendant un examen plus approfondi de la situation à l'égard desdits territoires.
2. Les engagements mentionnés aux alinéas a) et b) du premier paragraphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.
3. Tout Membre pourra renoncer, par une nouvelle déclaration, à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b), c) et d) du premier paragraphe du présent article.
4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 9, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Article 8

1. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail conformément aux paragraphes 4 et 5 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modifications; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.

16/02/2019

Convenio C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

2. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement, par une déclaration ultérieure, au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.
3. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 9, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes d'une déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

Article 9

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 10

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 11

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications, de toutes déclarations et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 12

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 13

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 9 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 14

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Voir les documents correspondants

Constitution

ANEXO Q – Convenção nº 105: Abolição do trabalho forçado (Português)

24/08/2019

Welcome to Adobe GoLive 6

CONVENÇÃO Nº 105 CONVENÇÃO RELATIVA A ABOLIÇÃO DO TRABALHO FORÇADO

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,
Convocada pelo Conselho de Administração do Secretariado da
Organização Internacional do

Trabalho e reunida em Genebra, em 5 de junho de 1957, em sua
Quadragésima reunião;

Tendo examinado o problema do Trabalho forçado que constitui a
quarta questão da ordem do

dia da reunião;

Tendo em vista as disposições da Convenção sobre o Trabalho
Forçado, de 1930;

Tendo verificado que a Convenção sobre a Escravidão, de 1926,
dispõe que sejam tomadas

todas as medidas necessárias para evitar que o trabalho forçado
ou obrigatório produza condições

análogas á escravidão, e que a Convenção Suplementar Relativa á
Abolição da Escravidão, do Tráfico

de Escravos e de Instituições e Práticas Análogas á Escravidão, de
1956, visa a total abolição do

trabalho forçado e da servidão por dívida;

Tendo verificado que a Convenção sobre a Proteção do Salário, de
1949, determina que o

salário será pago regularmente e proíbe sistemas de pagamento
que privem o trabalhador da real

possibilidade de deixar o emprego;

Tendo resolvido adotar outras proposições relativas á abolição de
certas formas de trabalho

forçado ou obrigatório que constituem uma violação dos direitos
humanos constantes da Carta das

Nações Unidas e enunciadas na Declaração Universal dos Direitos
Humanos;

Tendo decidido que essas proposições se revistam da forma de
uma convenção internacional,

adota, no dia vinte e cinco de junho de mil novecentos e cinquenta e sete, esta Convenção que pode ser

citada como a Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, de 1957.

Artigo 1

Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a abolir toda forma de trabalho forçado ou obrigatório e dele não fazer uso:

- a) como medida de coerção ou de educação política ou como punição por ter ou expressar opiniões políticas ou pontos de vista ideologicamente opostos ao sistema político, social e econômico vigente;
- b) como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico;
- c) como meio de disciplinar a mão-de-obra;
- d) como punição por participação em greves;
- e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

Artigo 2

Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a adotar medidas para assegurar a imediata e completa abolição do trabalho forçado ou obrigatório, conforme estabelecido no Artigo 1 desta Convenção.

Artigo 3

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 4

1. Esta Convenção obrigará unicamente os Países-membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.
2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após a data de registro, pelo Diretor Geral, das ratificações de dois Países-membros.
3. A partir de então, esta Convenção entrará em vigor para todo País-membro doze meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 5

24/08/2019

Welcome to Adobe GoLive 6

1. Todo País-membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, para registro. A denúncia não terá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.

2. Todo País-membro que ratificar esta Convenção e que, no prazo de um ano após expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia provido neste Artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí em diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste Artigo.

Artigo 6

1. O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho dará ciência a todos os Países-membros da Organização Internacional do Trabalho do registro de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Países-membros da Organização.

2. Ao notificar os Países-membros da Organização sobre o registro de segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o Diretor Geral lhes chamará a atenção para a data na qual entrará em vigor esta Convenção.

Artigo 7

O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para registro, de conformidade como Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações circunstanciadas sobre as ratificações e atos de denúncia por ele registrados, nos termos do disposto nos artigos anteriores.

Artigo 8

O Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral, quando considerar necessário, relatório sobre o desempenho desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na pauta da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 9

1. No caso de adotar a Conferência uma nova convenção que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a menos que a nova Convenção disponha de outro modo

a) a ratificação por um País-membro da nova Convenção revista implicará, ipso jure, a denúncia imediata desta Convenção, a partir

24/08/2019

Welcome to Adobe GoLive 6

do momento em que a nova Convenção revista entrar em vigor, não obstante as disposições do Artigo 5;

b) a partir da data de entrada em vigor da convenção revista, esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Países-membros.

2. Esta Convenção permanecerá, entretanto, em vigor, na sua forma e conteúdo atuais, para os Países-membros que a ratificaram, mas não ratificarem a convenção revista.

Artigo 10

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente oficiais.

ANEXO R – Convenção nº 105: Abolição do trabalho forçado (Português brasileiro)

24/08/2019

C105 - Abolição do Trabalho Forçado

Em 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) comemora 100 anos. [Leia mais >](#)

A OIT é uma agência especializada das Nações Unidas

C105 - Abolição do Trabalho Forçado

[1 >]CONVENÇÃO N. 105

I — Aprovada na 40ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1957), entrou em vigor no plano internacional em 17.1.59.

II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 20, de 30.4.65, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 18 de junho de 1965;

c) promulgação = Decreto n. 58.822, de 14.7.66;

d) vigência nacional = 18 de junho de 1966.

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e tendo-se reunido a 5 de junho de 1957, em sua quadragésima sessão;

Após ter examinado a questão do trabalho forçado, que constitui o quarto ponto da ordem do dia da sessão;

Após ter tomado conhecimento das disposições da convenção sobre o trabalho forçado, 1930;

Após ter verificado que a convenção de 1926, relativa à escravidão, prevê que medidas úteis devem ser tomadas para evitar que o trabalho forçado ou obrigatório produza condições análogas à escravidão, e que a convenção suplementar de 1956 relativa à abolição da escravidão, do tráfico de escravos e de instituições e práticas análogas à escravidão visa a obter a abolição completa da escravidão por dívidas e da servidão;

Após ter verificado que a convenção sobre a proteção do salário, 1949, declara que o salário será pago em intervalos regulares e condena os modos de pagamento que privam o trabalhador de toda possibilidade real de deixar seu emprego;

Após ter decidido adotar outras proposições relativas à abolição de certas formas de trabalho

24/08/2019

C105 - Abolição do Trabalho Forçado

forçado ou obrigatório que constituem uma violação dos direitos ao homem, da forma em que foram previstos pela Carta das Nações Unidas e enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem;

Após ter decidido que essas proposições tomariam a forma de uma convenção internacional, adota, neste vigésimo quinto dia de junho de mil novecentos e cinqüenta e sete, a convenção que se segue, a qual será denominada 'Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957'.

Art. 1 — Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente convenção se compromete a suprimir o trabalho forçado ou obrigatório, e a não recorrer ao mesmo sob forma alguma:

- a) como medida de coerção, ou de educação política ou como sanção dirigida a pessoas que tenham ou expressem certas opiniões políticas, ou manifestem sua oposição ideológica à ordem política, social ou econômica estabelecida;
- b) como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico;
- c) como medida de disciplina de trabalho;
- d) como punição por participação em greves;
- e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

Art. 2 — Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente convenção se compromete a adotar medidas eficazes, no sentido da abolição imediata e completa do trabalho forçado ou obrigatório, tal como descrito no art. 1 da presente convenção.

Art. 3 — As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 4 — 1. A presente convenção não obrigará senão aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registrada pelo Diretor-Geral.

2. Ele entrará em vigor doze meses depois que as ratificações de dois Membros tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. Em seguida, esta convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses depois da data em que sua ratificação tiver sido registrada.

Art. 5 — 1. Todo Membro que tiver ratificado a presente convenção poderá denunciá-la no fim de um período de dez anos depois da data da entrada em vigor inicial da convenção, por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia não terá efeito senão um ano depois de ter sido registrada.

2. Todo Membro que, tendo ratificado a presente convenção, dentro do prazo de um ano depois da

24/08/2019

C105 - Abolição do Trabalho Forçado

expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, será obrigado por novo período de dez anos e, depois disso, poderá denunciar a presente convenção no fim de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 6 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Notificando aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe for comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrar em vigor.

Art. 7 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho enviará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fim de registro, conforme o art. 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que houver registrado conforme os artigos precedentes.

Art. 8 — Cada vez que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará se é necessário inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 9 — 1. No caso de a Conferência adotar nova convenção de revisão total ou parcial da presente convenção, e a menos que a nova convenção disponha diferentemente:

a) a ratificação, por um Membro, da nova convenção de revisão acarretará, de pleno direito, não obstante o art. 17 acima, denúncia imediata da presente convenção quando a nova convenção de revisão tiver entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova convenção de revisão, a presente convenção cessará de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente convenção ficará, em qualquer caso, em vigor, na forma e no conteúdo, para os Membros que a tiverem ratificado e que não tiverem ratificado a convenção de revisão.

Art. 10 — As versões em francês e em inglês do texto da presente convenção fazem igualmente fé."

[1 >] Texto extraído do livro "Convenções da OIT" de Arnaldo Süssekind, 2ª edição, 1998. 338p. Gentilmente cedido pela Ed. LTR.

ANEXO S – Convenção nº 105: Abolição do trabalho forçado (Inglês)

24/08/2019

Convention C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957



Organisation
Internationale
du Travail

Promouvoir l'emploi,
protéger les personnes

NORMLEX

Information System on International Labour
Standards

Recherche | Guide de l'utilisateur | Glossaire

C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

Convention concernant l'abolition du travail forcé (Entrée en vigueur: 17 janv. 1959)

Adoption: Genève, 40ème session CIT (25 juin 1957) - Statut: Instrument à jour (Conventions Fondamentales).

Actuellement ouverte à la dénonciation: 17 janv. 2019 - 17 janv. 2020

Afficher en : [Français](#) - [Espagnol](#) - [Arabic](#) - [German](#) - [Portuguese](#) - [Russian](#) - [Vietnamese](#) - [Chinese](#)

Go to article : [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#)

Preamble

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Fortieth Session on 5 June 1957, and

Having considered the question of forced labour, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having noted the provisions of the Forced Labour Convention, 1930, and

Having noted that the Slavery Convention, 1926, provides that all necessary measures shall be taken to prevent compulsory or forced labour from developing into conditions analogous to slavery and that the Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade and Institutions and Practices Similar to Slavery, 1956, provides for the complete abolition of debt bondage and serfdom, and

Having noted that the Protection of Wages Convention, 1949, provides that wages shall be paid regularly and prohibits methods of payment which deprive the worker of a genuine possibility of terminating his employment, and

Having decided upon the adoption of further proposals with regard to the abolition of certain forms of forced or compulsory labour constituting a violation of the rights of man referred to in the Charter of the United Nations and enunciated by the Universal Declaration of Human Rights, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and fifty-seven the following Convention, which may be cited as the Abolition of Forced Labour Convention, 1957:

Article 1

Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention undertakes to suppress and not to make use of any form of forced or compulsory labour--

- (a) as a means of political coercion or education or as a punishment for holding or expressing political views or views ideologically opposed to the established political, social or economic system;
- (b) as a method of mobilising and using labour for purposes of economic development;
- (c) as a means of labour discipline;

24/08/2019

Convention C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

- (d) as a punishment for having participated in strikes;
- (e) as a means of racial, social, national or religious discrimination.

Article 2

Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention undertakes to take effective measures to secure the immediate and complete abolition of forced or compulsory labour as specified in Article 1 of this Convention.

Article 3

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 4

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.
2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 5

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 6

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.
2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 7

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 8

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 9

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:
 - (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 5 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

24/08/2019

Convention C-105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 10

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

See related

Voir aussi

[Ratifications par pays](#)

[Soumission aux autorités compétentes par pays](#)

ANEXO T – Convenção n° 105: Abolição do trabalho forçado (Francês)

24/08/2019

Convention C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957



Organisation
Internationale
du Travail

Promouvoir l'emploi,
protéger les personnes

NORMLEX

Information System on International Labour
Standards

Recherche | Guide de l'utilisateur | Glossaire

C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

Convention concernant l'abolition du travail forcé (Entrée en vigueur: 17 janv. 1959)

Adoption: Genève, 40ème session CIT (25 juin 1957) - Statut: Instrument à jour (Conventions Fondamentales).

Actuellement ouverte à la dénonciation: 17 janv. 2019 - 17 janv. 2020

Afficher en : [Anglais](#) - [Espagnol](#) - [arabe](#) - [allemand](#) - [portugais](#) - [russe](#) - [vietnamien](#) - [chinois](#)

Aller à l'article : [1](#)[2](#)[3](#)[4](#)[5](#)[6](#)[7](#)[8](#)[9](#)[10](#)

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 5 juin 1957, en sa quarantième session;

Après avoir examiné la question du travail forcé, qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir pris note des dispositions de la convention sur le travail forcé, 1930;

Après avoir noté que la convention de 1926 relative à l'esclavage prévoit que des mesures utiles doivent être prises pour éviter que le travail forcé ou obligatoire n'amène des conditions analogues à l'esclavage et que la convention supplémentaire de 1956 relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage vise à obtenir l'abolition complète de la servitude pour dettes et du servage;

Après avoir noté que la convention sur la protection du salaire, 1949, énonce que le salaire sera payé à intervalles réguliers et interdit les modes de paiement qui privent le travailleur de toute possibilité réelle de quitter son emploi;

Après avoir décidé d'adopter d'autres propositions relatives à l'abolition de certaines formes de travail forcé ou obligatoire constituant une violation des droits de l'homme tels qu'ils sont visés par la Charte des Nations Unies et énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent cinquante-sept, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957.

Article 1

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à supprimer le travail forcé ou obligatoire et à n'y recourir sous aucune forme:

- (a) en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi;
- (b) en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'oeuvre à des fins de développement économique;

24/08/2019

Convention C105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

- (c) en tant que mesure de discipline du travail;
- (d) en tant que punition pour avoir participé à des grèves;
- (e) en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.

Article 2

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à prendre des mesures efficaces en vue de l'abolition immédiate et complète du travail forcé ou obligatoire tel qu'il est décrit à l'article 1 de la présente convention.

Article 3

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 4

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 5

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 6

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 7

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 8

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 9

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 5 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

24/08/2019

Convention C-105 - Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

(b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 10

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Voir les documents correspondants

Voir aussi

[Ratifications par pays](#)

[Soumission aux autorités compétentes par pays](#)

ANEXO U – Convenção nº 132: Férias anuais remuneradas (Português)

24/08/2019

Welcome to Adobe GoLive 6

Convenção nº 132

Convenção sobre as Férias Anuais Remuneradas (revista em 1970)

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada para Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, onde reuniu, em 3 de Junho de 1970, na sua quinquagésima quarta sessão;

Após ter decidido adoptar diversas propostas relativas às férias pagas, questão que constitui o quarto ponto da ordem do dia da sessão;

Após ter decidido que essas propostas tomariam a forma de uma convenção internacional,

adopta, neste dia 24 de Junho de 1970, a seguinte convenção, que será denominada «Convenção sobre Férias Remuneradas (Revista), 1970»:

ARTIGO 1

Desde que não sejam postas em prática quer por meio de convenções colectivas, sentenças arbitrais ou decisões judiciais, quer por organismos oficiais de fixação dos salários, quer por qualquer outro modo que seja conforme com a prática nacional e pareça apropriado, tendo em conta as condições próprias de cada país, as disposições da Convenção deverão ser aplicadas por meio da legislação nacional.

ARTIGO 2

1 - A presente Convenção aplica-se a todas as pessoas empregadas, com excepção dos marítimos.

2 - Se tal for necessário, a autoridade competente ou qualquer organismo apropriado de cada país poderão, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, quando existam, tomar medidas para excluir da aplicação da Convenção categorias limitadas de pessoas empregadas, quando essa aplicação levantar problemas particulares de execução ou de ordem constitucional ou legislativa que apresentem uma certa importância.

3 - Qualquer Membro que ratificar a Convenção deverá, no primeiro relatório sobre a sua aplicação que for obrigado a apresentar em virtude do artigo 22 da

Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicar, com razões justificativas, as categorias que tiverem sido excluídas, em cumprimento do parágrafo 2 do presente artigo e expor, nos relatórios ulteriores, o estado da sua legislação e da sua prática quanto às ditas categorias, precisando em que medida se deu ou se tenciona dar cumprimento à Convenção relativamente às categorias em questão.

ARTIGO 3

1 - Qualquer pessoa a quem se aplicar a Convenção terá direito a férias anuais pagas de duração mínima determinada.

2 - Qualquer Membro que ratificar a Convenção deverá especificar a duração das férias por meio de uma declaração anexa à sua ratificação.

3 - A duração das férias não deverá em caso algum ser inferior a três semanas de trabalho por cada ano de serviço.

4 - Qualquer Membro que tiver ratificado a Convenção poderá informar o director-geral da Repartição Internacional do Trabalho, por meio de uma declaração ulterior, de que aumenta a duração das férias especificadas no momento da sua ratificação.

ARTIGO 4

1 - Qualquer pessoa que tiver cumprido, no decorrer de determinado ano, um período de serviço de duração inferior ao período requerido para conferir o direito à totalidade das férias prescritas no anterior artigo 3, terá direito, no referido ano, a férias pagas de duração proporcionalmente reduzida.

2 - Para os fins do presente artigo, o termo «ano» significa um ano civil ou qualquer outro período com a mesma duração fixado pela autoridade competente ou pelo organismo apropriado do país interessado.

ARTIGO 5

1 - Poderá ser exigido um período de serviço mínimo para conferir o direito a férias anuais pagas.

2 - Incumbirá à autoridade competente ou ao organismo apropriado, no país interessado, fixar a duração desse

24/08/2019

Welcome to Adobe GoLive 6

período de serviço mínimo, mas este não deverá em caso algum ultrapassar seis meses.

3 - O modo de calcular o período de serviço, a fim de determinar o direito às férias, será fixado pela autoridade competente ou pelo organismo apropriado em cada país.

4 - Em condições a determinar pela autoridade competente ou pelo organismo apropriado em cada país, as faltas ao trabalho por motivos independentes da vontade da pessoa empregada interessada, tais como as faltas por motivo de doença, de acidente ou de licença de maternidade, serão contadas no período de serviço.

ARTIGO 6

1 - Os dias feriados oficiais e tradicionais, quer se situem ou não dentro do período de férias anuais, não serão contados nas férias pagas anuais mínimas prescritas no parágrafo 3 do artigo 3

2 - Em condições a determinar pela autoridade competente ou pelo organismo apropriado em cada país, os períodos de incapacidade de trabalho resultantes de doenças ou acidentes não podem ser contados nas férias pagas anuais mínimas, prescritas no parágrafo 3 do artigo 3 da presente Convenção.

ARTIGO 7

1 - Qualquer pessoa que goze as férias visadas pela presente Convenção deve, relativamente à duração completa das referidas férias, receber, pelo menos, a sua remuneração normal ou média (incluindo, quando essa remuneração comportar prestações em géneros, o respectivo contravalor em dinheiro, a não ser que se trate de prestações permanentes que o interessado goze independentemente das férias pagas), calculada segundo um método a determinar pela autoridade competente ou pelo organismo apropriado em cada país.

2 - Os montantes devidos em virtude do parágrafo 1 deste artigo deverão ser pagos ao empregado interessado antes das férias deste, a não ser que exista algum acordo entre empregador e empregado dispendo noutro sentido.

ARTIGO 8

24/08/2019

Welcome to Adobe GoLive 6

1 - Poderá ser autorizado o fraccionamento das férias anuais pagas pela autoridade competente ou pelo organismo apropriado de cada país.

2 - Salvo se o empregador e o empregado interessado tiverem acordado noutro sentido e desde que a duração do serviço desta pessoa lhe dê direito a tal período de férias, uma das fracções das férias deverá corresponder pelo menos a duas semanas de trabalho ininterruptas.

ARTIGO 9

1 - A parte interrupta das férias pagas anuais mencionadas no parágrafo 2 do artigo 8 da presente Convenção deverá ser concedida e gozada no prazo de um ano, o máximo, e o resto das férias pagas anuais, num prazo de dezoito meses, o máximo, a contar do fim do ano que conferir o direito às férias.

2 - Qualquer parte das férias anuais que ultrapasse um mínimo prescrito poderá ser adiada, com o consentimento do empregado interessado, por um período limitado posterior ao prazo fixado no parágrafo 1 do presente artigo.

3 - O período mínimo de férias que não puder ser objecto de adiamento, assim como o período limitado durante o qual é possível um adiamento, serão fixados pela autoridade competente, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, ou por meio de negociação colectiva ou qualquer outro modo conforme com a prática nacional e que pareça apropriado, tendo em conta as condições próprias de cada país.

ARTIGO 10

1 - A época em que serão gozadas as férias será determinada pelo empregador após consulta da pessoa empregada interessada ou dos seus representantes, a não ser que seja fixada por via regulamentar, por meio de convenções colectivas, sentenças arbitrais ou qualquer outro modo conforme com a prática nacional.

2 - Para fixar a época em que serão gozadas as férias, ter-se-ão em conta as necessidades do trabalho e as possibilidades de repouso e tranquilidade que se oferecem à pessoa empregada.

ARTIGO 11

24/08/2019

Welcome to Adobe GoLive 6

Qualquer pessoa empregada que tiver completado o período mínimo de serviço correspondente àquele que pode ser exigido de acordo com o parágrafo 1 do artigo 5 da presente Convenção deve beneficiar, no caso de cessar a relação de trabalho, de férias pagas proporcionais à duração do período de serviço relativamente ao qual ainda não gozou férias, ou de uma indemnização compensatória, ou de um crédito de férias equivalente.

ARTIGO 12

Qualquer acordo que envolva abandono do direito às férias anuais mínimas remuneradas prescritas no parágrafo 3 do artigo 3 da presente Convenção, ou renúncia às ditas, mediante indemnização ou qualquer outra forma deve, segundo as condições nacionais, considerar-se nulo por força da lei ou proibido.

ARTIGO 13

A autoridade competente ou o organismo apropriado de cada país podem adoptar regras particulares que visem os casos em que uma pessoa empregada exerça durante as suas férias uma actividade remunerada incompatível com o objectivo dessas férias.

ARTIGO 14

Deverão tomar-se medidas práticas, adaptadas aos meios pelos quais se efectivem as disposições da presente Convenção, através de uma inspecção adequada ou por qualquer outro meio, a fim de assegurar a boa aplicação e o respeito pelas regras ou disposições relativas às férias pagas.

ARTIGO 15

1 - Qualquer Membro pode aceitar as obrigações da presente Convenção separadamente:

- a) Para as pessoas empregadas nos sectores económicos que não a agricultura;
- b) Para as pessoas empregadas na agricultura.

2 - Qualquer Membro deve precisar, na sua ratificação, se aceita as obrigações da Convenção para as pessoas mencionadas na alínea a) do anterior parágrafo 1, ou para as pessoas mencionadas na alínea b) do dito parágrafo, ou para todas.

24/08/2019

Welcome to Adobe GoLive 6

3 - Qualquer Membro que, quando da sua ratificação, apenas tiver aceite as obrigações da presente Convenção para as pessoas referidas na alínea a) ou para as pessoas referidas na alínea b) do anterior parágrafo 1 pode ulteriormente participar ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho que aceita as obrigações da Convenção para todas as pessoas às quais se aplica a presente Convenção.

ARTIGO 16

A presente Convenção revê a Convenção sobre as Férias Pagas de 1936 e a Convenção sobre as Férias Pagas (Agricultura) de 1952, nas condições adiante especificadas:

- a) A aceitação das obrigações da presente Convenção, para as pessoas empregadas nos sectores económicos que não a agricultura, por um Membro que tenha ratificado a Convenção sobre as Férias Pagas de 1936, acarreta de pleno direito a denúncia imediata desta última;
- b) A aceitação das obrigações da presente Convenção, para as pessoas empregadas na agricultura, por um Membro que tiver ratificado a Convenção sobre as Férias Pagas (Agricultura) de 1952, implica de pleno direito a denúncia imediata desta última;
- c) A entrada em vigor da presente Convenção não fecha a Convenção sobre as Férias Pagas (Agricultura) de 1952 a posteriores ratificações.

ARTIGO 17

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registadas.

ARTIGO 18

- 1 - A presente Convenção obrigará apenas os Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tiver sido registada pelo director-geral.
- 2 - Ela entrará em vigor doze meses depois de registadas pelo director-geral as ratificações de dois Membros.
- 3 - Posteriormente, esta Convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses após a data em que tiver

sido registada a sua ratificação.

ARTIGO 19

1 - Qualquer Membro que tiver ratificado a presente Convenção pode denunciá-la findo um período de dez anos após a data da entrada em vigor inicial da Convenção, por comunicação ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registada. A denúncia apenas terá efeito um ano depois de ter sido registada.

2 - Qualquer Membro que tiver ratificado a presente Convenção e que, no prazo de um ano após ter expirado o período de dez anos mencionado no parágrafo anterior, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo ficará obrigado por um novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção no termo de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

ARTIGO 20

1 - O director-geral da Repartição Internacional do Trabalho participará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registo de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2 - Ao notificar os Membros da Organização do registo da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o director-geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrará em vigor.

ARTIGO 21

O director-geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para efeitos de registo, de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas sobre todas as ratificações e actos de denúncia que tiver registado de acordo com os artigos anteriores.

ARTIGO 22

Sempre que considere necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência

24/08/2019

Welcome to Adobe GoLive 6

Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá se há motivo para inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

ARTIGO 23

1 - No caso de a Conferência adoptar uma nova convenção que reveja total ou parcialmente a presente Convenção e salvo disposição em contrário da nova convenção:

a) A ratificação, por um Membro, da nova convenção revista pressupõe de pleno direito, não obstante o disposto no artigo 19, a denúncia imediata da presente Convenção, desde que a nova convenção revista tenha entrado em vigor;

b) A partir da data da entrada em vigor da nova convenção revista a presente Convenção deixará de estar aberta à ratificação dos Membros.

2 - A presente Convenção permanecerá em todo o caso em vigor na sua forma e conteúdo para os Membros que a tiverem ratificado e que não ratifiquem a convenção revista.

ARTIGO 24

As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção são igualmente autênticas.

ANEXO V – Convenção nº 132: Férias anuais remuneradas (Português brasileiro)

24/08/2019

C132 - Férias Remuneradas (Revista)

Em 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) comemora 100 anos. [Leia mais >](#)

A OIT é uma agência especializada das Nações Unidas

C132 - Férias Remuneradas (Revista)

[1 >]CONVENÇÃO N. 132

I — Aprovada na 54ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1970), entrou em vigor no plano internacional em 30.6.73.

II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 47, de 23.09.1981, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 23 de setembro de 1998;

c) promulgação = Decreto n. 3.197, de 05.10.1999;

d) vigência nacional = 23 de setembro de 1999.

“A Confederação Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pela Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e tendo-se reunido em sua quinquagésima quarta sessão em 3 de junho de 1970, e

Tendo decidido adotar diversas propostas relativas a férias remuneradas, assunto que constitui o quarto item da agenda da sessão, e

Tendo determinado que estas propostas tomarão a forma de uma Convenção Internacional, adota, no vigésimo quarto dia do mês de junho de 1970, a seguinte Convenção que será denominada ‘Convenção sobre Férias Remuneradas (Revista), 1970’:

Art. 1 — As disposições da presente Convenção, caso não sejam postas em execução por meio de acordos coletivos, sentenças arbitrais ou decisões judiciais, seja por organismos oficiais de fixação de salários, seja por qualquer outra maneira conforme a prática nacional e considerada apropriada, levando-se em conta as condições próprias de cada país, deverão ser aplicadas através de legislação nacional.

Art. 2 — 1. A presente Convenção aplicar-se-á a todas as pessoas empregadas, à exceção dos marítimos.

2. Quando necessário, a autoridade competente ou qualquer órgão apropriado de cada país poderá, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, onde existirem, proceder à execução do âmbito da Convenção de categorias determinadas de pessoas empregadas, desde que sua aplicação cause problemas particulares de exclusão ou de natureza constitucional ou legislativa de certa importância.

3. Todo Membro que ratifique a Convenção deverá, no primeiro relatório sobre sua aplicação, o qual ele é obrigado a apresentar em virtude do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicar, com base em motivos expostos, as categorias que tenham sido objeto de exclusão em decorrência do parágrafo 2 deste Artigo, e expor nos relatórios ulteriores o estado de sua prática quanto às mencionadas categorias, precisando em que medida a Convenção foi executada ou ele se propõe a executar em relação às categorias em questão.

Art. 3 — 1. Toda pessoa a quem se aplique a presente Convenção terá direito a férias anuais remuneradas de duração mínima determinada.

2. Todo Membro que ratifique a convenção deverá especificar a duração das férias em uma declaração apensa à sua ratificação.

3. A duração das férias não deverá em caso algum ser inferior a 3 semanas de trabalho, por um ano de serviço.

4. Todo Membro que tiver ratificado a Convenção poderá informar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, por uma declaração ulterior, que ele aumenta a duração do período de férias especificado no momento de sua ratificação.

Art. 4 — 1. Toda pessoa que tenha completado, no curso de um ano determinado, um período de serviço de duração inferior ao período necessário à obtenção de direito à totalidade das férias prescritas no Artigo 3 acima terá direito, nesse ano, a férias de duração proporcionalmente reduzidas.

2. Para os fins deste Artigo, o termo 'ano' significa ano civil ou qualquer outro período de igual duração fixado pela autoridade ou órgão apropriado do país interessado.

Art. 5 — 1. Um período mínimo de serviço poderá ser exigido para a obtenção de direito a um período de férias remuneradas anuais.

2. Cabe à autoridade competente e ao órgão apropriado do país interessado fixar a duração mínima de tal período de serviço, que não deverá em caso algum ultrapassar seis meses.

3. O modo de calcular o período de serviços para determinar o direito a férias será fixado pela autoridade competente ou pelo órgão apropriado de cada país.

4. Nas condições a serem determinadas pela autoridade competente ou pelo órgão apropriado de cada país, as faltas ao trabalho por motivos independentes da vontade individual da pessoa empregada interessada, tais como faltas devidas a doenças, a acidente, ou a licença para

gestante, não poderão ser computadas como parte das férias remuneradas anuais mínimas previstas no parágrafo 3 do Artigo 3 da presente Convenção.

Art. 6 — 1. Os dias feriados oficiais ou costumeiros que se situem ou não dentro do período de férias anuais, não serão computados como parte do período mínimo de férias anuais remuneradas previsto no parágrafo 3 do Artigo 3 acima.

2. Em condições a serem determinadas pela autoridade competente ou pelo órgão apropriado de cada país, os períodos de incapacidade para o trabalho resultantes de doenças ou de acidentes não poderão ser computados como parte do período mínimo de férias anuais remuneradas previsto no parágrafo 3 do Artigo 3 da presente Convenção.

Art. 7 — 1. Qualquer pessoa que entre em gozo de período de férias previsto na presente Convenção deverá receber, em relação ao período global, pelo menos a sua remuneração média ou normal (incluindo-se a quantia equivalente a qualquer parte dessa remuneração em espécie, e que não seja de natureza permanente, ou seja, concedida quer o indivíduo esteja em gozo de férias ou não), calculada de acordo com a forma a ser determinada pela autoridade competente ou órgão responsável de cada país.

2. As quantias devidas em decorrência do parágrafo 1 acima deverão ser pagas à pessoa em questão antes do período de férias, salvo estipulação em contrário contida em acordo que vincule a referida pessoa e seu empregador.

Art. 8 — 1. O fracionamento do período de férias anuais remuneradas pode ser autorizado pela autoridade competente ou pelo órgão apropriado de cada país.

2. Salvo estipulação em contrário contida em acordo que vincule o empregador e a pessoa empregada em questão, e desde que a duração do serviço desta pessoa lhe dê direito a tal período de férias, uma das frações do referido período deverá corresponder pelo menos a duas semanas de trabalho ininterruptos.

Art. 9 — 1. A parte ininterrupta do período de férias anuais remuneradas mencionada no parágrafo 2 do Artigo 8 da presente Convenção deverá ser outorgada e gozada dentro de no máximo um ano, e o resto do período de férias anuais remuneradas dentro dos próximos dezoito meses, no máximo, a contar do término do ano em que foi adquirido o direito de gozo de férias.

2. Qualquer parte do período de férias anuais que exceder o mínimo previsto poderá ser postergada com o consentimento da pessoa empregada em questão, por um período limitado além daquele fixado no parágrafo 1 deste Artigo.

3. O período mínimo de férias e o limite de tempo referidos no parágrafo 2 deste Artigo serão determinados pela autoridade competente após consulta às organizações de empregadores e trabalhadores interessadas, ou através de negociação coletiva ou por qualquer outro modo conforme a prática nacional, sendo levadas em conta às condições próprias de cada país.

Art. 10 — 1. A ocasião em que as férias serão gozadas será determinada pelo empregador após consulta à pessoa empregada interessada em questão ou seus representantes, a menos que seja

24/08/2019

C132 - Férias Remuneradas (Revista)

fixada por regulamento, acordo coletivo, sentença arbitral ou qualquer outra maneira conforme a prática nacional.

2. Para fixar a ocasião de período de gozo de férias, serão levadas em conta as necessidades de trabalho e as possibilidades de repouso e diversão ao alcance da pessoa empregada.

Art. 11 — Toda pessoa empregada que tenha completado o período mínimo de serviços que pode ser exigido de acordo com parágrafo 1 do Artigo 5 da presente Convenção deverá ter direito, em caso de cessação da relação empregatícia, ou a um período de férias remuneradas proporcional à duração do período de serviço pelo qual ela não gozou ainda tais férias, ou a uma indenização compensatória, ou a um crédito de férias equivalente.

Art. 12 — Todo acordo relativo ao abandono do direito ao período mínimo de férias anuais remuneradas previsto no parágrafo 3 do Artigo 3 da presente Convenção ou relativo à renúncia ao gozo das férias mediante indenização ou de qualquer forma, será, dependendo das condições nacionais, nulo de pleno direito ou proibido.

Art. 13 — A autoridade competente ou o órgão apropriado de cada país poderá adotar regras particulares em relação aos casos em que uma pessoa empregada exerça, durante suas férias, atividades remuneradas incompatíveis com o objetivo dessas férias.

Art. 14 — Medidas efetivas apropriadas aos meios pelos quais se dará efeito às disposições da presente Convenção devem ser tomadas através de uma inspeção adequada ou de qualquer outra forma, a fim de assegurar a boa aplicação e o respeito às regras ou disposições relativas às férias remuneradas.

Art. 15 — 1. Todo Membro pode depositar as obrigações da presente Convenção separadamente:

- a) em relação às pessoas empregadas em setores econômicos diversos da agricultura;
- b) em relação às pessoas empregadas na agricultura.

2. Todo Membro precisará, em sua ratificação, se aceita as obrigações da Convenção em relação às pessoas indicadas na alínea a do parágrafo 1 acima, ou em relação às pessoas mencionadas na alínea b do referido parágrafo, ou em relação a ambas categorias.

3. Todo Membro que, na ocasião da sua ratificação, não tiver aceitado as obrigações da presente Convenção senão em relação às pessoas mencionadas na alínea a ou senão em relação às pessoas mencionadas na alínea b do parágrafo 1 acima, poderá, ulteriormente, notificar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho que aceita as obrigações da Convenção em relação a todas as pessoas a que se aplica a presente Convenção.

Art. 16 — A presente Convenção contém revisão da Convenção sobre Férias Remuneradas, 1936, e a Convenção sobre Férias Remuneradas (Agricultura), 1952, nos seguintes termos:

- a) a aceitação das obrigações da presente Convenção em relação às pessoas empregadas nos setores econômicos diversos da agricultura, por um Membro que é parte da Convenção sobre Férias

24/08/2019

C132 - Férias Remuneradas (Revista)

Remuneradas 1936, acarreta, de pleno direito, a denúncia imediata desta última Convenção;

b) a aceitação das obrigações da presente Convenção sobre Férias Remuneradas (Agricultura), 1952, acarreta, de pleno direito, a denúncia imediata desta última Convenção;

c) a entrada em vigor da presente Convenção não coloca obstáculo à ratificação da Convenção sobre Férias Remuneradas (Agricultura), 1952.

Art. 17 — 1. Quando as questões tratadas pela presente convenção entram no quadro da própria competência das autoridades de um território não metropolitano, o Membro responsável pelas relações internacionais desse território, de acordo com seu próprio governo, poderá comunicar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho uma declaração de aceitação, em nome desse território, das obrigações da presente convenção.

2. Uma declaração de aceitação das obrigações da presente convenção pode ser comunicada ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho:

a) por dois ou mais Membros da Organização para um território colocado sob sua autoridade conjunta;

b) por qualquer autoridade internacional responsável pela administração de um território em virtude das disposições da Carta das Nações Unidas ou de qualquer outra disposição em vigor, a respeito desse território.

3. As declarações comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, conforme as disposições dos parágrafos do presente artigo, devem indicar se as disposições da convenção serão aplicadas no território com ou sem modificações; quando a declaração indicar que as disposições da convenção se aplicam sob reserva de modificações, ela deverá especificar em que consistem as ditas modificações.

4. O Membro, ou Membros, ou autoridade internacional interessados poderão renunciar inteira ou parcialmente, em declaração ulterior, ao direito de invocar modificação indicada em qualquer declaração anterior.

5. O Membro, ou Membros, ou autoridade internacional interessados poderão, durante os períodos no curso dos quais a convenção pode ser denunciada, conforme as disposições do artigo 17, comunicar ao Diretor-Geral nova declaração modificando em qualquer outro ponto os termos de toda declaração anterior e esclarecendo a situação no que concerne à aplicação desta convenção.

Art. 18 — As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 19 — 1. A presente convenção não obrigará senão aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registrada pelo Diretor-Geral.

2. Ele entrará em vigor doze meses depois que as ratificações de dois Membros tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. Em seguida, esta convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses depois da data em que sua ratificação tiver sido registrada.

Art. 20 — 1. Todo Membro que tiver ratificado a presente convenção poderá denunciá-la no fim de um período de dez anos depois da data da entrada em vigor inicial da convenção, por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia não terá efeito senão um ano depois de ter sido registrada.

2. Todo Membro que, tendo ratificado a presente convenção, dentro do prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, será obrigado por novo período de dez anos e, depois disso, poderá denunciar a presente convenção no fim de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 21 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Notificando aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe for comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrará em vigor.

Art. 22 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho enviará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fim de registro, conforme o art. 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que houver registrado conforme os artigos precedentes.

Art. 23 — Cada vez que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará se é necessário inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial¹.

[1 >] Texto extraído do livro “Convenções da OIT” de Arnaldo Sússekind, 2ª edição, 1998. 338p. Gentilmente cedido pela Ed. LTR. Com atualização.

ANEXO W – Convenção n° 132: Férias anuais remuneradas (Inglês)

24/08/2019

Convention C132 - Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970



Organisation
Internationale
du Travail

Promouvoir l'emploi,
protéger les personnes

NORMLEX

Information System on International Labour
Standards

Recherche | Guide de l'utilisateur | Glossaire

C132 - Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970

Convention concernant les congés annuels payés (révisée en 1970) (Entrée en vigueur: 30 juin 1973)

Adoption: Genève, 54ème session CIT (24 juin 1970) - Statut: Instrument à statut intérimaire (Conventions Techniques).

La convention peut être dénoncée : 30 juin 2023 - 30 juin 2024

Afficher en : Français - Espagnol - Arabe - German - Portuguese - Russian

Go to article : [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#) [15](#) [16](#) [17](#) [18](#) [19](#) [20](#) [21](#) [22](#) [23](#) [24](#)

Preamble

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Fifty-fourth Session on 3 June 1970, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to holidays with pay, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-fourth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy the following Convention, which may be cited as the Holidays with Pay Convention (Revised), 1970:

Article 1

The provisions of this Convention, in so far as they are not otherwise made effective by means of collective agreements, arbitration awards, court decisions, statutory wage fixing machinery, or in such other manner consistent with national practice as may be appropriate under national conditions, shall be given effect by national laws or regulations.

Article 2

1. This Convention applies to all employed persons, with the exception of seafarers.

2. In so far as necessary, measures may be taken by the competent authority or through the appropriate machinery in a country, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, to exclude from the application of this Convention limited categories of employed persons in respect of whose employment special problems of a substantial nature, relating to enforcement or to legislative or constitutional matters, arise.

3. Each Member which ratifies this Convention shall list in the first report on the application of the Convention submitted under Article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation any categories which may have been excluded in pursuance of paragraph 2 of this Article, giving the reasons for such exclusion, and shall state in subsequent reports the position of its law and practice in respect of the categories excluded, and the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of such categories.

Article 3

24/08/2019

Convention C132 - Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970

1. Every person to whom this Convention applies shall be entitled to an annual paid holiday of a specified minimum length.
2. Each Member which ratifies this Convention shall specify the length of the holiday in a declaration appended to its ratification.
3. The holiday shall in no case be less than three working weeks for one year of service.
4. Each Member which has ratified this Convention may subsequently notify the Director-General of the International Labour Office, by a further declaration, that it specifies a holiday longer than that specified at the time of ratification.

Article 4

1. A person whose length of service in any year is less than that required for the full entitlement prescribed in the preceding Article shall be entitled in respect of that year to a holiday with pay proportionate to his length of service during that year.
2. The expression *year* in paragraph 1 of this Article shall mean the calendar year or any other period of the same length determined by the competent authority or through the appropriate machinery in the country concerned.

Article 5

1. A minimum period of service may be required for entitlement to any annual holiday with pay.
2. The length of any such qualifying period shall be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in the country concerned but shall not exceed six months.
3. The manner in which length of service is calculated for the purpose of holiday entitlement shall be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.
4. Under conditions to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country, absence from work for such reasons beyond the control of the employed person concerned as illness, injury or maternity shall be counted as part of the period of service.

Article 6

1. Public and customary holidays, whether or not they fall during the annual holiday, shall not be counted as part of the minimum annual holiday with pay prescribed in Article 3, paragraph 3, of this Convention.
2. Under conditions to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country, periods of incapacity for work resulting from sickness or injury may not be counted as part of the minimum annual holiday with pay prescribed in Article 3, paragraph 3, of this Convention.

Article 7

1. Every person taking the holiday envisaged in this Convention shall receive in respect of the full period of that holiday at least his normal or average remuneration (including the cash equivalent of any part of that remuneration which is paid in kind and which is not a permanent benefit continuing whether or not the person concerned is on holiday), calculated in a manner to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.
2. The amounts due in pursuance of paragraph 1 of this Article shall be paid to the person concerned in advance of the holiday, unless otherwise provided in an agreement applicable to him and the employer.

Article 8

1. The division of the annual holiday with pay into parts may be authorised by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.
2. Unless otherwise provided in an agreement applicable to the employer and the employed person concerned, and on condition that the length of service of the person concerned entitles him to such a period, one of the parts shall consist of at least two uninterrupted working weeks.

Article 9

1. The uninterrupted part of the annual holiday with pay referred to in Article 8, paragraph 2, of this Convention shall be granted and taken no later than one year, and the remainder of the annual holiday with pay no later than eighteen months, from the end of the year in respect of which the holiday entitlement has arisen.

24/08/2019

Convention C132 - Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970

2. Any part of the annual holiday which exceeds a stated minimum may be postponed, with the consent of the employed person concerned, beyond the period specified in paragraph 1 of this Article and up to a further specified time limit.
3. The minimum and the time limit referred to in paragraph 2 of this Article shall be determined by the competent authority after consultation with the organisations of employers and workers concerned, or through collective bargaining, or in such other manner consistent with national practice as may be appropriate under national conditions.

Article 10

1. The time at which the holiday is to be taken shall, unless it is fixed by regulation, collective agreement, arbitration award or other means consistent with national practice, be determined by the employer after consultation with the employed person concerned or his representatives.
2. In fixing the time at which the holiday is to be taken, work requirements and the opportunities for rest and relaxation available to the employed person shall be taken into account.

Article 11

An employed person who has completed a minimum period of service corresponding to that which may be required under Article 5, paragraph 1, of this Convention shall receive, upon termination of employment, a holiday with pay proportionate to the length of service for which he has not received such a holiday, or compensation in lieu thereof, or the equivalent holiday credit.

Article 12

Agreements to relinquish the right to the minimum annual holiday with pay prescribed in Article 3, paragraph 3, of this Convention or to forgo such a holiday, for compensation or otherwise, shall, as appropriate to national conditions, be null and void or be prohibited.

Article 13

Special rules may be laid down by the competent authority or through the appropriate machinery in each country in respect of cases in which the employed person engages, during the holiday, in a gainful activity conflicting with the purpose of the holiday.

Article 14

Effective measures appropriate to the manner in which effect is given to the provisions of this Convention shall be taken to ensure the proper application and enforcement of regulations or provisions concerning holidays with pay, by means of adequate inspection or otherwise.

Article 15

1. Each Member may accept the obligations of this Convention separately--
 - (a) in respect of employed persons in economic sectors other than agriculture;
 - (b) in respect of employed persons in agriculture.
2. Each Member shall specify in its ratification whether it accepts the obligations of the Convention in respect of the persons covered by subparagraph (a) of paragraph 1 of this Article, in respect of the persons covered by subparagraph (b) of paragraph 1 of this Article, or in respect of both.
3. Each Member which has on ratification accepted the obligations of this Convention only in respect either of the persons covered by subparagraph (a) of paragraph 1 of this Article or of the persons covered by subparagraph (b) of paragraph 1 of this Article may subsequently notify the Director-General of the International Labour Office that it accepts the obligations of the Convention in respect of all persons to whom this Convention applies.

Article 16

This Convention revises the Holidays with Pay Convention, 1936, and the Holidays with Pay (Agriculture) Convention, 1952, on the following terms:

- (a) acceptance of the obligations of this Convention in respect of employed persons in economic sectors other than agriculture by a Member which is a party to the Holidays with Pay Convention, 1936, shall ipso jure involve the immediate denunciation of that Convention;

24/08/2019

Convention C132 - Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970

(b) acceptance of the obligations of this Convention in respect of employed persons in agriculture by a Member which is a party to the Holidays with Pay (Agriculture) Convention, 1952, shall ipso jure involve the immediate denunciation of that Convention;

(c) the coming into force of this Convention shall not close the Holidays with Pay (Agriculture) Convention, 1952, to further ratification.

Article 17

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 18

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.
2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratifications has been registered.

Article 19

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 20

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.
2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 21

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 22

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 23

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:
 - (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 19 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

24/08/2019

Convention C132 - Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 24

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

See related

Constitution

[Constitution Article 22](#)

Voir aussi

[Ratifications par pays](#)

[Soumission aux autorités compétentes par pays](#)

ANEXO X – Convenção nº 132: Férias anuais remuneradas (Francês)

24/08/2019

Convention C132 - Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970



Organisation
Internationale
du Travail

Promouvoir l'emploi,
protéger les personnes

NORMLEX

Information System on International Labour
Standards

Recherche | Guide de l'utilisateur | Glossaire

C132 - Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970

Convention concernant les congés annuels payés (révisée en 1970) (Entrée en vigueur: 30 juin 1973)

Adoption: Genève, 54ème session CIT (24 juin 1970) - Statut: Instrument à statut intérimaire (Conventions Techniques).

La convention peut être dénoncée : 30 juin 2023 - 30 juin 2024

Afficher en : [Anglais](#) - [Espagnol](#) - [arabe](#) - [allemand](#) - [portugais](#) - [russe](#)

Aller à l'article : [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#) [15](#) [16](#) [17](#) [18](#) [19](#) [20](#) [21](#) [22](#) [23](#) [24](#)

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1970, en sa cinquante-quatrième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux congés payés, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent soixante-dix, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les congés payés (révisée), 1970:

Article 1

Pour autant qu'elles ne seront pas mises en application, soit par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, soit par des organismes officiels de fixation des salaires, soit de toute autre manière conforme à la pratique nationale et paraissant appropriée, compte tenu des conditions propres à chaque pays, les dispositions de la convention devront être appliquées par voie de législation nationale.

Article 2

1. La présente convention s'applique à toutes les personnes employées, à l'exclusion des gens de mer.
2. Pour autant qu'il soit nécessaire, l'autorité compétente ou tout organisme approprié dans chaque pays pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où il en existe, prendre des mesures pour exclure de l'application de la convention des catégories limitées de personnes employées lorsque cette application soulèverait des problèmes particuliers d'exécution ou d'ordre constitutionnel ou législatif revêtant une certaine importance.
3. Tout Membre qui ratifie la convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories qui ont été l'objet d'une exclusion en application du paragraphe 2 du présent article et exposer, dans les rapports ultérieurs, l'état de sa législation et de sa pratique quant auxdites catégories, en précisant dans quelle mesure il a été donné effet ou il est proposé de donner effet à la convention en ce qui concerne les catégories en question.

Article 3

1. Toute personne à laquelle la convention s'applique aura droit à un congé annuel payé d'une durée minimum déterminée.
2. Tout Membre qui ratifie la convention devra spécifier la durée du congé dans une déclaration annexée à sa ratification.
3. La durée du congé ne devra en aucun cas être inférieure à trois semaines de travail pour une année de service.
4. Tout Membre ayant ratifié la convention pourra informer le Directeur général du Bureau international du Travail, par une déclaration ultérieure, qu'il augmente la durée du congé spécifiée au moment de sa ratification.

Article 4

1. Toute personne ayant accompli, au cours d'une année déterminée, une période de service d'une durée inférieure à la période requise pour ouvrir droit à la totalité du congé prescrit à l'article 3 ci-dessus aura droit, pour ladite année, à un congé payé d'une durée proportionnellement réduite.
2. Aux fins du présent article, le terme *année* signifie une année civile ou toute autre période de même durée fixée par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans le pays intéressé.

Article 5

1. Une période de service minimum pourra être exigée pour ouvrir droit à un congé annuel payé.
2. Il appartiendra à l'autorité compétente ou à l'organisme approprié, dans le pays intéressé, de fixer la durée d'une telle période de service minimum, mais celle-ci ne devra en aucun cas dépasser six mois.
3. Le mode de calcul de la période de service, aux fins de déterminer le droit au congé, sera fixé par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.
4. Dans des conditions à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays, les absences du travail pour des motifs indépendants de la volonté de la personne employée intéressée, telles que les absences dues à une maladie, à un accident ou à un congé de maternité, seront comptées dans la période de service.

Article 6

1. Les jours fériés officiels et coutumiers, qu'ils se situent ou non dans la période de congé annuel, ne seront pas comptés dans le congé payé annuel minimum prescrit au paragraphe 3 de l'article 3 ci-dessus.
2. Dans des conditions à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays, les périodes d'incapacité de travail résultant de maladies ou d'accidents ne peuvent pas être comptées dans le congé payé annuel minimum prescrit au paragraphe 3 de l'article 3 de la présente convention.

Article 7

1. Toute personne prenant le congé visé par la présente convention doit, pour toute la durée dudit congé, recevoir au moins sa rémunération normale ou moyenne (y compris, lorsque cette rémunération comporte des prestations en nature, la contre-valeur en espèces de celles-ci, à moins qu'il ne s'agisse de prestations permanentes dont l'intéressé jouit indépendamment du congé payé), calculée selon une méthode à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.
2. Les montants dus au titre du paragraphe 1 ci-dessus devront être versés à la personne employée intéressée avant son congé, à moins qu'il n'en soit convenu autrement par un accord liant l'employeur et ladite personne.

Article 8

1. Le fractionnement du congé annuel payé pourra être autorisé par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans chaque pays.
2. A moins qu'il n'en soit convenu autrement par un accord liant l'employeur et la personne employée intéressée, et à condition que la durée du service de cette personne lui donne droit à une telle période de congé, l'une des fractions de congé devra correspondre au moins à deux semaines de travail ininterrompues.

Article 9

24/08/2019

Convention C132 - Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970

1. La partie ininterrompue du congé annuel payé mentionnée au paragraphe 2 de l'article 8 de la présente convention devra être accordée et prise dans un délai d'une année au plus, et le reste du congé annuel payé dans un délai de dix-huit mois au plus à compter de la fin de l'année ouvrant droit au congé.
2. Toute partie du congé annuel dépassant un minimum prescrit pourra, avec l'accord de la personne employée intéressée, être ajournée pour une période limitée au-delà du délai fixé au paragraphe 1 du présent article.
3. Le minimum de congé ne pouvant pas faire l'objet d'un tel ajournement ainsi que la période limitée durant laquelle un ajournement est possible seront déterminés par l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, ou par voie de négociations collectives, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale et paraissant appropriée, compte tenu des conditions propres à chaque pays.

Article 10

1. L'époque à laquelle le congé sera pris sera déterminée par l'employeur après consultation de la personne employée intéressée ou de ses représentants, à moins qu'elle ne soit fixée par voie réglementaire, par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.
2. Pour fixer l'époque à laquelle le congé sera pris, il sera tenu compte des nécessités du travail et des possibilités de repos et de détente qui s'offrent à la personne employée.

Article 11

Toute personne employée ayant accompli la période minimum de service correspondant à celle qui peut être exigée conformément au paragraphe 1 de l'article 5 de la présente convention doit bénéficier, en cas de cessation de la relation de travail, soit d'un congé payé proportionnel à la durée de la période de service pour laquelle elle n'a pas encore eu un tel congé, soit d'une indemnité compensatoire, soit d'un crédit de congé équivalent.

Article 12

Tout accord portant sur l'abandon du droit au congé annuel payé minimum prescrit au paragraphe 3 de l'article 3 de la présente convention ou sur la renonciation audit congé, moyennant une indemnité ou de toute autre manière, doit, selon les conditions nationales, être nul de plein droit ou interdit.

Article 13

L'autorité compétente ou l'organisme approprié dans chaque pays peut adopter des règles particulières visant les cas où une personne employée exerce durant son congé une activité rémunérée incompatible avec l'objet de ce congé.

Article 14

Des mesures effectives, adaptées aux moyens par lesquels il est donné effet aux dispositions de la présente convention, doivent être prises, par la voie d'une inspection adéquate ou par toute autre voie, pour assurer la bonne application et le respect des règles ou dispositions relatives aux congés payés.

Article 15

1. Tout Membre peut accepter les obligations de la présente convention séparément:
 - (a) pour les personnes employées dans les secteurs économiques autres que l'agriculture;
 - (b) pour les personnes employées dans l'agriculture.
2. Tout Membre doit préciser, dans sa ratification, s'il accepte les obligations de la convention pour les personnes visées à l'alinéa a) du paragraphe 1 ci-dessus, ou pour les personnes visées à l'alinéa b) dudit paragraphe, ou pour les unes et les autres.
3. Tout Membre qui, lors de sa ratification, n'a accepté les obligations de la présente convention que pour les personnes visées à l'alinéa a) ou pour les personnes visées à l'alinéa b) du paragraphe 1 ci-dessus peut ultérieurement notifier au Directeur général du Bureau international du Travail qu'il accepte les obligations de la convention pour toutes les personnes auxquelles s'applique la présente convention.

Article 16

La présente convention porte révision de la convention sur les congés payés, 1936, et de la convention sur les congés payés (agriculture), 1952, dans les conditions précisées ci-après:

24/08/2019

Convention C132 - Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970

(a) l'acceptation des obligations de la présente convention, pour les personnes employées dans les secteurs économiques autres que l'agriculture, par un Membre qui est partie à la convention sur les congés payés, 1936, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de cette dernière convention;

(b) l'acceptation des obligations de la présente convention, pour les personnes employées dans l'agriculture, par un Membre qui est partie à la convention sur les congés payés (agriculture), 1952, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de cette dernière convention;

(c) l'entrée en vigueur de la présente convention ne ferme pas la convention sur les congés payés (agriculture), 1952, à une ratification ultérieure.

Article 17

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 18

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 19

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 20

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 21

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 22

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 23

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 19 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit

24/08/2019

Convention C132 - Convention (n° 132) sur les congés payés (révisée), 1970

entrée en vigueur;

(b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 24

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Voir les documents correspondants
--

Constitution

Constitution Article 22

Voir aussi

Ratifications par pays
--

Soumission aux autorités compétentes par pays

ANEXO Y – Convenção nº 138: Idade mínima para admissão ao emprego (Português)

24/08/2019

Welcome to Adobe GoLive 6

CONVENÇÃO Nº138

SOBRE A IDADE MÍNIMA PARA ADMISSÃO DE EMPREGO

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização

Internacional do Trabalho e reunida em 6 de junho de 1973, em sua quinquagésima oitava reunião; Tendo

decidido adotar diversas proposições relativas à idade mínima para admissão a emprego, tema que

constitui a quarta questão da ordem do dia da reunião;

Considerando as disposições das seguintes convenções:

Convenção sobre a idade mínima (indústria), de 1919;

Convenção sobre a idade mínima (trabalho marítimo), de 1920;

Convenção sobre a idade mínima (agricultura), de 1921;

Convenção sobre a idade mínima (estivadores e foguistas), de 1921;

Convenção sobre a idade mínima (emprego não-industrial), de 1932;

Convenção (revista) sobre a idade mínima (trabalho marítimo), de 1936;

Convenção (revista) sobre a idade mínima (indústria), de 1937;

Convenção (revista) sobre a idade mínima (emprego não-industrial), de 1937;

Convenção sobre a idade mínima (pescadores), de 1959, e a

Convenção sobre a idade mínima (trabalho subterrâneo), de 1965;

Considerando ter chegado o momento de adotar um instrumento geral sobre a matéria, que

substitua gradualmente os atuais instrumentos, aplicáveis a limitados setores econômicos, com vista à total

abolição do trabalho infantil;

Tendo determinado que essas proposições se revistam da forma de uma convenção internacional,

adota, no dia vinte e seis de junho de mil novecentos e setenta e três, a seguinte Convenção que pode ser

citada como a Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973:

Artigo 1

Todo País-membro, no qual vigore esta Convenção, compromete-se a seguir uma política nacional que assegure a efetiva abolição do trabalho infantil e leve, progressivamente, a idade mínima de admissão a emprego ou a trabalho a um nível adequado ao pleno desenvolvimento físico e mental do jovem.

Artigo 2

1. Todo País-membro que ratificar esta Convenção especificará, em declaração anexa à ratificação, uma idade mínima para admissão a emprego ou trabalho em seu território e nos meios de transporte registrados em seu território; ressalvado o disposto nos Artigos 4º e 8º desta Convenção, nenhuma pessoa com idade inferior a essa idade será admitida a emprego ou trabalho em qualquer ocupação.
2. Todo País-membro que ratificar esta Convenção poderá notificar ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, por declarações subseqüentes, que estabelece uma idade mínima superior à anteriormente definida.
3. A idade mínima fixada nos termos do Parágrafo 1º deste Artigo não será inferior à idade de conclusão da escolaridade compulsória ou, em qualquer hipótese, não inferior a quinze anos.
4. Não obstante o disposto no Parágrafo 3º deste Artigo, o País-membro, cuja economia e condições do ensino não estiverem suficientemente desenvolvidas, poderá, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, definir, inicialmente, uma idade mínima de quatorze anos.
5. Todo País-membro que definir uma idade mínima de quatorze anos, de conformidade com a disposição do parágrafo anterior, incluirá em seus relatórios a serem apresentados sobre a aplicação desta Convenção, nos termos do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, declaração:
 - a) de que subsistem os motivos dessa providência ou
 - b) de que renuncia ao direito de se valer da disposição em questão a partir de uma determinada data.

Artigo 3

1. Não será inferior a dezoito anos a idade mínima para a admissão a qualquer tipo de emprego ou trabalho que, por sua natureza ou circunstâncias em que for executado, possa prejudicar a saúde, a segurança e a moral do jovem.
2. Serão definidos por lei ou regulamentos nacionais ou pela autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, as categorias de emprego ou trabalho às quais se aplica o Parágrafo 1º deste Artigo.
3. Não obstante o disposto no Parágrafo 14 deste Artigo, a lei ou regulamentos nacionais ou a autoridade competente poderá, após consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, autorizar emprego ou trabalho a partir da idade de dezesseis anos, desde que estejam plenamente protegidas a saúde, a segurança e a moral dos jovens envolvidos e lhes seja proporcionada instrução ou formação adequada e específica no setor da atividade pertinente.

Artigo 4

1. A autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, poderá, na medida do necessário, excluir da aplicação desta Convenção um limitado número de categorias de emprego ou trabalho a respeito das quais se levantarem reais e especiais problemas de aplicação.
2. Todo País-membro que ratificar esta Convenção alistarà em seu primeiro relatório sobre sua aplicação, a ser submetido nos termos do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, todas as categorias que possam ter sido excluídas de conformidade com o Parágrafo 1º deste Artigo, dando as razões dessa exclusão, e indicará, nos relatórios subseqüentes, a situação de sua lei e prática com referência às categorias excluídas e a medida em que foi dado ou se pretende dar efeito à Convenção com relação a essas categorias.
3. Não será excluído do alcance da Convenção, de conformidade com este Artigo, emprego ou trabalho protegido pelo Artigo 34 desta Convenção.

Artigo 5

1. O País-membro, cuja economia e condições administrativas não estiverem suficientemente desenvolvidas, poderá, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores, se as

houver, limitar inicialmente o alcance de aplicação desta Convenção.

2. Todo País-Membro que se servir do disposto no Parágrafo 1º deste Artigo especificará, em declaração anexa à sua ratificação, os setores de atividade econômica ou tipos de empreendimentos aos quais aplicará as disposições da Convenção.

3. As disposições desta Convenção serão aplicáveis, no mínimo, a: mineração e pedreira; indústria manufatureira; construção; eletricidade, água e gás; serviços sanitários; transporte, armazenamento e comunicações; plantações e outros empreendimentos agrícolas de fins comerciais, excluindo, porém, propriedades familiares e de pequeno porte que produzam para o consumo local e não empreguem regularmente mão-de-obra remunerada.

4. Todo País-membro que tiver limitado o alcance de aplicação desta Convenção, nos termos deste Artigo,

a) indicará em seus relatórios, nos termos do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a situação geral com relação ao emprego ou trabalho de jovens e crianças nos setores de atividade excluídos do alcance de aplicação desta Convenção e todo progresso que tenha sido feito no sentido de uma aplicação mais ampla de suas disposições;

b) poderá, em qualquer tempo, estender formalmente o alcance de aplicação com uma declaração encaminhada ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 6

Esta Convenção não se aplicará a trabalho feito por crianças e jovens em escolas de educação vocacional ou técnica ou em outras instituições de treinamento em geral ou a trabalho feito por pessoas de no mínimo quatorze anos de idade em empresas em que esse trabalho for executado dentro das condições prescritas pela autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, onde as houver, e constituir parte integrante de:

a) curso de educação ou treinamento pelo qual é principal responsável uma escola ou instituição de treinamento;

b) programa de treinamento principalmente ou inteiramente numa empresa, que tenha sido aprovado pela autoridade competente, ou

c) programa de orientação vocacional para facilitar a escolha de uma profissão ou de especialidade de treinamento.

Artigo 7

1. As leis ou regulamentos nacionais poderão permitir o emprego ou trabalho a pessoas entre treze e quinze anos em serviços leves que:

a) não prejudiquem sua saúde ou desenvolvimento, e

b) não prejudiquem sua frequência escolar, sua participação em programas de orientação vocacional ou de treinamento aprovados pela autoridade competente ou sua capacidade de se beneficiar da instrução recebida.

2. As leis ou regulamentos nacionais poderão também permitir o emprego ou trabalho a pessoas com, no mínimo, quinze anos de idade e que não tenham ainda concluído a escolarização compulsória em trabalho que preencher os requisitos estabelecidos nas alíneas a) e b) do Parágrafo 1 deste Artigo.

3. A autoridade competente definirá as atividades em que o emprego ou trabalho poderá ser permitido nos termos dos Parágrafos 1 e 2 deste Artigo e estabelecerá o número de horas e as condições em que esse emprego ou trabalho pode ser desempenhado.

4. Não obstante o disposto nos Parágrafos 1 e 2 deste Artigo, o País-membro que se tiver servido das disposições do Parágrafo 0 do Artigo 2 poderá, enquanto continuar assim procedendo, substituir as idades de treze e quinze anos pelas idades de doze e quatorze anos e a idade de quinze anos pela idade de quatorze anos dos respectivos Parágrafos 1 e 2 deste Artigo.

Artigo 8

1. A autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, poderá, mediante licenças concedidas em casos individuais, permitir exceções para a proibição de emprego ou trabalho provida no Artigo 2º desta Convenção, para finalidades como a participação em representações artísticas.

2. Licenças dessa natureza limitarão o número de horas de duração do emprego ou trabalho e estabelecerão as condições em que é permitido.

Artigo 9

1. A autoridade competente tomará todas as medidas necessárias, inclusive a instituição de sanções apropriadas, para garantir a efetiva vigência das disposições desta Convenção.
2. As leis ou regulamentos nacionais ou a autoridade competente designarão as pessoas responsáveis pelo cumprimento das disposições que dão efeito à Convenção.
3. As leis ou regulamentos nacionais ou a autoridade competente prescreverão os registros ou outros documentos que devem ser mantidos e postos à disposição pelo empregador; esses registros ou documentos conterão nome, idade ou data de nascimento, devidamente autenticados sempre que possível, das pessoas que emprega ou que trabalham para ele e tenham menos de dezoito anos de idade.

Artigo 10

1. Esta Convenção revê, nos termos estabelecidos neste Artigo, a Convenção sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1919; a Convenção sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1920; a Convenção sobre a Idade Mínima (Agricultura), de 1921; a Convenção sobre a Idade Mínima (Estivadores e Foguistas), de 1921; a Convenção sobre a Idade Mínima (Emprego não-Industrial), de 1932; a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1936; a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1937; a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Emprego não-Industrial), de 1937; a Convenção sobre a Idade Mínima (Pescadores), de 1959 e a Convenção sobre a Idade Mínima (Trabalho Subterrâneo), de 1965.
2. A entrada em vigor desta Convenção não priva de ratificações ulteriores as seguintes convenções: Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1936; a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1937; a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Emprego não-Industrial), de 1937; a Convenção sobre a Idade Mínima (Pescadores), de 1959 e a Convenção sobre a Idade Mínima (Trabalho Subterrâneo), de 1965.
3. A Convenção sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1919; a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1920; a Convenção sobre a Idade Mínima (Agricultura), de 1921 e a Convenção sobre a Idade Mínima (Estivadores e Foguistas), de 1921, não estarão mais sujeitas a ratificações ulteriores quando todos os seus participantes assim estiverem de acordo pela ratificação desta Convenção ou por declaração enviada ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

4. Quando as obrigações desta Convenção são aceitas

a) por um País-membro que faça parte da Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1937, e é fixada uma idade mínima de não menos de quinze anos, nos termos do Artigo 24 desta Convenção, isso implicará ipso jure a denúncia imediata da dita Convenção;

b) com referência ao emprego não-industrial, conforme definido na Convenção sobre Idade Mínima (Emprego não-Industrial), de 1932, por um País-membro que faça parte dessa Convenção, isso implicará ipso jure a denúncia imediata da dita Convenção;

c) com referência ao emprego não-industrial, conforme definido na Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Emprego não-Industrial), de 1937, por um País-membro que faça parte dessa Convenção, e é fixada uma idade mínima de não menos de quinze anos, nos termos do Artigo 2 desta Convenção, isso implicará ipso jure a denúncia imediata da dita Convenção;

d) com referência ao emprego marítimo, por um País-membro que faça parte da Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1936 e é fixada uma idade mínima de não menos de quinze anos, nos termos do Artigo 24 desta Convenção, ou o País-membro define que o Artigo 3 desta Convenção aplica-se ao emprego marítimo, isso implicará ipso jure a denúncia imediata da dita Convenção;

e) com referência ao emprego em pesca marítima, por um País-membro que faça parte da Convenção sobre a Idade Mínima (Pescadores), de 1959, e é especificada uma idade mínima de não menos de quinze anos, nos termos do Artigo 2 desta Convenção ou o País-membro especifica que o Artigo 3 desta Convenção aplica-se a emprego em pesca marítima, isso implicará ipso jure a denúncia imediata da dita Convenção;

f) por um País-membro que é parte da Convenção sobre a Idade Mínima (Trabalho Subterrâneo), de 1965, e é especificada uma idade mínima de não menos de quinze anos, nos termos do Artigo 2 desta Convenção, ou o País-membro estabelece que essa idade aplica-se a emprego subterrâneo em minas, por força do Artigo 3 desta Convenção, isso

24/08/2019

Welcome to Adobe GoLive 6

implicará ipso jure a denúncia imediata da dita Convenção, a partir do momento que esta Convenção entrar em vigor.

5. A aceitação das obrigações desta Convenção

a) implicará a denúncia da Convenção sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1919, de conformidade com seu Artigo 12;

b) com referência à agricultura, implicará a denúncia da Convenção sobre a Idade Mínima (Agricultura), de 1921, de conformidade com seu Artigo 9;

c) com referência ao emprego marítimo, implicará a denúncia da Convenção sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1920, de conformidade com seu Artigo 109, e da Convenção sobre a Idade Mínima (Estivadores e Foguistas), de 1921, de conformidade com seu Artigo 12, a partir do momento em que esta Convenção entrar em vigor.

Artigo 11

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor Geral do

Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 12

1. Esta Convenção obrigará unicamente os Países-membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.

2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após a data de registro, pelo Diretor Geral, das ratificações de dois Países-membros.

3. A partir de então, esta Convenção entrará em vigor, para todo País-membro, doze meses depois do registro de sua ratificação.

Artigo 13

1. O País-membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação ao Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho para registro. A denúncia não terá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.

2. Todo País-membro que ratificar esta Convenção e que, no prazo de um ano após expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia provido neste Artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí por diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste Artigo.

Artigo 14

1. O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho dará ciência a todos os Países-membros da Organização do registro de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Países-membros da Organização.

2. Ao notificar os Países-membros da Organização sobre o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor Geral lhes chamará a atenção para a data em que a Convenção entrará em vigor.

Artigo 15

O Diretor Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para registro, nos termos do Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações circunstanciadas sobre todas as ratificações e atos de denúncia por ele registrados, conforme o disposto nos artigos anteriores.

Artigo 16

O Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral, quando considerar necessário, relatório sobre o desempenho desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na pauta da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 17

1. No caso de adotar a Conferência uma nova convenção que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a menos que a nova convenção disponha de outro modo,

a) a ratificação, por um País-membro, da nova convenção revista implicará, ipso jure, a partir do momento em que entrar em vigor a convenção revista, a denúncia imediata desta Convenção, não obstante as disposições do Artigo 3;

b) esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Países-membros a partir da data de entrada em vigor da convenção revista;

24/08/2019

Welcome to Adobe GoLive 6

c) esta Convenção continuará a vigorar, na sua forma e conteúdo, nos Países-membros que a ratificaram, mas não ratificarem a convenção revista.

Artigo 18

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente oficiais.

ANEXO Z – Convenção nº 138: Idade mínima para admissão ao emprego (Português brasileiro)

24/08/2019

C138 - Idade Mínima para Admissão

Em 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) comemora 100 anos. [Leia mais >](#)

A OIT é uma agência especializada das Nações Unidas

C138 - Idade Mínima para Admissão

[1 >]CONVENÇÃO N. 138

I — Aprovada na 58ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1973), entrou em vigor no plano internacional em 19.6.76.

II — Dados referentes ao Brasil:

- a) aprovação = Decreto Legislativo n. 179, de 14.12.1999, do Congresso Nacional;
- b) ratificação = 28 de junho de 2001;
- c) promulgação = Decreto n. 4.134, de 15.02.2002;
- d) vigência nacional = 28 de junho de 2002.

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho e reunida em 6 de junho de 1973, em sua quinquagésima oitava reunião;

Tendo decidido adotar diversas proposições relativas à idade mínima para admissão a emprego, tema que constitui a quarta questão da ordem do dia da reunião;

Considerando as disposições das seguintes convenções:

Convenção sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1919;

Convenção sobre a Idade Mínima (Trabalho Marítimo), de 1920;

Convenção sobre a Idade Mínima (Agricultura), de 1921;

Convenção sobre a Idade Mínima (Estivadores e Foguistas), de 1921;

24/08/2019

C138 - Idade Mínima para Admissão

Convenção sobre a Idade Mínima (Emprego não-Industrial), de 1932;

Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Trabalho Marítimo), de 1936;

Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1937;

Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Emprego não-Industrial), de 1937;

Convenção sobre a Idade Mínima (Pescadores), de 1959, e a

Convenção sobre a Idade Mínima (Trabalho Subterrâneo), de 1965;

Considerando ter chegado o momento de adotar um instrumento geral sobre a matéria, que substitua gradualmente os atuais instrumentos, aplicáveis a limitados setores econômicos, com vista à total abolição do trabalho infantil;

Tendo determinado que essas proposições se revistam da forma de uma convenção internacional, adota, no dia vinte e seis de junho de mil novecentos e setenta e três, a seguinte Convenção que pode ser citada como a 'Convenção sobre a Idade Mínima, de 1973':

Art. 1º — Todo País-Membro, no qual vigore esta Convenção, compromete-se a seguir uma política nacional que assegure a efetiva abolição do trabalho infantil e eleve, progressivamente, a idade mínima de admissão a emprego ou a trabalho a um nível adequado ao pleno desenvolvimento físico e mental do jovem.

Art. 2º — 1. Todo País-Membro que ratificar esta Convenção especificará, em declaração anexa à ratificação, uma idade mínima para admissão a emprego ou trabalho em seu território e nos meios de transporte registrados em seu território; ressalvado o disposto nos Artigos 4º e 8º desta Convenção, nenhuma pessoa com idade inferior a essa idade será admitida a emprego ou trabalho em qualquer ocupação.

2. Todo País-Membro que ratificar esta Convenção poderá notificar ao Diretor-Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, por declarações subseqüentes, que estabelece uma idade mínima superior à anteriormente definida.

3. A idade mínima fixada nos termos do parágrafo 1 deste Artigo não será inferior à idade de conclusão da escolaridade compulsória ou, em qualquer hipótese, não inferior a quinze anos.

4. Não obstante o disposto no parágrafo 3 deste Artigo, o País-Membro, cuja economia e condições do ensino não estiverem suficientemente desenvolvidas, poderá, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, definir, inicialmente, uma idade mínima de quatorze anos.

5. Todo País-Membro que definir uma idade mínima de quatorze anos, de conformidade com a disposição do parágrafo anterior, incluirá em seus relatórios a serem apresentados sobre a aplicação desta Convenção, nos termos do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, declaração:

- a) de que subsistem os motivos dessa providência; ou
- b) de que renuncia ao direito de se valer da disposição em questão a partir de uma determinada data.

Art. 3º — 1. Não será inferior a dezoito anos a idade mínima para a admissão a qualquer tipo de emprego ou trabalho que, por sua natureza ou circunstâncias em que for executado, possa prejudicar a saúde, a segurança e a moral do jovem.

2. Serão definidos por lei ou regulamentos nacionais ou pela autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, as categorias de emprego ou trabalho às quais se aplica o parágrafo 1 deste Artigo.

3. Não obstante o disposto no parágrafo 1 deste Artigo, a lei ou regulamentos nacionais ou a autoridade competente poderá, após consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, autorizar emprego ou trabalho a partir da idade de dezesseis anos, desde que estejam plenamente protegidas a saúde, a segurança e a moral dos jovens envolvidos e lhes seja proporcionada instrução ou formação adequada e específica no setor da atividade pertinente.

Art. 4º — 1. A autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores de trabalhadores concernentes, se as houver, poderá, na medida do necessário, excluir da aplicação desta Convenção um limitado número de categorias de emprego ou trabalho a respeito das quais se levantarem reais e especiais problemas de aplicação.

2. Todo País-Membro que ratificar esta Convenção alistarão em seu primeiro relatório sobre sua aplicação, a ser submetido nos termos do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, todas as categorias que possam ter sido excluídas de conformidade com o parágrafo 1 deste Artigo, dando as razões dessa exclusão, e indicará, nos relatórios subseqüentes, a situação de sua lei e prática com referência às categorias excluídas e a medida em que foi dado ou se pretende dar efeito à Convenção com relação a essas categorias.

3. Não será excluído do alcance da Convenção, de conformidade com este Artigo, emprego ou trabalho protegido pelo Artigo 3º desta Convenção.

Art. 5º — 1. O País-Membro, cuja economia e condições administrativas não estiverem suficientemente desenvolvidas, poderá, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores, se as houver, limitar inicialmente o alcance de aplicação desta Convenção.

2. Todo País-Membro que se servir do disposto no parágrafo 1 deste Artigo especificará, em declaração anexa à sua ratificação, os setores de atividade econômica ou tipos de empreendimentos aos quais aplicará as disposições da Convenção.

3. As disposições desta Convenção serão aplicáveis, no mínimo, a: mineração e pedreira; indústria manufatureira; construção; eletricidade, água e gás; serviços sanitários; transporte, armazenamento e comunicações; plantações e outros

24/08/2019

C138 - Idade Mínima para Admissão

empreendimentos agrícolas de fins comerciais, excluindo, porém, propriedades familiares e de pequeno porte que produzam para o consumo local e não empreguem regularmente mão-de-obra remunerada.

4. Todo País-Membro que tiver limitado o alcance de aplicação desta Convenção, nos termos deste Artigo:

a) indicará em seus relatórios, nos termos do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a situação geral com relação ao emprego ou trabalho de jovens e crianças nos setores de atividade excluídos do alcance de aplicação desta Convenção e todo progresso que tenha sido feito no sentido de uma aplicação mais ampla de suas disposições;

b) poderá, em qualquer tempo, estender formalmente o alcance de aplicação com uma declaração encaminhada ao Diretor-Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

Art. 6º — Esta Convenção não se aplicará a trabalho feito por crianças e jovens em escolas de educação vocacional ou técnica ou em outras instituições de treinamento em geral ou a trabalho feito por pessoas de no mínimo quatorze anos de idade em empresas em que esse trabalho for executado dentro das condições prescritas pela autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, onde as houver, e constituir parte integrante de:

a) curso de educação ou treinamento pelo qual é principal responsável uma escola ou instituição de treinamento;

b) programa de treinamento principalmente ou inteiramente numa empresa, que tenha sido aprovado pela autoridade competente; ou

c) programa de orientação vocacional para facilitar a escolha de uma profissão ou de especialidade de treinamento.

Art. 7º — 1. As leis ou regulamentos nacionais poderão permitir o emprego ou trabalho a pessoas entre treze e quinze anos em serviços leves que:

a) não prejudique sua saúde ou desenvolvimento; e

b) não prejudiquem sua frequência escolar, sua participação em programas de orientação vocacional ou de treinamento aprovados pela autoridade competente ou sua capacidade de se beneficiar da instrução recebida.

2. As leis ou regulamentos nacionais poderão também permitir o emprego ou trabalho a pessoas com, no mínimo, quinze anos de idade e que não tenham ainda concluído a escolarização compulsória em trabalho que preencher os requisitos estabelecidos nas alíneas a e b do parágrafo 1 deste Artigo.

3. A autoridade competente definirá as atividades em que o emprego ou trabalho poderá ser permitido nos termos dos parágrafos 1 e 2 deste Artigo e estabelecerá o número de horas e as

24/08/2019

C138 - Idade Mínima para Admissão

condições em que esse emprego ou trabalho pode ser desempenhado.

4. Não obstante o disposto nos parágrafos 1 e 2 deste Artigo, o País-Membro que se tiver servido das disposições do parágrafo 4 do Artigo 2º poderá, enquanto continuar assim procedendo, substituir as idades de treze e quinze anos pelas idades de doze e quatorze anos e a idade de quinze anos pela idade de quatorze anos dos respectivos parágrafos 1 e 2 deste Artigo.

Art. 8º — 1. A autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores de trabalhadores concernentes, se as houver, poderá, mediante licenças concedidas em casos individuais, permitir exceções para a proibição de emprego ou trabalho provida no Artigo 2º desta Convenção, para finalidades como a participação em representações artísticas.

2. Licenças dessa natureza limitarão o número de horas de duração do emprego ou trabalho e estabelecerão as condições em que é permitido.

Art. 9º — 1. A autoridade competente tomará todas as medidas necessárias, inclusive a instituição de sanções apropriadas, para garantir a efetiva vigência das disposições desta Convenção.

2. As leis ou regulamentos nacionais ou a autoridade competente designarão as pessoas responsáveis pelo cumprimento das disposições que dão efeito à Convenção.

3. As leis ou regulamentos nacionais ou a autoridade competente prescreverão os registros ou outros documentos que devem ser mantidos e postos à disposição pelo empregador; esses registros ou documentos conterão nome, idade ou data de nascimento, devidamente autenticados sempre que possível, das pessoas que emprega ou que trabalham para ele e tenham menos de dezoito anos de idade.

Art. 10 — 1. Esta Convenção revê, nos termos estabelecidos neste Artigo, a Convenção sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1919; a Convenção sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1920; a Convenção sobre a Idade Mínima (Agricultura), de 1921; a Convenção sobre a Idade Mínima (Estivadores e Foguistas), de 1921; a Convenção sobre a Idade Mínima (Emprego não-Industrial), de 1932; a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1936; a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1937; a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Emprego não-Industrial), de 1937; a Convenção sobre a Idade Mínima (Pescadores), de 1959 e a Convenção sobre a Idade Mínima (Trabalho Subterrâneo), de 1965.

2. A entrada em vigor desta Convenção não priva de ratificações ulteriores as seguintes convenções: a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1936; a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1937; a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Emprego não-Industrial), de 1937; a Convenção sobre a Idade Mínima (Pescadores), de 1959 e a Convenção sobre a Idade Mínima (Trabalho Subterrâneo), de 1965.

3. A Convenção sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1919; a Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1920; a Convenção sobre a Idade Mínima (Agricultura), de 1921 e a Convenção sobre a Idade Mínima (Estivadores e Foguistas), de 1921, não estarão mais sujeitas a ratificações ulteriores quando todos os seus participantes assim estiverem de acordo pela ratificação desta Convenção ou por declaração enviada ao Diretor-Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

4. Quando as obrigações desta Convenção são aceitas:

a) por um País-Membro que faça parte da Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1937, e é fixada uma idade mínima de não menos de quinze anos, nos termos do Artigo 2º desta Convenção, isso implicará ipso jure a denúncia imediata da dita Convenção;

b) com referência ao emprego não-industrial, conforme definido na Convenção sobre Idade Mínima (Emprego não-Industrial), de 1932, por um País-Membro que faça parte dessa Convenção, isso implicará ipso jure a denúncia imediata da dita Convenção;

c) com referência ao emprego não-industrial, conforme definido na Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Emprego não-Industrial), de 1937, por um País-Membro que faça parte dessa Convenção, e é fixada uma idade mínima de não menos de quinze anos, nos termos do Artigo 2º desta Convenção, isso implicará ipso jure a denúncia imediata da dita Convenção;

d) com referência ao emprego marítimo, por um País-Membro que faça parte da Convenção (revista) sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1936 e é fixada uma idade mínima de não menos de quinze anos, nos termos do Artigo 2º desta Convenção, ou o País-Membro define que o Artigo 3º desta Convenção aplica-se ao emprego marítimo, isso implicará ipso jure a denúncia imediata da dita Convenção;

e) com referência ao emprego em pesca marítima, por um País-Membro que faça parte da Convenção sobre a Idade Mínima (Pescadores), de 1959, e é especificada uma idade mínima de não menos de quinze anos, nos termos do Artigo 2º desta Convenção ou o País-Membro especifica que o Artigo 3º desta Convenção aplica-se a emprego em pesca marítima, isso implicará ipso jure a denúncia imediata da dita Convenção;

f) por um País-Membro que é parte da Convenção sobre a Idade Mínima (Trabalho Subterrâneo), de 1965, e é especificada uma idade mínima de não menos de quinze anos, nos termos do Artigo 2º desta Convenção, ou o País-Membro estabelece que essa idade aplica-se a emprego subterrâneo em minas, por força do Artigo 3º desta Convenção, isso implicará ipso jure a denúncia imediata da dita Convenção, a partir do momento que esta Convenção entrar em vigor.

5. A aceitação das obrigações desta Convenção:

a) implicará a denúncia da Convenção sobre a Idade Mínima (Indústria), de 1919, de conformidade com seu Artigo 12;

b) com referência à agricultura, implicará a denúncia da Convenção sobre a Idade Mínima (Agricultura), de 1921, de conformidade com seu Artigo 9º;

c) com referência ao emprego marítimo, implicará a denúncia da Convenção sobre a Idade Mínima (Marítimos), de 1920, de conformidade com seu Artigo 10, e da Convenção sobre a Idade Mínima (Estivadores e Foguistas), de 1921, de conformidade com seu Artigo 12, a partir do momento em que esta Convenção entrar em vigor.

24/08/2019

C138 - Idade Mínima para Admissão

Art. 11 — As ratificações formais da presente Convenção serão transmitidas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 12 — 1. A presente Convenção obrigará somente os Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

2. Entrará em vigor doze meses após serem registradas pelo Diretor-Geral, as ratificações por parte de dois Membros.

3. Posteriormente esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após a data de registro de sua ratificação.

Art. 13 — 1. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la ao expirar o prazo de dez anos, contados da data inicial da vigência da Convenção, por meio de um ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia somente se tornará efetiva um ano após haver sido registrada.

2. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção e que no prazo de um ano após o termo do período de dez anos, mencionado no parágrafo precedente, não houver feito uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo, ficará ligado por um novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao termo de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 14 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem transmitidas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido transmitida, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data na qual a presente Convenção entrará em vigor.

Art. 15 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho transmitirá ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações, e atos de denúncia que tenha registrado de acordo com os artigos precedentes.

Art. 16 — Ao termo de cada período de dez anos, contados da entrada em vigor da presente Convenção, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá da conveniência de ser inscrita na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 17 — 1. Caso a Conferência adotar uma nova Convenção que implique revisão total ou parcial da presente Convenção e a menos que a nova Convenção não disponha de outro modo:

a) a ratificação, por parte de um Membro, da nova Convenção revista acarretará de pleno direito, não obstante o artigo 16 acima, denúncia imediata da presente Convenção desde que a nova

24/08/2019

C138 - Idade Mínima para Admissão

Convenção revista tenha entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova Convenção revista, a presente Convenção cessará de estar aberta à ratificação por parte dos Membros.

2. A presente Convenção permanecerá, entretanto, em vigor na sua forma e teor para os Membros que a houverem ratificado e que não ratificarem a Convenção revista.

Art. 18 — As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção são igualmente autênticas."

[1 >] Texto extraído do livro "Convenções da OIT" de Arnaldo Süssekind, 2ª edição, 1998. 338p. Gentilmente cedido pela Ed. LTR.

ANEXO AA – Convenção n° 138: Idade mínima para admissão ao emprego (Inglês)

24/08/2019

Convention C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973



Organisation
Internationale
du Travail

Promouvoir l'emploi,
protéger les personnes

NORMLEX

Information System on International Labour
Standards

Recherche | Guide de l'utilisateur | Glossaire

C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973

Convention concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi (Entrée en vigueur: 19 juin 1976)

Adoption: Genève, 58ème session CIT (26 juin 1973) - Statut: Instrument à jour (Conventions Fondamentales).

La convention peut être dénoncée : 19 juin 2026 - 19 juin 2027

Afficher en : Français - Espagnol - Arabe - German - Portuguese - Russian - Vietnamese - Chinese

Go to article : [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#) [15](#) [16](#) [17](#) [18](#)

Preamble

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Fifty-eighth Session on 6 June 1973, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to minimum age for admission to employment, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Noting the terms of the Minimum Age (Industry) Convention, 1919, the Minimum Age (Sea) Convention, 1920, the Minimum Age (Agriculture) Convention, 1921, the Minimum Age (Trimmers and Stokers) Convention, 1921, the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention, 1932, the Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936, the Minimum Age (Industry) Convention (Revised), 1937, the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention (Revised), 1937, the Minimum Age (Fishermen) Convention, 1959, and the Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965, and

Considering that the time has come to establish a general instrument on the subject, which would gradually replace the existing ones applicable to limited economic sectors, with a view to achieving the total abolition of child labour, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-sixth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-three the following Convention, which may be cited as the Minimum Age Convention, 1973:

Article 1

Each Member for which this Convention is in force undertakes to pursue a national policy designed to ensure the effective abolition of child labour and to raise progressively the minimum age for admission to employment or work to a level consistent with the fullest physical and mental development of young persons.

Article 2

1. Each Member which ratifies this Convention shall specify, in a declaration appended to its ratification, a minimum age for admission to employment or work within its territory and on means of transport registered in its territory; subject to Articles 4 to 8 of this Convention, no one under that age shall be admitted to employment or work in any occupation.

2. Each Member which has ratified this Convention may subsequently notify the Director-General of the International Labour Office, by further declarations, that it specifies a minimum age higher than that previously specified.

24/08/2019

Convention C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973

3. The minimum age specified in pursuance of paragraph 1 of this Article shall not be less than the age of completion of compulsory schooling and, in any case, shall not be less than 15 years.

4. Notwithstanding the provisions of paragraph 3 of this Article, a Member whose economy and educational facilities are insufficiently developed may, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, initially specify a minimum age of 14 years.

5. Each Member which has specified a minimum age of 14 years in pursuance of the provisions of the preceding paragraph shall include in its reports on the application of this Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation a statement--

(a) that its reason for doing so subsists; or

(b) that it renounces its right to avail itself of the provisions in question as from a stated date.

Article 3

1. The minimum age for admission to any type of employment or work which by its nature or the circumstances in which it is carried out is likely to jeopardise the health, safety or morals of young persons shall not be less than 18 years.

2. The types of employment or work to which paragraph 1 of this Article applies shall be determined by national laws or regulations or by the competent authority, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist.

3. Notwithstanding the provisions of paragraph 1 of this Article, national laws or regulations or the competent authority may, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, authorise employment or work as from the age of 16 years on condition that the health, safety and morals of the young persons concerned are fully protected and that the young persons have received adequate specific instruction or vocational training in the relevant branch of activity.

Article 4

1. In so far as necessary, the competent authority, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, may exclude from the application of this Convention limited categories of employment or work in respect of which special and substantial problems of application arise.

2. Each Member which ratifies this Convention shall list in its first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation any categories which may have been excluded in pursuance of paragraph 1 of this Article, giving the reasons for such exclusion, and shall state in subsequent reports the position of its law and practice in respect of the categories excluded and the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of such categories.

3. Employment or work covered by Article 3 of this Convention shall not be excluded from the application of the Convention in pursuance of this Article.

Article 5

1. A Member whose economy and administrative facilities are insufficiently developed may, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, initially limit the scope of application of this Convention.

2. Each Member which avails itself of the provisions of paragraph 1 of this Article shall specify, in a declaration appended to its ratification, the branches of economic activity or types of undertakings to which it will apply the provisions of the Convention.

3. The provisions of the Convention shall be applicable as a minimum to the following: mining and quarrying; manufacturing; construction; electricity, gas and water; sanitary services; transport, storage and communication; and plantations and other agricultural undertakings mainly producing for commercial purposes, but excluding family and small-scale holdings producing for local consumption and not regularly employing hired workers.

4. Any Member which has limited the scope of application of this Convention in pursuance of this Article--

(a) shall indicate in its reports under Article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation the general position as regards the employment or work of young persons and children in the branches of activity which are excluded from the scope of application of this Convention and any progress which may have been made towards wider application of the provisions of the Convention;

24/08/2019

Convention C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973

(b) may at any time formally extend the scope of application by a declaration addressed to the Director-General of the International Labour Office.

Article 6

This Convention does not apply to work done by children and young persons in schools for general, vocational or technical education or in other training institutions, or to work done by persons at least 14 years of age in undertakings, where such work is carried out in accordance with conditions prescribed by the competent authority, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, and is an integral part of--

- (a) a course of education or training for which a school or training institution is primarily responsible;
- (b) a programme of training mainly or entirely in an undertaking, which programme has been approved by the competent authority; or
- (c) a programme of guidance or orientation designed to facilitate the choice of an occupation or of a line of training.

Article 7

1. National laws or regulations may permit the employment or work of persons 13 to 15 years of age on light work which is--
 - (a) not likely to be harmful to their health or development; and
 - (b) not such as to prejudice their attendance at school, their participation in vocational orientation or training programmes approved by the competent authority or their capacity to benefit from the instruction received.
2. National laws or regulations may also permit the employment or work of persons who are at least 15 years of age but have not yet completed their compulsory schooling on work which meets the requirements set forth in sub-paragraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article.
3. The competent authority shall determine the activities in which employment or work may be permitted under paragraphs 1 and 2 of this Article and shall prescribe the number of hours during which and the conditions in which such employment or work may be undertaken.
4. Notwithstanding the provisions of paragraphs 1 and 2 of this Article, a Member which has availed itself of the provisions of paragraph 4 of Article 2 may, for as long as it continues to do so, substitute the ages 12 and 14 for the ages 13 and 15 in paragraph 1 and the age 14 for the age 15 in paragraph 2 of this Article.

Article 8

1. After consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, the competent authority may, by permits granted in individual cases, allow exceptions to the prohibition of employment or work provided for in Article 2 of this Convention, for such purposes as participation in artistic performances.
2. Permits so granted shall limit the number of hours during which and prescribe the conditions in which employment or work is allowed.

Article 9

1. All necessary measures, including the provision of appropriate penalties, shall be taken by the competent authority to ensure the effective enforcement of the provisions of this Convention.
2. National laws or regulations or the competent authority shall define the persons responsible for compliance with the provisions giving effect to the Convention.
3. National laws or regulations or the competent authority shall prescribe the registers or other documents which shall be kept and made available by the employer; such registers or documents shall contain the names and ages or dates of birth, duly certified wherever possible, of persons whom he employs or who work for him and who are less than 18 years of age.

Article 10

1. This Convention revises, on the terms set forth in this Article, the Minimum Age (Industry) Convention, 1919, the Minimum Age (Sea) Convention, 1920, the Minimum Age (Agriculture) Convention, 1921, the Minimum Age (Trimmers and Stokers) Convention, 1921, the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention, 1932, the Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936, the

24/08/2019

Convention C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973

Minimum Age (Industry) Convention (Revised), 1937, the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention (Revised), 1937, the Minimum Age (Fishermen) Convention, 1959, and the Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965.

2. The coming into force of this Convention shall not close the Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936, the Minimum Age (Industry) Convention (Revised), 1937, the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention (Revised), 1937, the Minimum Age (Fishermen) Convention, 1959, or the Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965, to further ratification.

3. The Minimum Age (Industry) Convention, 1919, the Minimum Age (Sea) Convention, 1920, the Minimum Age (Agriculture) Convention, 1921, and the Minimum Age (Trimmers and Stokers) Convention, 1921, shall be closed to further ratification when all the parties thereto have consented to such closing by ratification of this Convention or by a declaration communicated to the Director-General of the International Labour Office.

4. When the obligations of this Convention are accepted--

(a) by a Member which is a party to the Minimum Age (Industry) Convention (Revised), 1937, and a minimum age of not less than 15 years is specified in pursuance of Article 2 of this Convention, this shall ipso jure involve the immediate denunciation of that Convention,

(b) in respect of non-industrial employment as defined in the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention, 1932, by a Member which is a party to that Convention, this shall ipso jure involve the immediate denunciation of that Convention,

(c) in respect of non-industrial employment as defined in the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention (Revised), 1937, by a Member which is a party to that Convention, and a minimum age of not less than 15 years is specified in pursuance of Article 2 of this Convention, this shall ipso jure involve the immediate denunciation of that Convention,

(d) in respect of maritime employment, by a Member which is a party to the Minimum Age (Sea) Convention (Revised), 1936, and a minimum age of not less than 15 years is specified in pursuance of Article 2 of this Convention or the Member specifies that Article 3 of this Convention applies to maritime employment, this shall ipso jure involve the immediate denunciation of that Convention,

(e) in respect of employment in maritime fishing, by a Member which is a party to the Minimum Age (Fishermen) Convention, 1959, and a minimum age of not less than 15 years is specified in pursuance of Article 2 of this Convention or the Member specifies that Article 3 of this Convention applies to employment in maritime fishing, this shall ipso jure involve the immediate denunciation of that Convention,

(f) by a Member which is a party to the Minimum Age (Underground Work) Convention, 1965, and a minimum age of not less than the age specified in pursuance of that Convention is specified in pursuance of Article 2 of this Convention or the Member specifies that such an age applies to employment underground in mines in virtue of Article 3 of this Convention, this shall ipso jure involve the immediate denunciation of that Convention,

if and when this Convention shall have come into force.

5. Acceptance of the obligations of this Convention--

(a) shall involve the denunciation of the Minimum Age (Industry) Convention, 1919, in accordance with Article 12 thereof,

(b) in respect of agriculture shall involve the denunciation of the Minimum Age (Agriculture) Convention, 1921, in accordance with Article 9 thereof,

(c) in respect of maritime employment shall involve the denunciation of the Minimum Age (Sea) Convention, 1920, in accordance with Article 10 thereof, and of the Minimum Age (Trimmers and Stokers) Convention, 1921, in accordance with Article 12 thereof,

if and when this Convention shall have come into force.

Article 11

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 12

24/08/2019

Convention C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.
2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratifications has been registered.

Article 13

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 14

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.
2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 15

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 16

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 17

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:
 - (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 13 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
 - (b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.
2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 18

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

See related

Constitution

[Constitution Article 22](#)

ANEXO AB – Convenção n° 138: Idade mínima para admissão ao emprego (Francês)

24/08/2019

Convention C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973



Organisation
Internationale
du Travail

Promouvoir l'emploi,
protéger les personnes

NORMLEX

Information System on International Labour
Standards

Recherche | Guide de l'utilisateur | Glossaire

C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973

Convention concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi (Entrée en vigueur: 19 juin 1976)

Adoption: Genève, 58ème session CIT (26 juin 1973) - Statut: Instrument à jour (Conventions Fondamentales).

La convention peut être dénoncée : 19 juin 2026 - 19 juin 2027

Afficher en : [Anglais](#) - [Espagnol](#) - [arabe](#) - [allemand](#) - [portugais](#) - [russe](#) - [vietnamien](#) - [chinois](#)

Aller à l'article : [1](#)[2](#)[3](#)[4](#)[5](#)[6](#)[7](#)[8](#)[9](#)[10](#)[11](#)[12](#)[13](#)[14](#)[15](#)[16](#)[17](#)[18](#)

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1973, en sa cinquante-huitième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'âge minimum d'admission à l'emploi, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Notant les termes de la convention sur l'âge minimum (industrie), 1919, de la convention sur l'âge minimum (travail maritime), 1920, de la convention sur l'âge minimum (agriculture), 1921, de la convention sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921, de la convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932, de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936, de la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937, de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937, de la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, et de la convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965;

Considérant que le moment est venu d'adopter un instrument général sur ce sujet, qui devrait graduellement remplacer les instruments existants applicables à des secteurs économiques limités, en vue de l'abolition totale du travail des enfants;

Après avoir décidé que cet instrument prendrait la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent soixante-treize, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'âge minimum, 1973:

Article 1

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à poursuivre une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants et à élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail à un niveau permettant aux adolescents d'atteindre le plus complet développement physique et mental.

Article 2

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra spécifier, dans une déclaration annexée à sa ratification, un âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail sur son territoire et dans les moyens de transport immatriculés sur son territoire; sous réserve des dispositions des articles 4 à 8 de la présente convention, aucune personne d'un âge inférieur à ce minimum ne devra être admise à l'emploi ou au travail dans une profession quelconque.

24/08/2019

Convention C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention pourra, par la suite, informer le Directeur général du Bureau international du Travail, par de nouvelles déclarations, qu'il relève l'âge minimum spécifié précédemment.
3. L'âge minimum spécifié conformément au paragraphe 1 du présent article ne devra pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas à quinze ans.
4. Nonobstant les dispositions du paragraphe 3 du présent article, tout Membre dont l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, spécifier, en une première étape, un âge minimum de quatorze ans.
5. Tout Membre qui aura spécifié un âge minimum de quatorze ans en vertu du paragraphe précédent devra, dans les rapports qu'il est tenu de présenter au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, déclarer:
 - (a) soit que le motif de sa décision persiste;
 - (b) soit qu'il renonce à se prévaloir du paragraphe 4 ci-dessus à partir d'une date déterminée.

Article 3

1. L'âge minimum d'admission à tout type d'emploi ou de travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents ne devra pas être inférieur à dix-huit ans.
2. Les types d'emploi ou de travail visés au paragraphe 1 ci-dessus seront déterminés par la législation nationale ou l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe.
3. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, la législation nationale ou l'autorité compétente pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, autoriser l'emploi ou le travail d'adolescents dès l'âge de seize ans à condition que leur santé, leur sécurité et leur moralité soient pleinement garanties et qu'ils aient reçu, dans la branche d'activité correspondante, une instruction spécifique et adéquate ou une formation professionnelle.

Article 4

1. Pour autant que cela soit nécessaire et après avoir consulté les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, l'autorité compétente pourra ne pas appliquer la présente convention à des catégories limitées d'emploi ou de travail lorsque l'application de la présente convention à ces catégories soulèverait des difficultés d'exécution spéciales et importantes.
2. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories d'emploi qui auraient été l'objet d'une exclusion au titre du paragraphe 1 du présent article, et exposer, dans ses rapports ultérieurs, l'état de sa législation et de sa pratique quant à ces catégories, en précisant dans quelle mesure il a été donné effet ou il est proposé de donner effet à la présente convention à l'égard desdites catégories.
3. Le présent article n'autorise pas à exclure du champ d'application de la présente convention les emplois ou travaux visés à l'article 3.

Article 5

1. Tout Membre dont l'économie et les services administratifs n'ont pas atteint un développement suffisant pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, limiter, en une première étape, le champ d'application de la présente convention.
2. Tout Membre qui se prévaut du paragraphe 1 du présent article devra spécifier, dans une déclaration annexée à sa ratification, les branches d'activité économique ou les types d'entreprises auxquels s'appliqueront les dispositions de la présente convention.
3. Le champ d'application de la présente convention devra comprendre au moins: les industries extractives; les industries manufacturières; le bâtiment et les travaux publics; l'électricité, le gaz et l'eau; les services sanitaires; les transports, entrepôts et communications; les plantations et autres entreprises agricoles exploitées principalement à des fins commerciales, à l'exclusion des entreprises familiales ou de petites dimensions produisant pour le marché local et n'employant pas régulièrement des travailleurs salariés.
4. Tout Membre ayant limité le champ d'application de la convention en vertu du présent article:

24/08/2019

Convention C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973

- (a) devra indiquer, dans les rapports qu'il est tenu de présenter au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, la situation générale de l'emploi ou du travail des adolescents et des enfants dans les branches d'activité qui sont exclues du champ d'application de la présente convention ainsi que tout progrès réalisé en vue d'une plus large application des dispositions de la convention;
- (b) pourra, en tout temps, étendre le champ d'application de la convention par une déclaration adressée au Directeur général du Bureau international du Travail.

Article 6

La présente convention ne s'applique ni au travail effectué par des enfants ou des adolescents dans des établissements d'enseignement général, dans des écoles professionnelles ou techniques ou dans d'autres institutions de formation professionnelle, ni au travail effectué par des personnes d'au moins quatorze ans dans des entreprises, lorsque ce travail est accompli conformément aux conditions prescrites par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, et qu'il fait partie intégrante:

- (a) soit d'un enseignement ou d'une formation professionnelle dont la responsabilité incombe au premier chef à une école ou à une institution de formation professionnelle;
- (b) soit d'un programme de formation professionnelle approuvé par l'autorité compétente et exécuté principalement ou entièrement dans une entreprise;
- (c) soit d'un programme d'orientation destiné à faciliter le choix d'une profession ou d'un type de formation professionnelle.

Article 7

1. La législation nationale pourra autoriser l'emploi à des travaux légers des personnes de treize à quinze ans ou l'exécution, par ces personnes, de tels travaux, à condition que ceux-ci:

- (a) ne soient pas susceptibles de porter préjudice à leur santé ou à leur développement;
- (b) ne soient pas de nature à porter préjudice à leur assiduité scolaire, à leur participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelles approuvés par l'autorité compétente ou à leur aptitude à bénéficier de l'instruction reçue.

2. La législation nationale pourra aussi, sous réserve des conditions prévues aux alinéas a) et b) du paragraphe 1 ci-dessus, autoriser l'emploi ou le travail des personnes d'au moins quinze ans qui n'ont pas encore terminé leur scolarité obligatoire.

3. L'autorité compétente déterminera les activités dans lesquelles l'emploi ou le travail pourra être autorisé conformément aux paragraphes 1 et 2 du présent article et prescrira la durée, en heures, et les conditions de l'emploi ou du travail dont il s'agit.

4. Nonobstant les dispositions des paragraphes 1 et 2 du présent article, un Membre qui a fait usage des dispositions du paragraphe 4 de l'article 2 peut, tant qu'il s'en prévaut, substituer les âges de douze et quatorze ans aux âges de treize et quinze ans indiqués au paragraphe 1 et l'âge de quatorze ans à l'âge de quinze ans indiqué au paragraphe 2 du présent article.

Article 8

1. Après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, l'autorité compétente pourra, en dérogation à l'interdiction d'emploi ou de travail prévue à l'article 2 de la présente convention, autoriser, dans des cas individuels, la participation à des activités telles que des spectacles artistiques.

2. Les autorisations ainsi accordées devront limiter la durée en heures de l'emploi ou du travail autorisés et en prescrire les conditions.

Article 9

1. L'autorité compétente devra prendre toutes les mesures nécessaires, y compris des sanctions appropriées, en vue d'assurer l'application effective des dispositions de la présente convention.

2. La législation nationale ou l'autorité compétente devra déterminer les personnes tenues de respecter les dispositions donnant effet à la convention.

3. La législation nationale ou l'autorité compétente devra prescrire les registres ou autres documents que l'employeur devra tenir et conserver à disposition; ces registres ou documents devront indiquer le nom et l'âge ou la date de naissance, dûment attestés dans la mesure du possible, des personnes occupées par lui ou travaillant pour lui et dont l'âge est inférieur à dix-huit ans.

Article 10

1. La présente convention porte révision de la convention sur l'âge minimum (industrie), 1919, de la convention sur l'âge minimum (travail maritime), 1920, de la convention sur l'âge minimum (agriculture), 1921, de la convention sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921, de la convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932, de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936, de la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937, de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937, de la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, et de la convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965, dans les conditions fixées ci-après.
2. L'entrée en vigueur de la présente convention ne ferme pas à une ratification ultérieure la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936, la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937, la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937, la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, et la convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965.
3. La convention sur l'âge minimum (industrie), 1919, la convention sur l'âge minimum (travail maritime), 1920, la convention sur l'âge minimum (agriculture), 1921, et la convention sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921, seront fermées à toute ratification ultérieure lorsque tous les Etats Membres parties à ces conventions consentiront à cette fermeture, soit en ratifiant la présente convention, soit par une déclaration communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail.
4. Dès l'entrée en vigueur de la présente convention:
 - (a) le fait qu'un Membre partie à la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937, accepte les obligations de la présente convention et fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum d'au moins quinze ans entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937;
 - (b) le fait qu'un Membre partie à la convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932, accepte les obligations de la présente convention pour les travaux non industriels au sens de ladite convention entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932;
 - (c) le fait qu'un Membre partie à la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937, accepte les obligations de la présente convention pour les travaux non industriels au sens de ladite convention et fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum d'au moins quinze ans entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937;
 - (d) le fait qu'un Membre partie à la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936, accepte les obligations de la présente convention pour le travail maritime et, soit fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum d'au moins quinze ans, soit précise que l'article 3 de la présente convention s'applique au travail maritime, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936;
 - (e) le fait qu'un Membre partie à la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, accepte les obligations de la présente convention pour la pêche maritime et, soit fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum d'au moins quinze ans, soit précise que l'article 3 de la présente convention s'applique à la pêche maritime, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959;
 - (f) le fait qu'un Membre partie à la convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965, accepte les obligations de la présente convention et, soit fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum au moins égal à celui qu'il avait spécifié en exécution de la convention de 1965, soit précise qu'un tel âge s'applique, conformément à l'article 3 de la présente convention, aux travaux souterrains, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965.
5. Dès l'entrée en vigueur de la présente convention:
 - (a) l'acceptation des obligations de la présente convention entraîne la dénonciation de la convention sur l'âge minimum (industrie), 1919, en application de son article 12;
 - (b) l'acceptation des obligations de la présente convention pour l'agriculture entraîne la dénonciation de la convention sur l'âge minimum (agriculture), 1921, en application de son article 9;
 - (c) l'acceptation des obligations de la présente convention pour le travail maritime entraîne la dénonciation de la convention sur l'âge minimum (travail maritime), 1920, en application de son article 10, et de la convention sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921, en application de son article 12.

24/08/2019

Convention C138 - Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973

Article 11

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 12

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 13

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 14

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 15

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 16

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 17

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 13 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 18

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

ANEXO AC – Convenção nº 155: Segurança e saúde dos trabalhadores (Português)

24/08/2019

Welcome to Adobe GoLive 6

Convenção nº 155

Convenção sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada para Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, onde reuniu em 3 de Junho de 1981, na sua 67.^a sessão;

Após ter decidido adoptar diversas propostas relativas à segurança, à higiene e ao ambiente de trabalho, questão que constitui o sexto ponto da ordem do dia da sessão;

Após ter decidido que essas propostas tomariam a forma de uma convenção internacional:

adopta, neste dia 22 de Junho de 1981, a seguinte convenção, que será denominada Convenção sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981.

PARTE I

Campo de aplicação e definições

ARTIGO 1

1 - A presente Convenção aplica-se a todos os ramos de actividade económica.

2 - Qualquer Estado membro que ratificar a presente Convenção pode, depois de ouvidas, no mais curto prazo possível, as organizações representativas dos empregadores e trabalhadores interessadas, excluir da sua aplicação, quer parcial quer totalmente, determinados ramos de actividade económica, tais como a navegação marítima ou a pesca, quando essa aplicação levantar problemas específicos que assumam uma certa importância.

3 - Qualquer Estado membro que ratificar a presente Convenção deverá, no primeiro relatório sobre a sua aplicação, em cumprimento do disposto no artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicar, com razões fundamentadas, os ramos de actividade que tenham sido objecto de exclusão ao abrigo do disposto no nº 2 deste artigo, descrevendo as medidas tomadas para assegurar uma protecção suficiente aos trabalhadores dos ramos excluídos, e

expor, nos relatórios ulteriores, todos os progressos realizados no sentido de uma aplicação mais ampla.

ARTIGO 2

1 - A presente Convenção aplica-se a todos os trabalhadores dos ramos de actividade económica por ela abrangidos.

2 - Qualquer membro que ratificar a presente Convenção pode, depois de ouvidas, no mais curto prazo possível, as organizações representativas dos empregadores e trabalhadores interessadas, excluir da sua aplicação, quer parcial quer totalmente, categorias limitadas de trabalhadores para as quais existam problemas particulares de aplicação.

3 - Qualquer Estado membro que ratificar a presente Convenção deverá, no primeiro relatório sobre a sua aplicação, em cumprimento do disposto no artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicar, com razões fundamentadas, as categorias limitadas de trabalhadores que tenham sido objecto de exclusão ao abrigo do estipulado no nº 2 do presente artigo e expor, nos relatórios posteriores, todos os progressos realizados no sentido de uma aplicação mais ampla.

ARTIGO 3

Para efeitos da presente Convenção:

- a) A expressão «ramos de actividade económica» abrange todos os ramos em que estejam empregados trabalhadores, incluindo a função pública;
- b) O termo «trabalhadores» visa todas as pessoas empregadas, incluindo os trabalhadores da Administração Pública;
- c) A expressão «local de trabalho» visa todos os lugares onde os trabalhadores devam encontrar-se ou para onde devam dirigir-se em virtude do seu trabalho e que estejam sujeitos à fiscalização directa ou indirecta do empregador;
- d) O termo «prescrições» visa todas as disposições às quais a autoridade ou autoridades competentes confirmam força de lei;
- e) O termo «saúde», em relação com o trabalho, não visa apenas a ausência de doença ou de enfermidade;

inclui também os elementos físicos e mentais que afectam a saúde directamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

PARTE II

Princípios de uma política nacional

ARTIGO 4

1 - Qualquer membro deverá, à luz das condições e da prática nacionais e em consulta com as organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas, definir, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho.

2 - Essa política terá como objectivo a prevenção dos acidentes e dos perigos para a saúde resultantes do trabalho quer estejam relacionados com o trabalho quer ocorram durante o trabalho, reduzindo ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao ambiente de trabalho, na medida em que isso for razoável e praticamente realizável.

ARTIGO 5

A política mencionada no artigo 4 deverá ter em conta as seguintes grandes esferas de acção, na medida em que estas afectem a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho:

- a) A concepção, a experimentação, a escolha, a substituição, a instalação, a organização, a utilização e a manutenção dos componentes materiais do trabalho (locais de trabalho, ambiente de trabalho, ferramentas, máquinas e materiais, substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos e processos de trabalho);
- b) As relações que existem entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que executam ou supervisionam o trabalho, assim como a adaptação das máquinas, dos materiais, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e dos processos de trabalho às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores;
- c) A formação e a formação complementar necessária, as qualificações e a motivação das pessoas que intervêm, a qualquer título, no sentido de serem alcançados níveis de segurança e higiene suficientes;

24/08/2019

Welcome to Adobe GoLive 6

d) A comunicação e a cooperação ao nível do grupo de trabalho e da empresa e a todos os outros níveis apropriados, incluindo a nível nacional;

e) A protecção dos trabalhadores e dos seus representantes contra todas as medidas disciplinares decorrentes de acções por eles devidamente efectuadas, em conformidade com a política definida no artigo 4

ARTIGO 6

A formulação da política mencionada no artigo 4 deverá precisar as funções e responsabilidades respectivas, em matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho, das autoridades públicas, dos empregadores, dos trabalhadores e de outras pessoas interessadas, tendo em conta o carácter complementar dessas responsabilidades, assim como as condições e a prática nacionais.

ARTIGO 7

A situação em matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho deverá ser objecto, periodicamente, de um exame de conjunto ou de um exame que incida sobre sectores particulares, procurando identificar os grandes problemas, deduzir os meios eficazes para os resolver e a ordem de prioridade das medidas a tomar, bem como avaliar os resultados obtidos.

PARTE III

Acção a nível nacional

ARTIGO 8

Qualquer Estado membro deverá, por via legislativa ou regulamentar ou por qualquer outro meio, conforme as condições e a prática nacionais, e em consulta com as organizações representativas dos empregadores e trabalhadores interessadas, tomar as medidas necessárias para dar aplicação ao artigo 4

ARTIGO 9

1 - A fiscalização da aplicação das leis e das prescrições relativas à segurança, à higiene e ao ambiente de trabalho deverá ser assegurada por um sistema de inspecção apropriado e suficiente.

24/08/2019

Welcome to Adobe GoLive 6

2 - O sistema de fiscalização deverá prever sanções apropriadas em caso de infracção das leis ou das prescrições.

ARTIGO 10

Deverão ser tomadas medidas para aconselhar os empregadores e os trabalhadores, a fim de os ajudar no cumprimento das suas obrigações legais.

ARTIGO 11

Como medidas destinadas a dar concretização à política mencionada no artigo 4, a autoridade ou autoridades competentes deverão progressivamente assegurar as seguintes funções:

- a) A determinação, onde a natureza e o grau dos riscos o exigirem, das condições que regem a concepção, a construção e a organização das empresas, a sua exploração, as transformações importantes que lhes forem sendo introduzidas ou qualquer alteração do seu destino primitivo, assim como a segurança dos materiais técnicos utilizados no trabalho e a aplicação de processos definidos pelas autoridades competentes;
- b) A determinação dos processos de trabalho que devam ser proibidos, limitados ou sujeitos à autorização ou à fiscalização da autoridade ou autoridades competentes, assim como a determinação das substâncias e dos agentes aos quais qualquer exposição deva ser proibida, limitada ou submetida à autorização ou à fiscalização da autoridade ou autoridades competentes; devem ser tomados em consideração os riscos para a saúde provocados por exposições simultâneas a várias substâncias ou agentes;
- c) O estabelecimento e a aplicação de processos que visem a declaração dos acidentes de trabalho e dos casos de doenças profissionais pelos empregadores e, quando tal for julgado apropriado, pelas instituições de seguros e outros organismos ou pessoas directamente interessados e o estabelecimento de estatísticas anuais sobre os acidentes de trabalho e as doenças profissionais;
- d) A realização de inquéritos, quando um acidente de trabalho, uma doença profissional ou qualquer dano para a saúde ocorrido durante o trabalho ou com este relacionado pareça reflectir uma situação particularmente grave;

24/08/2019

Welcome to Adobe GoLive 6

e) A publicação anual de informações sobre as medidas tomadas em cumprimento da política mencionada no artigo 4, assim como sobre os acidentes de trabalho, doenças profissionais e outros danos para a saúde ocorridos durante o trabalho ou com este relacionados;

f) A introdução ou o desenvolvimento, tendo em conta as condições e as possibilidades nacionais, de sistemas de investigação sobre a perigosidade para a saúde dos trabalhadores de agentes químicos, físicos ou biológicos.

ARTIGO 12

Deverão ser tomadas medidas, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, de forma que as pessoas que concebem, fabricam, importam, põem em circulação ou cedem, a qualquer título, máquinas, materiais ou substâncias de utilização profissional:

a) Se assegurem de que, na medida em que isso for razoável e praticamente realizável, as máquinas, os materiais ou as substâncias em questão não apresentem perigo para a segurança e a saúde das pessoas que as utilizarem correctamente;

b) Forneçam informações sobre a instalação e a correcta utilização das máquinas e dos materiais, assim como sobre o uso correcto das substâncias, os riscos que apresentam as máquinas e os materiais e as características perigosas das substâncias químicas, dos agentes ou produtos físicos e biológicos, bem como instruções sobre a maneira de os utilizadores se prevenirem contra os riscos conhecidos;

c) Procedam a estudos e a investigações ou acompanhem por qualquer outra forma a evolução dos conhecimentos científicos e técnicos, tendo em vista o cumprimento das obrigações que lhes incumbem em virtude das alíneas a) e b) do presente artigo.

ARTIGO 13

Um trabalhador que se tenha retirado de uma situação de trabalho relativamente à qual tivesse um motivo razoável para a considerar como representando um perigo iminente e grave para a sua vida ou para a sua saúde deverá ser protegido contra consequências injustificadas por motivo dessa decisão, em conformidade com as condições e a prática nacionais.

ARTIGO 14

Deverão ser tomadas medidas que visem encorajar, de acordo com as condições e a prática nacionais, a inclusão de temas de segurança, higiene e ambiente de trabalho nos programas de educação e formação a todos os níveis, incluindo o ensino superior técnico, médio e profissional, de modo a satisfazer as necessidades de formação de todos os trabalhadores.

ARTIGO 15

1 - A fim de assegurar a coerência da política mencionada no artigo 4 e das medidas tomadas em aplicação dessa política, qualquer membro deverá, depois de ouvidas, no mais curto prazo possível, as organizações dos empregadores e trabalhadores mais representativas e, sendo caso disso, outros organismos apropriados, adoptar disposições conformes à prática e às condições nacionais que visem assegurar a coordenação necessária entre as diversas autoridades e os diversos organismos encarregados de dar execução às partes II e III da Convenção.

2 - Sempre que as circunstâncias o exigirem e que as condições e a prática nacionais o permitam, essas disposições deverão incluir a instituição de um órgão central.

PARTE IV

Acção a nível de empresa

ARTIGO 16

1 - Os empregadores, sempre que isso for razoável e praticamente realizável, deverão ser obrigados a tomar as medidas necessárias para que os locais de trabalho, as máquinas, os materiais e os processos de trabalho sujeitos à sua fiscalização não apresentem risco para a segurança e saúde dos trabalhadores.

2 - Os empregadores, sempre que isso for razoável e praticamente realizável, deverão ser obrigados a fazer com que as substâncias e os agentes químicos, físicos e biológicos sujeitos à sua fiscalização não apresentem risco para a saúde, desde que se encontre assegurada uma protecção correcta.

3 - Os empregadores serão obrigados a fornecer, em caso de necessidade, vestuário e equipamento de protecção apropriados, a fim de prevenir, na medida em que isso for razoável e praticamente realizável, os riscos

24/08/2019

Welcome to Adobe GoLive 6

de acidentes ou de efeitos prejudiciais à saúde.

ARTIGO 17

Sempre que várias empresas se dediquem simultaneamente a actividades num mesmo local de trabalho, deverão colaborar na aplicação das disposições da presente Convenção.

ARTIGO 18

Os empregadores deverão ser obrigados a prever, em caso de necessidade, medidas que permitam fazer face a situações de urgência e a acidentes, incluindo meios suficientes para a administração de primeiros socorros.

ARTIGO 19

Deverão ser tomadas disposições a nível de empresa segundo as quais:

- a) Os trabalhadores, no âmbito do seu trabalho, dêem o seu contributo no cumprimento das obrigações que incumbem ao empregador;
- b) Os representantes dos trabalhadores na empresa cooperem com o empregador no domínio da segurança e da higiene no trabalho;
- c) Os representantes dos trabalhadores na empresa recebam uma informação suficiente sobre as medidas tomadas pelo empregador para garantir a segurança e a saúde, podendo consultar as suas organizações representativas sobre essa mesma informação, desde que não divulguem segredos comerciais;
- d) Os trabalhadores e os seus representantes na empresa recebam uma formação apropriada no domínio da segurança e da higiene no trabalho;
- e) Os trabalhadores ou os seus representantes e, sendo caso disso, as suas organizações representativas na empresa fiquem habilitados, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, a examinar todos os aspectos da segurança e da saúde relacionados com o seu trabalho e sobre os mesmos sejam consultados pelo empregador; com esse objectivo poder-se-á recorrer, por acordo mútuo, a conselheiros técnicos escolhidos fora da empresa;

24/08/2019

Welcome to Adobe GoLive 6

f) Os trabalhadores assinalem imediatamente aos seus superiores hierárquicos directos qualquer situação relativamente à qual tenham um motivo razoável para considerar que ela representa um perigo iminente e grave para a sua vida ou para a sua saúde, não podendo o empregador pedir aos trabalhadores que retomem o trabalho numa situação em que persista tal perigo iminente enquanto não forem tomadas medidas que visem a sua correcção, se tal for necessário.

ARTIGO 20

A cooperação dos empregadores e dos trabalhadores e ou dos seus representantes na empresa deverá constituir elemento essencial das disposições tomadas em matéria de organização e noutros domínios quanto à aplicação do preceituado nos artigos 16 a 19 da presente Convenção.

ARTIGO 21

As medidas de segurança e higiene no trabalho não devem constituir qualquer encargo para os trabalhadores.

PARTE V

Disposições finais

ARTIGO 22

A presente Convenção não implica a revisão de qualquer convenção ou recomendação internacional do trabalho já existente.

ARTIGO 23

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registadas.

ARTIGO 24

1 - A presente Convenção obrigará apenas os membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tiver sido registada pelo director-geral.

24/08/2019

Welcome to Adobe GoLive 6

2 - A presente Convenção entrará em vigor 12 meses após o registo pelo director-geral das ratificações de dois Estados membros.

3 - Posteriormente, esta Convenção entrará em vigor, para cada Estado membro, 12 meses após a data em que tiver sido registada a sua ratificação.

ARTIGO 25

1 - Qualquer Estado membro que tiver ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la decorridos 10 anos sobre a data inicial da entrada em vigor da mesma, por comunicação ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho, que a registará. A denúncia só produzirá efeitos 1 ano após o seu registo.

2 - Qualquer Estado membro que tiver ratificado a presente Convenção e que, no prazo de 1 ano a partir do período de 10 anos mencionado no número anterior, não usar da faculdade de denúncia prevista no presente artigo ficará obrigado por novo período de 10 anos e só poderá denunciar a presente Convenção no termo de cada período de 10 anos, observadas as condições estabelecidas neste artigo.

ARTIGO 26

1 - O director-geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará todos os membros da Organização Internacional do Trabalho do registo de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Estados membros da Organização.

2 - Ao notificar os Estados membros da Organização do registo da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o director-geral chamará a atenção dos Estados membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrará em vigor.

ARTIGO 27

O director-geral da Repartição Internacional do Trabalho enviará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registo nos termos do artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas sobre todas as ratificações e actos de denúncia que tiver registado de harmonia com o preceituado nos artigos anteriores.

ARTIGO 28

Sempre que o julgar necessário, o conselho de administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá da oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

ARTIGO 29

1 - No caso de a Conferência adoptar outra convenção de que resulte a revisão total ou parcial da presente Convenção, e salvo disposição em contrário da nova convenção:

a) A ratificação por um Estado membro da convenção revista pressupõe, de pleno direito, não obstante o disposto no artigo 25, a denúncia imediata da presente Convenção, sob reserva de que a nova convenção tenha entrado em vigor;

b) A partir da data da entrada em vigor da nova convenção revista a presente Convenção deixará de estar aberta à ratificação dos Estados membros.

2 - A presente Convenção permanecerá, em todo o caso, em vigor, na sua forma e conteúdo, para os membros que a tiverem ratificado e que não ratificarem a nova convenção revista.

ARTIGO 30

As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção fazem igualmente fé.

ANEXO AD – Convenção nº 155: Segurança e saúde dos trabalhadores (Português brasileiro)

24/08/2019

C155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores

Em 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) comemora 100 anos. [Leia mais >](#)

A OIT é uma agência especializada das Nações Unidas

C155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores

[1 >]CONVENÇÃO N. 155

I — Aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1981), entrou em vigor no plano internacional em 11.8.83.

II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 2, de 17.3.92, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 18 de maio de 1992;

c) promulgação = Decreto n. 1.254, de 29.9.94;

d) vigência nacional = 18 de maio de 1993.

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida nessa cidade em 3 de junho de 1981, na sua sexagésima sétima sessão;

Após ter decidido adotar diversas proposições relativas à segurança, à higiene e ao meio-ambiente de trabalho, questão que constitui o sexto item da agenda da reunião, e

Após ter decidido que tais proposições tomariam a forma de uma convenção internacional, adotada, na data de 22 de junho de mil novecentos e oitenta e um, a presente convenção, que poderá ser citada como a ‘Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981’:

PARTE I ÁREA DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES

Art. 1 — 1. A presente Convenção aplica-se a todas as áreas de atividade econômica.

2. Todo Membro que ratificar a presente Convenção poderá, mediante consulta prévia, tão cedo quanto possível, às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, excluir total ou parcialmente da sua aplicação determinadas áreas de atividade econômica, tais como o transporte marítimo ou a pesca, nas quais essa aplicação apresentasse problemas especiais de uma certa importância.

3. Todo Membro que ratificar a presente Convenção deverá enumerar, no primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção que submeter, em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, as áreas de atividade econômica que tiverem sido excluídas em virtude do parágrafo 2 deste artigo, explicando os motivos dessa exclusão e descrevendo as medidas adotadas para assegurar a proteção suficiente dos trabalhadores nas áreas excluídas, e deverá indicar nos relatórios subseqüentes todo progresso que for realizado no sentido de uma aplicação mais abrangente.

Art. 2 — 1. A presente Convenção aplica-se a todos os trabalhadores das áreas de atividade econômica abrangidas.

2. Todo Membro que ratificar a presente Convenção poderá, mediante consulta prévia, tão cedo quanto possível, às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, excluir parcial ou totalmente da sua aplicação categorias limitadas de trabalhadores que apresentariam problemas particulares para sua aplicação.

3. Todo Membro que ratificar a presente Convenção deverá enumerar, no primeiro relatório sobre a aplicação que submeter, em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, as categorias limitadas de trabalhadores que tiverem sido excluídas em virtude do parágrafo 2 deste artigo, explicando os motivos dessa exclusão, e deverá indicar nos relatórios subseqüentes todos os progressos realizados no sentido de uma aplicação mais abrangente.

Art. 3 — Para os fins da presente Convenção:

a) a expressão 'áreas de atividade econômica' abrange todas as áreas em que existam trabalhadores empregados, inclusive a administração pública;

b) o termo 'trabalhadores' abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos;

c) a expressão 'local de trabalho' abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador;

d) o termo 'regulamentos' abrange todas as disposições às quais a autoridade ou as autoridades competentes tiverem dado força de lei;

e) o termo 'saúde', com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

PARTE II PRINCÍPIO DE UMA POLÍTICA NACIONAL

Art. 4 — 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria

24/08/2019

C155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores

de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho.

2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho.

Art. 5 — A política à qual se faz referência no artigo 4 da presente Convenção deverá levar em consideração as grandes esferas de ação que se seguem, na medida em que possam afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho:

a) projeto, teste, escolha, substituição, instalação, arranjo, utilização e manutenção dos componentes materiais do trabalho (locais de trabalho, meio-ambiente de trabalho, ferramentas, maquinário e equipamentos; substâncias e agentes químicos, biológicos e físicos; operações e processos);

b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação do maquinário, dos equipamentos, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores;

c) treinamento, incluindo o treinamento complementar necessário, qualificações e motivação das pessoas que intervenham, de uma ou outra maneira, para que sejam atingidos níveis adequados de segurança e higiene;

d) comunicação e cooperação a níveis de grupo de trabalho e de empresa e em todos os níveis apropriados, inclusive até o nível nacional;

e) a proteção dos trabalhadores e de seus representantes contra toda medida disciplinar por eles justificadamente empreendida de acordo com a política referida no artigo 4 da presente Convenção.

Art. 6 — A formulação da política referida no artigo 4 da presente Convenção deveria determinar as funções e responsabilidades respectivas, em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio-ambiente de trabalho, das autoridades públicas, dos empregadores, dos trabalhadores e de outras pessoas interessadas, levando em conta o caráter complementar dessas responsabilidades, assim como as condições e a prática nacionais.

Art. 7 — A situação em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio-ambiente de trabalho deverá ser examinada, a intervalos adequados, globalmente ou com relação a setores determinados, com a finalidade de se identificar os principais problemas, elaborar meios eficazes para resolvê-los, definir a ordem de prioridade das medidas que forem necessário adotar, e avaliar os resultados.

PARTE III AÇÃO A NÍVEL NACIONAL

Art. 8 — Todo Membro deverá adotar, por via legislativo ou regulamentar ou por qualquer outro

24/08/2019

C155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores

método de acordo com as condições e a prática nacionais, e em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores interessadas, as medidas necessárias para tornar efetivo o artigo 4 da presente Convenção.

Art. 9 — O controle da aplicação das leis e dos regulamentos relativos à segurança, a higiene e o meio-ambiente de trabalho deverá estar assegurado por um sistema de inspeção das leis ou dos regulamentos.

Art. 10 — Deverão ser adotadas medidas para orientar os empregadores e os trabalhadores com o objetivo de ajudá-los a cumprirem com suas obrigações legais.

Art. 11 — Com a finalidade de tornar efetiva a política referida no artigo 4 da presente Convenção, a autoridade ou as autoridades competentes deverá garantir a realização progressiva das seguintes tarefas:

a) a determinação, quando a natureza e o grau de risco assim o requererem, das condições que regem a concepção, a construção e o acondicionamento das empresas, sua colocação em funcionamento, as transformações mais importantes que forem necessárias e toda modificação dos seus fins iniciais, assim como a segurança do equipamento técnico utilizado no trabalho e a aplicação de procedimentos definidos pelas autoridades competentes;

b) a determinação das operações e processos que serão proibidos, limitados ou sujeitos à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes, assim como a determinação das substâncias e agentes aos quais estará proibida a exposição no trabalho, ou bem limitada ou sujeita à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes; deverão ser levados em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes;

c) o estabelecimento e a aplicação de procedimentos para a declaração de acidentes do trabalho e doenças profissionais por parte dos empregadores e, quando for pertinente, das instituições seguradoras ou outros organismos ou pessoas diretamente interessados, e a elaboração de estatísticas anuais sobre acidentes do trabalho e doenças profissionais;

d) a realização de sindicâncias cada vez que um acidente do trabalho, um caso de doença profissional ou qualquer outro dano à saúde ocorrido durante o trabalho ou com relação com o mesmo possa indicar uma situação grave;

e) a publicação anual de informações sobre as medidas adotadas para a aplicação da política referida no artigo 4 da presente Convenção e sobre os acidentes de trabalho, os casos de doenças profissionais ou outros danos à saúde ocorridos durante o trabalho ou com relação com o mesmo;

f) levando em consideração as condições e possibilidades nacionais, a introdução ou desenvolvimento de sistemas de pesquisa dos agentes químicos, físicos ou biológicos no que diz respeito aos riscos que eles representaram para a saúde dos trabalhadores.

Art. 12 — Deverão ser adotadas medidas em conformidade com a legislação e a prática nacionais a fim de cuidar de que aquelas pessoas que projetam, fabricam, importam, fornecem ou cedem,

24/08/2019

C155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores

sob qualquer título, maquinário, equipamentos ou substâncias para uso profissional:

a) tenham certeza, na medida do razoável e possível, de que o maquinário, os equipamentos ou as substâncias em questão não implicarão perigo algum para a segurança e a saúde das pessoas que fizerem uso correto dos mesmos;

b) facilitem informações sobre a instalação e utilização corretas do maquinário e dos equipamentos e sobre o uso correto de substâncias, sobre os riscos apresentados pelas máquinas e os materiais, e sobre as características perigosas das substâncias químicas, dos agentes ou dos produtos físicos ou biológicos, assim como instruções sobre a forma de prevenir os riscos conhecidos;

c) façam estudos e pesquisas, ou se mantenham a par de qualquer outra forma, da evolução dos conhecimentos científicos e técnicos necessários para cumprir com as obrigações expostas nos itens a e b do presente artigo.

Art. 13 — Em conformidade com a prática e as condições nacionais deverá ser protegido, de conseqüências injustificadas, todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde.

Art. 14 — Medidas deverão ser adotadas no sentido de promover, de maneira conforme à prática e às condições nacionais, a inclusão das questões de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho em todos os níveis de ensino e de treinamento, incluídos aqueles do ensino superior técnico, médico e profissional, com o objetivo de satisfazer as necessidades de treinamento de todos os trabalhadores.

Art. 15 — 1. A fim de se assegurar à coerência da política referida no artigo 4 da presente Convenção e das Medidas adotadas para aplicá-la, todo membro deverá implementar, mediante consulta prévia, tão cedo quanto possível, com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores e, quando for apropriado, com outros organismos, disposições de acordo com a prática e as condições nacionais a fim de conseguir a necessária coordenação entre as diversas autoridades e os diversos organismos encarregados de tornar efetivas as Partes II e III da presente Convenção.

2. Quando as circunstâncias requererem a prática e as condições nacionais permitirem, essas disposições deveriam incluir o estabelecimento de um organismo central.

PARTE IV AÇÃO E NÍVEL DE EMPRESA

Art. 16 — 1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

2. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas que estiverem sob seu controle, não

24/08/2019

C155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores

envolvam riscos para a saúde quando são tomadas medidas de proteção adequadas.

3. Quando for necessário, os empregadores deveriam fornecer roupas e equipamentos de proteção adequados a fim de prevenir, na medida que for razoável e possível, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde.

Art. 17 — Sempre que duas ou mais empresas desenvolverem simultaneamente atividades num mesmo local de trabalho, as mesmas terão o dever de colaborar na aplicação das medidas previstas na presente Convenção.

Art. 18 — Os empregadores deverão prever, quando for necessário, medidas para lidar com situações de urgência e com acidentes, incluindo meios adequados para a administração de primeiros socorros.

Art. 19 — Deverão ser adotadas disposições, em nível de empresa, em virtude das quais:

a) os trabalhadores, ao executarem seu trabalho, cooperem com o cumprimento das obrigações que correspondem ao empregador;

b) os representantes dos trabalhadores na empresa cooperem com o empregador no âmbito da segurança e higiene do trabalho;

c) os representantes dos trabalhadores na empresa recebam informação adequada acerca das medidas tomadas pelo empregador para garantir a segurança e a saúde, e possam consultar as suas organizações representativas sobre essa informação, sob condição de não divulgarem segredos comerciais;

d) os trabalhadores e seus representantes na empresa recebam treinamento apropriado no âmbito da segurança e da higiene do trabalho;

e) os trabalhadores ou seus representantes e, quando for o caso, suas organizações representativas na empresa estejam habilitados, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, para examinarem todos os aspectos da segurança e a saúde relacionados com seu trabalho, e sejam consultados nesse sentido pelo empregador; com essa finalidade, e em comum acordo, poder-se-á recorrer a conselheiros técnicos alheios à empresa;

f) o trabalhador informará imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; enquanto o empregador não tiver tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores a sua volta a uma situação de trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para sua vida ou sua saúde.

Art. 20 — A cooperação entre os empregadores e os trabalhadores ou seus representantes na empresa deverá ser um elemento essencial das medidas em matéria de organização e de outro tipo, que forem adotadas para a aplicação dos artigos 16 a 19 da presente Convenção.

Art. 21 — As medidas de segurança e higiene do trabalho não deverão implicar nenhum ônus

24/08/2019

C155 - Segurança e Saúde dos Trabalhadores

financeiro para os trabalhadores.

PARTE V DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 22 — A presente Convenção não revisa nenhuma das Convenções ou recomendações internacionais do trabalho existentes.

Art. 23 — As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 24 — 1. A presente Convenção só vinculará os Membros da Organização Internacional do Trabalho, cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após o registro das ratificações de dois Membros pelo Diretor-Geral.

3. Posteriormente, esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após o registro de sua ratificação.

Art. 25 — 1. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la após a expiração de um período de dez anos contados da entrada em vigor mediante ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia só surtirá efeito um ano após o registro.

2. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção, e não fizer uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo dentro do prazo de um ano após a expiração do período de dez anos previsto no parágrafo anterior, ficará obrigado por novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao expirar cada período de dez anos, nas condições previstas no presente Artigo.

Art. 26 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações e denúncias que lhe sejam comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a entrada em vigor da presente Convenção.

Art. 27 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro, de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, as informações completas referentes a quaisquer ratificações ou atos de denúncias que tenha registrado de acordo com os artigos anteriores.

Art. 28 — Sempre que o julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá a oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 29 — 1. Se a Conferência adotar uma nova Convenção de revisão total ou parcial da presente Convenção e, disposição em contrário da nova Convenção:

a) a ratificação por um Membro da nova Convenção, recusará não obstante o disposto no artigo 14 acima, implicará de pleno direito, na denúncia imediata da presente Convenção, desde que a nova Convenção tenha entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da Convenção revista, a presente Convenção deixaria de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente Convenção continuará em todo caso, em vigor em sua forma e teor atuais para os Membros que a tiverem ratificado e que não ratificaram a Convenção revista.

Art. 30 — As versões inglesa e francesa do texto da presente Convenção serão igualmente autênticas.”

[1 >] Texto extraído do livro “Convenções da OIT” de Arnaldo Sússekind, 2ª edição, 1998. 338p. Gentilmente cedido pela Ed. LTR.

ANEXO AE – Convenção nº 155: Segurança e saúde dos trabalhadores (Inglês)

24/08/2019

Convention C155 - Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981



Organisation
Internationale
du Travail

Promouvoir l'emploi,
protéger les personnes

NORMLEX

Information System on International Labour
Standards

Recherche | Guide de l'utilisateur | Glossaire

C155 - Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

Convention concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail (Entrée en vigueur: 11 août 1983)

Adoption: Genève, 67ème session CIT (22 juin 1981) - Statut: Instrument à jour (Conventions Techniques).

La convention peut être dénoncée : 11 août 2023 - 11 août 2024

Afficher en : [Français](#) - [Espagnol](#) - [Arabic](#) - [German](#) - [Portuguese](#) - [Russian](#) - [Chinese](#)

Go to article : [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#) [15](#) [16](#) [17](#) [18](#) [19](#) [20](#) [21](#) [22](#) [23](#) [24](#) [25](#) [26](#) [27](#) [28](#) [29](#) [30](#)

Preamble

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixty-seventh Session on 3 June 1981, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to safety and health and the working environment, which is the sixth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-second day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-one the following Convention, which may be cited as the Occupational Safety and Health Convention, 1981:

PART I. SCOPE AND DEFINITIONS

Article 1

1. This Convention applies to all branches of economic activity.
2. A Member ratifying this Convention may, after consultation at the earliest possible stage with the representative organisations of employers and workers concerned, exclude from its application, in part or in whole, particular branches of economic activity, such as maritime shipping or fishing, in respect of which special problems of a substantial nature arise.
3. Each Member which ratifies this Convention shall list, in the first report on the application of the Convention submitted under Article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, any branches which may have been excluded in pursuance of paragraph 2 of this Article, giving the reasons for such exclusion and describing the measures taken to give adequate protection to workers in excluded branches, and shall indicate in subsequent reports any progress towards wider application.

Article 2

1. This Convention applies to all workers in the branches of economic activity covered.
2. A Member ratifying this Convention may, after consultation at the earliest possible stage with the representative organisations of employers and workers concerned, exclude from its application, in part or in whole, limited categories of workers in respect of which there are particular difficulties.

24/08/2019

Convention C155 - Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

3. Each Member which ratifies this Convention shall list, in the first report on the application of the Convention submitted under Article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, any limited categories of workers which may have been excluded in pursuance of paragraph 2 of this Article, giving the reasons for such exclusion, and shall indicate in subsequent reports any progress towards wider application.

Article 3

For the purpose of this Convention--

- (a) the term *branches of economic activity* covers all branches in which workers are employed, including the public service;
- (b) the term *workers* covers all employed persons, including public employees;
- (c) the term *workplace* covers all places where workers need to be or to go by reason of their work and which are under the direct or indirect control of the employer;
- (d) the term *regulations* covers all provisions given force of law by the competent authority or authorities;
- (e) the term *health*, in relation to work, indicates not merely the absence of disease or infirmity; it also includes the physical and mental elements affecting health which are directly related to safety and hygiene at work.

PART II. PRINCIPLES OF NATIONAL POLICY

Article 4

1. Each Member shall, in the light of national conditions and practice, and in consultation with the most representative organisations of employers and workers, formulate, implement and periodically review a coherent national policy on occupational safety, occupational health and the working environment.

2. The aim of the policy shall be to prevent accidents and injury to health arising out of, linked with or occurring in the course of work, by minimising, so far as is reasonably practicable, the causes of hazards inherent in the working environment.

Article 5

The policy referred to in Article 4 of this Convention shall take account of the following main spheres of action in so far as they affect occupational safety and health and the working environment:

- (a) design, testing, choice, substitution, installation, arrangement, use and maintenance of the material elements of work (workplaces, working environment, tools, machinery and equipment, chemical, physical and biological substances and agents, work processes);
- (b) relationships between the material elements of work and the persons who carry out or supervise the work, and adaptation of machinery, equipment, working time, organisation of work and work processes to the physical and mental capacities of the workers;
- (c) training, including necessary further training, qualifications and motivations of persons involved, in one capacity or another, in the achievement of adequate levels of safety and health;
- (d) communication and co-operation at the levels of the working group and the undertaking and at all other appropriate levels up to and including the national level;
- (e) the protection of workers and their representatives from disciplinary measures as a result of actions properly taken by them in conformity with the policy referred to in Article 4 of this Convention.

Article 6

The formulation of the policy referred to in Article 4 of this Convention shall indicate the respective functions and responsibilities in respect of occupational safety and health and the working environment of public authorities, employers, workers and others, taking account both of the complementary character of such responsibilities and of national conditions and practice.

Article 7

The situation regarding occupational safety and health and the working environment shall be reviewed at appropriate intervals, either over-all or in respect of particular areas, with a view to identifying major problems, evolving effective methods for dealing

with them and priorities of action, and evaluating results.

PART III. ACTION AT THE NATIONAL LEVEL

Article 8

Each Member shall, by laws or regulations or any other method consistent with national conditions and practice and in consultation with the representative organisations of employers and workers concerned, take such steps as may be necessary to give effect to Article 4 of this Convention.

Article 9

1. The enforcement of laws and regulations concerning occupational safety and health and the working environment shall be secured by an adequate and appropriate system of inspection.
2. The enforcement system shall provide for adequate penalties for violations of the laws and regulations.

Article 10

Measures shall be taken to provide guidance to employers and workers so as to help them to comply with legal obligations.

Article 11

To give effect to the policy referred to in Article 4 of this Convention, the competent authority or authorities shall ensure that the following functions are progressively carried out:

- (a) the determination, where the nature and degree of hazards so require, of conditions governing the design, construction and layout of undertakings, the commencement of their operations, major alterations affecting them and changes in their purposes, the safety of technical equipment used at work, as well as the application of procedures defined by the competent authorities;
- (b) the determination of work processes and of substances and agents the exposure to which is to be prohibited, limited or made subject to authorisation or control by the competent authority or authorities; health hazards due to the simultaneous exposure to several substances or agents shall be taken into consideration;
- (c) the establishment and application of procedures for the notification of occupational accidents and diseases, by employers and, when appropriate, insurance institutions and others directly concerned, and the production of annual statistics on occupational accidents and diseases;
- (d) the holding of inquiries, where cases of occupational accidents, occupational diseases or any other injuries to health which arise in the course of or in connection with work appear to reflect situations which are serious;
- (e) the publication, annually, of information on measures taken in pursuance of the policy referred to in Article 4 of this Convention and on occupational accidents, occupational diseases and other injuries to health which arise in the course of or in connection with work;
- (f) the introduction or extension of systems, taking into account national conditions and possibilities, to examine chemical, physical and biological agents in respect of the risk to the health of workers.

Article 12

Measures shall be taken, in accordance with national law and practice, with a view to ensuring that those who design, manufacture, import, provide or transfer machinery, equipment or substances for occupational use—

- (a) satisfy themselves that, so far as is reasonably practicable, the machinery, equipment or substance does not entail dangers for the safety and health of those using it correctly;
- (b) make available information concerning the correct installation and use of machinery and equipment and the correct use of substances, and information on hazards of machinery and equipment and dangerous properties of chemical substances and physical and biological agents or products, as well as instructions on how known hazards are to be avoided;
- (c) undertake studies and research or otherwise keep abreast of the scientific and technical knowledge necessary to comply with subparagraphs (a) and (b) of this Article.

Article 13

24/08/2019

Convention C155 - Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

A worker who has removed himself from a work situation which he has reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to his life or health shall be protected from undue consequences in accordance with national conditions and practice.

Article 14

Measures shall be taken with a view to promoting in a manner appropriate to national conditions and practice, the inclusion of questions of occupational safety and health and the working environment at all levels of education and training, including higher technical, medical and professional education, in a manner meeting the training needs of all workers.

Article 15

1. With a view to ensuring the coherence of the policy referred to in Article 4 of this Convention and of measures for its application, each Member shall, after consultation at the earliest possible stage with the most representative organisations of employers and workers, and with other bodies as appropriate, make arrangements appropriate to national conditions and practice to ensure the necessary co-ordination between various authorities and bodies called upon to give effect to Parts II and III of this Convention.
2. Whenever circumstances so require and national conditions and practice permit, these arrangements shall include the establishment of a central body.

PART IV. ACTION AT THE LEVEL OF THE UNDERTAKING

Article 16

1. Employers shall be required to ensure that, so far as is reasonably practicable, the workplaces, machinery, equipment and processes under their control are safe and without risk to health.
2. Employers shall be required to ensure that, so far as is reasonably practicable, the chemical, physical and biological substances and agents under their control are without risk to health when the appropriate measures of protection are taken.
3. Employers shall be required to provide, where necessary, adequate protective clothing and protective equipment to prevent, so far as is reasonably practicable, risk of accidents or of adverse effects on health.

Article 17

Whenever two or more undertakings engage in activities simultaneously at one workplace, they shall collaborate in applying the requirements of this Convention.

Article 18

Employers shall be required to provide, where necessary, for measures to deal with emergencies and accidents, including adequate first-aid arrangements.

Article 19

There shall be arrangements at the level of the undertaking under which—

- (a) workers, in the course of performing their work, co-operate in the fulfilment by their employer of the obligations placed upon him;
- (b) representatives of workers in the undertaking co-operate with the employer in the field of occupational safety and health;
- (c) representatives of workers in an undertaking are given adequate information on measures taken by the employer to secure occupational safety and health and may consult their representative organisations about such information provided they do not disclose commercial secrets;
- (d) workers and their representatives in the undertaking are given appropriate training in occupational safety and health;
- (e) workers or their representatives and, as the case may be, their representative organisations in an undertaking, in accordance with national law and practice, are enabled to enquire into, and are consulted by the employer on, all aspects of occupational safety and health associated with their work; for this purpose technical advisers may, by mutual agreement, be brought in from outside the undertaking;
- (f) a worker reports forthwith to his immediate supervisor any situation which he has reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to his life or health; until the employer has taken remedial action, if necessary, the

24/08/2019

Convention C155 - Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1961

employer cannot require workers to return to a work situation where there is continuing imminent and serious danger to life or health.

Article 20

Co-operation between management and workers and/or their representatives within the undertaking shall be an essential element of organisational and other measures taken in pursuance of Articles 16 to 19 of this Convention.

Article 21

Occupational safety and health measures shall not involve any expenditure for the workers.

PART V. FINAL PROVISIONS

Article 22

This Convention does not revise any international labour Conventions or Recommendations.

Article 23

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 24

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.
2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 25

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 26

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.
2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 27

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 28

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

24/08/2019

Convention C155 - Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

Article 29

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 25 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 30

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

See related**Constitution**

[Constitution Article 22](#)

Voir aussi

[Ratifications par pays](#)

[Soumission aux autorités compétentes par pays](#)

ANEXO AF – Convenção n° 155: Segurança e saúde dos trabalhadores (Francês)

24/08/2019

Convention C155 - Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981



Organisation
Internationale
du Travail

Promouvoir l'emploi,
protéger les personnes

NORMLEX

Information System on International Labour
Standards

Recherche | Guide de l'utilisateur | Glossaire

C155 - Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

Convention concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail (Entrée en vigueur: 11 août 1983)

Adoption: Genève, 67ème session CIT (22 juin 1981) - Statut: Instrument à jour (Conventions Techniques).

La convention peut être dénoncée : 11 août 2023 - 11 août 2024

Afficher en : [Anglais](#) - [Espagnol](#) - [arabe](#) - [allemand](#) - [portugais](#) - [russe](#) - [chinois](#)

Aller à l'article : [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#) [15](#) [16](#) [17](#) [18](#) [19](#) [20](#) [21](#) [22](#) [23](#) [24](#) [25](#) [26](#) [27](#) [28](#) [29](#) [30](#)

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1981, en sa soixante-septième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et au milieu de travail, question qui constitue le sixième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-un, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

PARTIE I. CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS

Article 1

1. La présente convention s'applique à toutes les branches d'activité économique.
2. Un Membre qui ratifie la présente convention peut, après consultation, la plus précoce possible, des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, exclure de son application, soit en partie, soit en totalité, des branches particulières d'activité économique telles que la navigation maritime ou la pêche, lorsque cette application soulève des problèmes spécifiques revêtant une certaine importance.
3. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les branches d'activité qui ont fait l'objet d'une exclusion en application du paragraphe 2 ci-dessus, en décrivant les mesures prises pour assurer une protection suffisante des travailleurs dans les branches exclues, et exposer, dans les rapports ultérieurs, tout progrès accompli sur la voie d'une plus large application.

Article 2

1. La présente convention s'applique à tous les travailleurs dans les branches d'activité économique couvertes.

24/08/2019

Convention C155 - Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

2. Un Membre qui ratifie la présente convention peut, après consultation, la plus précoce possible, des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, exclure de son application, soit en partie, soit en totalité, des catégories limitées de travailleurs pour lesquelles il existe des problèmes particuliers d'application.
3. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories limitées de travailleurs qui ont fait l'objet d'une exclusion en application du paragraphe 2 ci-dessus et exposer, dans les rapports ultérieurs, tout progrès accompli sur la voie d'une plus large application.

Article 3

Aux fins de la présente convention:

- (a) l'expression **branches d'activité économique** couvre toutes les branches où des travailleurs sont employés, y compris la fonction publique;
- (b) le terme **travailleurs** vise toutes les personnes employées, y compris les agents publics;
- (c) l'expression **lieu de travail** vise tous les endroits où les travailleurs doivent se trouver ou se rendre du fait de leur travail et qui sont placés sous le contrôle direct ou indirect de l'employeur;
- (d) le terme **prescriptions** vise toutes les dispositions auxquelles l'autorité ou les autorités compétentes ont conféré force de loi;
- (e) le terme **santé**, en relation avec le travail, ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité; il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail.

PARTIE II PRINCIPES D'UNE POLITIQUE NATIONALE

Article 4

1. Tout membre devra, à la lumière des conditions et de la pratique nationales et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, définir, mettre en application et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail.
2. Cette politique aura pour objet de prévenir les accidents et les atteintes à la santé qui résultent du travail, sont liés au travail ou surviennent au cours du travail, en réduisant au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable.

Article 5

La politique mentionnée à l'article 4 devra tenir compte des grandes sphères d'action ci-après, dans la mesure où elles affectent la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail:

- (a) la conception, l'essai, le choix, le remplacement, l'installation, l'aménagement, l'utilisation et l'entretien des composantes matérielles du travail (lieux de travail, milieu de travail, outils, machines et matériels, substances et agents chimiques, physiques et biologiques, procédés de travail);
- (b) les liens qui existent entre les composantes matérielles du travail et les personnes qui exécutent ou supervisent le travail ainsi que l'adaptation des machines, des matériels, du temps de travail, de l'organisation du travail et des procédés de travail aux capacités physiques et mentales des travailleurs;
- (c) la formation et la formation complémentaire nécessaire, les qualifications et la motivation des personnes qui interviennent, à un titre ou à un autre, pour que des niveaux de sécurité et d'hygiène suffisants soient atteints;
- (d) la communication et la coopération au niveau du groupe de travail et de l'entreprise et à tous les autres niveaux appropriés jusqu'au niveau national inclus;
- (e) la protection des travailleurs et de leurs représentants contre toutes mesures disciplinaires consécutives à des actions effectuées par eux à bon droit conformément à la politique visée à l'article 4 ci-dessus.

Article 6

24/08/2019

Convention C155 - Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

La formulation de la politique mentionnée à l'article 4 ci-dessus devra préciser les fonctions et les responsabilités respectives, en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail, des pouvoirs publics, des employeurs, des travailleurs et des autres personnes intéressées en tenant compte du caractère complémentaire de ces responsabilités ainsi que des conditions et de la pratique nationales.

Article 7

La situation en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail devra faire l'objet, à des intervalles appropriés, d'un examen d'ensemble ou d'un examen portant sur les secteurs particuliers en vue d'identifier les grands problèmes, de dégager les moyens efficaces de les résoudre et l'ordre de priorités des mesures à prendre, et d'évaluer les résultats.

PARTIE III ACTION AU NIVEAU NATIONAL

Article 8

Tout membre devra, par voie législative ou réglementaire ou par toute autre méthode conforme aux conditions et à la pratique nationales, et en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, prendre les mesures nécessaires pour donner effet à l'article 4 ci-dessus.

Article 9

1. Le contrôle de l'application des lois et des prescriptions concernant la sécurité, l'hygiène et le milieu de travail devra être assuré par un système d'inspection approprié et suffisant.
2. Le système de contrôle devra prévoir des sanctions appropriées en cas d'infraction aux lois ou aux prescriptions.

Article 10

Des mesures devront être prises pour fournir des conseils aux employeurs et aux travailleurs afin de les aider à se conformer à leurs obligations légales.

Article 11

Au titre des mesures destinées à donner effet à la politique mentionnée à l'article 4 ci-dessus, l'autorité où les autorités compétentes devront progressivement assurer les fonctions suivantes:

- (a) la détermination, là où la nature et le degré des risques l'exigent, des conditions régissant la conception, la construction et l'aménagement des entreprises, leur mise en exploitation, les transformations importantes devant leur être apportées ou toute modification de leur destination première, ainsi que la sécurité des matériels techniques utilisés au travail et l'application de procédures définies par les autorités compétentes;
- (b) la détermination des procédés de travail qui doivent être interdits, limités ou soumis à l'autorisation ou au contrôle de l'autorité ou des autorités compétentes, ainsi que la détermination des substances et des agents auxquels toute exposition doit être interdite, limitée ou soumise à l'autorisation ou au contrôle de l'autorité ou des autorités compétentes; les risques pour la santé qui sont causés par exposition simultanée à plusieurs substances ou agents doivent être pris en considération;
- (c) l'établissement et l'application de procédure visant la déclaration des accidents du travail et des cas de maladies professionnelles par les employeurs et, lorsque cela est approprié, par les institutions d'assurances et les autres organismes ou personnes directement intéressés; et l'établissement de statistiques annuelles sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- (d) l'exécution d'enquêtes lorsqu'un accident du travail, un cas de maladie professionnelle ou toute autre atteinte à la santé survenant au cours du travail ou ayant un rapport avec celui-ci paraît refléter des situations graves;
- (e) la publication annuelle d'informations sur les mesures prises en application de la politique mentionnée à l'article 4 ci-dessus ainsi que sur les accidents du travail, les cas de maladies professionnelles et les autres atteintes à la santé survenant au cours du travail ou ayant un rapport avec celui-ci;
- (f) l'introduction ou le développement, compte tenu des conditions et des possibilités nationales, de systèmes d'investigation des agents chimiques, physiques ou biologiques, du point de vue de leur risque pour la santé des travailleurs.

Article 12

24/08/2019

Convention C155 - Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

Des mesures devront être prises conformément à la législation et à la pratique nationales afin que les personnes qui conçoivent, fabriquent, importent, mettent en circulation ou cèdent à un titre quelconque des machines, des matériels ou des substances à usage professionnel:

- (a) s'assurent que, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les machines, les matériels ou les substances en question ne présentent pas de danger pour la sécurité et la santé des personnes qui les utiliseront correctement;
- (b) fournissent des informations concernant l'installation et l'utilisation correcte des machines et des matériels ainsi que l'usage correct des substances, les risques que présentent les machines et les matériels et les caractéristiques dangereuses des substances chimiques, des agents ou produits physiques et biologiques, de même que des instructions sur la manière de se prémunir contre les risques connus;
- (c) procèdent à des études et à des recherches ou se tiennent au courant de toute autre manière de l'évolution des connaissances scientifiques et techniques, pour s'acquitter des obligations qui leur incombent en vertu des alinéas a) et b) ci-dessus.

Article 13

Un travailleur qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé devra être protégé contre des conséquences injustifiées, conformément aux conditions et à la pratique nationales.

Article 14

Des mesures devront être prises pour encourager, d'une manière conforme aux conditions et à la pratique nationales, l'inclusion des questions de sécurité, d'hygiène et de milieu de travail dans les programmes d'éducation et de formation à tous les niveaux, y compris dans l'enseignement supérieur technique, médical et professionnel, de manière à répondre aux besoins de formation de tous les travailleurs.

Article 15

1. En vue d'assurer la cohérence de la politique mentionnée à l'article 4 ci-dessus et des mesures prises en application de cette politique, tout Membre devra, après consultation, la plus précoce possible, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, et le cas échéant avec d'autres organismes appropriés, adopter des dispositions conformes aux conditions et à la pratique nationales, visant à assurer la coordination nécessaire entre les diverses autorités et les divers organismes chargés de donner effet aux parties II et III de la convention.
2. Chaque fois que les circonstances l'exigent et que les conditions et la pratique nationales le permettent, ces dispositions devront comporter l'institution d'un organe central.

PARTIE IV. ACTION AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Article 16

1. Les employeurs devront être tenus de faire en sorte que, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les lieux de travail, les machines, les matériels et les procédés de travail placés sous leur contrôle ne présentent pas de risque pour la sécurité et la santé des travailleurs.
2. Les employeurs devront être tenus de faire en sorte que, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les substances et les agents chimiques, physiques et biologiques placés sous leur contrôle ne présentent pas de risque pour la santé lorsqu'une protection appropriée est assurée.
3. Les employeurs seront tenus de fournir, en cas de besoin, des vêtements de protection et un équipement de protection appropriés afin de prévenir, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les risques d'accidents ou d'effets préjudiciables à la santé.

Article 17

Chaque fois que plusieurs entreprises se livrent simultanément à des activités sur un même lieu de travail, elles devront collaborer en vue d'appliquer les dispositions de la présente convention.

Article 18

24/08/2019

Convention C155 - Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

Les employeurs devront être tenus de prévoir, en cas de besoin, des mesures permettant de faire face aux situations d'urgence et aux accidents, y compris des moyens suffisants pour l'administration des premiers secours.

Article 19

Des dispositions devront être prises au niveau de l'entreprise aux termes desquelles:

- (a) les travailleurs, dans le cadre de leur travail, coopéreront à l'accomplissement des obligations incombant à l'employeur;
- (b) les représentants des travailleurs dans l'entreprise coopéreront avec l'employeur dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail;
- (c) les représentants des travailleurs dans l'entreprise recevront une information suffisante concernant les mesures prises par l'employeur pour garantir la sécurité et la santé; ils pourront consulter leurs organisations représentatives à propos de cette information, à condition de ne pas divulguer de secrets commerciaux;
- (d) les travailleurs et leurs représentants dans l'entreprise recevront une formation appropriée dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail;
- (e) les travailleurs ou leurs représentants et, le cas échéant, leurs organisations représentatives dans l'entreprise seront habilités, conformément à la législation et à la pratique nationales, à examiner tous les aspects de la sécurité et de la santé liés à leur travail et seront consultés à leur sujet par l'employeur; à cette fin, il pourra être fait appel, par accord mutuel, à des conseillers techniques pris en dehors de l'entreprise;
- (f) le travailleur signalera immédiatement à son supérieur hiérarchique direct toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé et, jusqu'à ce que l'employeur ait pris des mesures pour y remédier, en cas de besoin, celui-ci ne pourra demander aux travailleurs de reprendre le travail dans une situation où persiste un péril imminent et grave pour la vie ou la santé.

Article 20

La coopération des employeurs et des travailleurs et/ou leurs représentants dans l'entreprise devra être un élément essentiel des dispositions prises en matière d'organisation et dans d'autres domaines, en application des articles 16 à 19 ci-dessus.

Article 21

Les mesures de sécurité et d'hygiène du travail ne doivent entraîner aucune dépense pour les travailleurs.

PARTIE V. DISPOSITIONS FINALES

Article 22

La présente convention ne porte révision d'aucune convention ou recommandation internationale du travail existante.

Article 23

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 24

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 25

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié par une

24/08/2019

Convention C155 - Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981

nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 26

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 27

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 28

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 29

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 25 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 30

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Voir les documents correspondants

Constitution

[Constitution Article 22](#)

Voir aussi

[Ratifications par pays](#)

[Soumission aux autorités compétentes par pays](#)

ANEXO AG – Convenção nº 170: Segurança no trabalho com produtos químicos (Português brasileiro)

28/01/2019

C170 - Segurança no Trabalho com Produtos Químicos

Em 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) comemora 100 anos. [Leia mais >](#)

Promover a justiça social e o trabalho decente

A OIT é uma agência especializada das Nações Unidas

C170 - Segurança no Trabalho com Produtos Químicos

[1 >] CONVENÇÃO N. 170

I – Aprovada na 77ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra – 1990), entrou em vigor no plano internacional em 4.11.83.

II – Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 67, de 4.5.95;

b) ratificação = 23 de dezembro de 1996;

c) vigência nacional = 23 de dezembro de 1997;

d) promulgação = Decreto n. 2.657, de 3.7.98.

“A Conferência Geral da Organização do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho Administrativo da Repartição Internacional do Trabalho e tendo ali se reunido a 6 de junho de 1990, na sua septuagésima sétima sessão;

Tomando nota das Convenções e Recomendações internacionais do trabalho sobre a matéria e, em particular, a Convenção e a Recomendação sobre o benzeno, 1971; a Convenção e a recomendação sobre o câncer profissional, 1974; a Convenção e a Recomendação sobre o meio ambiente no trabalho (poluição do ar, ruído e vibração), 1977; a Convenção e a Recomendação sobre segurança e saúde dos trabalhadores, 1981; a Convenção e a Recomendação relativa aos serviços de saúde ao trabalho, 1985; a Convenção e a Recomendação sobre o asbesto, 1986, e a lista de doenças profissionais na sua versão emendada de 1990, que se encontra como anexo à Convenção sobre os benefícios em caso de acidentes do trabalho e doenças profissionais, 1964;

Observando que a proteção dos trabalhadores contra os efeitos nocivos dos produtos químicos contribua também para a proteção do público em geral e do meio ambiente;

Observando que o acesso dos trabalhadores à informação acerca dos produtos químicos utilizados ao trabalho responde a uma necessidade e é um direito dos trabalhadores;

Considerando que é essencial prevenir as doenças e os acidentes causados pelos produtos

28/01/2019

C170 - Segurança no Trabalho com Produtos Químicos

químicos ao trabalho ou reduzir a sua incidência:

a) garantindo que todos os produtos químicos sejam avaliados a fim de se determinar o perigo que apresentam;

b) proporcionando aos empregadores sistemas que lhes permitam obter dos fornecedores informações sobre os produtos químicos utilizados ao trabalho, de forma a poderem pôr em prática programas eficazes de proteção dos trabalhadores contra os perigos provocados pelos produtos químicos;

c) proporcionando aos trabalhadores informações sobre os produtos químicos utilizados nos locais de trabalho, bem como as medidas adequadas de prevenção que lhes permitam participar eficazmente dos programas de proteção; e

d) estabelecendo as orientações básicas desses programas para garantir a utilização dos produtos químicos em condições de segurança.

Fazendo referência à necessidade de uma cooperação no âmbito do Programa Internacional de Segurança nos Produtos Químicos entre a Organização Internacional do Trabalho, o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente e a Organização Mundial da Saúde, bem como com a Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial, e observando os instrumentos, códigos e diretrizes pertinentes promulgados por estas Organizações;

Após ter decidido adotar diversas propostas relativas à segurança na utilização de produtos químicos no trabalho, questão que constitui o quinto item na agenda da sessão; e

Após ter decidido que essas propostas deveriam tomar a forma de uma Convenção internacional, adota, neste vigésimo quinto dia do mês de junho de mil novecentos e noventa, a seguinte Convenção, que será denominada 'Convenção sobre Produtos Químicos, 1990':

PARTE I ÁREA DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES

Artigo 1

1. A presente Convenção aplica-se a todos os ramos da atividade econômica em que são utilizados produtos químicos.

2. Com consulta prévia junto às organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores interessados, e com base em uma avaliação dos perigos existentes e das medidas de proteção que deverão ser aplicadas, a autoridade competente de todo Membro que ratificar a Convenção:

a) poderá excluir da aplicação da Convenção, ou de algumas das suas disposições, determinados ramos da atividade econômica, empresas ou produtos:

I) quando a sua aplicação apresentar problemas especiais de suficiente importância; e

II) quando a proteção outorgada no seu conjunto, em conformidade àquela que resultaria da

28/01/2019

C170 - Segurança no Trabalho com Produtos Químicos

aplicação, na íntegra, das disposições da Convenção;

b) deverá estabelecer disposições especiais para proteger as informações confidenciais, cuja divulgação a um concorrente poderia resultar prejudicial para a atividade do empregador, sob a condição de que a segurança e a saúde dos trabalhadores não fiquem comprometidas.

3. A Convenção não se aplica aos artigos que, sob condições de utilização normais ou razoavelmente previsíveis, não expõem os trabalhadores a um produto químico perigoso.

4. A Convenção não se aplica aos organismos, mas aplica-se, sim, aos produtos químicos derivados dos organismos.

Artigo 2

Para fins da presente Convenção:

a) a expressão produtos químicos designa os elementos e compostos químicos, e suas misturas, sejam naturais, sejam sintéticos;

b) a expressão produtos químicos perigosos abrange todo o produto químico que tiver sido classificado como perigoso em conformidade com o art. 6, ou sobre o qual existam informações pertinentes indicando que ele implica risco;

c) a expressão 'utilização de produtos químicos no trabalho' implica toda atividade de trabalho que poderia expor um trabalhador a um produto químico, e abrange:

I) a produção de produtos químicos;

II) o manuseio de produtos químicos;

III) o armazenamento de produtos químicos;

IV) o transporte de produtos químicos;

V) a eliminação e o tratamento dos resíduos de produtos químicos;

VI) a emissão de produtos químicos resultantes do trabalho;

VII) a manutenção, a reparação e a limpeza de equipamentos e recipientes utilizados para os produtos químicos;

d) a expressão 'ramos de atividade econômica' aplica-se a todos os ramos onde existam trabalhadores empregados, inclusive a administração pública;

e) o termo 'artigo' designa todo o objeto que seja fabricado como uma forma ou um projeto específico, ou que esteja na sua forma natural, e cuja utilização dependa total ou parcialmente das características de forma ou projeto;

f) a expressão 'representantes dos trabalhadores' designa as pessoas reconhecidas como tais pela legislação ou a prática nacionais, em conformidade com a Convenção sobre os representantes dos trabalhadores, 1971.

PARTE II PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 3

Deverão ser consultadas as organizações, mais representativas de empregadores e de trabalhadores interessados acerca das medidas destinadas a levar a efeito as disposições da Convenção.

Artigo 4

Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando na devida conta as condições e práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política coerente de segurança na utilização de produtos químicos no trabalho.

Artigo 5

A autoridade competente se for justificado por motivos de segurança e saúde, deverá poder proibir ou restringir a utilização de certos produtos químicos perigosos, ou exigir notificação e autorização prévias para a utilização desses produtos.

PARTE III CLASSIFICAÇÃO E MEDIDAS CONEXAS

Artigo 6

Sistema de Classificação:

1. A autoridade competente, ou os organismos aprovados ou reconhecidos pela autoridade competente, em conformidade com as normas nacionais ou internacionais, deverão estabelecer sistemas e critérios específicos apropriados para classificar todos os produtos químicos em função do tipo e do grau dos riscos físicos e para a saúde que os mesmos oferecem, e para aliviar a pertinência das informações necessárias para determinar a sua periculosidade.
2. As propriedades perigosas das misturas formadas por dois ou mais produtos químicos poderão ser determinadas avaliando os riscos que oferecem os produtos químicos que as compõem.
3. No caso do transporte, tais sistemas e critérios deverão levar em consideração as Recomendações das Nações Unidas relativas ao transporte de mercadorias perigosas.
4. Os sistemas de classificação e a sua aplicação deverão ser progressivamente ampliados.

Artigo 7

Rotulação e Marcação

1. Todos os produtos químicos deverão portar uma marca que permita a sua identificação.
2. Os produtos químicos perigosos deverão portar, ainda, uma etiqueta facilmente compreensível para os trabalhadores, que facilite informações essenciais sobre a sua classificação, os perigos que oferecem e as precauções de segurança que devam ser observadas.
- 3.1 As exigências para rotular ou marcar os produtos químicos, de acordo com os §§ 1 e 2 do presente artigo, deverão ser estabelecidas pela autoridade competente ou por um organismo aprovado ou reconhecido pela autoridade competente, em conformidade com as normas nacionais ou internacionais.
- 3.2 No caso do transporte, tais exigências deverão levar em consideração as recomendações das Nações Unidas relativas ao transporte de mercadorias perigosas.

Artigo 8

Fichas com Dados de Segurança

1. Os empregadores que utilizam produtos químicos perigosos deverão receber fichas com dados de segurança que contenham informações essenciais detalhadas sobre a sua identificação, seu fornecedor, a sua classificação, a sua periculosidade, as medidas de precaução e os procedimentos de emergência.
2. Os critérios para a elaboração das fichas com dados de segurança deverão ser estabelecidos pela autoridade competente ou por um organismo aprovado ou reconhecido pela autoridade competente, em conformidade com as normas nacionais ou internacionais.
3. A denominação química ou comum utilizada para identificar o produto químico na ficha com dados de segurança deverá ser a mesma que aparece na etiqueta.

Artigo 9

Responsabilidade dos Fornecedores

1. Os fornecedores, tanto se tratando de fabricante ou importadores como de distribuidores de produtos químicos, deverão assegurar-se de que:
 - a) os produtos químicos que fornecem foram classificados de acordo com o art. 6, com base no conhecimento das suas propriedades e na busca de informações disponíveis ou avaliados em conformidade com o § 3 do presente artigo;
 - b) esses produtos químicos ostentam uma marca que permita a sua identificação, em conformidade com o § 1 do art. 7;

28/01/2019

C170 - Segurança no Trabalho com Produtos Químicos

c) os produtos químicos perigosos que são fornecidos sejam etiquetadas em conformidade com o § 2 do art. 7;

d) sejam preparadas e proporcionadas aos empregadores, de acordo com o § 1 do art. 8, fichas com dados de segurança relativas aos produtos químicos perigosos.

2. Os fornecedores de produtos químicos perigosos deverão zelar para que sejam preparadas e fornecidas aos empregadores, segundo método, acorde com a legislação e as práticas nacionais, as etiquetas e as fichas com dados de segurança, revisadas sempre que surgirem novas informações pertinentes em matéria de saúde e segurança.

3. Os fornecedores de produtos químicos que ainda não tenham sido classificados em conformidade com o art. 6 deverão identificar os produtos que fornecem e avaliar as propriedades desses produtos químicos se baseando nas informações disponíveis, com a finalidade de se determinar se são perigosas.

PARTE IV RESPONSABILIDADE DOS EMPREGADORES

Artigo 10

Identificação

1. Os empregadores deverão assegurar-se de que todos os produtos químicos utilizados no trabalho estejam etiquetados ou marcados, de acordo com o previsto no art. 7, e de que as fichas com dados de segurança foram proporcionadas, segundo é previsto no art. 8, e colocadas à disposição dos trabalhadores e de seus representantes.

2. Quando os empregadores receberem produtos químicos que não tenham sido etiquetados ou marcados de acordo com o previsto no art. 7 ou para os quais não tenham sido proporcionadas fichas com dados de segurança, conforme está previsto no art. 8, deverão obter informações pertinentes do fornecedor ou de outras fontes de informação razoavelmente disponíveis, e não deverão utilizar os produtos químicos antes de obterem essas informações.

3. Os empregadores deverão assegurar-se de que somente sejam utilizados aqueles produtos classificados de acordo com o previsto no art. 6 ou identificados ou avaliados segundo o § 3 do art. 9 e etiquetados ou marcados em conformidade com o art. 7, bem como de que sejam tomadas todas as devidas precauções durante a sua utilização.

Artigo 11

Transferência de Produtos Químicos

Os empregadores deverão zelar para que, quando sejam transferidos produtos químicos para outros recipientes ou equipamentos, seja indicado o conteúdo destes últimos a fim de que os trabalhadores fiquem informados sobre a identidade desses produtos, dos riscos que oferece a sua utilização e de todas as precauções de segurança que devem ser adotadas.

28/01/2019

C170 - Segurança no Trabalho com Produtos Químicos

Artigo 12

Exposição

Os empregadores deverão:

- a) se assegurar de que seu trabalhadores não fiquem expostos a produtos químicos acima dos limites de exposição ou de outros critérios de exposição para a avaliação e o controle do meio ambiente de trabalho estabelecidos pela autoridade competente ou por um organismo aprovado ou reconhecido pela autoridade competente, em conformidade com as normas nacionais ou internacionais;
- b) avaliar a exposição dos trabalhadores aos produtos químicos perigosos;
- c) vigiar e registrar exposição dos trabalhadores a produtos químicos perigosos quando isso for necessário, para proteger a sua segurança e a sua saúde, ou quando estiver prescrito pela autoridade competente;
- d) assegurar-se de que os dados relativos à vigilância do meio ambiente de trabalho e da exposição dos trabalhadores que utilizam produtos químicos perigosos sejam conservados durante o período prescrito pela autoridade competente e estejam acessíveis para esses trabalhadores e os seus representantes.

Artigo 13

Controle Operacional

1. Os empregadores deverão avaliar os riscos dimanantes da utilização de produtos químicos no trabalho, e assegurar a proteção dos trabalhadores contra tais riscos pelos meios apropriados, e especialmente:

- a) escolhendo os produtos químicos que eliminam ou reduzem ao mínimo o grau de risco;
- b) elegendo tecnologia que elimine ou reduza ao mínimo o grau de riscos;
- c) aplicando medidas adequadas de controle técnico;
- d) adotando sistemas e métodos de trabalho que eliminem ou reduzam ao mínimo o grau de risco;
- e) adotando medidas adequadas de higiene do trabalho;
- f) quando as medidas que acabam de ser enunciadas não forem suficientes, facilitando, sem ônus para o trabalhador, equipamentos de proteção pessoal e roupas protetoras, assegurando a adequada manutenção e zelando pela utilização desses meios de proteção.

2. Os empregadores deverão:

28/01/2019

C170 - Segurança no Trabalho com Produtos Químicos

- a) limitar a exposição aos produtos químicos perigosos para proteger a segurança e a saúde dos trabalhadores;
- b) proporcionar os primeiros socorros;
- c) tomar medidas para enfrentar situações de emergência.

Artigo 14

Eliminação

Os produtos químicos perigosos que não sejam mais necessários e os recipientes que foram esvaziados, mas que possam conter resíduos de produtos químicos perigosos, deverão ser manipulados ou eliminados de maneira a eliminar ou reduzir ao mínimo os riscos para a segurança e a saúde, bem como para o meio ambiente, em conformidade com a legislação e a prática nacionais.

Artigo 15

Informação e Formação

Os empregadores deverão:

- a) informar aos trabalhadores sobre os perigos que oferece a exposição aos produtos químicos que utilizam no local de trabalho;
- b) instruir os trabalhadores sobre a forma de obterem e usarem as informações que apareçam nas etiquetas e nas fichas com dados de segurança;
- c) utilizar as fichas com dados de segurança, juntamente com as informações específicas do local de trabalho, como base para a preparação de instruções para os trabalhadores, que deverão ser escritas se houver oportunidade;
- d) proporcionar treinamento aos trabalhadores, continuamente, sobre os procedimentos e práticas a serem seguidas com vistas à utilização segura de produtos químicos no trabalho.

Artigo 16

Cooperação

Os empregadores, no âmbito das suas responsabilidades, deverão cooperar da forma mais estreita que for possível com os trabalhadores ou seus representantes com relação à segurança, na utilização dos produtos químicos no trabalho.

PARTE V OBRIGAÇÕES DOS TRABALHADORES

Artigo 17

1. Os trabalhadores deverão cooperar da forma mais estreita que for possível com seus empregados no âmbito das responsabilidades desses últimos e observar todos os procedimentos e práticas estabelecidos com vistas à utilização segura de produtos químicos no trabalho.
2. Os trabalhadores deverão adotar as medidas razoáveis para eliminar ou reduzir ao mínimo, para eles mesmos e para os outros, os riscos que oferece a utilização de produtos químicos no trabalho.

PARTE VI DIREITOS DOS TRABALHADORES E SEUS REPRESENTANTES

Artigo 18

1. Os trabalhadores deverão ter o direito de se afastar de qualquer perigo derivado da utilização de produtos químicos quando tiverem motivos razoáveis para acreditar que existe um risco grave e iminente para a sua segurança ou a sua saúde, e deverão indicá-la sem demora ao seu supervisor.
2. Os trabalhadores que se afastem de um perigo, em conformidade com as disposições do parágrafo anterior, ou exercitem qualquer outro direito em conformidade com esta Convenção, deverão estar protegidos contra as conseqüências injustificadas desse ato.
3. Os trabalhadores interessados e os representantes deverão ter direito de obter:
 - a) informação sobre a identificação dos produtos químicos utilizados no trabalho, as propriedades perigosas desses produtos, as medidas de precaução que devem ser tomadas, a educação e a formação;
 - b) as informações contidas nas etiquetas e os símbolos;
 - c) as fichas com dados de segurança;
 - d) quaisquer outras informações que devam ser conservadas em virtude do disposto na presente Convenção.
4. Quando a divulgação, a um concorrente da identificação específica de um ingrediente de um composto químico puder resultar prejudicial para a atividade do empregador, ele poderá, ao fornecer as informações mencionadas no § 3, proteger a identificação do ingrediente, de acordo com as disposições estabelecidas pelas autoridades competentes, em conformidade com o art. 1, § 2, item b.

PARTE VII RESPONSABILIDADES DOS ESTADOS EXPORTADORES

Artigo 19

Quando em um Estado-Membro exportador a utilização de produtos químicos perigosos tenha sido total ou parcialmente proibida por razões de segurança e saúde no trabalho, esse Estado deverá levar esse fato e as razões que o motivaram ao conhecimento de todo país ao qual exporta.

28/01/2019

C170 - Segurança no Trabalho com Produtos Químicos

Artigo 20

As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas, para seu registro, ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

Artigo 21

1. A presente Convenção somente vinculará os Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após o registro das ratificações de dois Membros por parte do Diretor-Geral.

3. Posteriormente, esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após o registro da sua ratificação.

Artigo 22

1. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la após a expiração de um período de dez anos contados da entrada em vigor mediante ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia só surtirá efeito um ano após o seu registro.

2. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção e não fizer uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo dentro do prazo de um ano após a expiração do período de dez anos previstos pelo parágrafo anterior, ficará obrigado por um novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao expirar cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Artigo 23

1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe sejam comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros para a data de entrada em vigor da presente Convenção.

Artigo 24

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro, conforme o art. 102 da Carta das Nações Unidas, as informações completas referentes a quaisquer ratificações, declarações e atos de denúncia que tenha registrado de acordo com os artigos anteriores.

Artigo 25

Sempre que o julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá sobre a oportunidade de inscrever na agenda da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

Artigo 26

1. Se a Conferência adotar uma nova convenção que revise total ou parcialmente a presente Convenção e a menos que a nova Convenção disponha contrariamente:

a) a ratificação, por um Membro, da nova Convenção revista implicará, de pleno direito, não obstante o disposto pelo art. 22, supra, a denúncia imediata da presente Convenção, desde que a nova Convenção revista tenha entrado em vigor.

b) a partir da entrada em vigor da Convenção revista, a presente Convenção deixará de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente Convenção continuará em vigor, em qualquer caso, em sua forma e teor atuais, para os Membros que a tiverem ratificado e que não ratificarem a Convenção revista.

Artigo 27

As versões inglesa e francesa do texto da presente Convenção são igualmente autênticas."

[1 >] Texto extraído do livro "Convenções da OIT" de Arnaldo Sússekind, 2ª edição, 1998. 338p. Gentilmente cedido pela Ed. LTR.

**ANEXO AH – Convenção nº 170: Segurança no trabalho com produtos químicos
(Inglês)**

INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE
- - -

Convention 170

**CONVENTION CONCERNING SAFETY IN THE USE OF CHEMICALS
AT WORK**

The General Conference of the International Labour Organisation,
Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International
Labour Office, and having met in its 77th Session on 6 June 1990, and

Noting the relevant international labour Conventions and Recommendations
and, in particular, the Benzene Convention and Recommendation, 1971, the
Occupational Cancer Convention and Recommendation, 1974, the Working
Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention and
Recommendation, 1977, the Occupational Safety and Health Convention
and Recommendation, 1981, the Occupational Health Services Convention
and Recommendation, 1983, the Asbestos Convention and Recommendation,
1986, and the list of occupational diseases, as amended in 1980,
appended to the Employment Injury Benefits Convention, 1964, and

Noting that the protection of workers from the harmful effects of chemicals also
enhances the protection of the general public and the environment, and

Noting that workers have a need for, and right to, information about the
chemicals they use at work, and

Considering that it is essential to prevent or reduce the incidence of
chemically induced illnesses and injuries at work by:

- (a) ensuring that all chemicals are evaluated to determine their hazards;
- (b) providing employers with a mechanism to obtain from suppliers
information about the chemicals used at work so that they can implement
effective programmes to protect workers from chemical hazards;
- (c) providing workers with information about the chemicals at their
workplaces, and about appropriate preventive measures so that they can
effectively participate in protective programmes;
- (d) establishing principles for such programmes to ensure that chemicals are
used safely, and

Having regard to the need for co-operation within the International
Programme on Chemical Safety between the International Labour
Organisation, the United Nations Environment Programme and the World
Health Organisation as well as with the Food and Agriculture Organisation
of the United Nations and the United Nations Industrial Development
Organisation, and noting the relevant instruments, codes and guide-lines
promulgated by these organisations, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to safety in
the use of chemicals at work, which is the fifth item on the agenda of the
session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international
Convention;

adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and
ninety the following Convention, which may be cited as the Chemicals Convention,
1990:

90809/248 engl cap. 5

— 2 —

PART I. SCOPE AND DEFINITIONS

Article 1

1. This Convention applies to all branches of economic activity in which chemicals are used.

2. The competent authority of a Member ratifying this Convention, after consulting the most representative organisations of employers and workers concerned, and on the basis of an assessment of the hazards involved and the protective measures to be applied:

- (a) may exclude particular branches of economic activity, undertakings or products from the application of the Convention, or certain provisions thereof, when:
 - (i) special problems of a substantial nature arise; and
 - (ii) the overall protection afforded in pursuance of national law and practice is not inferior to that which would result from the full application of the provisions of the Convention;
- (b) shall make special provision to protect confidential information whose disclosure to a competitor would be liable to cause harm to an employer's business so long as the safety and health of workers are not compromised thereby.

3. This Convention does not apply to articles which will not expose workers to a hazardous chemical under normal or reasonably foreseeable conditions of use.

4. This Convention does not apply to organisms, but does apply to chemicals derived from organisms.

Article 2

For the purposes of this Convention:

- (a) the term "chemicals" means chemical elements and compounds, and mixtures thereof, whether natural or synthetic;
- (b) the term "hazardous chemical" includes any chemical which has been classified as hazardous in accordance with Article 6 or for which relevant information exists to indicate that the chemical is hazardous;
- (c) the term "use of chemicals at work" means any work activity which may expose a worker to a chemical, including:
 - (i) the production of chemicals;
 - (ii) the handling of chemicals;
 - (iii) the storage of chemicals;
 - (iv) the transport of chemicals;
 - (v) the disposal and treatment of waste chemicals;
 - (vi) the release of chemicals resulting from work activities;
 - (vii) the maintenance, repair and cleaning of equipment and containers for chemicals;
- (d) the term "branches of economic activity" means all branches in which workers are employed, including the public service;
- (e) the term "article" means an object which is formed to a specific shape or design during its manufacture or which is in its natural shape, and whose use in that form is dependent in whole or in part on its shape or design;
- (f) the term "workers' representatives" means persons who are recognised as such by national law or practice, in accordance with the Workers' Representatives Convention, 1971.

— 3 —

PART II. GENERAL PRINCIPLES

Article 3

The most representative organisations of employers and workers concerned shall be consulted on the measures to be taken to give effect to the provisions of this Convention.

Article 4

In the light of national conditions and practice and in consultation with the most representative organisations of employers and workers, each Member shall formulate, implement and periodically review a coherent policy on safety in the use of chemicals at work.

Article 5

The competent authority shall have the power, if justified on safety and health grounds, to prohibit or restrict the use of certain hazardous chemicals, or to require advance notification and authorisation before such chemicals are used.

PART III. CLASSIFICATION AND RELATED MEASURES

Article 6

CLASSIFICATION SYSTEMS

1. Systems and specific criteria appropriate for the classification of all chemicals according to the type and degree of their intrinsic health and physical hazards and for assessing the relevance of the information required to determine whether a chemical is hazardous shall be established by the competent authority, or by a body approved or recognised by the competent authority, in accordance with national or international standards.

2. The hazardous properties of mixtures composed of two or more chemicals may be determined by assessments based on the intrinsic hazards of their component chemicals.

3. In the case of transport, such systems and criteria shall take into account the United Nations Recommendations on the transport of dangerous goods.

4. The classification systems and their application shall be progressively extended.

Article 7

LABELLING AND MARKING

1. All chemicals shall be marked so as to indicate their identity.

2. Hazardous chemicals shall in addition be labelled, in a way easily understandable to the workers, so as to provide essential information regarding their classification, the hazards they present and the safety precautions to be observed.

3. (1) Requirements for marking or labelling chemicals pursuant to paragraphs 1 and 2 of this Article shall be established by the competent authority, or by a body approved or recognised by the competent authority, in accordance with national or international standards.

- 4 -

(2) In the case of transport, such requirements shall take into account the United Nations Recommendations on the transport of dangerous goods.

Article 6

CHEMICAL SAFETY DATA SHEETS

1. For hazardous chemicals, chemical safety data sheets containing detailed essential information regarding their identity, supplier, classification, hazards, safety precautions and emergency procedures shall be provided to employers.

2. Criteria for the preparation of chemical safety data sheets shall be established by the competent authority, or by a body approved or recognised by the competent authority, in accordance with national or international standards.

3. The chemical or common name used to identify the chemical on the chemical safety data sheet shall be the same as that used on the label.

Article 7

RESPONSIBILITIES OF SUPPLIERS

1. Suppliers of chemicals, whether manufacturers, importers or distributors, shall ensure that:

- (a) such chemicals have been classified in accordance with Article 6 on the basis of knowledge of their properties and a search of available information or assessed in accordance with paragraph 3 below;
- (b) such chemicals are marked so as to indicate their identity in accordance with Article 7, paragraph 1;
- (c) hazardous chemicals they supply are labelled in accordance with Article 7, paragraph 2;
- (d) chemical safety data sheets are prepared for such hazardous chemicals in accordance with Article 8, paragraph 1, and provided to employers.

2. Suppliers of hazardous chemicals shall ensure that revised labels and chemical safety data sheets are prepared and provided to employers, by a method which accords with national law and practice, whenever new relevant safety and health information becomes available.

3. Suppliers of chemicals which have not yet been classified in accordance with Article 6 shall identify the chemicals they supply and assess the properties of these chemicals on the basis of a search of available information in order to determine whether they are hazardous chemicals.

PART IV. RESPONSIBILITIES OF EMPLOYERS

Article 10

IDENTIFICATION

1. Employers shall ensure that all chemicals used at work are labelled or marked as required by Article 7 and that chemical safety data sheets have been provided as required by Article 8 and are made available to workers and their representatives.

— 5 —

2. Employers receiving chemicals that have not been labelled or marked as required under Article 7, or for which chemical safety data sheets have not been provided as required under Article 8, shall obtain the relevant information from the supplier or from other reasonably available sources, and shall not use the chemicals until such information is obtained.

3. Employers shall ensure that only chemicals which are classified in accordance with Article 6 or identified and assessed in accordance with Article 9, paragraph 3, and labelled or marked in accordance with Article 7 are used and that any necessary precautions are taken when they are used.

4. Employers shall maintain a record of hazardous chemicals used at the workplace, cross-referenced to the appropriate chemical safety data sheets. This record shall be accessible to all workers concerned and their representatives.

Article 11

TRANSFER OF CHEMICALS

Employers shall ensure that when chemicals are transferred into other containers or equipment, the contents are indicated in a manner which will make known to workers their identity, any hazards associated with their use and any safety precautions to be observed.

Article 12

EXPOSURE

Employers shall:

- (a) ensure that workers are not exposed to chemicals to an extent which exceeds exposure limits or other exposure criteria for the evaluation and control of the working environment established by the competent authority, or by a body approved or recognised by the competent authority, in accordance with national or international standards;
- (b) assess the exposure of workers to hazardous chemicals;
- (c) monitor and record the exposure of workers to hazardous chemicals when this is necessary to safeguard their safety and health or as may be prescribed by the competent authority;
- (d) ensure that the records of the monitoring of the working environment and of the exposure of workers using hazardous chemicals are kept for a period prescribed by the competent authority and are accessible to the workers and their representatives.

Article 13

OPERATIONAL CONTROL

1. Employers shall make an assessment of the risks arising from the use of chemicals at work, and shall protect workers against such risks by appropriate means, such as:

- (a) the choice of chemicals that eliminate or minimise the risk;
- (b) the choice of technology that eliminates or minimises the risk;
- (c) the use of adequate engineering control measures;
- (d) the adoption of working systems and practices that eliminate or minimise the risk;

— 6 —

- (e) the adoption of adequate occupational hygiene measures;
- (f) where recourse to the above measures does not suffice, the provision and proper maintenance of personal protective equipment and clothing at no cost to the worker, and the implementation of measures to ensure their use.

2. Employers shall:

- (a) limit exposure to hazardous chemicals so as to protect the safety and health of workers;
- (b) provide first aid;
- (c) make arrangements to deal with emergencies.

Article 14

DISPOSAL

Hazardous chemicals which are no longer required and containers which have been emptied but which may contain residues of hazardous chemicals, shall be handled or disposed of in a manner which eliminates or minimises the risk to safety and health and to the environment, in accordance with national law and practice.

Article 15

INFORMATION AND TRAINING

Employers shall:

- (a) inform the workers of the hazards associated with exposure to chemicals used at the workplace;
- (b) instruct the workers how to obtain and use the information provided on labels and chemical safety data sheets;
- (c) use the chemical safety data sheets, along with information specific to the workplace, as a basis for the preparation of instructions to workers, which should be written if appropriate;
- (d) train the workers on a continuing basis in the practices and procedures to be followed for safety in the use of chemicals at work.

Article 16

CO-OPERATION

Employers, in discharging their responsibilities, shall co-operate as closely as possible with workers or their representatives with respect to safety in the use of chemicals at work.

PART V. DUTIES OF WORKERS

Article 17

1. Workers shall co-operate as closely as possible with their employers in the discharge by the employers of their responsibilities and comply with all procedures and practices relating to safety in the use of chemicals at work.

2. Workers shall take all reasonable steps to eliminate or minimise risk to themselves and to others from the use of chemicals at work.

.. 7 ..

PART VI. RIGHTS OF WORKERS AND THEIR REPRESENTATIVES

Article 18

1. Workers shall have the right to remove themselves from danger resulting from the use of chemicals when they have reasonable justification to believe there is an imminent and serious risk to their safety or health, and shall inform their supervisor immediately.

2. Workers who remove themselves from danger in accordance with the provisions of the previous paragraph or who exercise any other rights under this Convention shall be protected against undue consequences.

3. Workers concerned and their representatives shall have the right to:

- (a) information on the identity of chemicals used at work, the hazardous properties of such chemicals, precautionary measures, education and training;
- (b) the information contained in labels and markings;
- (c) chemical safety data sheets;
- (d) any other information required to be kept by this Convention.

4. Where disclosure of the specific identity of an ingredient of a chemical mixture to a competitor would be liable to cause harm to the employer's business, the employer may, in providing the information required under paragraph 3 above, protect that identity in a manner approved by the competent authority under Article 1, paragraph 2 (b).

PART VII. RESPONSIBILITY OF EXPORTING STATES

Article 19

When in an exporting member State all or some uses of hazardous chemicals are prohibited for reasons of safety and health at work, this fact and the reasons for it shall be communicated by the exporting member State to any importing country.

Article 20

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 21

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 22

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour

- 8 -

Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 23

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 24

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 25

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 26

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso facto* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 22 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 27

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

ANEXO AI – Convenção nº 170: Segurança no trabalho com produtos químicos (Francês)

28/01/2019

Convention C170 - Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990



Organisation
Internationale
du Travail

Promouvoir l'emploi,
protéger les personnes

NORMLEX

Information System on International Labour
Standards

Recherche | Guide de l'utilisateur | Glossaire

C170 - Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990

Convention concernant la sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail (Entrée en vigueur: 04 nov. 1993)

Adoption: Genève, 77ème session CIT (25 juin 1990) - Statut: Instrument à jour (Conventions Techniques).

La convention peut être dénoncée : 04 nov. 2023 - 04 nov. 2024

Afficher en : [Anglais](#) - [Espagnol](#) - [arabe](#) - [allemand](#) - [russe](#)

Aller à l'article : [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#) [15](#) [16](#) [17](#) [18](#) [19](#) [20](#) [21](#) [22](#) [23](#) [24](#) [25](#) [26](#) [27](#)

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 6 juin 1990, en sa soixante-dix-septième session;

Notant les conventions et recommandations internationales du travail pertinentes, en particulier la convention et la recommandation sur le benzène, 1974; la convention et la recommandation sur le cancer professionnel, 1974; la convention et la recommandation sur le milieu de travail (pollution de l'air, bruit et vibrations), 1977; la convention et la recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; la convention et la recommandation sur les services de santé au travail, 1985; la convention et la recommandation sur l'amiante, 1986, et la liste des maladies professionnelles, annexée à la convention sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964, telle qu'elle a été amendée en 1980;

Notant que la protection des travailleurs contre les effets nocifs des produits chimiques renforce aussi la protection du public et de l'environnement;

Notant que l'accès aux informations concernant les produits chimiques utilisés sur leur lieu de travail répond à un besoin et constitue un droit des travailleurs;

Considérant qu'il est essentiel de prévenir les maladies et lésions professionnelles dues aux produits chimiques, ou d'en réduire l'incidence:

- (a) en s'assurant que tous les produits chimiques font l'objet d'une évaluation pour déterminer les dangers qu'ils présentent;
- (b) en mettant à la disposition des employeurs un système visant à permettre d'obtenir des fournisseurs des informations sur les produits chimiques utilisés au travail afin qu'ils puissent mettre en place des programmes efficaces de protection des travailleurs contre les dangers liés aux produits chimiques;
- (c) en fournissant aux travailleurs des informations au sujet des produits chimiques utilisés sur leur lieu de travail et des mesures préventives appropriées afin qu'ils puissent participer efficacement aux programmes de protection;
- (d) en établissant les principes de tels programmes afin d'assurer la sécurité dans l'utilisation des produits chimiques;

Se référant à la nécessité d'une coopération au sein du Programme international sur la sécurité des substances chimiques entre l'Organisation internationale du Travail, le Programme des Nations Unies pour l'environnement, l'Organisation mondiale de la santé, ainsi qu'avec l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture et l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel et notant les instruments, codes et guides pertinents promulgués par ces organisations;

28/01/2019

Convention C170 - Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la sécurité dans l'utilisation des substances chimiques au travail, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-dix, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les produits chimiques, 1990.

PARTIE I. CHAMP D'APPLICATION ET DEFINITIONS

Article 1

1. La présente convention s'applique à toutes les branches d'activité économique où l'on utilise des produits chimiques.
2. Après consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, et sur la base d'une évaluation des dangers en cause ainsi que des mesures de protection à mettre en oeuvre, l'autorité compétente d'un Membre qui ratifie la convention:
 - (a) pourra exclure de l'application de la convention ou de certaines de ses dispositions des branches d'activité économique, des entreprises ou des produits particuliers:
 - (i) lorsque se posent des problèmes particuliers d'une importance suffisante;
 - (ii) lorsque, dans son ensemble, la protection accordée en vertu de la législation et de la pratique nationales n'est pas inférieure à celle qui résulterait de l'application intégrale des dispositions de la convention;
 - (b) devra établir des dispositions spéciales afin de protéger les informations confidentielles dont la divulgation à un concurrent serait de nature à nuire aux activités d'un employeur, pour autant que la sécurité et la santé des travailleurs ne s'en trouvent pas compromises.
3. La convention ne s'applique pas aux articles qui, dans des conditions normales ou raisonnablement prévisibles d'utilisation, n'entraînent pas l'exposition des travailleurs à un produit chimique dangereux.
4. La convention ne s'applique pas aux organismes, mais s'applique aux produits chimiques qui en sont dérivés.

Article 2

Aux fins de la convention:

- (a) les termes **produits chimiques** s'appliquent aux éléments et composés chimiques, et à leurs mélanges, qu'ils soient naturels ou synthétiques;
- (b) les termes **produit chimique dangereux** comprennent tout produit chimique ayant été classé comme dangereux conformément à l'article 6, ou au sujet duquel il existe des informations pertinentes indiquant que ce produit est dangereux;
- (c) les termes **utilisation des produits chimiques au travail** signifient toute activité professionnelle qui pourrait exposer un travailleur à un produit chimique, y compris:
 - (i) la production des produits chimiques;
 - (ii) la manipulation des produits chimiques;
 - (iii) le stockage des produits chimiques;
 - (iv) le transport des produits chimiques;
 - (v) l'élimination et le traitement des déchets de produits chimiques;
 - (vi) l'émission de produits chimiques résultant d'activités professionnelles;
 - (vii) l'entretien, la réparation et le nettoyage du matériel et des récipients utilisés pour des produits chimiques;
- (d) les termes **branches d'activité économique** s'appliquent à toutes les branches dans lesquelles les travailleurs sont employés, y compris la fonction publique;

28/01/2019

Convention C170 - Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990

(e) le terme *article* désigne tout objet fabriqué en vue d'obtenir une certaine forme ou configuration, ou qui se présente sous sa forme naturelle et dont l'utilisation sous lesdites formes est liée en tout ou partie à sa forme ou à sa configuration;

(f) les termes *représentants des travailleurs* désignent des personnes reconnues comme tels par la législation ou la pratique nationales, selon la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971.

PARTIE II. PRINCIPES GENERAUX

Article 3

Les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées doivent être consultées sur les mesures à prendre pour donner effet aux dispositions de la convention.

Article 4

A la lumière des conditions et pratiques nationales et en consultation avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs, chaque Membre doit élaborer, appliquer et revoir périodiquement une politique cohérente de sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail.

Article 5

L'autorité compétente doit pouvoir, si cela est justifié par des raisons de sécurité et de santé, interdire ou limiter l'utilisation de certains produits chimiques dangereux, ou exiger une notification ainsi qu'une autorisation préalables à l'utilisation de ces produits.

PARTIE III. CLASSIFICATION ET MESURES Y RELATIVES

Article 6

SYSTEMES DE CLASSIFICATION

1. Des systèmes et des critères spécifiques appropriés pour classer tous les produits chimiques, selon le type et le degré de danger physique et pour la santé qui leur sont propres, et pour déterminer la pertinence des informations requises afin d'établir qu'ils sont dangereux, doivent être institués par l'autorité compétente, ou par un organisme agréé ou reconnu par l'autorité compétente, conformément aux normes nationales ou internationales.
2. Les propriétés dangereuses des mélanges formés de deux produits chimiques ou plus peuvent être déterminées par des méthodes d'évaluation se fondant sur le danger propre à chacun des produits chimiques entrant dans ces mélanges.
3. En ce qui concerne le transport, ces systèmes et critères doivent tenir compte des recommandations des Nations Unies sur le transport des marchandises dangereuses.
4. Les systèmes de classification et leur application doivent être progressivement élargis.

Article 7

ETIQUETAGE ET MARQUAGE

1. Tous les produits chimiques doivent être marqués de manière à permettre leur identification.
2. Les produits chimiques dangereux doivent, en outre, être étiquetés de manière à fournir les informations essentielles au sujet de leur classification, des dangers qu'ils présentent et des précautions à prendre en matière de sécurité, et l'étiquette doit être facilement compréhensible par les travailleurs.
3.
 - (1) Les prescriptions de marquage ou d'étiquetage des produits chimiques prévues aux paragraphes 1 et 2 du présent article doivent être établies par l'autorité compétente, ou par un organisme agréé ou reconnu par l'autorité compétente, conformément aux normes nationales ou internationales.
 - (2) En ce qui concerne le transport, ces prescriptions doivent tenir compte des recommandations des Nations Unies sur le transport des marchandises dangereuses.

Article 8

FICHES DE DONNEES DE SECURITE

28/01/2019

Convention C170 - Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990

1. Pour les produits chimiques dangereux, des fiches de données de sécurité comportant les informations essentielles détaillées sur l'identification de ces produits, leur fournisseur, leur classification, les dangers qu'ils présentent, les précautions de sécurité et les procédures d'urgence doivent être fournies aux employeurs.
2. Les critères applicables à la préparation des fiches de données de sécurité doivent être établis par l'autorité compétente, ou par un organisme agréé ou reconnu par l'autorité compétente, conformément aux normes nationales ou internationales.
3. La dénomination chimique ou usuelle utilisée pour identifier le produit chimique sur la fiche de données de sécurité doit être la même que celle utilisée sur l'étiquette.

Article 9

RESPONSABILITES DES FOURNISSEURS

1. Tout fournisseur de produits chimiques, qu'il s'agisse d'un fabricant, d'un importateur ou d'un distributeur, doit s'assurer que:
 - (a) lesdits produits sont classés conformément à l'article 6, sur la base des connaissances relatives à leurs propriétés et d'une recherche des informations disponibles, ou évalués conformément au paragraphe 3 ci-dessous;
 - (b) ces produits sont marqués de manière à permettre leur identification conformément à l'article 7, paragraphe 1;
 - (c) les produits chimiques dangereux sont étiquetés conformément à l'article 7, paragraphe 2;
 - (d) des fiches de données de sécurité sont préparées pour les produits chimiques dangereux et sont fournies aux employeurs, conformément à l'article 8, paragraphe 1.
2. Tout fournisseur de produits chimiques dangereux doit s'assurer que des étiquettes et des fiches de données de sécurité révisées sont préparées et fournies aux employeurs, selon une méthode conforme à la législation et à la pratique nationales, chaque fois que de nouvelles informations pertinentes pour la sécurité et la santé sont disponibles.
3. Tout fournisseur de produits chimiques qui n'ont pas déjà été classés conformément à l'article 6 doit identifier les produits chimiques qu'il fournit et évaluer leurs propriétés sur la base des informations disponibles afin de déterminer s'il s'agit de produits chimiques dangereux.

PARTIE IV. RESPONSABILITES DES EMPLOYEURS

Article 10

IDENTIFICATION

1. Les employeurs doivent s'assurer que tous les produits chimiques utilisés au travail sont étiquetés ou marqués comme prévu à l'article 7 et que les fiches de données de sécurité ont été fournies comme prévu à l'article 8 et sont mises à la disposition des travailleurs et de leurs représentants.
2. Lorsque les employeurs reçoivent des produits chimiques qui n'ont pas été étiquetés ou marqués comme prévu à l'article 7, ou pour lesquels les fiches de données de sécurité n'ont pas été fournies comme prévu à l'article 8, ils doivent se procurer les informations pertinentes auprès du fournisseur ou de toute autre source raisonnablement accessible, et ne doivent pas utiliser ces produits chimiques avant d'avoir obtenu lesdites informations.
3. Les employeurs doivent s'assurer que seuls les produits classés conformément à l'article 6 ou identifiés et évalués conformément à l'article 9, paragraphe 3, et étiquetés ou marqués conformément à l'article 7 sont utilisés, et que toutes précautions nécessaires sont prises lors de leur utilisation.
4. Les employeurs doivent tenir un fichier des produits chimiques dangereux utilisés sur le lieu de travail renvoyant aux fiches de données de sécurité appropriées. Ce fichier doit être accessible à tous les travailleurs concernés et à leurs représentants.

Article 11

TRANSFERT DES PRODUITS CHIMIQUES

Les employeurs doivent s'assurer que, lorsque des produits chimiques sont transférés dans d'autres récipients ou appareillages, le contenu en est indiqué de manière à informer les travailleurs de l'identification de ces produits chimiques, des dangers que comporte leur utilisation et de toutes précautions à prendre pour la sécurité.

28/01/2019

Convention C170 - Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990

Article 12**EXPOSITION**

Les employeurs doivent:

- (a) faire en sorte que les travailleurs ne soient pas exposés aux produits chimiques au-delà des limites d'exposition ou des autres critères d'exposition pour l'évaluation et le contrôle du milieu de travail établis par l'autorité compétente, ou par un organisme approuvé ou reconnu par l'autorité compétente, conformément aux normes nationales ou internationales;
- (b) évaluer l'exposition des travailleurs aux produits chimiques dangereux;
- (c) surveiller et enregistrer l'exposition des travailleurs aux produits chimiques dangereux lorsque cela est nécessaire, pour assurer leur sécurité et protéger leur santé ou si l'autorité compétente le prescrit;
- (d) s'assurer que les données relatives à la surveillance du milieu de travail et de l'exposition des travailleurs qui utilisent des produits chimiques dangereux sont conservées pendant une période prescrite par l'autorité compétente, et qu'elles sont accessibles auxdits travailleurs et à leurs représentants.

Article 13**CONTROLE OPERATIONNEL**

1. Les employeurs doivent évaluer les risques résultant de l'utilisation des produits chimiques au travail et doivent assurer la protection des travailleurs contre de tels risques en recourant aux moyens appropriés, et notamment:

- (a) en choisissant des produits chimiques qui éliminent ou réduisent les risques au minimum;
- (b) en choisissant des techniques qui éliminent ou réduisent les risques au minimum;
- (c) en appliquant des mesures adéquates de prévention technique;
- (d) en adoptant des systèmes et pratiques de travail qui éliminent ou réduisent les risques au minimum;
- (e) en adoptant des mesures adéquates d'hygiène du travail;
- (f) lorsque les mesures précitées ne suffisent pas, en distribuant et en entretenant convenablement, sans frais pour les travailleurs, un équipement et des vêtements de protection individuelle et en veillant à leur utilisation.

2. Les employeurs doivent:

- (a) limiter l'exposition aux produits chimiques dangereux de manière à protéger la sécurité et la santé des travailleurs;
- (b) fournir les premiers secours;
- (c) prendre des dispositions pour faire face aux urgences.

Article 14**ELIMINATION**

Les produits chimiques dangereux dont on n'a plus besoin et les récipients qui ont été vidés mais peuvent contenir des résidus de produits chimiques dangereux doivent être manipulés ou éliminés de manière à éliminer ou à réduire au minimum les risques pour la sécurité et la santé ainsi que pour l'environnement, conformément à la législation et à la pratique nationales.

Article 15**INFORMATION ET FORMATION**

Les employeurs doivent:

- (a) informer les travailleurs des dangers liés à l'exposition aux produits chimiques utilisés sur les lieux de travail;
- (b) apprendre aux travailleurs la manière d'obtenir et d'utiliser les informations fournies par les étiquettes et les fiches de données de sécurité;
- (c) utiliser les fiches de données de sécurité, de même que toute information spécifique au lieu de travail, pour préparer, sous forme écrite s'il y a lieu, des instructions à l'intention des travailleurs;

28/01/2019

Convention C170 - Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990

(d) assurer aux travailleurs une formation continue au sujet des pratiques et des procédures à suivre pour la sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail.

Article 16

COOPERATION

En s'acquittant des responsabilités qui leur incombent, les employeurs doivent coopérer aussi étroitement que possible avec les travailleurs ou leurs représentants en ce qui concerne la sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail.

PARTIE V. DEVOIRS DES TRAVAILLEURS

Article 17

1. Les travailleurs doivent collaborer aussi étroitement que possible avec leurs employeurs dans l'exécution des responsabilités qui incombent à ces derniers et respecter toutes les procédures et pratiques relatives à la sécurité dans l'utilisation des produits chimiques au travail.
2. Les travailleurs doivent prendre toutes les mesures raisonnables afin d'éliminer ou de réduire au minimum pour eux-mêmes et les autres les risques liés à l'utilisation des produits chimiques au travail.

PARTIE VI. DROITS DES TRAVAILLEURS ET DE LEURS REPRESENTANTS

Article 18

1. Les travailleurs doivent avoir le droit de s'écarter du danger résultant de l'utilisation de produits chimiques lorsqu'ils ont un motif raisonnable de croire qu'il existe un risque imminent et sérieux pour leur sécurité ou leur santé et devront le signaler sans délai à leur supérieur.
2. Les travailleurs qui s'écarter d'un danger conformément aux dispositions du paragraphe précédent ou qui exercent tout autre droit au titre de la convention doivent être protégés contre des conséquences injustifiées.
3. Les travailleurs concernés et leurs représentants doivent avoir le droit d'obtenir:
 - (a) des informations sur l'identification des produits chimiques utilisés au travail, les propriétés dangereuses de ces produits, les mesures de précaution à prendre, l'éducation et la formation;
 - (b) l'information figurant sur les étiquettes et marquages;
 - (c) les fiches de données de sécurité;
 - (d) toute autre information devant être conservée aux termes de la présente convention.
4. Lorsque la divulgation de l'identification spécifique d'un composant d'un mélange chimique à un concurrent serait de nature à nuire aux activités de l'employeur, celui-ci peut, en fournissant l'information prévue au paragraphe 3, protéger cette identification par tout moyen agréé par l'autorité compétente, conformément à l'article 1 (2) b).

PARTIE VII. RESPONSABILITES DES ETATS EXPORTATEURS

Article 19

Lorsque dans un Etat Membre exportateur l'utilisation de produits chimiques dangereux est totalement ou en partie interdite pour des raisons de sécurité et de santé au travail, cet Etat devra porter ce fait, ainsi que les raisons y relatives, à la connaissance de tout pays vers lequel il exporte.

Article 20

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 21

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

28/01/2019

Convention C170 - Convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 22

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 23

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 24

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 25

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 26

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

(a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 22 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

(b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 27

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Voir les documents correspondants

Voir aussi

[Ratifications par pays](#)

[Soumission aux autorités compétentes par pays](#)

ANEXO AJ – Convenção n.º 182: Proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação (Português)

**Resolução da Assembleia da República n.º 47/2000
Convenção n.º 182, Relativa à Interdição das Piores Formas de Trabalho das Crianças e à Acção Imediata com vista à Sua Eliminação, adoptada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em 17 de Junho de 1999**

Aprova, para ratificação, a Convenção n.º 182, Relativa à Interdição das Piores Formas de Trabalho das Crianças e à Acção Imediata com vista à Sua Eliminação, adoptada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em 17 de Junho de 1999.

A Assembleia da República resolve, nos termos da alínea i) do artigo 161.º e do n.º 5 do artigo 166.º da Constituição, aprovar, para ratificação, a Convenção n.º 182, Relativa à Interdição das Piores Formas de Trabalho das Crianças e à Acção Imediata com vista à Sua Eliminação, adoptada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em 17 de Junho de 1999, cujas versões em língua francesa e inglesa e a respectiva tradução em língua portuguesa seguem em anexo.

Aprovada em 25 de Maio de 2000.

O Presidente da Assembleia da República, (António de Almeida Santos).

CONVENÇÃO N.º 182, RELATIVA À INTERDIÇÃO DAS PIORES FORMAS DE TRABALHO DAS CRIANÇAS E À ACÇÃO IMEDIATA COM VISTA À SUA ELIMINAÇÃO.

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:
Convocada para Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e aí reunida a 1 de Junho de 1999, na sua 87.ª Sessão;

Considerando a necessidade de adoptar novos instrumentos com vista à proibição e eliminação das piores formas de trabalho das crianças, enquanto prioridade principal da acção nacional e internacional, nomeadamente da cooperação e da assistência internacionais, para completar a Convenção e a Recomendação Relativas à Idade Mínima de Admissão ao Emprego, de 1973, que continuam a ser instrumentos fundamentais no que diz respeito ao trabalho das crianças;

Considerando que a eliminação efectiva das piores formas de trabalho das crianças exige uma acção de conjunto imediata que tenha em consideração a importância de uma educação de base gratuita e a necessidade de libertar as crianças envolvidas de todas essas formas de trabalho e de assegurar a sua readaptação e a sua integração

social, tendo ao mesmo tempo em consideração as necessidades das respectivas famílias;

Recordando a resolução relativa à eliminação do trabalho das crianças, adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 83.^a Sessão, em 1996;

Reconhecendo que o trabalho das crianças é em grande medida provocado pela pobreza e que a solução a longo prazo reside no crescimento económico sustentado que conduza ao progresso social e, em particular, à diminuição da pobreza e à educação universal;

Recordando a Convenção Relativa aos Direitos da Criança, adoptada em 20 de Novembro de 1989 pela Assembleia Geral das Nações Unidas;

Recordando a Declaração da OIT Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e ao Seu Acompanhamento, adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 86.^a Sessão, em 1998;

Recordando que algumas das piores formas de trabalho das crianças são abrangidas por outros instrumentos internacionais, em particular a Convenção sobre o Trabalho Forçado, de 1930, e a Convenção Suplementar das Nações Unidas Relativa à Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura, de 1956;

Após ter decidido adoptar diversas propostas relativas ao trabalho das crianças, questão que constitui o 4.^o ponto da ordem de trabalhos da sessão;

Após ter decidido que essas propostas tomariam a forma de uma Convenção Internacional;

adopta, neste dia 17 de Junho de 1999, a seguinte Convenção, que será denominada Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999.

Artigo 1.^o

Qualquer membro que ratificar a presente Convenção deve tomar, com a maior urgência, medidas imediatas e eficazes para assegurar a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho das crianças.

Artigo 2.^o

Para os efeitos da presente Convenção, o termo «criança» aplica-se a todas as pessoas com menos de 18 anos.

Artigo 3.º

Para os efeitos da presente Convenção, a expressão «as piores formas de trabalho das crianças» abrange:

- a) Todas as formas de escravatura ou práticas análogas, tais como a venda e o tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a servidão, bem como o trabalho forçado ou obrigatório, incluindo o recrutamento forçado ou obrigatório das crianças com vista à sua utilização em conflitos armados;
- b) A utilização, o recrutamento ou a oferta de uma criança para fins de prostituição, de produção de material pornográfico ou de espectáculos pornográficos;
- c) A utilização, o recrutamento ou a oferta de uma criança para actividades ilícitas, nomeadamente para a produção e o tráfico de estupefacientes tal como são definidos pelas convenções internacionais pertinentes;
- d) Os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são exercidos, são susceptíveis de prejudicar a saúde, a segurança ou moralidade da criança.

Artigo 4.º

1 - Os tipos de trabalho visados na alínea d) do artigo 3.º devem ser determinados pela legislação nacional ou pela autoridade competente, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas tomando em consideração as normas internacionais pertinentes e, em particular, os parágrafos 3 e 4 da Recomendação sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999.

2 - A autoridade competente, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, deve localizar os tipos de trabalho assim determinados.

3 - A lista dos tipos de trabalho determinados de acordo com o n.º 1 do presente artigo deve ser periodicamente examinada e, se necessário, revista mediante consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas.

Artigo 5.º

Qualquer membro deve, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores, estabelecer ou designar mecanismos apropriados para fiscalizar a aplicação das disposições que apliquem a presente Convenção.

Artigo 6.º

1 - Qualquer membro deve elaborar e pôr em prática programas de acção visando

prioritariamente eliminar as piores formas de trabalho das crianças.

2 - Esses programas de acção devem ser elaborados e postos em prática mediante consulta das instituições públicas competentes e das organizações de empregadores e de trabalhadores e, se for caso disso, tomando em consideração as opiniões de outros grupos interessados.

Artigo 7.º

1 - Qualquer membro deve tomar todas as medidas necessárias para assegurar a aplicação efectiva e o respeito das disposições que apliquem a presente Convenção, incluindo o estabelecimento e a aplicação de sanções penais ou, se for caso disso, outras sanções.

2 - Tendo em conta a importância da educação na eliminação do trabalho das crianças, qualquer membro deve adoptar medidas eficazes dentro de um prazo determinado para:

a) Impedir que as crianças sejam envolvidas nas piores formas de trabalho das crianças;

b) Prover a ajuda directa necessária e apropriada para libertar as crianças das piores formas de trabalho das crianças e assegurar a sua readaptação e a sua integração social;

c) Assegurar a todas as crianças que tenham sido libertadas das piores formas de trabalho das crianças o acesso à educação de base gratuita e, sempre que for possível e apropriado, à formação profissional;

d) Identificar as crianças particularmente expostas a riscos e entrar em contacto directo com elas;

e) Ter em conta a situação particular das raparigas.

3 - Qualquer membro deve designar a autoridade competente encarregada da execução das disposições que apliquem a presente Convenção.

Artigo 8.º

Os membros devem adoptar medidas apropriadas a fim de se ajudarem mutuamente para aplicarem as disposições da presente Convenção, através de uma cooperação e ou uma assistência internacional reforçadas, incluindo através de medidas de apoio ao desenvolvimento económico e social, aos programas de erradicação da pobreza e à educação universal.

Artigo 9.º

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Director-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por este registadas.

Artigo 10.º

1 - A presente Convenção apenas obriga os membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registada pelo Director-Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

2 - Ela entrará em vigor 12 meses depois de as ratificações de dois membros terem sido registadas pelo Director-Geral.

3 - Em seguida, esta Convenção entrará em vigor para cada membro 12 meses após a data em que a sua ratificação tiver sido registada.

Artigo 11.º

1 - Qualquer membro que tenha ratificado a presente Convenção pode denunciá-la após um período de 10 anos a contar da data da entrada em vigor inicial da Convenção, mediante uma comunicação ao Director-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por este registada. A denúncia só produzirá efeitos um ano após ter sido registada.

2 - Qualquer membro que tenha ratificado a presente Convenção e que, no prazo de 1 ano após o termo do período de 10 anos mencionado no número anterior, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo ficará vinculado durante um novo período de 10 anos e, em seguida, poderá denunciar a presente Convenção no termo de cada período de 10 anos nas condições previstas no presente artigo.

Artigo 12.º

1 - O Director-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará todos os membros da Organização Internacional do Trabalho do registo de todas as ratificações e de todos os actos de denúncia que lhe forem comunicados pelos membros da Organização.

2 - Ao notificar os membros da Organização do registo da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Director-Geral chamará a atenção dos membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrará em vigor.

Artigo 13.º

O Director-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para efeitos de registo de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas sobre todas as ratificações e todos os actos de denúncia que tiver registado em conformidade com os artigos anteriores.

Artigo 14.º

Sempre que o considerar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará a conveniência de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

Artigo 15.º

1 - Se a Conferência adoptar uma nova convenção que reveja total ou parcialmente a presente Convenção e salvo disposição em contrário da nova convenção:

- a) Sem prejuízo do artigo 11.º, a ratificação por um membro da nova convenção de revisão implicará de pleno direito a denúncia imediata da presente Convenção, contanto que a nova convenção de revisão tenha entrado em vigor;
- b) A presente Convenção deixará de estar aberta à ratificação dos membros a partir da data de entrada em vigor da nova convenção de revisão.

2 - A presente Convenção continuará em vigor na sua actual forma e conteúdo para os membros que a tiverem ratificado e que não ratificarem a convenção de revisão.

Artigo 16.º

As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção fazem igualmente fé.

RECOMENDAÇÃO N.º 190, RELATIVA À INTERDIÇÃO DAS PIORES FORMAS DE TRABALHO DAS CRIANÇAS E À ACÇÃO IMEDIATA COM VISTA À SUA ELIMINAÇÃO.

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho: Convocada para Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e aí reunida a 1 de Junho de 1999, na sua octogésima sétima sessão;

Após ter adoptado a Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999;

Após ter decidido adoptar diversas propostas relativas ao trabalho das crianças, questão que constitui o quarto ponto da ordem do dia da sessão;

Após ter decidido que essas propostas tomariam a forma de uma recomendação que completaria a Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999;

adopta, neste dia 17 de Junho de 1999, a seguinte recomendação, que será denominada Recomendação sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999.

1 - As disposições da presente Recomendação completam as da Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999 (a seguir denominada «a Convenção») e deverão ser aplicadas conjuntamente com elas.

I - Programas de acção

2 - Os programas de acção referidos no artigo 6.º da Convenção deverão ser elaborados e postos em prática com a maior urgência, mediante consulta das instituições públicas competentes e das organizações de empregadores e de trabalhadores, tendo em consideração as opiniões das crianças directamente afectadas pelas piores formas de trabalho das crianças, bem como as opiniões das suas famílias e, se for caso disso, as de outros grupos interessados e empenhados nos objectivos da Convenção e da presente Recomendação. Esses programas deverão ter como objectivos, entre outros:

- a) Identificar e denunciar as piores formas de trabalho das crianças;
- b) Impedir que as crianças sejam envolvidas nas piores formas de trabalho das crianças, ou libertá-las das mesmas, protegê-las de represálias, assegurar a sua readaptação e a sua integração social através de medidas que tenham em conta as suas necessidades em matéria de educação e as suas necessidades físicas e psicológicas;
- c) Prestar uma atenção especial:
 - i) Às crianças mais jovens;
 - ii) Às crianças do sexo feminino;
 - iii) Ao problema dos trabalhos executados em condições que escapam à observação externa, nas quais as raparigas estão particularmente expostas a riscos;
 - iv) A outros grupos de crianças especialmente vulneráveis ou que tenham necessidades especiais;
- d) Identificar, entrar em contacto e trabalhar com as comunidades em que as crianças estejam particularmente expostas a riscos;

e) Informar, sensibilizar e mobilizar a opinião pública e os grupos interessados, incluindo as crianças e as respectivas famílias.

II - Trabalhos perigosos

3 - Ao determinar os tipos de trabalho visados na alínea d) do artigo 3.º da Convenção e a sua localização, será, nomeadamente, necessário ter em consideração:

- a) Os trabalhos que expõem as crianças a maus tratos físicos, psicológicos ou sexuais;
- b) Os trabalhos efectuados no subsolo, debaixo de água, em alturas perigosas ou em espaços confinados;
- c) Os trabalhos efectuados com máquinas, material ou ferramentas perigosas, ou que implicam a manipulação ou o transporte de cargas pesadas;
- d) Os trabalhos que se efectuam num ambiente insalubre, que possa por exemplo expor as crianças a substâncias, agentes ou processos perigosos, ou a condições de temperatura, de ruído ou de vibrações prejudiciais para a sua saúde;
- e) Os trabalhos que se efectuam em condições particularmente difíceis, por exemplo durante muitas horas ou de noite, ou para a execução dos quais a criança fica injustificadamente retida nas instalações do empregador.

4 - No que respeita aos tipos de trabalhos visados na alínea d) do artigo 3.º da Convenção, bem como no precedente parágrafo 3, a legislação nacional ou a autoridade competente pode, após consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, autorizar o emprego ou o trabalho a partir dos 16 anos de idade, desde que a saúde, a segurança e a moralidade dessas crianças sejam totalmente protegidas e que as mesmas tenham recebido um ensino específico ou uma formação profissional adaptada ao sector de actividade no qual serão ocupadas.

III - Aplicação

5 - 1) Deverão ser compilados e actualizados informações detalhadas e dados estatísticos sobre a natureza e a extensão do trabalho das crianças, com vista a estabelecer as prioridades da acção nacional destinada à abolição do trabalho das crianças e, em particular, a proibir e eliminar as suas piores formas, com a maior urgência,

2) Essas informações e dados estatísticos deverão, na medida do possível, incluir dados desagregados por sexo, grupo etário, profissão, sector de actividade económica, situação na profissão, frequência escolar e localização geográfica. Deverá ser tida em

consideração a importância de um sistema eficaz de registo dos nascimentos, que abranja a emissão das certidões de nascimento.

3) Deverão ser compilados e actualizados dados pertinentes no que diz respeito às violações das disposições nacionais que visem a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho das crianças.

6 - A compilação e o tratamento das informações e dos dados mencionados no parágrafo 5 deverão ser efectuados tendo na devida conta o direito à protecção da vida privada.

7 - As informações compiladas de acordo com o parágrafo 5 deverão ser regularmente comunicadas à Repartição Internacional do Trabalho.

8 - Os membros deverão estabelecer ou designar mecanismos nacionais apropriados para fiscalizar a aplicação das disposições nacionais conducentes à proibição e à eliminação das piores formas de trabalho das crianças, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores.

9 - Os membros deverão velar por que as autoridades competentes encarregadas de aplicar as disposições nacionais destinadas à proibição e à eliminação das piores formas de trabalho das crianças cooperem entre si e coordenem as suas actividades.

10 - A legislação nacional ou a autoridade competente deverá determinar as pessoas que serão responsáveis em caso de não cumprimento das disposições nacionais referentes à proibição e à eliminação das piores formas de trabalho das crianças.

11 - Os membros deverão, na medida em que isso for compatível com o direito nacional, cooperar nos esforços internacionais destinados a proibir e a eliminar as piores formas de trabalho das crianças, com a maior urgência pelos seguintes meios:

- a) Reunindo e trocando informações respeitantes às infracções penais, incluindo as que envolvam redes internacionais;
- b) Procurando e perseguindo as pessoas implicadas na venda e no tráfico de crianças ou na utilização, recrutamento ou oferta de crianças para actividades ilícitas, prostituição ou produção de material pornográfico ou espectáculos pornográficos;
- c) Estabelecendo um registo dos autores dessas infracções.

12 - Os membros deverão prever que as piores formas de trabalho das crianças a seguir indicadas sejam infracções penais:

- a) Todas as formas de escravatura ou práticas análogas, tais como a venda e o tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a servidão, bem como o trabalho forçado ou obrigatório, incluindo ou recrutamento forçado ou obrigatório das crianças com vista à sua utilização em conflitos armados;

b) A utilização, o recrutamento ou a oferta de uma criança para fins de prostituição, de produção de material pornográfico ou de espectáculos pornográficos;

c) A utilização, o recrutamento ou a oferta de uma criança para actividades ilícitas, nomeadamente para a produção e o tráfico de estupefacientes tal como são definidos pelas convenções internacionais pertinentes, ou para actividades que impliquem o porte ou a utilização ilegais de armas de fogo ou de outras armas.

13 - Os membros deverão velar pela aplicação de sanções, incluindo sanções penais se for caso disso, em caso de violação das disposições nacionais que visem a proibição e a eliminação dos tipos de trabalho mencionados na alínea d) do artigo 3.º da Convenção.

14 - Se for caso disso, os membros deverão igualmente prever com a maior urgência outros meios administrativos, civis ou penais a fim de assegurar a aplicação efectiva das disposições nacionais que visam a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho das crianças, por exemplo, a fiscalização especial das empresas que tenham recorrido às piores formas de trabalho das crianças e, em caso de violação persistente, a suspensão temporária ou definitiva da respectiva licença de exploração.

15 - Outras medidas destinadas à proibição e eliminação das piores formas de trabalho das crianças poderão, nomeadamente, consistir em:

a) Informar, sensibilizar e mobilizar o grande público, incluindo os dirigentes políticos nacionais e locais, os parlamentares e as autoridades judiciais;

b) Associar e formar as organizações de empregadores e de trabalhadores e as organizações cívicas;

c) Prestar formação apropriada aos agentes das administrações interessadas, particularmente aos inspectores e aos representantes da lei, bem como a outros profissionais envolvidos;

d) Permitir a qualquer membro que persiga no seu território os respectivos nacionais que cometam infracções às disposições da legislação nacional desse país destinadas à proibição e à eliminação imediata das piores formas de trabalho das crianças, mesmo que as infracções sejam cometidas fora do seu território;

e) Simplificar os processos judiciais e administrativos e velar por que os mesmos sejam adequados e céleres;

f) Encorajar as empresas a aplicarem políticas destinadas a promover os objectivos da Convenção;

g) Recensar e dar a conhecer as melhores práticas relativas à eliminação do trabalho das crianças;

h) Divulgar nas diversas línguas e dialectos as disposições jurídicas ou outras relativas ao trabalho das crianças;

- i) Prever processos especiais de queixas e disposições que visem proteger contra quaisquer discriminações e represálias aqueles que legitimamente exponham violações de disposições da Convenção e disponibilizar linhas telefónicas ou centros de assistência e mediadores;
- j) Adoptar medidas apropriadas para melhorar as infra-estruturas educativas e a formação necessária dos professores para responderem às necessidades dos rapazes e das raparigas;
- l) Na medida do possível, ter em conta nos programas de acção nacionais a necessidade de:
 - i) Promover o emprego e a formação profissional dos pais e dos adultos pertencentes à família das crianças que trabalham nas condições abrangidas pela Convenção;
 - ii) Sensibilizar os pais para o problema das crianças que trabalham nessas condições.

16 - A cooperação e ou a assistência internacionais reforçadas entre os membros com vista à proibição e à eliminação efectiva das piores formas de trabalho das crianças deverão completar os esforços desenvolvidos à escala nacional e poderão, se for caso disso, ser desenvolvidas e postas em prática mediante consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores. Essa cooperação e ou assistência internacionais deverão incluir:

- a) A mobilização de recursos para programas nacionais ou internacionais;
- b) A assistência mútua em matéria jurídica;
- c) A assistência técnica, incluindo a troca de informações;
- d) Medidas de apoio ao desenvolvimento económico e social, aos programas de erradicação da pobreza e à educação universal.

ANEXO AK – Convenção n° 182: Proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação (Português brasileiro)

24/08/2019

C182 - Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação

Em 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) comemora 100 anos. [Leia mais >](#)



A OIT é uma agência especializada das Nações Unidas

C182 - Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação

CONVENÇÃO Nº 182

I — Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho e reunida em 1º de junho de 1999, em sua 87ª Reunião.

II — Dados referentes ao Brasil:

- a) aprovação = Decreto Legislativo n. 178, de 14.12.1999, do Congresso Nacional;
- b) ratificação = 02 de fevereiro de 2000;
- c) promulgação = Decreto n. 3.597, de 12.09.2000;
- d) vigência nacional = 02 de fevereiro de 2001.

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Considerando a necessidade de adotar novos instrumentos para proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, como a principal prioridade de ação nacional e internacional, que inclui cooperação e assistência internacionais, para complementar a Convenção e a Recomendação sobre Idade Mínima para Admissão a Emprego, de 1973, que continuam sendo instrumentos fundamentais sobre trabalho infantil;

Considerando que a efetiva eliminação das piores formas de trabalho infantil requer ação imediata e global, que leve em conta a importância da educação fundamental e gratuita e a necessidade de retirar a criança de todos esses trabalhos, promover sua reabilitação e integração social e, ao mesmo tempo, atender as necessidades de suas famílias;

Recordando a resolução sobre a eliminação do trabalho infantil adotada pela Conferência Internacional do Trabalho, em sua 83ª Reunião, em 1996;

Reconhecendo que o trabalho infantil é devido, em grande parte, à pobreza e que a solução a longo

24/08/2019

C162 - Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação

prazo reside no crescimento econômico sustentado, que conduz ao progresso social, sobretudo ao alívio da pobreza e à educação universal;

Recordando a Convenção sobre os Direitos da Criança, adotada pela Assembleia das Nações Unidas, em 20 de novembro de 1989;

Recordando a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em sua 86a Reunião, em 1998;

Recordando que algumas das piores formas de trabalho infantil são objeto de outros instrumentos internacionais, particularmente a Convenção sobre Trabalho Forçado, de 1930, e a Convenção Suplementar das Nações Unidas sobre Abolição da Escravidão, do Tráfico de Escravos e de Instituições e Práticas Similares à Escravidão, de 1956;

Tendo decidido pela adoção de diversas proposições relativas a trabalho infantil, matéria que constitui a quarta questão da ordem do dia da Reunião, e

Tendo determinado que essas proposições se revestissem da forma de convenção internacional,

adota, neste décimo sétimo dia de junho do ano de mil novecentos e noventa e nove, a seguinte Convenção, que poderá ser citada como Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999.

Artigo 1º

Todo Estado-membro que ratificar a presente Convenção deverá adotar medidas imediatas e eficazes que garantam a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil em caráter de urgência.

Artigo 2º

Para os efeitos desta Convenção, o termo criança designa a toda pessoa menor de 18 anos.

Artigo 3º

Para os fins desta Convenção, a expressão as piores formas de trabalho infantil compreende:

- a) todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, como venda e tráfico de crianças, sujeição por dívida, servidão, trabalho forçado ou compulsório, inclusive recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;
- b) utilização, demanda e oferta de criança para fins de prostituição, produção de pornografia ou atuações pornográficas;
- c) utilização, recrutamento e oferta de criança para atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de entorpecentes conforme definidos nos tratados internacionais pertinentes;

d) trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança.

Artigo 4º

1. Os tipos de trabalho a que se refere o artigo 3º d) serão definidos pela legislação nacional ou pela autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, levando em consideração as normas internacionais pertinentes, particularmente os parágrafos 3º e 4º da Recomendação sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999.

2. A autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores e trabalhadores interessadas, localizará onde ocorrem os tipos de trabalho determinados conforme o parágrafo 1º deste artigo.

3. A relação dos tipos de trabalho definidos nos termos do parágrafo 1º deste artigo deverá ser periodicamente examinada e, se necessário, revista em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas.

Artigo 5º

Todo Estado-membro, após consulta com organizações de empregadores e de trabalhadores, estabelecerá ou designará mecanismos apropriados para monitorar a aplicação das disposições que dão cumprimento à presente Convenção.

Artigo 6º

1. Todo Estado-membro elaborará e implementará programas de ação para eliminar, como prioridade, as piores formas de trabalho infantil.

2. Esses programas de ação serão elaborados e implementados em consulta com instituições governamentais competentes e organizações de empregadores e de trabalhadores, levando em consideração opiniões de outros grupos interessados, caso apropriado.

Artigo 7º

1. Todo Estado-membro adotará todas as medidas necessárias para assegurar aplicação e cumprimento efetivos das disposições que dão efeito a esta Convenção, inclusive a instituição e aplicação de sanções penais ou, conforme o caso, de outras sanções.

2. Todo Estado-membro, tendo em vista a importância da educação para a eliminação do trabalho infantil, adotará medidas efetivas para, num determinado prazo:

a) impedir a ocupação de crianças nas piores formas de trabalho infantil;

b) dispensar a necessária e apropriada assistência direta para retirar crianças das piores formas de

24/08/2019 C182 - Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação
trabalho infantil e assegurar sua reabilitação e integração social;

c) garantir o acesso de toda criança retirada das piores formas de trabalho infantil à educação fundamental gratuita e, quando possível e adequado, à formação profissional;

d) identificar crianças particularmente expostas a riscos e entrar em contato direto com elas; e,

e) levar em consideração a situação especial das meninas.

3. Todo Estado-membro designará a autoridade competente responsável pela aplicação das disposições que dão cumprimento a esta Convenção.

Artigo 8º

Os Estados-membros tomarão as devidas providências para se ajudarem mutuamente na aplicação das disposições desta Convenção por meio de maior cooperação e/ou assistência internacional, inclusive o apoio ao desenvolvimento social e econômico, a programas de erradicação da pobreza e à educação universal.

Artigo 9º

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho.

Artigo 10

1. Esta Convenção obrigará unicamente os Estados-membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho.

2. A presente Convenção entrará em vigor doze meses após a data de registro, pelo Diretor-Geral, das ratificações de dois Estados-membros.

3. A partir daí, esta Convenção entrará em vigor, para todo Estado-membro, doze meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 11

1. O Estado-membro que ratificar esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação ao Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho, para registro. A denúncia não terá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.

2. Todo Estado-membro que ratificar esta Convenção e que, no prazo de um ano após expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia disposto neste artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí por diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste artigo.

Artigo 12

1. O Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho dará ciência, aos Estados-membros da Organização Internacional do Trabalho, do registro de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que lhe forem comunicados pelos Estados-membros da Organização.

2. Ao notificar os Estados-membros da Organização sobre o registro da segunda ratificação que lhe foi comunicada, o Diretor-Geral lhes chamará a atenção para a data em que a Convenção entrará em vigor.

Artigo 13

O Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para registro, nos termos do artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações circunstanciadas sobre todas as ratificações, declarações e atos de denúncia por ele registrados, conforme o disposto nos artigos anteriores.

Artigo 14

O Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral, quando considerar necessário, relatório sobre o desempenho desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na pauta da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 15

1. No caso de adotar a Conferência uma nova Convenção que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a menos que a nova Convenção disponha de outro modo:

a) a ratificação, por um Estado-membro, da nova Convenção revista implicará, ipso jure, a partir do momento em que entrar em vigor a convenção revista, a denúncia imediata desta Convenção, não obstante as disposições do artigo 11 acima;

b) esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Estados-membros a partir do momento da entrada em vigor da Convenção revisora.

2. Esta Convenção continuará a vigorar, na sua forma e conteúdo, nos Estados-membros que a ratificaram, mas não ratificarem a Convenção revista.

Artigo 16

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente autênticas.

*Data de entrada em vigor: 19 de novembro de 2000.

ANEXO AL – Convenção nº 182: Proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação (Inglês)

24/08/2019

Convention C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999



Organisation
Internationale
du Travail

Promouvoir l'emploi,
protéger les personnes

NORMLEX

Information System on International Labour
Standards

Recherche | Guide de l'utilisateur | Glossaire

C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

Convention concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination (Entrée en vigueur: 19 nov. 2000)

Adoption: Genève, 87ème session CIT (17 juin 1999) - Statut: Instrument à jour (Conventions Fondamentales).

La convention peut être dénoncée : 19 nov. 2020 - 19 nov. 2021

Afficher en : Français - Espagnol - Arabe - German - Portuguese - Russian - Vietnamese - Chinese

Go to article : [1](#)[2](#)[3](#)[4](#)[5](#)[6](#)[7](#)[8](#)[9](#)[10](#)[11](#)[12](#)[13](#)[14](#)[15](#)[16](#)

Preamble

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 87th Session on 1 June 1999, and

Considering the need to adopt new instruments for the prohibition and elimination of the worst forms of child labour, as the main priority for national and international action, including international cooperation and assistance, to complement the Convention and the Recommendation concerning Minimum Age for Admission to Employment, 1973, which remain fundamental instruments on child labour, and

Considering that the effective elimination of the worst forms of child labour requires immediate and comprehensive action, taking into account the importance of free basic education and the need to remove the children concerned from all such work and to provide for their rehabilitation and social integration while addressing the needs of their families, and

Recalling the resolution concerning the elimination of child labour adopted by the International Labour Conference at its 83rd Session in 1996, and

Recognizing that child labour is to a great extent caused by poverty and that the long-term solution lies in sustained economic growth leading to social progress, in particular poverty alleviation and universal education, and

Recalling the Convention on the Rights of the Child adopted by the United Nations General Assembly on 20 November 1989, and

Recalling the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, adopted by the International Labour Conference at its 86th Session in 1998, and

Recalling that some of the worst forms of child labour are covered by other international instruments, in particular the Forced Labour Convention, 1930, and the United Nations Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery, 1956, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to child labour, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

24/08/2019

Convention C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

adopts this seventeenth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-nine the following Convention, which may be cited as the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999.

Article 1

Each Member which ratifies this Convention shall take immediate and effective measures to secure the prohibition and elimination of the worst forms of child labour as a matter of urgency.

Article 2

For the purposes of this Convention, the term **child** shall apply to all persons under the age of 18.

Article 3

For the purposes of this Convention, the term **the worst forms of child labour** comprises:

- (a) all forms of slavery or practices similar to slavery, such as the sale and trafficking of children, debt bondage and serfdom and forced or compulsory labour, including forced or compulsory recruitment of children for use in armed conflict;
- (b) the use, procuring or offering of a child for prostitution, for the production of pornography or for pornographic performances;
- (c) the use, procuring or offering of a child for illicit activities, in particular for the production and trafficking of drugs as defined in the relevant international treaties;
- (d) work which, by its nature or the circumstances in which it is carried out, is likely to harm the health, safety or morals of children.

Article 4

1. The types of work referred to under Article 3(d) shall be determined by national laws or regulations or by the competent authority, after consultation with the organizations of employers and workers concerned, taking into consideration relevant international standards, in particular Paragraphs 3 and 4 of the Worst Forms of Child Labour Recommendation, 1999.
2. The competent authority, after consultation with the organizations of employers and workers concerned, shall identify where the types of work so determined exist.
3. The list of the types of work determined under paragraph 1 of this Article shall be periodically examined and revised as necessary, in consultation with the organizations of employers and workers concerned.

Article 5

Each Member shall, after consultation with employers' and workers' organizations, establish or designate appropriate mechanisms to monitor the implementation of the provisions giving effect to this Convention.

Article 6

1. Each Member shall design and implement programmes of action to eliminate as a priority the worst forms of child labour.
2. Such programmes of action shall be designed and implemented in consultation with relevant government institutions and employers' and workers' organizations, taking into consideration the views of other concerned groups as appropriate.

Article 7

1. Each Member shall take all necessary measures to ensure the effective implementation and enforcement of the provisions giving effect to this Convention including the provision and application of penal sanctions or, as appropriate, other sanctions.
2. Each Member shall, taking into account the importance of education in eliminating child labour, take effective and time-bound measures to:
 - (a) prevent the engagement of children in the worst forms of child labour;
 - (b) provide the necessary and appropriate direct assistance for the removal of children from the worst forms of child labour and for their rehabilitation and social integration;

24/08/2019

Convention C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

- (c) ensure access to free basic education, and, wherever possible and appropriate, vocational training, for all children removed from the worst forms of child labour;
 - (d) identify and reach out to children at special risk; and
 - (e) take account of the special situation of girls.
3. Each Member shall designate the competent authority responsible for the implementation of the provisions giving effect to this Convention.

Article 8

Members shall take appropriate steps to assist one another in giving effect to the provisions of this Convention through enhanced international cooperation and/or assistance including support for social and economic development, poverty eradication programmes and universal education.

Article 9

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 10

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.
2. It shall come into force 12 months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 months after the date on which its ratification has been registered.

Article 11

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 12

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and acts of denunciation communicated by the Members of the Organization.
2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention shall come into force.

Article 13

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations, for registration in accordance with article 102 of the Charter of the United Nations, full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by the Director-General in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 14

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 15

24/08/2019

Convention C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides --

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 11 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 16

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

See related

Constitution

[Constitution Article 22](#)

Voir aussi

[Ratifications par pays](#)

[Soumission aux autorités compétentes par pays](#)

ANEXO AM – Convenção n° 182: Proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação (Francês)

24/08/2019

Convention C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999



Organisation
Internationale
du Travail

Promouvoir l'emploi,
protéger les personnes

NORMLEX

Information System on International Labour
Standards

Recherche | Guide de l'utilisateur | Glossaire

C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

Convention concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination (Entrée en vigueur: 19 nov. 2000)

Adoption: Genève, 87ème session CIT (17 juin 1999) - Statut: Instrument à jour (Conventions Fondamentales).

La convention peut être dénoncée : 19 nov. 2020 - 19 nov. 2021

Afficher en : [Anglais](#) - [Espagnol](#) - [arabe](#) - [allemand](#) - [portugais](#) - [russe](#) - [vietnamien](#) - [chinois](#)

Aller à l'article : [1](#)[2](#)[3](#)[4](#)[5](#)[6](#)[7](#)[8](#)[9](#)[10](#)[11](#)[12](#)[13](#)[14](#)[15](#)[16](#)

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 1er juin 1999, en sa quatre-vingt-septième session;

Considérant la nécessité d'adopter de nouveaux instruments visant l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants en tant que priorité majeure de l'action nationale et internationale, notamment de la coopération et de l'assistance internationales, pour compléter la convention et la recommandation concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi, 1973, qui demeurent des instruments fondamentaux en ce qui concerne le travail des enfants;

Considérant que l'élimination effective des pires formes de travail des enfants exige une action d'ensemble immédiate, qui tienne compte de l'importance d'une éducation de base gratuite et de la nécessité de soustraire de toutes ces formes de travail les enfants concernés et d'assurer leur réadaptation et leur intégration sociale, tout en prenant en considération les besoins de leurs familles;

Rappelant la résolution concernant l'élimination du travail des enfants adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa quatre-vingt-troisième session, en 1996;

Reconnaissant que le travail des enfants est pour une large part provoqué par la pauvreté et que la solution à long terme réside dans la croissance économique soutenue menant au progrès social, et en particulier à l'atténuation de la pauvreté et à l'éducation universelle;

Rappelant la Convention relative aux droits de l'enfant, adoptée le 20 novembre 1989 par l'Assemblée générale des Nations Unies;

Rappelant la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa quatre-vingt-sixième session, en 1998;

Rappelant que certaines des pires formes de travail des enfants sont couvertes par d'autres instruments internationaux, en particulier la convention sur le travail forcé, 1930, et la Convention supplémentaire des Nations Unies relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage, 1956;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail des enfants, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

24/08/2019

Convention C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce dix-septième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-dix-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

Article 1

Tout Membre qui ratifie la présente convention doit prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants et ce, de toute urgence.

Article 2

Aux fins de la présente convention, le terme *enfant* s'applique à l'ensemble des personnes de moins de 18 ans.

Article 3

Aux fins de la présente convention, l'expression *les pires formes de travail des enfants* comprend:

- (a) toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés;
- (b) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques;
- (c) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes;
- (d) les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

Article 4

1. Les types de travail visés à l'article 3 d) doivent être déterminés par la législation nationale ou l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, en prenant en considération les normes internationales pertinentes, et en particulier les paragraphes 3 et 4 de la recommandation sur les pires formes de travail des enfants, 1999.
2. L'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, doit localiser les types de travail ainsi déterminés.
3. La liste des types de travail déterminés conformément au paragraphe 1 du présent article doit être périodiquement examinée et, au besoin, révisée en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés.

Article 5

Tout Membre doit, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, établir ou désigner des mécanismes appropriés pour surveiller l'application des dispositions donnant effet à la présente convention.

Article 6

1. Tout Membre doit élaborer et mettre en oeuvre des programmes d'action en vue d'éliminer en priorité les pires formes de travail des enfants.
2. Ces programmes d'action doivent être élaborés et mis en oeuvre en consultation avec les institutions publiques compétentes et les organisations d'employeurs et de travailleurs, le cas échéant en prenant en considération les vues d'autres groupes intéressés.

Article 7

1. Tout Membre doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la mise en oeuvre effective et le respect des dispositions donnant effet à la présente convention, y compris par l'établissement et l'application de sanctions pénales ou, le cas échéant, d'autres sanctions.
2. Tout Membre doit, en tenant compte de l'importance de l'éducation en vue de l'élimination du travail des enfants, prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour:

24/08/2019

Convention C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

- (a) empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants;
- (b) prévoir l'aide directe nécessaire et appropriée pour soustraire les enfants des pires formes de travail des enfants et assurer leur réadaptation et leur intégration sociale;
- (c) assurer l'accès à l'éducation de base gratuite et, lorsque cela est possible et approprié, à la formation professionnelle pour tous les enfants qui auront été soustraits des pires formes de travail des enfants;
- (d) identifier les enfants particulièrement exposés à des risques et entrer en contact direct avec eux;
- (e) tenir compte de la situation particulière des filles.

3. Tout Membre doit désigner l'autorité compétente chargée de la mise en oeuvre des dispositions donnant effet à la présente convention.

Article 8

Les Membres doivent prendre des mesures appropriées afin de s'entraider pour donner effet aux dispositions de la présente convention par une coopération et/ou une assistance internationale renforcées, y compris par des mesures de soutien au développement économique et social, aux programmes d'éradication de la pauvreté et à l'éducation universelle.

Article 9

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 10

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 11

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 12

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et de tous actes de dénonciation qui lui seront communiqués par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 13

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 14

24/08/2019

Convention C182 - Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 15

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

(a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 11 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

(b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 16

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Voir également

Constitution

[Constitution Article 22](#)

Voir aussi

[Ratifications par pays](#)

[Soumission aux autorités compétentes par pays](#)

ANEXO AN – Convenção nº 185: Convenção sobre documentos de identidade da gente do mar (Português brasileiro)

24/08/2019

C185 - Convenção sobre os Documentos de Identidade da gente do mar (Revista)

Em 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) comemora 100 anos. [Leia mais >](#)



A OIT é uma agência especializada das Nações Unidas

C185 - Convenção sobre os Documentos de Identidade da gente do mar (Revista)

[1 >] CONVENÇÃO 185

I — Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Escritório Internacional do Trabalho e reunida na mencionada cidade em 3 de junho de 2003, em sua nonagésima primeira reunião;

II — Dados referentes ao Brasil:

- a) aprovação = Decreto Legislativo n. 892, de 21.11.2009, do Congresso Nacional;
- b) ratificação = 21 de janeiro de 2010;
- c) vigência nacional = 21 de novembro de 2009.

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Consciente da ameaça continuada à proteção dos passageiros e da tripulação, à segurança das embarcações, e ao interesse dos Estados e das pessoas;

Consciente, também, do mandato fundamental da Organização, que consiste em promover condições de trabalho decentes;

Considerando que, em decorrência do caráter global da indústria do transporte marítimo, a gente do mar necessita de proteção especial;

Reconhecendo os princípios consagrados na Convenção sobre os Documentos de Identidade da Gente do Mar, 1958, relativos à facilitação da entrada da gente do mar no território dos Membros, quando a entrada tenha como finalidade o gozo de uma autorização para desembarcar, o trânsito, o reembarque em outra embarcação ou a repatriação;

Tomando nota do disposto na Convenção da Organização Marítima Internacional sobre a Facilitação do Trânsito Marítimo Internacional, 1965, com emendas, e, particularmente, as Normas 3.44 e 3.45;

Tomando nota, ainda, de que na Resolução A/RES/57/219 da Assembleia Geral das Nações Unidas, relativa à proteção dos direitos humanos e às liberdades fundamentais na luta contra o terrorismo, é afirmado que os Estados devem assegurar que as medidas adotadas para o combate ao terrorismo estejam de acordo com os compromissos assumidos na esfera do direito internacional, em particular das normas internacionais referentes aos direitos humanos e dos refugiados, bem como ao direito internacional humanitário;

Consciente de que agente do mar trabalha e vive em embarcações dedicadas ao comércio internacional, e de que o acesso às instalações em terra e a autorização para desembarcar são elementos decisivos para o bem-estar da gente do mar e, em consequência, para o alcance de uma navegação mais segura e de maior limpeza dos oceanos;

Consciente, também, de que a possibilidade de desembarcar é essencial para a entrada e saída de uma embarcação ao término do período de service acordado;

Tomando nota das emendas à Convenção Internacional para a Segurança da Vida Humana no Mar, 1974, modificada, relativas às medidas especiais destinadas à melhoria da segurança e da proteção marítimas, que foram adotadas pela Conferência Diplomática da Organização Marítima Internacional de 12 de dezembro de 2002;

Tendo decidido adotar um conjunto de propostas referentes a um sistema mais seguro de identificação da gente do mar, questão que constitui o item sete da ordem do dia da reunião;

Tendo decidido que essas propostas tomarão a forma de uma Convenção internacional pela qual se revisa a Convenção sobre os documentos de identidade da gente do mar, 1958, adota, com data de dezanove de junho de dois mil e três a seguinte Convenção, que intitular-se-á Convenção sobre os Documentos de Identidade da Gente do Mar (revisada), 2003:

Artigo 1

Âmbito de Aplicação

1. Para os efeitos da presente Convenção, o termo marítimo e a locução gente do mar designam toda e qualquer pessoa empregada, contratada ou que trabalhe em qualquer função a bordo de uma embarcação, que não seja de guerra e que esteja dedicada habitualmente à navegação marítima.
2. Havendo dúvida sobre se alguma categoria de pessoas deve ou não ser considerada como gente do mar para os efeitos da presente Convenção, corresponderá à autoridade competente para expedir os documentos de identidade da gente do mar, do Estado da nacionalidade do marítimo ou de sua residência permanente, resolver essa questão, com observância do disposto na presente Convenção, e após prévia consulta junto às organizações de armadores e de gente do mar interessadas.
3. Mediante prévia consulta junto às organizações representativas dos armadores de embarcações pesqueiras e das pessoas empregadas a bordo destas últimas, a autoridade competente poderá

24/08/2019

C185 - Convenção sobre os Documentos de Identidade da gente do mar (Revista)

aplicar o disposto na presente Convenção à pesca marítima comercial.

Artigo 2

Expedição dos Documentos de Identidade da Gente do Mar

1. Todo Membro para o qual esteja em vigor a presente Convenção deverá expedir a todos seus nacionais que exerçam a profissão de marítimo, e apresente o requerimento correspondente, um documento de identidade da gente do mar conforme o disposto no artigo 3 da presente Convenção.
2. Salvo exista na presente Convenção disposição em contrário, a expedição dos documentos de identidade da gente do mar poderá ser subordinada às mesmas condições que as preceituadas na legislação nacional para a expedição dos documentos de viagem.
3. Todo Membro poderá também expedir o documento de identidade da gente do mar, mencionado no parágrafo 1º, à gente do mar à qual tenha outorgado a condição de residente permanente em seu território. Os residentes permanentes viajarão sempre conforme o disposto no parágrafo 7º do artigo 6º.
4. Todo Membro deverá zelar para que os documentos de identidade da gente do mar sejam expedidos sem demoras indevidas.
5. Caso seja indeferido o requerimento, o marítimo terá direito a interpor recurso administrativo.
6. A presente Convenção será aplicada sem prejuízo das obrigações contraídas por cada Membro em decorrência das disposições internacionais relativas aos refugiados e aos apátridas.

Artigo 3

Conteúdo e Forma

1. O documento de identidade da gente do mar, ao qual se aplica a presente Convenção, deverá ajustar-se, em seu conteúdo, ao modelo apresentado no anexo I. A forma do documento e os materiais utilizados para sua confecção deverão reunir as especificações gerais indicadas no mencionado modelo, que deverão estar baseadas nos critérios estabelecidos a seguir. O Anexo I poderá ser emendado, quando necessário, desde que as emendas sejam consistentes com os parágrafos seguintes, em consonância com o Artigo 8º a seguir, em particular com o objetivo de levar em consideração desenvolvimentos tecnológicos. Quando se decida adotar uma emenda, deverá ser especificada a data a partir da qual essa surtirá efeito, considerando a necessidade de conceder aos Membros tempo suficiente para que procedam à revisão necessária de seus documentos nacionais de identidade da gente do mar e dos procedimentos correspondentes.
2. O documento de identidade da gente do mar deverá ser simples, confeccionado com material resistente, levando em consideração as condições que possam prevalecer no mar e será legível por meios mecânicos. Os materiais utilizados deverão:

24/08/2019

C185 - Convenção sobre os Documentos de Identidade da gente do mar (Revista)

- a) impedir, na medida do possível, toda alteração ou falsificação do documento e permitir detectar facilmente toda modificação do mesmo, e
- b) ser geralmente acessíveis para os governos com custo o mais módico possível, sem prejuízo da confiabilidade necessária para alcançar o propósito enunciado na alínea a) acima.
3. Os Membros levarão em consideração todas as diretrizes aplicáveis que a Organização Internacional do Trabalho tenha elaborado em relação às normas tecnológicas destinadas a facilitar a aplicação de uma norma internacional comum.
4. O documento de identidade da gente do mar não será maior do que um passaporte normal.
5. No documento de identidade da gente do mar constarão o nome da autoridade que tenha expedido o mesmo, as indicações que permitam um rápido contato com essa autoridade, a data e o local de expedição do documento, bem como as seguintes menções:
- a) este é um documento de identidade da gente do mar para efeitos da Convenção sobre os documentos de identidade da gente do mar (revisada), 2003, da Organização Internacional do Trabalho;
- b) este documento é autônomo e não é um passaporte.
6. O período máximo de validade do documento de identidade da gente do mar será determinado de acordo com a legislação do Estado que o tenha expedido, e não poderá ser, em nenhum caso, superior a dez anos, sem prejuízo de que seja renovado após os primeiros cinco anos.
7. No documento da gente do mar deverão constar exclusivamente os seguintes dados, relativos ao titular:
- a) nome completo (nomes e sobrenomes, quando for o caso);
- b) sexo;
- c) data e local de nascimento;
- d) nacionalidade;
- e) particularidades físicas que possam facilitar a identificação;
- f) fotografia digital ou original, e
- g) assinatura.
8. Sem prejuízo do disposto no parágrafo 7º acima, também será exigida a incorporação ao documento de identidade da gente do mar um modelo digital ou outra representação biométrica do titular, de acordo com as características enunciadas no anexo I, em conformidade com os

24/08/2019

C185 - Convenção sobre os Documentos de Identidade da gente do mar (Revista)

seguintes requisitos:

- a) que os dados biométricos possam ser obtidos sem que isso implique invasão da privacidade do titular, incômodos, risco para sua saúde, ou lesão de sua dignidade;
- b) que os dados biométricos sejam visíveis no documento e não possam ser reconstituídos a partir do molde ou de outras representações;
- c) que o material necessário para prover e verificar os dados biométricos seja fácil de utilizar e, de forma geral, acessível para os governos a um baixo custo;
- d) que o material necessário para verificar os dados biométricos possa ser utilizado com facilidade e confiabilidade nos portos e em outros lugares, inclusive a bordo das embarcações, onde as autoridades competentes costumam proceder às verificações de identidade; e
- e) que o sistema no qual tenham que ser utilizados os dados biométricos (incluindo o material, as tecnologias e os procedimentos de utilização) permita obter resultados uniformes e confiáveis em matéria de autenticação da identidade.

9. Todos os dados relativos ao marítimo que constem do documento de identidade deverão ser visíveis. Os marítimos deverão ter fácil acesso às máquinas que lhes permitam examinar os dados referentes aos mesmos e que não possam ser simplesmente lidos à vista. O mencionado acesso deverá ser provido pela autoridade expedidora, ou em seu nome.

10. O conteúdo e a forma do documento de identidade da gente do mar deverá estar conforme às normas internacionais pertinentes citadas no anexo I.

Artigo 4

Base de Dados Eletrônica Nacional

1. Todo Membro zelará para que sejam conservados em uma base de dados eletrônica os dados de cada documento da gente do mar que tenha sido expedido, suspenso ou retirado. Deverão ser adotadas as providências necessárias para proteger essa base de dados de toda e qualquer ingerência ou acesso não autorizado.

2. Em cada referência figurarão apenas os dados que sejam essenciais para a verificação do documento de identidade ou a condição do marinheiro, sem ignorar o direito à privacidade deste último e em atenção a todas as disposições aplicáveis em matéria de proteção de dados. Esses dados serão indicados no anexo II da presente Convenção, que poderá ser emendado da forma prevista no artigo 8º seguinte, tendo presente a necessidade de outorgar aos Membros tempo suficiente para que procedam à revisão que seus sistemas nacionais de bases de dados possam requerer.

3. Cada Membro instaurará procedimentos que permitam a todos os marítimos, aos quais haja expedido documento de identidade da gente do mar, examinar e comprovar gratuitamente a validade de todos os dados a eles referentes que se encontrem retidos ou armazenados na base de

24/08/2019

C185 - Convenção sobre os Documentos de Identidade da gente do mar (Revista)

dados eletrônica, bem como realizar, quando for o caso, as retificações necessárias.

4. Cada Membro designará um ponto focal permanente para a resposta às consultas realizadas pelos serviços de imigração ou outras autoridades competentes de todos os Membros da Organização, com relação à autenticidade e à validade dos documentos de identidade da gente do mar expedidos pela autoridade de que se trate. Os dados relativos ao ponto focal permanente deverão ser comunicados ao Escritório Internacional do Trabalho, o qual manterá uma lista a ser comunicada a todos os Membros da Organização.

5. Os serviços de imigração ou outras autoridades competentes dos Estados-Membros da Organização deverão ter acesso, de maneira imediata e a qualquer momento, aos dados mencionados no parágrafo 2º supra, seja por meios eletrônicos, seja por meio do ponto focal mencionado no parágrafo 4º supra.

6. Para efeitos da presente Convenção, serão estabelecidas restrições apropriadas a fim de garantir que nenhum dado, em particular fotografias, possa ser compartilhado, a não ser que se encontre em funcionamento mecanismo que garanta o cumprimento das normas aplicáveis em matéria de proteção de dados e de privacidade.

7. Os Membros deverão assegurar-se de que os dados pessoais registrados na base de dados não sejam utilizados para finalidades distintas da verificação dos documentos de identidade da gente do mar.

Artigo 5º

Controle de Qualidade e Avaliações

1. Os requisitos mínimos relativos aos processos e procedimentos de expedição dos documentos de identidade da gente do mar, incluídos os procedimentos de controle de qualidade, estão indicados no anexo III da presente Convenção. Nos mencionados requisitos, estão previstos os resultados obrigatórios que cada Membro deverá obter na administração de seu sistema de expedição dos documentos de identidade da gente do mar.

2. Serão instaurados processos e procedimentos a fim de garantir a segurança necessária:

a) na produção e entrega dos documentos de identidade em branco;

b) na custódia e na manipulação dos documentos de identidade que estejam em branco ou preenchidos, bem como a responsabilidade por esses documentos;

c) no processamento dos requerimentos, no preenchimento dos documentos de identidade que estejam em branco pela autoridade expedidora e os serviços responsáveis pela expedição e na entrega dos documentos de identidade da gente do mar;

d) na operação e manutenção da base de dados, e

e) no controle de qualidade dos procedimentos e das avaliações periódicas.

24/08/2019

C185 - Convenção sobre os Documentos de Identidade da gente do mar (Revista)

3. Sem prejuízo do disposto no parágrafo 2º supra, o anexo III poderá ser modificado nas formas previstas no artigo 8, tendo presente a necessidade de conceder aos Membros tempo suficiente para que realizem quaisquer revisões necessárias de seus processos e procedimentos.

4. Cada Membro realizará, no máximo a cada cinco anos, uma avaliação independente da administração de seu sistema de expedição de documentos de identidade da gente do mar, inclusive dos procedimentos de controle de qualidade. Os relatórios relativos a estas avaliações, dos quais poderá, ser suprimida toda informação de caráter confidencial, deverão ser encaminhados ao Diretor Geral do Escritório Internacional do Trabalho, com cópia para as organizações representativas dos armadores e da gente do mar do Membro de que se trate. Esse requisito de informação será cumprido sem prejuízo das obrigações contraídas pelos Membros em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

5. O Escritório Internacional do Trabalho disponibilizará aos Membros esses relatórios de avaliação. Toda divulgação que não esteja autorizada em virtude da presente Convenção exige o consentimento prévio do Membro que tenha apresentado o relatório.

6. O Conselho de Administração do Escritório Internacional do Trabalho, que atuará com base em toda a informação pertinente e de acordo com as disposições que ele mesmo tenha adotado, deverá aprovar a relação dos Membros que cumprem plenamente os requisitos mínimos indicados no parágrafo 1º supra.

7. A relação deverá estar, a todo e qualquer momento, à disposição dos Membros da Organização, e será atualizada conforme o recebimento de informações pertinentes. Os Membros serão imediatamente notificados, em conformidade com os procedimentos indicados no parágrafo 8º, nos casos em que a inclusão de um Membro na lista seja contestada com base em fundamentação precedente.

8. De acordo com os procedimentos instaurados pelo Conselho de Administração, serão adotadas as disposições necessárias a fim de que os Membros excluídos da relação, ou que possam restar excluídos da mesma, bem como os governos dos Membros interessados que tenham ratificado o Convenção e as organizações representantes dos armadores e da gente do mar, possam comunicar suas opiniões ao Conselho de Administração em observância às disposições anteriormente indicadas, e a fim de que qualquer discrepância seja resolvida oportunamente, de maneira equitativa e imparcial.

9. O reconhecimento dos documentos de identidade da gente do mar expedidos por um Membro fica subordinado a que esse cumpra com os requisitos mínimos mencionados no parágrafo 1º supra.

Artigo 6º

Facilitação da autorização para desembarcar, do Trânsito e do reembarque da gente do mar

1. A gente do mar será reconhecida como tal, para efeitos desta Convenção, quando seja titular de um documento de identidade da gente do mar válido e expedido de acordo com as disposições da presente Convenção por um Membro para o qual este instrumento esteja em vigor, salvo se

24/08/2019

C185 - Convenção sobre os Documentos de Identidade da gente do mar (Revista)

existirem razões claras para duvidar da autenticidade do documento de identidade da gente do mar.

2. A comprovação, as investigações e as formalidades com isso relacionadas, necessárias para garantir que o marítimo cuja entrada esteja sendo requerida em virtude dos parágrafos 3º a 6º ou dos parágrafos 7º a 9º infra é o titular de um documento de identidade da gente do mar expedido de acordo com os requisitos da presente Convenção, não deverão implicar gasto algum para o marítimo, nem para os armadores.

Permissão para desembarque

3. A comprovação, as investigações e as formalidades mencionadas no parágrafo 2º supra deverão ser efetuadas da forma mais breve possível, contanto que as autoridades competentes tenham recebido com suficiente adiantamento o aviso de chegada do titular.

Nesse aviso serão mencionados os dados indicados na seção 1 do anexo II.

4. Todo Membro para o qual a presente Convenção esteja em vigor autorizará, da forma mais breve possível, e salvo que existam motivos claros para duvidar da autenticidade do documento de identidade do marítimo, a entrada em seu território aos marítimos titulares de um documento de identidade da gente do mar válido, quando tal entrada seja requerida a fim de permitir o gozo de uma autorização temporária para desembarcar pelo tempo de duração da escala da embarcação.

5. A mencionada entrada será autorizada sempre que tenham sido cumpridos os trâmites pertinentes à chegada da embarcação e que as autoridades competentes não tenham motivo algum para indeferir a autorização de desembarque por motivos de higiene, segurança pública, ordem pública, ou de segurança nacional.

6. Para o gozo da autorização de desembarque dos marítimos não será necessária a titularidade de um visto. Os Membros que não estejam em condições de implementar plenamente esse requisito deverão garantir que em sua legislação, ou em sua prática, estejam previstas disposições que sejam essencialmente equivalentes.

Trânsito e reembarque

7. Cada Membro para o qual a presente Convenção esteja em vigor autorizará igualmente, o mais breve possível, a entrada em seu território dos marítimos titulares de um documento de identidade da gente do mar válido, suplementado por um passaporte, quando a entrada tenha por objetivo:

a) o embarque em sua embarcação ou o reembarque em outra embarcação;

b) o trânsito para embarcar em sua embarcação em outro país ou para sua repatriação, ou qualquer outro fim aprovado pelas autoridades do Membro interessado.

8. A entrada será autorizada, salvo que existam motivos claros para duvidar da autenticidade do documento de identidade da gente do mar, e sempre que as autoridades competentes não tenham motivos para indeferir a entrada por motivos de higiene, segurança pública, ordem pública, ou de segurança nacional.

9. Antes de autorizar a entrada em seu território para um dos fins determinados no parágrafo 7º supra, todo Membro poderá exigir evidência satisfatória, inclusive documental, das intenções do marinheiro e de sua capacidade para cumpri-las. O Membro também poderá limitar a estadia do marinheiro a um período que seja considerado razoável para atender a esse fim.

Artigo 7º

Posse Continuada e Retirada

1. O documento de identidade da gente do mar estará sempre na posse do titular, salvo quando esteja sob a custódia do capitão da embarcação de que se trate, com o consentimento escrito do marítimo.

2. O documento de identidade da gente do mar será imediatamente retirado pelo Estado que o tenha expedido, caso fique determinado que o marítimo titular tenha deixado de reunir as condições requeridas na presente Convenção para sua expedição. Os procedimentos para suspender ou retirar os documentos de identidade da gente do mar deverão ser elaborados após prévia consulta com as organizações representativas dos armadores e do gente do mar e compreenderão vias de recurso administrativo.

Artigo 8º

Modificação dos Anexos

1. Sem prejuízo do previsto nas disposições pertinentes da presente Convenção, a Conferência Internacional do Trabalho, assessorada por um órgão marítimo tripartite da Organização Internacional do Trabalho, devidamente constituído, poderá modificar os anexos da Convenção. A correspondente decisão será adotada pela maioria de dois terços dos delegados presentes na Conferência, incluindo pelo menos a metade dos Membros que tenham ratificado esta Convenção.

2. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá notificar ao Diretor Geral, por escrito e dentro do prazo de seis meses, contados da data da adoção da emenda que a modificou, que esta última não entrará em vigor para o mencionado Membro, ou entrará em vigor em data posterior, mediante prévia notificação escrita.

Artigo 9º

Disposição Transitória

Todo Membro que seja parte da Convenção sobre os documentos de identidade da gente do mar, 1958, e esteja adotando medidas com vistas à ratificação da presente Convenção, de acordo com o Artigo 19 da constituição da Organização Internacional do Trabalho, poderá notificar o Diretor Geral, da sua intenção de aplicar a presente Convenção em caráter provisório. Todo documento de identidade da gente do mar expedido por um Membro nessa situação será considerado, para efeitos da presente Convenção, como um documento de identidade da gente do mar expedido em virtude da mesma, desde que se cumpram os requisitos exigidos nos Artigos 2º a 5º da presente

24/08/2019

C185 - Convenção sobre os Documentos de Identidade da gente do mar (Revista)

Convenção e que o Membro interessado aceite documentos de identidade da gente do mar expedidos de acordo com a mencionada Convenção.

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 10

Pela presente Convenção é revisada a Convenção sobre os documentos de identidade da gente do mar, 1958.

Artigo 11

As ratificações formais da presente Convenção serão encaminhadas, para seu registro, ao Diretor Geral do Escritório Internacional do Trabalho.

Artigo 12

1. A presente Convenção obrigará unicamente àqueles Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registrada pelo Diretor Geral.

2. Entrará em vigor seis meses depois da data em que o Diretor Geral tenha registrado a ratificação da Convenção por dois Membros.

3. A partir desse momento, a presente Convenção entrará em vigor, para cada Membro, seis meses depois da data em que este tenha registrado sua ratificação.

Artigo 13

1. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la após o decurso de um período de dez anos, contados da data de sua entrada em vigor inicial, mediante um ato encaminhado ao Diretor Geral para seu registro. A denúncia surtirá efeito doze meses após a data em que tenha sido registrada.

2. Os Membros que tenham ratificado a presente Convenção e que, no prazo de um ano, contado desde o final do período de dez anos mencionado no parágrafo anterior, não tenham usado do direito de denúncia previsto neste Artigo, ficarão obrigados durante um novo período de dez anos e, no sucessivo, poderão denunciar a presente Convenção ao final de cada período de dez anos, nas condições previstas neste Artigo.

Artigo 14

1. O Diretor-Geral notificará a todos os Membros o registro de quantas ratificações, declarações e atos de denúncia lhe sejam encaminhados pelos Membros.

2. Ao notificar os Membros do registro da segunda ratificação da presente Convenção, o Diretor-Geral levará à sua atenção a data de entrada em vigor da Convenção.

24/08/2019

C185 - Convenção sobre os Documentos de Identidade da gente do mar (Revista)

3. O Diretor-Geral notificará a todos os Membros o registro de qualquer modificação dos anexos que tenha sido adotada em virtude do Artigo 8º, bem como as correlatas notificações.

Artigo 15

O Diretor Geral do Escritório Internacional do Trabalho encaminhará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para efeitos de registro conforme o Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, uma informação completa sobre todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que tenha registrado em virtude dos Artigos anteriores.

Artigo 16

O Conselho de Administração do Escritório Internacional do Trabalho apresentará à Conferência, sempre que considere necessário, um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial, considerando também o disposto no Artigo 8.

Artigo 17

1. Caso a Conferência adote uma nova Convenção que implique revisão total ou parcial da presente, e a menos que na nova Convenção se disponha outra coisa:

a) a ratificação por um Membro da nova Convenção revisora suporá, ipso jure, a denúncia imediata da presente Convenção, independentemente do disposto no Artigo 13, se e quando a nova Convenção revisora tenha entrado em vigor;

b) a partir da data de entrada em vigor da nova Convenção revisora, a presente Convenção cessará de estar aberta à ratificação pelos Membros.

2. A presente Convenção permanecerá vigente em todo caso, em sua forma e conteúdo atuais, para os Membros que a tenham ratificado e não ratifiquem a Convenção revisora.

Artigo 18

As versões inglesa e francesa do texto da presente Convenção são igualmente autênticas.

ANEXO

Anexo I

Modelo para o documento de identidade da gente do mar

O documento de identidade da gente do mar, cuja forma e conteúdo é descrita a seguir, será confeccionado com materiais de boa qualidade que, na medida do possível e atendendo a considerações como o custo, não sejam facilmente acessíveis para o público.

No documento não se reservará mais espaço que o necessário para inscrever toda a informação

24/08/2019

C185 - Convenção sobre os Documentos de Identidade da gente do mar (Revisada)

preceituada na Convenção. Nele deverão constar o nome do Estado expedidor e a seguinte frase: "Este é um documento de identidade da gente do mar para os efeitos da Convenção sobre os Documentos da Gente do Mar (revisada), 2003, da Organização Internacional do Trabalho. Este documento é autônomo e não é um passaporte".

A(s) página(s) prevista(s) para os dados indicados a seguir, em negrito, estarão protegidas por uma lâmina ou revestimento, ou mediante a utilização de uma tecnologia de imagem e um material de base que garantam resistência equivalente contra toda substituição da fotografia e demais dados biográficos.

O material utilizado na produção do documento, suas dimensões e a disposição dos dados adequar-seão às normas da Organização de Aviação Civil Internacional (OACI) aplicáveis aos passaportes de leitura mecânica, de acordo com o indicado na 3ª parte do documento 9.303 (2ª edição, 2002), ou na 1ª parte do documento 9.303 (5ª edição, 2003).

Entre as demais características relativas à segurança, deverá ser incluída, ao menos, uma das seguintes:

Filigranas, marcas ultravioleta, tintas e desenhos de cores especiais, imagens perfuradas, hologramas gravados em laser, micro-impressão e plastificação por calor.

Os dados que deverão constar nas páginas previstas para os dados do documento de identidade da gente do mar serão exclusivamente os seguintes:

I. Autoridade expedidora:

II. Número(s) de telefone, correio eletrônico e site Web da autoridade:

III. Data e local de expedição:

fotografia digital ou original do titular

a) Nome completo do titular:

b) Sexo:

c) Data e local de nascimento:

d) Nacionalidade:

e) Toda característica física cuja indicação possa facilitar a identificação:

f) Assinatura do titular:

g) Data de validade:

h) Tipo ou designação do documento:

i) Número de documento único:

j) Número de identidade pessoal (facultativo):

k) Molde biométrico correspondente a uma impressão papiloscópica digital em forma de números em um código de barras, de acordo com uma norma que será posteriormente elaborada:

l) Zona de leitura mecânica, de acordo com as normas de segurança fixadas pela OACI em seu documento 9303, anteriormente citado.

IV. Selo ou timbre oficial da autoridade expedidora.

Explicação dos dados

Os incisos acima indicados poderão ser traduzidos para o idioma ou para os idiomas do Estado que tenha expedido o documento de identidade da gente do mar. Quando o idioma nacional não seja o espanhol, o francês, ou o inglês, o título dos incisos figurará também traduzido a um dos mencionados idiomas. Todos os dados que devam ser introduzidos no documento deverão ser inscritos usando caracteres latinos.

Os dados enumerados anteriormente reunirão as seguintes características:

I. Autoridade expedidora: Código ISO correspondente ao Estado expedidor; nome e endereço completo do escritório encarregado da expedição, bem como nome e cargo da pessoa que tenha autorizado a expedição.

II. O número de telefone, o endereço de correio eletrônico e a página de Internet devem corresponder aos links com o ponto focal mencionado na Convenção.

III. Data e local de expedição: a data será indicada com números arábicos de dois dígitos, pela seguinte ordem: dia/mês/ano (por exemplo, 31/12/03). O lugar será inscrito como no passaporte nacional. -----Dimensões da fotografia: conforme indicado no documento 9.303 da OACI ----

a) Nome completo do titular quando proceda, primeiro serão inscritos os sobrenomes do marítimo, seguidos de seus nomes.

b) Sexo: especificar "M" para masculino, o "F" para feminino.

c) Data e local de nascimento: a data será indicada com algarismo arábicos de dois dígitos, pela ordem indicada (dia/mês/ano). O local será inscrito como no passaporte nacional.

d) Declaração da nacionalidade: deverá indicar a nacionalidade.

e) Características físicas: toda particularidade visível cuja indicação possa facilitar

24/08/2019

C185 - Convenção sobre os Documentos de Identidade da gente do mar (Revista)

a identificação.

f) Assinatura do titular.

g) Data de validade: a data será indicada com algarismos arábicos de dois dígitos, na seguinte ordem: dia/mês/ano.

h) Tipo ou designação do documento: um código composto de letras maiúsculas, escritas com caracteres latinos (5).

i) Número de documento único: código do país (ver I *supra*) seguido, para cada documento, de um número de inventário alfanumérico que tenha, no máximo, nove caracteres.

j) Número de identidade pessoal: o número de identidade do marinheiro será facultativo e não será composto de mais de 14 caracteres alfanuméricos.

k) Molde biométrico: posteriormente, será determinada uma característica específica.

l) Zona de leitura mecânica, de acordo com as características indicadas no documento 9.303 da OACI anteriormente citado.

Anexo II

Base de dados eletrônica

Os dados que deverão ser fornecidos para cada assentamento aberto na base de dados eletrônica, que todos os Membros terão de manter atualizada em virtude dos parágrafos 1º, 2º, 6º e 7º do Artigo 4º da presente Convenção, serão exclusivamente os seguintes:

Seção 1

1. Autoridade expedidora indicada no documento de identidade.
2. Nome completo do titular, tal como consta do documento de identidade.
3. Número único do documento. 4. Data de validade, suspensão ou retirada do documento de identidade.

Seção 2

5. Molde biométrico que figure no documento de identidade.
6. Fotografia.
7. Detalhes sobre qualquer solicitação de informação referente aos documentos de identidade da gente do mar.

Anexo III

Requisitos, procedimentos e práticas recomendados em relação à expedição dos documentos de identidade da gente do mar

O presente anexo estabelece requisitos mínimos relativos aos procedimentos que deverão ser adotados, de acordo com o Artigo 5º da presente Convenção, por todos os Membros, para a expedição dos documentos de identidade da gente do mar (doravante "DIM"), incluídos os procedimentos de controle de qualidade.

Na Parte A, são enunciados os resultados mínimos obrigatórios que cada Membro deve atingir ao implementar um sistema de expedição de DIM.

Na Parte B são recomendados procedimentos e práticas que permitirão alcançar os resultados mencionados. Mesmo que essa Parte não seja revestida de caráter obrigatório, os Membros deverão levá-la plenamente em consideração.

Parte A. Resultados obrigatórios

1. Produção e entrega dos DIM em branco

Encontram-se implementados processos e procedimentos com vistas a garantir a segurança necessária na produção e a entrega dos DIM, dentre os quais os seguintes:

- a) que todos os DIM em branco tenham uma qualidade uniforme e reúnam as características de conteúdo e de forma indicadas no anexo I;
- b) que os materiais utilizados para a produção dos DIM estejam protegidos e controlados;
- c) que os DIM em branco estejam protegidos, controlados e identificados e que seu estado possa ser determinado em todo momento durante os processos de produção e entrega;
- d) que aqueles que produzam os DIM em branco disponham dos meios necessários para cumprir adequadamente suas obrigações relacionadas com a produção e a entrega dos DIM em branco;
- e) que o transporte dos DIM em branco, desde o local onde esses sejam produzidos, até o local de funcionamento da autoridade expedidora, seja objeto de medidas de segurança.

2. Custódia, manipulação e responsabilidade dos DIM em branco ou preenchidos

Encontram-se implementados processos e procedimentos a fim de garantir a segurança necessária na custódia, manipulação e responsabilidade dos DIM em branco ou preenchidos, entre os quais os seguintes:

- a) que a autoridade expedidora controle a custódia e a manipulação dos DIM em branco ou preenchidos;
- b) que os DIM em branco, preenchidos ou anulados, inclusive os utilizados como modelo, estejam

24/08/2019

C185 - Convenção sobre os Documentos de Identidade da gente do mar (Revista)

protegidos, controlados e identificados e possam ser localizados a qualquer momento;

c) que o pessoal envolvido no processo cumpra os requisitos de confiabilidade, integridade e lealdade requeridas em seu emprego e receba formação idônea;

d) que as responsabilidades correspondentes aos funcionários habilitados sejam distribuídas de forma a evitar a expedição de DIM não autorizados.

3. Tramitação dos requerimentos; suspensão ou retirada dos DIM; procedimentos de recurso

Encontram-se implementados processos e procedimentos para garantir a segurança, necessária ao processamento dos requerimentos, ao preenchimento dos DIM em branco pela autoridade e unidades responsáveis por sua expedição e à entrega dos DIM, inclusive:

a) processos de verificação e aprovação, para que na primeira vez em que seja requerido um DIM ou no requerimento de sua renovação, a expedição somente seja realizada mediante:

i) os requerimentos devidamente preenchidos com todos os dados exigidos no anexo I;

ii) comprovação da identidade do requerente, de acordo com a legislação e a prática do Estado expedidor;

iii) comprovação da nacionalidade ou da residência permanente do requerente;

iv) comprovação de que o requerente é gente do mar, nos termos do disposto no Artigo 1º;

v) a garantia de que aos requerentes, especialmente àqueles que ostentem mais de uma nacionalidade ou que tenham a condição de residentes permanentes, não lhes seja expedido mais do que um DIM;

vi) a verificação, com o devido respeito aos direitos e liberdades fundamentais contemplados em instrumentos internacionais, de que o requerente não representa uma ameaça para a segurança;

b) Processos que assegurem:

i) que os dados indicados nos itens do anexo II sejam introduzidos na base de dados no momento em que são expedidos os DIM correspondentes;

ii) que os dados, a fotografia, a assinatura e os dados biométricos do requerente correspondam ao mesmo; e

iii) os dados, a fotografia, a assinatura e os dados biométricos do requerente se refiram ao requerimento do documento de identidade no decorrer da elaboração do DIM, bem como durante sua expedição e sua entrega;

c) a adoção rápida de procedimentos para atualizar a base de dados cada vez que seja suspenso ou retirado um DIM;

- d) a implementação de um sistema de prorrogação ou de renovação para atender às situações em que o marinheiro precise de que seu DIM seja prorrogado ou renovado, ou caso tenha-se extraviado o DIM;
- e) a determinação mediante consulta às organizações de armadores e da gente do mar das circunstâncias nas quais os DIM podem ser suspensos ou retirados;
- f) implementação de procedimentos de recurso eficazes e transparentes.

4. Operação, segurança e manutenção da base de dados

Encontram-se implementados processos e procedimentos a fim de garantir a segurança da operação e da manutenção da base de dados, inclusive os seguintes:

- a) que a base de dados esteja protegida contra violação e todo acesso não autorizado;
- b) que os dados estejam em dia, protegidos contra a perda de informação e possam ser consultados a qualquer momento por solicitação do ponto focal;
- c) que as bases de dados não sejam anexadas a outras bases de dados; nem sejam copiadas, vinculadas ou reproduzidas; que os dados consignados na base de dados não sejam utilizados para efeitos diversos da autenticação da identidade da gente do mar;
- d) que sejam respeitados os direitos da pessoa, inclusive:
 - i) à privacidade na coleta, armazenamento, manipulação e comunicação dos dados;
 - e
 - ii) de acesso a seus próprios dados e a que se retifique oportunamente todo e qualquer erro.

5. Controle da qualidade dos procedimentos e avaliações periódicas

- a) Encontram-se implementados processos e procedimentos a fim de garantir a segurança do controle de qualidade dos procedimentos e das avaliações periódicas, inclusive o monitoramento dos processos para garantir que sejam cumpridas as normas de eficiência exigidas no que diz respeito à:
 - i) produção e entrega dos DIM em branco;
 - ii) custódia, manipulação e responsabilidade dos DIM em branco, inválidos ou preenchidos;
 - iii) tramitação dos requerimentos, o preenchimento dos DIM em branco pela autoridade e as unidades responsáveis pela expedição e entrega, e
 - iv) operação, segurança e manutenção da base de dados.

24/08/2019

C185 - Convenção sobre os Documentos de Identidade da gente do mar (Revista)

b) São efetuadas verificações periódicas para comprovar a confiabilidade do sistema de expedição e dos procedimentos, bem como sua conformidade com o prescrito na presente Convenção, e

c) Encontram-se implementados procedimentos para proteger o sigilo da informação consignada nos relatórios relativos às avaliações periódicas, enviados por outros Membros que tenham ratificado a presente Convenção.

Parte B. procedimentos e práticas recomendados

1. Produção e entrega dos DIM em branco

1.1. No interesse da segurança e uniformidade dos DIM, a autoridade competente deverá designar uma fonte eficaz para a fabricação dos documentos em branco que expedirá o Membro de que se trate;

1.2. Caso os documentos em branco tenham de ser produzidos no local de funcionamento da autoridade responsável pela expedição dos DIM ("autoridade expedidora"), serão aplicadas as disposições da seção 2.2.

1.3. Se, para esses efeitos, for designada uma empresa externa, a autoridade competente deverá:

1.3.1. Verificar que a empresa oferece inquestionáveis integridade, estabilidade financeira e confiabilidade;

1.3.2. Exigir que a empresa designe todos os empregados que tomem parte na produção dos DIM em branco;

1.3.3. Exigir da empresa o oferecimento de evidências que demonstrem haver sido implementados sistemas adequados para garantir a confiabilidade, integridade e lealdade dos funcionários designados e demonstre garantir a cada um deles meios de subsistência e uma segurança de emprego adequados;

1.3.4. Firmar com a empresa um contrato por escrito, o qual deverá, sem prejuízo da responsabilidade própria da autoridade no que tange aos DIM, estabelecer as especificações e orientações referentes à seção 1.5 abaixo, e exigir da empresa que:

1.3.4.1. Zele para que somente os empregados encarregados, os quais ficarão obrigados a manter rigoroso sigilo, possam atuar na produção dos DIM em branco;

1.3.4.2. Adote todas as precauções necessárias para o transporte seguro dos DIM em branco, desde suas instalações até as da autoridade expedidora. A empresa não poderá se eximir dessa responsabilidade aduzindo que não tenham sido negligentes nesse respeito;

1.3.4.3. Faça acompanhar a cada envio uma descrição exata de seu conteúdo. Nesta descrição deverão ser mencionados, particularmente, os números de referência dos DIM compreendidos em cada lote;

24/08/2019

C185 - Convenção sobre os Documentos de Identidade da gente do mar (Revista)

1.3.5. Zele para que, no contrato, seja incluída uma disposição que preveja seu término caso o contratado inicial não possa continuar a cumpri-lo;

1.3.6. Verifique, antes de firmar o contrato, que a empresa esteja em condições de cumprir devidamente todas as obrigações mencionadas.

1.4. Caso os DIM em branco tenham que ser fornecidos por uma autoridade ou empresa situada fora do território do Estado Membro, sua autoridade competente poderá encarregar uma autoridade facultada para tanto no país estrangeiro, para que vele pelo cumprimento dos requisitos recomendados na presente seção.

1.5. A autoridade competente deverá, inter alia:

1.5.1. Estabelecer especificações detalhadas de todos os materiais a serem utilizados na produção dos DIM em branco. Esses materiais deverão conformar-se às especificações gerais estabelecidas no anexo I da presente Convenção;

1.5.2. Estabelecer especificações precisas em relação à forma e ao conteúdo dos DIM em branco, conforme o indicado no anexo I;

1.5.3. Zelar para que essas especificações garantam uniformidade na impressão dos DIM em branco, na eventualidade de que sejam utilizadas subsequentemente máquinas de impressão diversas;

1.5.4. Oferecer diretrizes claras para a geração de um número de referência único, o qual deverá estar impresso em cada DIM em branco de forma sequencial, de acordo com o anexo I, e

1.5.5. Determinar as normas precisas que devam ser cumpridas na custódia de todos os materiais durante o processo de produção.

2. Custódia, manipulação e responsabilidade sobre os DIM em branco ou preenchidos

2.1. Todas as operações que compõem o processo de expedição (inclusive a custódia dos DIM em branco, anulados ou preenchidos, bem como dos instrumentos e materiais utilizados para preenchê-los; a tramitação dos requerimentos; a expedição dos DIM e a manutenção e a segurança das bases de dados) deverão ser realizadas sob o controle direto da autoridade expedidora.

2.2. A autoridade expedidora deverá preparar uma avaliação de todos os funcionários que atuem no processo de expedição e manter, para cada um deles, um registro relativo às suas confiabilidade, integridade e lealdade.

2.3. A autoridade expedidora deverá assegurar que nenhum funcionário que atue no processo de expedição pertença ao mesmo núcleo familiar imediato que outro funcionário também atuante no processo.

2.4. A autoridade expedidora deverá definir adequadamente as responsabilidades individuais de cada funcionário que atue no processo de expedição.

24/08/2019

C185 - Convenção sobre os Documentos de Identidade da gente do mar (Revista)

2.5. Nenhum funcionário deverá estar encarregado de realizar sozinho todas as operações necessárias à tramitação de um requerimento de DIM e na preparação dos DIM correspondentes. Um funcionário que distribua requerimentos a um outro responsável pela expedição de um DIM não deverá intervir no processo de expedição. Deverá existir rotatividade entre os funcionários encarregados das diversas tarefas relacionadas com o trâmite dos requerimentos de DIM e com sua expedição.

2.6. A autoridade expedidora deverá elaborar um regulamento interno, no qual se assegure que:

2.6.1. Os DIM em branco sejam conservados em um lugar seguro e sejam distribuídos unicamente quando proceda, para atender às necessidades diárias previstas, e somente aos funcionários responsáveis por preenchê-los para personalizá-los, ou então aos funcionários especialmente habilitados. Os DIM em branco que não tenham sido utilizados deverão ser devolvidos ao final de cada dia; entre as medidas destinadas a garantir a segurança dos DIM deverão estar compreendidos dispositivos que permitam prevenir os acessos não autorizados e detectar intrusões.

2.6.2. Todo DIM em branco que tenha sido utilizado como modelo ficará fora de uso e marcado como tal.

2.6.3. Será mantido diariamente um registro, a ser conservado em um lugar seguro, que permitirá determinar a localização dos DIM em branco e dos DIM preenchidos que ainda estejam por expedir. Do registro constarão, igualmente, quais os documentos que se encontram em um lugar seguro e quais tramitam em poder de tal ou qual funcionário. O registro deverá ser mantido por um funcionário que não atue no manuseio dos DIM em branco, ou dos DIM que ainda não tenham sido expedidos.

2.6.4. Ninguém, exceto os funcionários responsáveis por preencher os DIM em branco, ou algum funcionário especialmente habilitado, deverá ter acesso aos DIM em branco, nem aos instrumentos e materiais utilizados para preenchê-los.

2.6.5. Os DIM preenchidos serão conservados em um lugar seguro e serão entregues exclusivamente ao funcionário responsável por expedi-los, ou a algum funcionário especialmente habilitado.

2.6.5.1. Os funcionários especialmente habilitados devem limitar-se aos seguintes:

a) as pessoas que atuem mediante autorização por escrito do chefe executivo da autoridade, ou de qualquer pessoa que o represente oficialmente, e

b) o auditor mencionado na seção 5 infra e as pessoas nomeadas para executar as auditorias ou qualquer outro controle.

2.6.6. Estará terminantemente proibido que funcionários atuem no processo de expedição de um DIM requerido por um Membro de sua família ou por um amigo próximo.

2.6.7. O furto ou roubo de um DIM ou dos instrumentos ou materiais utilizados para preenchê-lo,

24/08/2019

C185 - Convenção sobre os Documentos de Identidade da gente do mar (Revista)

consumado ou em grau de tentativa, deverá ser notificado sem demora às autoridades policiais para sua oportuna investigação.

2.7. Erros ocorridos no processo de expedição deverão acarretar a anulação do DIM de que se trate, que não poderá ser retificado e expedido.

3. Tramitação dos requerimentos; suspensão ou retirada dos DIM; procedimentos de recurso

3.1. A autoridade expedidora deverá zelar para que todos os funcionários encarregados de examinar os requerimentos de DIM tenham recebido a formação adequada para detecção de fraudes e utilização da tecnologia informática necessária.

3.2. A autoridade expedidora deverá elaborar um regulamento de acordo com o qual os DIM somente serão expedidos mediante: apresentação do correspondente formulário de requerimento, devidamente preenchido e assinado pelo marítimo interessado, comprovação da identidade, nacionalidade ou residência permanente do requerente, bem como de sua condição de gente do mar.

3.3. O requerimento deverá conter todos os dados indicados como obrigatórios no anexo I da presente Convenção. No formulário de requerimento deverá ser advertido aos requerentes que poderão ser objeto de ações e sanções penais, caso formulem declarações falsas.

3.4. No momento do primeiro requerimento de um DIM e, ulteriormente, sempre que se considere necessário por motivo de uma renovação:

3.4.1. O requerente deverá, pessoalmente, apresentar o requerimento, devidamente preenchido mas sem assinatura, a um funcionário designado pela autoridade expedidora;

3.4.2. O funcionário encarregado deverá manter sob seu controle uma fotografia digital ou original, bem como os dados biométricos que sejam solicitados do requerente;

3.4.3. O requerimento deverá ser assinado na presença do funcionário encarregado, e

3.4.4. O funcionário encarregado deverá, então, encaminhar o requerimento diretamente à autoridade expedidora, para que essa lhe dê o devido processamento.

3.5. A autoridade expedidora deverá adotar as medidas adequadas para garantir a segurança e o sigilo da fotografia digital ou original, bem como dos dados biométricos.

3.6. A comprovação de identidade do requerente deverá ser ajustada à legislação e à prática do Estado expedidor do documento. Poderia consistir em uma fotografia recente do requerente, cuja semelhança deverão certificar o armador, o capitão da embarcação ou qualquer outro empregador do requerente, ou, ainda, o diretor do estabelecimento de formação do requerente.

3.7. O passaporte do requerente ou o certificado de sua admissão como residente permanente deverão ser suficientes para certificar a nacionalidade ou a residência permanente do mesmo.

3.8. Deverá ser solicitado aos requerentes que declarem outra ou outras nacionalidades que ostentem, que afirmem que nenhum outro Membro tenha recebido deles um requerimento de DIM, nem lhes tenha expedido um DIM.

3.9. Enquanto o requerente seja titular de um DIM, não deverá ser expedido outro DIM.

3.9.1. Deverá ser aplicado um sistema de renovação antecipado quando um marítimo saiba de antemão, atendendo ao período em que deva prestar seu serviço, que não estará em condições de apresentar requerimento de renovação quando chegar o término do período de validade do seu DIM.

3.9.2. Deverá ser aplicado um sistema de prorrogação dos DIM quando este resulte necessário por haver sido prorrogado de forma imprevista o período de serviço.

3.9.3. Deverá ser aplicado um sistema de substituição em caso de extravio de um DIM. Caberá expedir um documento provisório apropriado.

3.10. Para certificar sua condição de gente do mar, tal como está definido este conceito no Artigo 1 da presente Convenção, o requerente deverá apresentar ao menos:

3.10.1. Um antigo DIM ou seu documento de marítimo, ou 3.10.2. Um certificado de capacidade, qualificação e titulação profissional, ou de outra formação pertinente, ou,

3.10.3. Outras provas igualmente convincentes.

3.11. Deverão ser requeridas provas complementares quando seja considerado pertinente.

3.12. Todos os requerimentos deverão ser submetidos ao menos às seguintes comprovações, que serão realizadas por um funcionário competente da autoridade expedidora dos DIM:

3.12.1. Comprovação de que o requerimento está completo e não padece de incoerência alguma que induza a duvidar da veracidade das declarações;

3.12.2. Comprovação de que os dados proporcionados e a assinatura correspondem aos que figuram no passaporte do requerente - ou em outro documento confiável;

3.12.3. Comprovação, junto às autoridades que tenham expedido o passaporte ou outra autoridade competente, da autenticidade do passaporte ou outros documentos apresentados. Quando existam dúvidas razoáveis acerca da autenticidade do passaporte, deverá ser remetido o original do mesmo à autoridade competente. Nos demais casos, poderá ser enviada uma cópia das páginas pertinentes;

3.12.4. Quando proceda, comparação da fotografia proporcionada com a fotografia digital mencionada na seção 3.4.2. supra;

3.12.5. Comprovação da autenticidade manifesta do certificado mencionado na seção 3.8 supra;

3.12.6. Comprovação de que as provas mencionadas na seção 3.10 confirmam que o requerente é gente do mar;

3.12.7. Comprovação, mediante consulta à base de dados mencionada no Artigo 4 da Convenção, de que ainda não foi expedido um DIM a uma pessoa cujos dados correspondam aos do requerente. Quando o requerente tenha ou possa ter mais de uma nacionalidade, ou sua residência permanente esteja fora do país de sua nacionalidade, deverão ser efetuadas as indagações necessárias perante as autoridades competentes do outro ou dos outros países interessados.

3.12.8. Comprovação, nas bases de dados nacionais ou internacionais pertinentes, às quais a autoridade expedidora possa ter acesso, de que não haja pessoas cujas características correspondam às do requerente que representem risco potencial para a segurança.

3.13. O funcionário mencionado na seção 3.12 supra deverá preparar notas sucintas para constância dos resultados correspondentes a cada uma das comprovações mencionadas e destacar os fatos que permitiram concluir que o requerente é gente do mar.

3.14. Uma vez completada a comprovação do requerimento, esse deverá ser encaminhado ao funcionário responsável pelo preenchimento do FIM que será expedido ao requerente, junto com os documentos complementares e as notas para registro.

3.15. O DIM devidamente preenchido, que deverá estar acompanhado pelo devido expediente que tramite em poder da autoridade expedidora, deverá ser submetido, então, à aprovação de um funcionário superior da mencionada autoridade.

3.16. O funcionário superior somente deverá dar a sua aprovação se, após prévio exame ao menos das notas para registro, esteja convencido de que tenham sido corretamente aplicados os procedimentos pertinentes e de que é justificada a expedição do DIM ao requerente.

3.17. Essa aprovação deverá ser outorgada por escrito e deverá estar acompanhada pelas explicações requeridas acerca de qualquer aspecto do requerimento que mereça particular atenção.

3.18. O DIM (junto com o passaporte ou outro documento similar proporcionado) deverá ser entregue diretamente ao requerente, contra recibo.. Também poderá ser enviado a ele ou, caso seja assim requerido, a seu capitão ou empregador, mediante uma comunicação postal confiável com aviso de recebimento.

3.19. Quando for expedido um DIM ao requerente, os dados indicados no anexo II da Convenção deverão ser introduzidos na base de dados mencionada no Artigo 4 do mencionado instrumento.

3.20. No regulamento da autoridade expedidora deverá ser especificado prazo máximo de recepção, contado da data do envio. Caso não seja recebido o aviso de recebimento dentro do mencionado prazo, após prévia notificação ao marítimo, deverá ser introduzida uma anotação apropriada na base de dados e se deverá informar oficialmente que o DIM foi extraviado. Isto deve ser informado ao marinheiro.

3.21. Todas as anotações, particularmente as notas sucintas para constância (mencionadas na seção 3.13 supra) e as explicações mencionadas na seção 3.17 deverão ser mantidas em um lugar seguro durante o período de validade do DIM e um período adicional de três anos. Estas anotações e explicações exigidas na seção 3.17 deverão ser registradas em outra base de dados interna, com acesso permitido:

- a) às pessoas responsáveis pelas operações de controle,
- b) aos funcionários encarregados de examinar os requerimentos de DIM, e
- c) para fins de treinamento.

3.22. Quando for recebida informação que permita supor que um DIM tenha sido expedido de forma errônea ou que as condições de sua expedição tenham perdido vigência, tal fato deverá ser prontamente notificado à autoridade expedidora, visando sua pronta retirada.

3.23. Quando um DIM tenha sido suspenso ou retirado, a autoridade expedidora deverá atualizar imediatamente sua base de dados a fim de que nela conste que a validade do mencionado DIM não é mais reconhecida.

3.24. Quando um requerimento de DIM for indeferido, ou seja decidida a suspensão ou a retirada de um DIM, o requerente deverá ser informado oficialmente de seu direito a recurso e de todos os motivos que fundamentaram a decisão.

3.25. Os procedimentos de recurso deverão ser os mais céleres possíveis e garantir uma consideração equitativa e cuidadosa do caso.

4. Exploração, proteção e atualização da base de dados

4.1. A autoridade expedidora deverá adotar as medidas e o regulamento necessários visando à aplicação do Artigo 4 da presente Convenção e, particularmente, garantir:

4.1.1. A disponibilidade de um ponto focal ou de acesso eletrônico à base de dados 24 horas por dia, nos sete dias da semana, em virtude do disposto nos parágrafos 4, 5 e 6 do Artigo 4 da Convenção;

4.1.2. A segurança da base de dados;

4.1.3. O respeito aos direitos da pessoa no armazenamento, na gestão e na comunicação dos dados;

4.1.4. O respeito ao direito do marinheiro de comprovar a exatidão dos dados referentes a ele ou ela e a que esses possam ser oportunamente retificados caso seja detectado algum erro nos mesmos;

4.2. A autoridade expedidora deverá instaurar procedimentos adequados para proteger a base de

24/08/2019

C185 - Convenção sobre os Documentos de Identidade da gente do mar (Revista)

dados, particularmente:

4.2.1. A obrigação de realizar, periodicamente, cópias de segurança da base de dados, as quais serão armazenadas em suportes informáticos mantidos em um local seguro, fora das instalações da autoridade expedidora, e

4.2.2. Permitir unicamente aos funcionários especialmente habilitados ter acesso às entradas da base de dados ou modificar essas últimas, após terem sido confirmadas pelo funcionário responsável pelas mesmas.

5. Controle da qualidade dos procedimentos e avaliações periódicas

5.1. A autoridade expedidora deverá nomear como auditor um funcionário superior de reconhecida integridade, lealdade e confiabilidade, que não participe na custódia nem na gestão dos DIM, a fim de que:

5.1.1. Controle de forma contínua a aplicação dos requisitos mínimos;

5.1.2. Avise imediatamente toda e qualquer deficiência na aplicação;

5.1.3. Preste assessoria ao diretor e aos funcionários interessados sobre as melhorias que poderiam ser introduzidas no procedimento de expedição dos DIM, e

5.1.4. Apresente à direção um relatório sobre o controle de qualidade mencionado supra. O auditor deverá, se possível, ser familiarizado com todas as operações a serem monitoradas.

5.2. O auditor se reportará diretamente ao chefe executivo da autoridade expedidora.

5.3. Todos os funcionários da autoridade expedidora, incluído o chefe executivo, deverão fornecer ao auditor qualquer documento ou informação por ele considerada pertinente para o desempenho de suas funções.

5.4. A autoridade expedidora deverá adotar as disposições oportunas para que os funcionários possam expressar livremente sua opinião ao auditor, sem temor de sofrer consequências decorrentes dessa.

5.5. No exercício de seu mandato, o auditor deverá prestar especial atenção às seguintes tarefas:

5.5.1. comprovar que os recursos, os locais, o equipamento e o pessoal são suficientes para que a autoridade expedidora possa desempenhar de forma eficaz suas funções;

5.5.2. Zelar para que sejam adequadas as disposições adotadas para a custódia segura dos DIM em branco ou preenchidos;

5.5.3. Zelar para que tenham sido adotados o regulamento, as disposições e os procedimentos previstos nas seções 2.6, 3.2, 4 e 5.4 supra;

24/08/2019

C185 - Convenção sobre os Documentos de Identidade da gente do mar (Revista)

- 5.5.4. Zelar para que os funcionários interessados conheçam e compreendam devidamente o regulamento, os procedimentos e as disposições acima mencionados;
- 5.5.5. Supervisionar detidamente e de forma aleatória cada ação realizada no tratamento de casos específicos, inclusive as correlativas anotações e expedientes, desde a recepção do requerimento de um DIM até a conclusão do procedimento de expedição;
- 5.5.6. Verificar a eficácia das medidas de segurança adotadas para a custódia dos DIM em branco, os instrumentos e materiais;
- 5.5.7. Verificar, caso seja necessário, com a ajuda de um perito de confiança, a segurança e veracidade dos dados armazenados, e zelar para que seja cumprido o requisito do acesso nas 24 horas do dia, os sete dias da semana;
- 5.5.8. Investigar toda notificação confiável que indique a possível expedição ilícita, falsificação, ou obtenção fraudulenta de um DIM, visando a encontrar a irregularidade interna ou a deficiência dos sistemas que possa ter acarretado ou facilitado uma expedição ilícita, uma falsificação ou uma fraude;
- 5.5.9. Investigar as queixas nas quais, considerando os requisitos previstos nos parágrafos 2, 3 e 5 do Artigo 4 da presente Convenção, aleguem um acesso inadequado à informação da base de dados, ou erros na mencionada informação;
- 5.5.10. Zelar para que o chefe executivo da autoridade expedidora adote medidas oportunas e eficazes para introduzir as melhorias assinaladas em relação aos procedimentos de expedição e aos aspectos deficientes;
- 5.5.11. Manter um registro dos controles de qualidade que tenham sido efetuados, e
- 5.5.12. Certificar-se de que verificações gerenciais dos controles de qualidade tenham sido realizadas e que seja mantido um registro dos mesmos.
- 5.6. O chefe executivo da autoridade expedidora deverá assegurar que se proceda a uma avaliação periódica da confiabilidade do sistema e dos procedimentos de expedição, bem como de sua conformidade com os requisitos da presente Convenção. Nessa avaliação deverão ser considerados os seguintes elementos:
- 5.6.1. As conclusões de toda verificação do sistema e dos procedimentos de expedição;
- 5.6.2. Os relatórios e resultados das investigações e demais indicações sobre a eficácia das medidas corretivas adotadas para resolver as deficiências ou descumprimentos comunicados em matéria de segurança;
- 5.6.3. O registro dos DIM expedidos, perdidos, anulados ou danificados;
- 5.6.4. A informação registrada sobre o funcionamento do controle de qualidade;
- 5.6.5. A informação registrada sobre os problemas advertidos em relação à confiabilidade ou segurança da base eletrônica de dados, inclusive os requerimentos de informação na base de

24/08/2019

C185 - Convenção sobre os Documentos de Identidade da gente do mar (Revista)

dados;

5.6.6. Os efeitos das mudanças introduzidas no sistema e o procedimento de expedição, devidos às melhoras ou inovações tecnológicas experimentadas nos procedimentos de expedição dos DIM;

5.6.7. As conclusões dos exames efetuados pela chefia executiva, e

5.6.8. O controle dos procedimentos realizados, com vistas a garantir que sejam efetuados em consonância com os princípios e direitos fundamentais do trabalho, de acordo com os instrumentos da OIT pertinentes.

5.7. Deverão ser instaurados procedimentos e processos a fim de prevenir toda divulgação não autorizada dos relatórios oferecidos por outros Estados-membros.

5.8. Em todos os procedimentos e processos de comprovação se deverá garantir que as técnicas de produção e as práticas de segurança, inclusive os procedimentos de controle das existências, são suficientes para cumprir os requisitos enunciados no presente anexo.

[1 >] Fonte: Diário do Senado Federal, Brasília, maio de 2009. p. 19948-19963. Com adaptação.

ANEXO AO – Convenção n° 185: Convenção sobre documentos de identidade da gente do mar (Inglês)



NORMLEX

Information System on International Labour Standards

[Search](#) | [User guide](#) | [Glossary](#)

C185 - Seafarers' Identity Documents Convention (Revised), 2003 (No. 185) as amended

(Entry into force: 09 Feb 2005)

Adoption: Geneva, 91st ILC session (19 Jun 2003) - Status: Up-to-date instrument (Technical Convention).

Convention may be denounced: 09 Feb 2025 - 09 Feb 2026

[Original version of C185](#)

Download the full official text of C185 as amended in PDF format: [English - French](#)

Amendments

Amendment title	Status	End of formal disagreement period	Notes
Amendments of 2016 to the Annexes of the Convention No. 185	In Force	08 Dec 2016	Date of entry into force: 08 Jun 2017 List Countries

Go to article : [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#) [15](#) [16](#) [17](#) [18](#)

Preamble

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Ninety-first Session on 3 June 2003, and Mindful of the continuing threat to the security of passengers and crews and the safety of ships, to the national interest of States and to individuals, and

Mindful also of the core mandate of the Organization, which is to promote decent conditions of work, and

Considering that, given the global nature of the shipping industry, seafarers need special protection, and

Recognizing the principles embodied in the Seafarers' Identity Documents Convention, 1958, concerning the facilitation of entry by seafarers into the territory of Members, for the purposes of shore leave, transit, transfer or repatriation, and

Noting the Convention on the Facilitation of International Maritime Traffic, 1965, as amended, of the International Maritime Organization, in particular, Standards 3.44 and 3.45, and

Noting further that United Nations General Assembly Resolution A/RES/57/219 (Protection of human rights and fundamental freedoms while countering terrorism) affirms that States must ensure that any measure taken to combat terrorism complies with their obligations under international law, in particular international human rights, refugee and humanitarian law, and

Being aware that seafarers work and live on ships involved in international trade and that access to shore facilities and shore leave are vital elements of seafarers' general well-being and, therefore, to the achievement of safer shipping and cleaner oceans, and

Being aware also that the ability to go ashore is essential for joining a ship and leaving after the agreed period of service, and

Noting the amendments to the International Convention for the Safety of Life at Sea, 1974, as amended, concerning special measures to enhance maritime safety and security, that were adopted by the International Maritime Organization Diplomatic Conference on 12 December 2002, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the improved security of seafarers' identification, which is the seventh item on the agenda of the session, and

Having decided that these proposals shall take the form of an international Convention revising the Seafarers' Identity Documents Convention, 1958,

adopts this nineteenth day of June of the year two thousand and three, the following Convention, which may be cited as the Seafarers' Identity Documents Convention (Revised), 2003.

Article 1

SCOPE

1. For the purposes of this Convention, the term *seafarer* means any person who is employed or is engaged or works in any capacity on board a vessel, other than a ship of war, ordinarily engaged in maritime navigation.
2. In the event of any doubt whether any categories of persons are to be regarded as seafarers for the purpose of this Convention, the question shall be determined in accordance with the provisions of this Convention by the competent authority of the State of nationality or permanent residence of such persons after consulting with the shipowners' and seafarers' organizations concerned.
3. After consulting the representative organizations of fishing-vessel owners and persons working on board fishing vessels, the competent authority may apply the provisions of this Convention to commercial maritime fishing.

Article 2

ISSUANCE OF SEAFARERS' IDENTITY DOCUMENTS

1. Each Member for which this Convention is in force shall issue to each of its nationals who is a seafarer and makes an application to that effect a seafarers' identity document conforming to the provisions of Article 3 of this Convention.
2. Unless otherwise provided for in this Convention, the issuance of seafarers' identity documents may be subject to the same conditions as those prescribed by national laws and regulations for the issuance of travel documents.
3. Each Member may also issue seafarers' identity documents referred to in paragraph 1 to seafarers who have been granted the status of permanent resident in its territory. Permanent residents shall in all cases travel in conformity with the provisions of Article 6, paragraph 7.
4. Each Member shall ensure that seafarers' identity documents are issued without undue delay.
5. Seafarers shall have the right to an administrative appeal in the case of a rejection of their application.
6. This Convention shall be without prejudice to the obligations of each Member under international arrangements relating to refugees and stateless persons.

Article 3

CONTENT AND FORM

1. The seafarers' identity document covered by this Convention shall conform - in its content - to the model set out in Annex I hereto. The form of the document and the materials used in it shall be consistent with the general specifications set out in the model, which shall be based on the criteria set out below. Provided that any amendment is consistent with the following paragraphs, Annex I may, where necessary, be amended in accordance with Article 8 below, in particular to take account of technological developments. The decision to adopt the amendment shall specify when the amendment will enter into effect, taking account of the need to give Members sufficient time to make any necessary revisions of their national seafarers' identity documents and procedures.

2. The seafarers' identity document shall be designed in a simple manner, be made of durable material, with special regard to conditions at sea and be machine-readable. The materials used shall:
- (a) prevent tampering with the document or falsification, as far as possible, and enable easy detection of alterations; and
 - (b) be generally accessible to governments at the lowest cost consistent with reliably achieving the purpose set out in (a) above.
3. Members shall take into account any available guidelines developed by the International Labour Organization on standards of the technology to be used which will facilitate the use of a common international standard.
4. The seafarers' identity document shall be no larger than a normal passport.
5. The seafarers' identity document shall contain the name of the issuing authority, indications enabling rapid contact with that authority, the date and place of issue of the document, and the following statements:
- (a) this document is a seafarers' identity document for the purpose of the Seafarers' Identity Documents Convention (Revised), 2003, of the International Labour Organization; and
 - (b) this document is a stand-alone document and not a passport.
6. The maximum validity of a seafarers' identity document shall be determined in accordance with the laws and regulations of the issuing State and shall in no case exceed ten years, subject to renewal after the first five years.
7. Particulars about the holder included in the seafarer's identity document shall be restricted to the following:
- (a) full name (first and last names where applicable);
 - (b) sex;
 - (c) date and place of birth;
 - (d) nationality;
 - (e) any special physical characteristics that may assist identification;
 - (f) digital or original photograph; and
 - (g) signature.
8. Notwithstanding paragraph 7 above, a template or other representation of a biometric of the holder which meets the specification provided for in Annex I shall also be required for inclusion in the seafarers' identity document, provided that the following preconditions are satisfied:
- (a) the biometric can be captured without any invasion of privacy of the persons concerned, discomfort to them, risk to their health or offence against their dignity;
 - (b) the biometric shall itself be visible on the document and it shall not be possible to reconstitute it from the template or other representation;
 - (c) the equipment needed for the provision and verification of the biometric is user-friendly and is generally accessible to governments at low cost;
 - (d) the equipment for the verification of the biometric can be conveniently and reliably operated in ports and in other places, including on board ship, where verification of identity is normally carried out by the competent authorities; and
 - (e) the system in which the biometric is to be used (including the equipment, technologies and procedures for use) provides results that are uniform and reliable for the authentication of identity.
9. All data concerning the seafarer that are recorded on the document shall be visible. Seafarers shall have convenient access to machines enabling them to inspect any data concerning them that is not eye-readable. Such access shall be provided by or on behalf of the issuing authority.
10. The content and form of the seafarers' identity document shall take into account the relevant international standards cited in Annex I.

Article 4

NATIONAL ELECTRONIC DATABASE

1. Each Member shall ensure that a record of each seafarers' identity document issued, suspended or withdrawn by it is stored in an electronic database. The necessary measures shall be taken to secure the database from interference or unauthorized access.
2. The information contained in the record shall be restricted to details which are essential for the purposes of verifying a seafarers' identity document or the status of a seafarer and which are consistent with the seafarer's right to privacy and which meet all applicable data protection requirements. The details are set out in Annex II hereto, which may be amended in the manner provided for in Article 8 below, taking account of the need to give Members sufficient time to make any necessary revisions of their national database systems.
3. Each Member shall put in place procedures which will enable any seafarer to whom it has issued a seafarers' identity document to examine and check the validity of all the data held or stored in the electronic database which relate to that individual and to provide for correction if necessary, at no cost to the seafarer concerned.
4. Each Member shall designate a permanent focal point for responding to inquiries, from the immigration or other competent authorities of all Members of the Organization, concerning the authenticity and validity of the seafarers' identity document issued by its authority. Details of the permanent focal point shall be communicated to the International Labour Office, and the Office shall maintain a list which shall be communicated to all Members of the Organization.
5. The details referred to in paragraph 2 above shall at all times be immediately accessible to the immigration or other competent authorities in member States of the Organization, either electronically or through the focal point referred to in paragraph 4 above.
6. For the purposes of this Convention, appropriate restrictions shall be established to ensure that no data - in particular, photographs - are exchanged, unless a mechanism is in place to ensure that applicable data protection and privacy standards are adhered to.
7. Members shall ensure that the personal data on the electronic database shall not be used for any purpose other than verification of the seafarers' identity document.

Article 5

QUALITY CONTROL AND EVALUATIONS

1. Minimum requirements concerning processes and procedures for the issue of seafarers' identity documents, including quality-control procedures, are set out in Annex III to this Convention. These minimum requirements establish mandatory results that must be achieved by each Member in the administration of its system for issuance of seafarers' identity documents.
2. Processes and procedures shall be in place to ensure the necessary security for:
 - (a) the production and delivery of blank seafarers' identity documents;
 - (b) the custody, handling and accountability for blank and completed seafarers' identity documents;
 - (c) the processing of applications, the completion of the blank seafarers' identity documents into personalized seafarers' identity documents by the authority and unit responsible for issuing them and the delivery of the seafarers' identity documents;
 - (d) the operation and maintenance of the database; and
 - (e) the quality control of procedures and periodic evaluations.
3. Subject to paragraph 2 above, Annex III may be amended in the manner provided for in Article 8, taking account of the need to give Members sufficient time to make any necessary revisions to their processes and procedures.
4. Each Member shall carry out an independent evaluation of the administration of its system for issuing seafarers' identity documents, including quality-control procedures, at least every five years. Reports on such evaluations, subject to the removal of any confidential material, shall be provided to the Director-General of the International Labour Office with a copy to the representative organizations of shipowners and seafarers in the Member concerned. This reporting requirement shall be without prejudice to the obligations of Members under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation.
5. The International Labour Office shall make these evaluation reports available to Members. Any disclosure, other than those authorized by this Convention, shall require the consent of the reporting Member.
6. The Governing Body of the International Labour Office, acting on the basis of all relevant information in accordance with arrangements made by it, shall approve a list of Members which fully meet the minimum requirements referred to in paragraph 1

above.

7. The list must be available to Members of the Organization at all times and be updated as appropriate information is received. In particular, Members shall be promptly notified where the inclusion of any Member on the list is contested on solid grounds in the framework of the procedures referred to in paragraph 8.

8. In accordance with procedures established by the Governing Body, provision shall be made for Members which have been or may be excluded from the list, as well as interested governments of ratifying Members and representative shipowners' and seafarers' organizations, to make their views known to the Governing Body, in accordance with the arrangements referred to above and to have any disagreements fairly and impartially settled in a timely manner.

9. The recognition of seafarers' identity documents issued by a Member is subject to its compliance with the minimum requirements referred to in paragraph 1 above.

Article 6

FACILITATION OF SHORE LEAVE AND TRANSIT AND TRANSFER OF SEAFARERS

1. Any seafarer who holds a valid seafarers' identity document issued in accordance with the provisions of this Convention by a Member for which the Convention is in force shall be recognized as a seafarer within the meaning of the Convention unless clear grounds exist for doubting the authenticity of the seafarers' identity document.

2. The verification and any related inquiries and formalities needed to ensure that the seafarer for whom entry is requested pursuant to paragraphs 3 to 6 or 7 to 9 below is the holder of a seafarers' identity document issued in accordance with the requirements of this Convention shall be at no cost to the seafarers or shipowners.

Shore leave

3. Verification and any related inquiries and formalities referred to in paragraph 2 above shall be carried out in the shortest possible time provided that reasonable advance notice of the holder's arrival was received by the competent authorities. The notice of the holder's arrival shall include the details specified in section 1 of Annex II.

4. Each Member for which this Convention is in force shall, in the shortest possible time, and unless clear grounds exist for doubting the authenticity of the seafarers' identity document, permit the entry into its territory of a seafarer holding a valid seafarer's identity document, when entry is requested for temporary shore leave while the ship is in port.

5. Such entry shall be allowed provided that the formalities on arrival of the ship have been fulfilled and the competent authorities have no reason to refuse permission to come ashore on grounds of public health, public safety, public order or national security.

6. For the purpose of shore leave seafarers shall not be required to hold a visa. Any Member which is not in a position to fully implement this requirement shall ensure that its laws and regulations or practice provide arrangements that are substantially equivalent.

Transit and transfer

7. Each Member for which this Convention is in force shall, in the shortest possible time, also permit the entry into its territory of seafarers holding a valid seafarers' identity document supplemented by a passport, when entry is requested for the purpose of:

(a) joining their ship or transferring to another ship;

(b) passing in transit to join their ship in another country or for repatriation; or any other purpose approved by the authorities of the Member concerned.

8. Such entry shall be allowed unless clear grounds exist for doubting the authenticity of the seafarers' identity document, provided that the competent authorities have no reason to refuse entry on grounds of public health, public safety, public order or national security.

9. Any Member may, before permitting entry into its territory for one of the purposes specified in paragraph 7 above, require satisfactory evidence, including documentary evidence of a seafarer's intention and ability to carry out that intention. The Member may also limit the seafarer's stay to a period considered reasonable for the purpose in question.

Article 7

CONTINUOUS POSSESSION AND WITHDRAWAL

1. The seafarers' identity document shall remain in the seafarer's possession at all times, except when it is held for safekeeping by the master of the ship concerned, with the seafarer's written consent.
2. The seafarers' identity document shall be promptly withdrawn by the issuing State if it is ascertained that the seafarer no longer meets the conditions for its issue under this Convention. Procedures for suspending or withdrawing seafarers' identity documents shall be drawn up in consultation with the representative shipowners' and seafarers' organizations and shall include procedures for administrative appeal.

Article 8

AMENDMENT OF THE ANNEXES

1. Subject to the relevant provisions of this Convention, amendments to the Annexes may be made by the International Labour Conference, acting on the advice of a duly constituted tripartite maritime body of the International Labour Organization. The decision shall require a majority of two-thirds of the votes cast by the delegates present at the Conference, including at least half the Members that have ratified this Convention.
2. Any Member that has ratified this Convention may give written notice to the Director-General within six months of the date of the adoption of such an amendment that it shall not enter into force for that Member, or shall only enter into force at a later date upon subsequent written notification.

Article 9

TRANSITIONAL PROVISION

Any Member which is a party to the Seafarers' Identity Documents Convention, 1958, and which is taking measures, in accordance with article 19 of the Constitution of the International Labour Organisation, with a view to ratification of this Convention may notify the Director-General of its intention to apply the present Convention provisionally. A seafarers' identity document issued by such a Member shall be treated for the purposes of this Convention as a seafarers' identity document issued under it provided that the requirements of Articles 2 to 5 of this Convention are fulfilled and that the Member concerned accepts seafarers' identity documents issued under this Convention.

FINAL PROVISIONS

Article 10

This Convention revises the Seafarers' Identity Documents Convention, 1958.

Article 11

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 12

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General.
2. It shall come into force six months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member six months after the date on which its ratification has been registered.

Article 13

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General for registration. Such denunciation shall take effect twelve months after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, shall be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 14

1. The Director-General shall notify all Members of the registration of all ratifications, declarations and acts of denunciation communicated by the Members.
2. When notifying the Members of the registration of the second ratification of this Convention, the Director-General shall draw the attention of the Members to the date upon which the Convention shall come into force.
3. The Director-General shall notify all Members of the registration of any amendments made to the Annexes in accordance with Article 8, as well as of notifications relating thereto.

Article 15

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations, for registration in accordance with article 102 of the Charter of the United Nations, full particulars of all ratifications, declarations and acts of denunciation registered by the Director-General in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 16

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part, taking account also of the provisions of Article 8.

Article 17

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:
 - (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 13, if and when the new revising Convention shall have come into force;
 - (b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.
2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 18

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Annex I

Model for seafarers' identity document

1. Subject to the overriding requirements of Article 3 of this Convention, the seafarers' identity document (SID), whose form and content are set out below, shall – with respect to the materials used for it and the presentation and storage of the data that it contains – conform to the mandatory requirements for an electronic machine-readable travel document contained in International Civil Aviation Organization (ICAO) Doc 9303 on machine-readable travel documents, with full consideration being given to any relevant recommendations or advice in that document.
2. The term "Doc 9303" shall be understood as referring to the Seventh Edition, 2015, as published by ICAO and as it may subsequently be amended in accordance with the related procedures of ICAO. References in this Annex to particular provisions of Doc 9303 refer to the Seventh Edition, but shall be understood as also referring to the corresponding provisions of any subsequent edition. The Director-General of the International Labour Office may from time to time, as requested by the Governing Body, prepare guidance for Members as to the specific provisions of Doc 9303 to be taken into account.

3. The SID shall be an electronic machine-readable identity document with physical characteristics as described in Section 2 of Part 3 of Doc 9303, "Specifications Common to all Machine Readable Travel Documents". The printing and typefaces used in both the visual-inspection zone and the machine-readable zone shall be as described in Sections 3 and 4 respectively of Part 3 of Doc 9303.

4. The SID shall include a contactless integrated circuit, with a data storage capacity of at least 32 kilobytes, encoded and digitally signed in accordance with Parts 9, 10, 11 and 12 of Doc 9303. The contactless integrated circuit shall meet all the requirements for the Logical Data Structure (LDS) set out in Part 10 of Doc 9303 but shall contain only the mandatory data elements required in that Part. The privacy of seafarers' data stored in the contactless integrated circuit shall be protected by a Chip Access Control mechanism as described in Part 11 of Doc 9303. Data stored in the LDS shall be limited to the metadata and files required for the operation of the chip and its security features, as well as the following data elements, which are already visible, in the sense of eye-readable, in the visual-inspection and machine-readable zones of the SID:

- (a) in data group 1 of the LDS: a duplication of the machine-readable zone data, referred to below;
- (b) in data group 2 of the LDS: the biometric representation required by Article 3, paragraph 8, of this Convention, which shall comply with Part 9 of Doc 9303 for the "Primary Biometric: Facial Image". This facial image of the seafarer shall be a copy of the photograph referred to in (o) below, but compressed to a size in the range of 15–20 kilobytes; and
- (c) the Document Security Object that is needed to validate the integrity of data stored in the LDS using the ICAO Public Key Infrastructure defined in Part 12 of Doc 9303.

5. The SID shall be protected from tampering, photograph substitution or other fraudulent activity by adherence to the requirements of Part 2 of Doc 9303, "Specifications for the Security of the Design, Manufacture and Issuance of MRTDs". It shall be protected by at least three physical security features from the list contained in Appendix A to Part 2 of Doc 9303. Examples of such security features are:

- optically variable features ([Endnote 1](#)) in the substrate or laminate of the identity document;
- tactile features ([Endnote 2](#)) in the substrate of the identity document;
- laser-perforated features ([Endnote 3](#)) in the substrate;
- two-colour guilloche design ([Endnote 4](#)) in the background of the identity document;
- microprinted text ([Endnote 5](#)) in the background;
- ultraviolet fluorescent ink;
- ink with optically variable properties;
- steganographic image ([Endnote 6](#)) incorporated in the identity document.

6. The data elements to be contained in the identity document and their placement within the various zones described in Doc 9303 are given below and no other information shall be contained in the SID:

- (a) issuing State: name in full, in Zone I, with no field caption;
- (b) document type: "SID", in Zone I, with no field caption;
- (c) "chip inside" symbol described in Section 2.3 of Part 9 of Doc 9303: in Zone I, with no field caption;
- (d) full name of seafarer as a single field consisting of the primary identifier followed by a comma, then a space and then the secondary identifier, as defined in Doc 9303: in Zone II, with a field caption;
- (e) sex of seafarer as a single letter, "F" for female, "M" for male or "X" for unspecified: in Zone II, with a field caption;
- (f) nationality of seafarer, as a three-letter International Organization for Standardization country code in accordance with Section 5 of Part 3 of Doc 9303: in Zone II, with a field caption;
- (g) date of seafarer's birth, in the format DDMMbYYYY, where "b" is a single blank space (for example, 23 03 1982): in Zone II, with a field caption;
- (h) place of seafarer's birth: in Zone II, with a field caption;

(i) any special physical characteristics that may assist in the identification of the seafarer: in Zone II, with a field caption. If the issuing authority chooses not to record any identifying characteristics, or if the seafarer has no particular identifying characteristics, then this field shall be filled with either the word "None", or "Aucun", or "Ninguna";

(j) unique document number assigned to the SID by the issuing authority of no more than nine characters: in Zone I for TD3 size documents, with a field caption; or, in Zone III for TD1 and TD2 size documents, with a field caption;

(k) date of issue of the SID, in the format DDbMMbYYYY, where "b" is a single blank space (for example, 31 05 2014): in Zone III, with a field caption;

(l) date of expiry of the SID, in the format DDbMMbYYYY, where "b" is a single blank space (for example, 31 05 2019): in Zone III, with a field caption;

(m) place of issue of the SID: in Zone III, with a field caption;

(n) signature or usual mark of the seafarer: in Zone IV, without a field caption;

(o) photograph of the seafarer, conforming to the specifications for photographs set out in Part 3 of Doc 9303: in Zone V, without a field caption;

(p) the following statement in English, French or Spanish, in Zone VI, without a field caption: "This document is a seafarers' identity document for the purpose of the Seafarers' Identity Documents Convention (Revised), 2003, of the International Labour Organization. This document is a stand-alone document and not a passport.";

(q) name of the issuing authority, and contact details (telephone number including country code or URL of website or both) of the focal point under Article 4, paragraph 4, of this Convention: in Zone VI, with the following field caption in English, French or Spanish: "Issuing authority contact details"; and

(r) machine-readable zone printed in Zone VII as specified in Section 4 of Part 3 of Doc 9303, containing all the mandatory data elements specified in Section 4.2 of Part 4 (for TD3 size) or Part 5 (for TD1 size) or Part 6 (for TD2 size). The first two characters of the machine-readable zone shall be "IS" for TD1 or TD2 size, or "PK" for TD3 size.

7. The following additional data elements shall be contained only in TD3 size documents:

(a) document code: the letters "PK" in Zone I, with a field caption;

(b) issuing State, as a three-letter International Organization for Standardization country code in accordance with Section 5 of Part 3 of Doc 9303: in Zone I, with a field caption; and

(c) name of the issuing authority: in Zone III, with a field caption.

Annex II

Electronic database

The details to be provided for each record in the electronic database to be maintained by each Member in accordance with Article 4, paragraphs 1, 2, 6 and 7 of this Convention shall be restricted to:

Section 1

1. Issuing State as written in the visual-inspection zone of the seafarers' identity document (SID).
2. Full name of seafarer as written in the visual-inspection zone of the SID.
3. Unique nine-character document number assigned to the SID.
4. Date of expiry, or suspension, or withdrawal of the SID, written in the format DDbMMbYYYY, where "b" is a single blank space (for example, 31 05 2019).

Section 2

1. Compressed facial image of the seafarer as stored in the contactless integrated circuit of the SID

2. Photograph of the seafarer as printed in the visual-inspection zone of the SID.
3. Details of all inquiries made concerning the SID.

Annex III

Requirements and recommended procedures and practices concerning the issuance of seafarers' identity documents

This Annex sets out minimum requirements relating to procedures to be adopted by each Member in accordance with Article 5 of this Convention, with respect to the issuance of seafarers' identity documents (SIDs), including quality-control procedures.

Part A lists the mandatory results that must be achieved, as a minimum, by each Member, in implementing a system of issuance of SIDs.

Part B recommends procedures and practices for achieving those results. Part B is to be given full consideration by Members, but is not mandatory.

Notwithstanding the above, each Member shall observe all relevant mandatory requirements in International Civil Aviation Organization (ICAO) Doc 9303. The term "Doc 9303" shall be understood as referring to the Seventh Edition, 2015, as published by ICAO and as it may subsequently be amended in accordance with the related procedures of ICAO. Members shall also give full consideration to the relevant recommendations or advice contained in Doc 9303, especially in Part 2 of that document and its appendices.

Part A. Mandatory results

1. Production and delivery of blank SIDs

Processes and procedures are in place to ensure the necessary security for the production and delivery of blank SIDs, including the following:

- (a) all blank SIDs are of uniform quality and meet the specifications in content and form as contained in Annex I;
- (b) the materials used for production are protected and controlled;
- (c) blank SIDs are protected, controlled, identified and tracked during the production and delivery processes;
- (d) producers have the means of properly meeting their obligations in relation to the production and delivery of blank SIDs;
- (e) the transport of the blank SIDs from the producer to the issuing authority is secure.

2. Custody, handling and accountability for blank and completed SIDs

Processes and procedures are in place to ensure the necessary security for the custody, handling and accountability for blank and completed SIDs, including the following:

- (a) the custody and handling of blank and completed SIDs is controlled by the issuing authority;
- (b) blank, completed and voided SIDs, including those used as specimens, are protected, controlled, identified and tracked;
- (c) personnel involved with the process meet standards of reliability, trustworthiness and loyalty required by their positions and have appropriate training;
- (d) the division of responsibilities among authorized officials is designed to prevent the issuance of unauthorized SIDs.

3. Processing of applications; suspension or withdrawal of SIDs; appeal procedures

Processes and procedures are in place to ensure the necessary security for the processing of applications, the completion of the blank SIDs into personalized SIDs by the authority and unit responsible for issuing them, and the delivery of the SIDs, including:

- (a) processes for verification and approval ensuring that SIDs, when first applied for and when renewed, are issued only on the basis of:
 - (i) applications completed with all information required by Annex I,
 - (ii) proof of identity of the applicant in accordance with the law and practice of the issuing State,
 - (iii) proof of nationality or permanent residence,
 - (iv) proof that the applicant is a seafarer within the meaning of Article 1,
 - (v) assurance that applicants, especially those with more than one nationality or having the status of permanent residents, are not issued with more than one SID,
 - (vi) verification that the applicant does not constitute a risk to security, with proper respect for the fundamental rights and freedoms set out in international instruments.
- (b) the processes ensure that:
 - (i) the particulars of each item contained in Annex II are entered in the database simultaneously with issuance of the SID,
 - (ii) the data, photograph, signature and biometric gathered from the applicant correspond to the applicant, and
 - (iii) the data, photograph, signature and biometric gathered from the applicant are linked to the application throughout the processing, issuance and delivery of the SID.
- (c) prompt action is taken to update the database when an issued SID is suspended or withdrawn;
- (d) an extension and/or renewal system has been established to provide for circumstances where a seafarer is in need of extension or renewal of his or her SID and in circumstances where the SID is lost;
- (e) the circumstances in which SIDs may be suspended or withdrawn are established in consultation with shipowners' and seafarers' organizations;
- (f) effective and transparent appeal procedures are in place.

4. Operation, security and maintenance of the database

Processes and procedures are in place to ensure the necessary security for the operation and maintenance of the database, including the following:

- (a) the database is secure from tampering and from unauthorized access;
- (b) data are current, protected against loss of information and available for query at all times through the focal point;
- (c) databases are not appended, copied, linked or written to other databases; information from the database is not used for purposes other than authenticating the seafarers' identity;
- (d) the individual's rights are respected, including:
 - (i) the right to privacy in the collection, storage, handling and communication of personal data; and
 - (ii) the right of access to data concerning him or her and to have any inaccuracies corrected in a timely manner.

5. Quality control of procedures and periodic evaluations

- (a) Processes and procedures are in place to ensure the necessary security through the quality control of procedures and periodic evaluations, including the monitoring of processes, to ensure that required performance standards are met, for:
 - (i) production and delivery of blank SIDs,
 - (ii) custody, handling and accountability for blank, voided and personalized SIDs,

(iii) processing of applications, completion of blank SIDs into personalized SIDs by the authority and unit responsible for issuance and delivery,

(iv) operation, security and maintenance of the database.

(b) Periodic reviews are carried out to ensure the reliability of the issuance system and of the procedures and their conformity with the requirements of this Convention.

(c) Procedures are in place to protect the confidentiality of information contained in reports on periodic evaluations provided by other ratifying Members.

Part B. Recommended procedures and practices

1. Production and delivery of blank SIDs

1.1. In the interest of security and uniformity of SIDs, the competent authority should select an effective source for the production of blank SIDs to be issued by the Member.

1.2. If the blanks are to be produced on the premises of the authority responsible for the issuance of SIDs ("the issuing authority"), section 2.2 below applies.

1.3. If an outside enterprise is selected, the competent authority should:

1.3.1. check that the enterprise is of undisputed integrity, financial stability and reliability;

1.3.2. require the enterprise to designate all the employees who will be engaged in the production of blank SIDs;

1.3.3. require the enterprise to furnish the authority with proof that demonstrates that there are adequate systems in place to ensure the reliability, trustworthiness and loyalty of designated employees and to satisfy the authority that it provides each such employee with adequate means of subsistence and adequate job security;

1.3.4. conclude a written agreement with the enterprise which, without prejudice to the authority's own responsibility for SIDs, should, in particular, establish the specifications and directions referred to under section 1.5 below and require the enterprise:

1.3.4.1. to ensure that only the designated employees, who must have assumed strict obligations of confidentiality, are engaged in the production of the blank SIDs;

1.3.4.2. to take all necessary security measures for the transport of the blank SIDs from its premises to the premises of the issuing authority. Issuing agents cannot be absolved from the liability on the grounds that they are not negligent in this regard;

1.3.4.3. to accompany each consignment with a precise statement of its contents; this statement should, in particular, specify the reference numbers of the SIDs in each package.

1.3.5. ensure that the agreement includes a provision to allow for completion if the original contractor is unable to continue;

1.3.6. satisfy itself, before signing the agreement, that the enterprise has the means of properly performing all the above obligations.

1.4. If the blank SIDs are to be supplied by an authority or enterprise outside the Member's territory, the competent authority of the Member may mandate an appropriate authority in the foreign country to ensure that the requirements recommended in this section are met.

1.5. The competent authority should inter alia:

1.5.1. establish detailed specifications for all materials to be used in the production of the blank SIDs; these materials should conform to the general specifications set out in Annex I to this Convention;

1.5.2. establish precise specifications relating to the form and content of the blank SIDs as set out in Annex I;

1.5.3. ensure that the specifications enable uniformity in the printing of blank SIDs if different printers are subsequently used;

1.5.4. provide clear directions for the generation of a unique document number to be printed on each blank SID in a sequential manner in accordance with Annex I; and

1.5.5. establish precise specifications governing the custody of all materials during the production process.

2. Custody, handling and accountability for blank and completed SIDs

2.1. All operations relating to the issuance process (including the custody of blank, voided and completed SIDs, the implements and materials for completing them, the processing of applications, the issuance of SIDs, the maintenance and the security of databases) should be carried out under the direct control of the issuing authority.

2.2. The issuing authority should prepare an appraisal of all officials involved in the issuance process establishing, in the case of each of them, a record of reliability, trustworthiness and loyalty.

2.3. The issuing authority should ensure that no officials involved in the issuance process are members of the same immediate family.

2.4. The individual responsibilities of the officials involved in the issuance process should be adequately defined by the issuing authority.

2.5. No single official should be responsible for carrying out all the operations required in the processing of an application for a SID and the preparation of the corresponding SID. The official who assigns applications to an official responsible for issuing SIDs should not be involved in the issuance process. There should be a rotation in the officials assigned to the different duties related to the processing of applications and the issuance of SIDs.

2.6. The issuing authority should draw up internal rules ensuring:

2.6.1. that the blank SIDs are kept secured and released only to the extent necessary to meet expected day-to-day operations and only to the officials responsible for completing them into personalized SIDs or to any specially authorized official, and that surplus blank SIDs are returned at the end of each day; measures to secure SIDs should be understood as including the use of devices for the prevention of unauthorized access and detection of intruders;

2.6.2. that any blank SIDs used as specimens are defaced and marked as such;

2.6.3. that each day a record, to be stored in a safe place, is maintained of the whereabouts of each blank SID and of each personalized SID that has not yet been issued, also identifying those that are secured and those that are in the possession of a specified official or officials; the record should be maintained by an official who is not involved in the handling of the blank SIDs or SIDs that have not yet been issued;

2.6.4. that no person should have access to the blank SIDs and to the implements and materials for completing them other than the officials responsible for completing the blank SIDs or any specially authorized official;

2.6.5. that each personalized SID is kept secured and released only to the official responsible for issuing the SID or to any specially authorized official;

2.6.5.1. the specially authorized officials should be limited to:

(a) persons acting under the written authorization of the executive head of the authority or of any person officially representing the executive head, and

(b) the controller referred to in section 5 below and persons appointed to carry out an audit or other control;

2.6.6. that officials are strictly prohibited from any involvement in the issuance process for a SID applied for by a member of their family or a close friend;

2.6.7. that any theft or attempted theft of SIDs or of implements or materials for personalizing them should be promptly reported to the police authorities for investigation.

2.7. Errors in the issuance process should invalidate the SID concerned, which may not be corrected and issued.

3. Processing of applications; suspension or withdrawal of SIDs; appeal procedures

3.1. The issuing authority should ensure that all officials with responsibility concerning the review of applications for SIDs have received relevant training in fraud detection and in the use of computer technology.

- 3.2. The issuing authority should draw up rules ensuring that SIDs are issued only on the basis of: an application completed and signed by the seafarer concerned; proof of identity; proof of nationality or permanent residence; and proof that the applicant is a seafarer.
- 3.3. The application should contain all the information specified as mandatory in Annex I to this Convention. The application form should require applicants to note that they will be liable to prosecution and penal sanctions if they make any statement that they know to be false.
- 3.4. When a SID is first applied for, and whenever subsequently considered necessary on the occasion of a renewal:
- 3.4.1. the application, completed except for the signature, should be presented by the applicant in person, to an official designated by the issuing authority;
 - 3.4.2. a digital or original photograph and the biometric of the applicant should be taken under the control of the designated official;
 - 3.4.3. the application should be signed in the presence of the designated official;
 - 3.4.4. the application should then be transmitted by the designated official directly to the issuing authority for processing.
- 3.5. Adequate measures should be adopted by the issuing authority to ensure the security and the confidentiality of the digital or original photograph and the biometric.
- 3.6. The proof of identity provided by the applicant should be in accordance with the laws and practice of the issuing State. It may consist of a recent photograph of the applicant, certified as being a true likeness of him or her by the shipowner or shipmaster or other employer of the applicant or the director of the applicant's training establishment.
- 3.7. The proof of nationality or permanent residence will normally consist of the applicant's passport or certificate of admission as a permanent resident.
- 3.8. Applicants should be asked to declare all other nationalities that they may possess and affirm that they have not been issued with and have not applied for a SID from any other Member.
- 3.9. The applicant should not be issued with a SID for so long as he or she possesses another SID.
- 3.9.1. An early renewal system should apply in circumstances where a seafarer is aware in advance that the period of service is such that he or she will be unable to make his or her application at the date of expiry or renewal;
 - 3.9.2. An extension system should apply in circumstances where an extension of a SID is required due to an unforeseen extension of the period of service;
 - 3.9.3. A replacement system should apply in circumstances where a SID is lost. A suitable temporary document can be issued.
- 3.10. The proof that the applicant is a seafarer, within the meaning of Article 1 of this Convention should at least consist of:
- 3.10.1. a previous SID, or a seafarers' discharge book; or
 - 3.10.2. a certificate of competency, qualification or other relevant training; or
 - 3.10.3. equally cogent evidence.
- 3.11. Supplementary proof should be sought where deemed appropriate.
- 3.12. All applications should be subject to at least the following verifications by a competent official of the issuing authority of SIDs:
- 3.12.1. verification that the application is complete and shows no inconsistency raising doubts as to the truth of the statements made;
 - 3.12.2. verification that the details given and the signature correspond to those on the applicant's passport or other reliable document;
 - 3.12.3. verification, with the passport authority or other competent authority, of the genuineness of the passport or other document produced; where there is reason to doubt the genuineness of the passport, the original should be

sent to the authority concerned; otherwise, a copy of the relevant pages may be sent;

3.12.4. comparison of the photograph provided, where appropriate, with the digital photograph referred to in section 3.4.2 above;

3.12.5. verification of the apparent genuineness of the certification referred to in section 3.6 above;

3.12.6. verification that the proof referred to in section 3.10 substantiates that the applicant is indeed a seafarer;

3.12.7. verification, in the database referred to in Article 4 of the Convention, to ensure that a person corresponding to the applicant has not already been issued with a SID; if the applicant has or may have more than one nationality or any permanent residence outside the country of nationality, the necessary inquiries should also be made with the competent authorities of the other country or countries concerned;

3.12.8. verification, in any relevant national or international database that may be accessible to the issuing authority, to ensure that a person corresponding to the applicant does not constitute a possible security risk.

3.13. The official referred to in section 3.12 above should prepare brief notes for the record indicating the results of each of the above verifications, and drawing attention to the facts that justify the conclusion that the applicant is a seafarer.

3.14. Once fully checked, the application, accompanied by the supporting documents and the notes for the record, should be forwarded to the official responsible for completion of the SID to be issued to the applicant.

3.15. The completed SID, accompanied by the related file in the issuing authority, should then be forwarded to a senior official of that authority for approval.

3.16. The senior official should give such approval only if satisfied, after review of at least the notes for the record, that the procedures have been properly followed and that the issuance of the SID to the applicant is justified.

3.17. This approval should be given in writing and be accompanied by explanations concerning any features of the application that need special consideration.

3.18. The SID (together with the passport or similar document provided) should be handed to the applicant directly against receipt, or sent to the applicant or, if the latter has so requested, to his or her shipmaster or employer in both cases by reliable postal communication requiring advice of receipt.

3.19. When the SID is issued to the applicant, the particulars specified in Annex II to the Convention should be entered in the database referred to in Article 4 of the Convention.

3.20. The rules of the issuing authority should specify a maximum period for receipt after dispatch. If advice of receipt is not received within that period and after due notification of the seafarer, an appropriate annotation should be made in the database and the SID should be officially reported as lost and the seafarer informed.

3.21. All annotations to be made, such as, in particular, the brief notes for the record (see section 3.13 above) and the explanations referred to in section 3.17, should be kept in a safe place during the period of validity of the SID and for three years afterwards. Those annotations and explanations required by section 3.17 should be recorded in a separate internal database, and rendered accessible: (a) to persons responsible for monitoring operations; (b) to officials involved in the review of applications for SIDs; and (c) for training purposes.

3.22. When information is received suggesting that a SID was wrongly issued or that the conditions for its issue are no longer applicable, the matter should be promptly notified to the issuing authority with a view to its rapid withdrawal.

3.23. When a SID is suspended or withdrawn the issuing authority should immediately update its database to indicate that this SID is not currently recognized.

3.24. If an application for a SID is refused or a decision is taken to suspend or withdraw a SID, the applicant should be officially informed of his or her right of appeal and fully informed of the reasons for the decision.

3.25. The procedures for appeal should be as rapid as possible and consistent with the need for fair and complete consideration.

4. Operation, security and maintenance of the database

4.1. The issuing authority should make the necessary arrangements and rules to implement Article 4 of this Convention, ensuring in particular:

4.1.1. the availability of a focal point or electronic access over 24 hours a day, seven days a week, as required under paragraphs 4, 5 and 6 of Article 4 of the Convention;

4.1.2. the security of the database;

4.1.3. the respect for individual rights in the storage, handling and communication of data;

4.1.4. the respect for the seafarer's right to verify the accuracy of data relating to him or her and to have corrected, in a timely manner, any inaccuracies found.

4.2. The issuing authority should draw up adequate procedures for protecting the database, including:

4.2.1. a requirement for the regular creation of back-up copies of the database, to be stored on media held in a safe location away from the premises of the issuing authority;

4.2.2. the restriction to specially authorized officials of permission to access or make changes to an entry in the database once the entry has been confirmed by the official making it.

5. Quality control of procedures and periodic evaluations

5.1. The issuing authority should appoint a senior official of recognized integrity, loyalty and reliability, who is not involved in the custody or handling of SIDs, to act as controller:

5.1.1. to monitor on a continuous basis the implementation of these minimum requirements;

5.1.2. to draw immediate attention to any shortcomings in the implementation;

5.1.3. to provide the executive head and the concerned officials with advice on improvements to the procedures for the issuance of SIDs; and

5.1.4. to submit a quality-control report to management on the above. The controller should, if possible, be familiar with all the operations to be monitored.

5.2. The controller should report directly to the executive head of the issuing authority.

5.3. All officials of the issuing authority, including the executive head, should be placed under a duty to provide the controller with all documentation or information that the controller considers relevant to the performance of his or her tasks.

5.4. The issuing authority should make appropriate arrangements to ensure that officials can speak freely to the controller without fear of victimization.

5.5. The terms of reference of the controller should require that particular attention be given to the following tasks:

5.5.1. verifying that the resources, premises, equipment and staff are sufficient for the efficient performance of the functions of the issuing authority;

5.5.2. ensuring that the arrangements for the safe custody of the blank and completed SIDs are adequate;

5.5.3. ensuring that adequate rules, arrangements or procedures are in place in accordance with sections 2.6, 3.2, 4 and 5.4 above.

5.5.4. ensuring that those rules and procedures, as well as arrangements, are well known and understood by the officials concerned;

5.5.5. detailed monitoring on a random basis of each action carried out, including the related annotations and other records, in processing particular cases, from the receipt of the application for a SID to the end of the procedure for its issuance;

5.5.6. verification of the efficacy of the security measures used for the custody of blank SIDs, implements and materials;

5.5.7. verification, if necessary with the aid of a trusted expert, of the security and veracity of the information stored electronically and that the requirement for 24 hours a day, seven days a week access is maintained;

5.5.8. investigating any reliable report of a possible wrongful issuance of a SID or of a possible falsification or fraudulent obtention of a SID, in order to identify any internal malpractice or weakness in systems that could have

resulted in or assisted the wrongful issuance or falsification or fraud;

5.5.9. investigating complaints alleging inadequate access to the details in the database given the requirements of paragraphs 2, 3 and 5 of Article 4 of the Convention, or inaccuracies in those details;

5.5.10. ensuring that reports identifying improvements to the issuance procedures and areas of weakness have been acted upon in a timely and effective manner by the executive head of the issuing authority;

5.5.11. maintaining records of quality-control checks that have been carried out;

5.5.12. ensuring that management reviews of quality-control checks have been performed and that records of such reviews are maintained.

5.6. The executive head of the issuing authority should ensure a periodic evaluation of the reliability of the issuance system and procedures, and of their conformity with the requirements of this Convention. Such evaluation should take into account the following:

5.6.1. findings of any audits of the issuance system and procedures;

5.6.2. reports and findings of investigations and of other indications relevant to the effectiveness of corrective action taken as a result of reported weaknesses or breaches of security;

5.6.3. records of SIDs issued, lost, voided or spoiled;

5.6.4. records relating to the functioning of quality control;

5.6.5. records of problems with respect to the reliability or security of the electronic database, including inquiries made to the database;

5.6.6. effects of changes to the issuance system and procedures resulting from technological improvements or innovations in the SID issuance procedures;

5.6.7. conclusions of management reviews;

5.6.8. audit of procedures to ensure that they are applied in a manner consistent with respect for fundamental principles and rights at work embodied in relevant ILO instruments.

5.7. Procedures and processes should be put in place to prevent unauthorized disclosure of reports provided by other Members.

5.8. All audit procedures and processes should ensure that the production techniques and security practices, including the stock control procedures, are sufficient to meet the requirements of this Annex.

End Note

1 - An optically variable feature is an image or feature whose appearance in colour or design changes depending on the angle of viewing or illumination.

2 - A tactile feature is a surface feature giving a distinctive "feel" to the document.

3 - Laser perforation is a process whereby numbers, letters or images are created by perforating the substrate with a laser.

4 - A guilloche design is a pattern of continuous fine lines, usually computer generated, forming a unique image that can only be accurately re-originated by access to the equipment, software and parameters used in creating the original design.

5 - Microprint is printed text or symbols smaller than 0.25 mm/0.7 pica points.

6 - Steganography is the use of an image or information that is encoded or concealed within a primary visual image.

See related

ANEXO AP – Convenção n° 185: Convenção sobre documentos de identidade da gente do mar (Francês)

24/08/2019

C185 Convention



Organisation
Internationale
du Travail

Promouvoir l'emploi,
protéger les personnes

NORMLEX

Information System on International Labour
Standards

Recherche | Guide de l'utilisateur | Glossaire

C185 - Convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, telle qu'amendée

(Entrée en vigueur: 09 févr. 2005)

Adoption: Genève, 91^{ème} session CIT (19 juin 2003) - Statut: Instrument à jour (Conventions Techniques).

La convention peut être dénoncée : 09 févr. 2025 - 09 févr. 2026

Version originale de C185

Télécharger le texte intégral de C185 telle qu'amendée en format PDF : [Anglais](#) - [Français](#)

Amendements

Titre de l'amendement	Statut	Fin de la période de désaccord formel	Remarques
Amendements de 2016 aux annexes de la convention no. 185	En vigueur	08 Déc. 2016	Date d'entrée en vigueur : 08 juin 2017 Liste des pays

Aller à l'article : [1](#)[2](#)[3](#)[4](#)[5](#)[6](#)[7](#)[8](#)[9](#)[10](#)[11](#)[12](#)[13](#)[14](#)[15](#)[16](#)[18](#)

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 2003, en sa quatre-vingt-onzième session;

Consciente de la menace persistante pour la sécurité des passagers et des équipages et pour la sûreté des navires, pour l'intérêt national des Etats et pour les personnes;

Consciente également du mandat fondamental de l'Organisation, qui est de promouvoir des conditions de travail décentes;

Considérant que, compte tenu du caractère mondial de l'industrie maritime, les gens de mer ont besoin d'une protection spéciale;

Reconnaissant les principes consacrés dans la convention sur les pièces d'identité des gens de mer, 1958, concernant la facilitation de l'entrée des gens de mer sur le territoire des Membres aux fins d'une permission à terre, d'un transit, d'un embarquement sur un autre navire ou d'un rapatriement;

Notant la Convention de l'Organisation maritime internationale visant à faciliter le trafic maritime international, 1965, telle qu'amendée, en particulier les normes 3.44 et 3.45;

Notant en outre que la résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies A/RES/57/219 relative à la protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans la lutte antiterroriste affirme que les Etats doivent faire en sorte que toute mesure prise pour combattre le terrorisme soit conforme à leurs obligations en droit international, respectant en particulier les normes internationales relatives aux droits de l'homme et aux droits des réfugiés, et le droit international humanitaire;

24/08/2019

C185 Convention

Consciente que les gens de mer travaillent et vivent sur des navires se livrant au commerce international et que l'accès aux facilités à terre et la permission à terre sont des éléments essentiels au bien-être général des gens de mer et, partant, à la réalisation d'une navigation plus sûre et d'océans plus propres;

Consciente aussi que descendre à terre est essentiel pour embarquer sur un navire ou le quitter après la période de service convenue;

Notant les amendements à la Convention internationale de 1974 pour la sauvegarde de la vie en mer, telle que modifiée, concernant les mesures spéciales tendant à améliorer la sûreté et la sécurité maritimes, qui ont été adoptés par la Conférence diplomatique de l'Organisation maritime internationale le 12 décembre 2002;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à un système plus sûr d'identification des gens de mer, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale révisant la convention sur les pièces d'identité des gens de mer, 1958,

adopte, ce dix-neuvième jour de juin deux mille trois, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003.

Article 1

CHAMP D'APPLICATION

1. Aux fins de la présente convention, le terme marin ou gens de mer désigne toute personne qui est employée ou engagée ou qui travaille, à quelque titre que ce soit, à bord de tout navire, autre qu'un navire de guerre, normalement affecté à la navigation maritime.
2. En cas de doute quant à la question de savoir si certaines catégories de personnes doivent être considérées comme gens de mer aux fins de la présente convention, cette question sera tranchée, après consultation des organisations d'armateurs et de gens de mer intéressées, conformément aux dispositions de la présente convention par l'autorité compétente de l'Etat dont ces personnes sont ressortissantes ou résidentes permanentes.
3. Après consultation des organisations représentatives d'armateurs à la pêche et de pêcheurs, l'autorité compétente peut appliquer les dispositions de la présente convention à la pêche maritime commerciale.

Article 2

DELIVRANCE DE PIECES D'IDENTITE DES GENS DE MER

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit délivrer à chacun de ses ressortissants exerçant la profession de marin qui en fait la demande une pièce d'identité des gens de mer conforme aux dispositions de l'article 3 de la convention.
2. A moins qu'il n'en soit autrement décidé par la présente convention, la délivrance de pièces d'identité des gens de mer peut être soumise aux mêmes conditions que celles prévues par la législation nationale pour la délivrance de titres de voyage.
3. Tout Membre peut également délivrer les pièces d'identité mentionnées au paragraphe 1 aux gens de mer qui bénéficient du statut de résident permanent sur son territoire. Les résidents permanents devront toujours voyager en se conformant aux dispositions du paragraphe 7 de l'article 6.
4. Chaque Membre doit s'assurer que les pièces d'identité des gens de mer sont délivrées sans retard injustifié.
5. Les gens de mer ont le droit d'exercer un recours administratif en cas de rejet de leur demande.
6. La présente convention ne portera pas atteinte aux obligations de chaque Membre en vertu des dispositions internationales relatives aux réfugiés et aux apatrides.

Article 3

TENEUR ET FORME

24/08/2019

C185 Convention

1. La pièce d'identité des gens de mer relevant de la présente convention devra être conforme dans sa teneur au modèle présenté à l'annexe I de ladite convention. La forme de cette pièce d'identité et les matières dont elle est faite devront correspondre aux normes générales indiquées dans le modèle qui est fondé sur les critères établis ci-après. Sous réserve que tout amendement apporté corresponde aux paragraphes suivants, l'annexe I pourra être modifiée selon les besoins, notamment pour tenir compte de l'évolution technologique, conformément à l'article 8 ci-après. La décision d'adopter un amendement devra indiquer la date à laquelle il entrera en vigueur, en tenant compte de la nécessité de laisser aux Membres un temps suffisant pour effectuer toute révision nécessaire de leurs pièces d'identité et procédures nationales relatives aux gens de mer.
2. La pièce d'identité des gens de mer sera d'un modèle simple, sera établie dans une matière résistante, compte tenu en particulier des conditions qui peuvent régner en mer, et sera lisible par machine. Les matériels utilisés devront:
 - a) empêcher autant que possible les altérations ou les falsifications et permettre de discerner aisément les modifications;
 - b) être facilement accessibles à tout gouvernement, au coût le plus bas compatible avec la fiabilité requise pour atteindre l'objectif énoncé à l'alinéa a) ci-dessus.
3. Les Membres devront tenir compte de toute directive élaborée par l'Organisation internationale du Travail sur les normes techniques à utiliser pour faciliter l'application d'une norme internationale commune.
4. La pièce d'identité des gens de mer ne devra pas être plus grande qu'un passeport ordinaire.
5. La pièce d'identité des gens de mer devra comprendre le nom de l'autorité qui la délivre, ainsi que des indications permettant de prendre contact rapidement avec cette autorité, la date et le lieu de la délivrance du document et les mentions suivantes:
 - a) le présent document constitue une pièce d'identité des gens de mer aux fins de la convention sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, de l'Organisation internationale du Travail;
 - b) le présent document est un document autonome et n'est pas un passeport.
6. La durée maximale de validité d'une pièce d'identité des gens de mer sera établie conformément à la législation nationale de l'Etat qui la délivre et n'excédera en aucun cas dix années sous réserve d'un renouvellement après les cinq premières années.
7. Les données concernant le titulaire de la pièce d'identité des gens de mer se limiteront aux points suivants:
 - a) nom en entier (nom de famille et prénoms, s'il y a lieu);
 - b) sexe;
 - c) date et lieu de naissance;
 - d) nationalité;
 - e) tout signe physique particulier susceptible de faciliter l'identification;
 - f) photographie numérique ou originale; et
 - g) signature.
8. Nonobstant le paragraphe 7 ci-dessus, un modèle ou d'autres représentations de la biométrie du titulaire qui répondent à la spécification de l'annexe I seront également exigés en vue de leur inclusion dans les pièces d'identité des gens de mer, pourvu que les conditions préalables suivantes soient remplies:
 - a) les données biométriques peuvent être recueillies sans aucune intrusion dans la vie privée des intéressés, sans désagrément pour eux, sans risque pour leur santé et sans atteinte à leur dignité;
 - b) les données biométriques sont visibles sur la pièce d'identité et ne peuvent être reproduites à partir du modèle ou d'autres représentations;
 - c) le matériel nécessaire au recueil et à la vérification des données biométriques est facile à utiliser et est généralement accessible aux gouvernements à faible coût;
 - d) le matériel nécessaire à la vérification des données biométriques peut être utilisé de manière commode et fiable dans les ports et dans les autres lieux, y compris les navires, où les autorités compétentes effectuent normalement le contrôle de l'identité;
 - e) le système, y compris les matériels, les technologies et les procédures, dans lequel les données biométriques sont utilisées permet d'obtenir des résultats uniformes et fiables en matière d'authentification d'identité.

24/08/2019

C185 Convention

9. Toutes les données concernant le marin enregistrées sur la pièce d'identité sont visibles. Les gens de mer disposeront d'un accès facile à des équipements leur permettant d'examiner toute donnée les concernant qui ne peut faire l'objet d'un examen visuel. Cet accès sera donné par l'autorité qui délivre la pièce d'identité ou en son nom.

10. La teneur et la forme de la pièce d'identité des gens de mer doivent tenir compte des normes internationales pertinentes mentionnées à l'annexe I.

Article 4

BASE DE DONNEES ELECTRONIQUE NATIONALE

1. Chaque Membre fera en sorte qu'un enregistrement de chaque pièce d'identité des gens de mer, délivrée, suspendue ou retirée par lui, soit conservé dans une base de données électronique. Les mesures nécessaires sont prises pour protéger cette base de données contre toute intervention et tout accès non autorisé.
2. Les informations contenues dans l'enregistrement se limitent aux indications essentielles aux fins de la vérification de la pièce d'identité des gens de mer ou du statut d'un marin, tout en respectant le droit à la vie privée des gens de mer et en satisfaisant à toutes les dispositions applicables en matière de protection des données. Ces indications sont énumérées à l'annexe II à la présente convention, qui peut être modifiée selon les modalités énoncées à l'article 8 ci-après, en tenant compte de la nécessité de laisser aux Membres suffisamment de temps pour effectuer toute révision nécessaire de leurs systèmes nationaux de bases de données.
3. Chaque Membre mettra en place des procédures permettant à tout marin auquel il a délivré une pièce d'identité des gens de mer d'examiner et de vérifier gratuitement la validité des données le concernant qui figurent dans la base de données ou qui y sont archivées et d'apporter les corrections nécessaires, le cas échéant.
4. Chaque Membre désignera un centre permanent pour répondre aux demandes en provenance des services de l'immigration ou autres autorités compétentes de tous les Membres de l'Organisation et concernant l'authenticité et la validité de la pièce d'identité délivrée par son autorité. Les renseignements relatifs au centre permanent doivent être communiqués au Bureau international du Travail qui tient à jour une liste communiquée à tous les Membres de l'Organisation.
5. Les indications mentionnées au paragraphe 2 ci-dessus sont accessibles immédiatement et en permanence aux services de l'immigration ou autres autorités compétentes des Membres de l'Organisation, soit électroniquement, soit par l'intermédiaire du centre permanent mentionné au paragraphe 4 ci-dessus.
6. Aux fins de la présente convention, des restrictions appropriées sont établies afin d'assurer que des données, en particulier photographiques, ne puissent être échangées à moins qu'un mécanisme soit mis en place pour assurer que les normes applicables de protection des données et de la vie privée soient respectées.
7. Les Membres doivent faire en sorte que les données personnelles saisies dans la base de données électronique ne soient pas utilisées à d'autres fins que celles de vérifier les pièces d'identité des gens de mer.

Article 5

CONTROLE DE QUALITE ET EVALUATIONS

1. Les prescriptions minimales concernant les procédés et procédures relatifs à la délivrance des pièces d'identité des gens de mer, y compris les procédures de contrôle de la qualité, sont exposées à l'annexe III à la présente convention. Les prescriptions minimales prévoient les résultats obligatoires que chaque Membre doit obtenir dans le cadre de la gestion de son système de délivrance de ces pièces.
2. Des procédés et procédures doivent être mis en place pour garantir la sécurité nécessaire:
 - a) à la production et à la délivrance des pièces d'identité vierges;
 - b) à la garde et à la manipulation des pièces d'identité vierges et remplies, et à la responsabilité pour ces pièces;
 - c) au traitement des demandes, à la transformation de pièces d'identité vierges en pièces d'identité personnalisées par l'autorité et le service responsables de leur établissement et à leur remise au marin;
 - d) à l'exploitation et à l'actualisation de la base de données;
 - e) au contrôle de la qualité des procédures et aux évaluations périodiques.

24/08/2019

C185 Convention

3. Sous réserve du paragraphe 2 ci-dessus, l'annexe III peut être modifiée conformément aux dispositions de l'article 8, compte tenu de la nécessité de donner aux Membres suffisamment de temps pour apporter toute révision nécessaire aux procédés et procédures.
4. Chaque Membre doit effectuer au moins tous les cinq ans une évaluation indépendante du fonctionnement de son système de délivrance des pièces d'identité des gens de mer, y compris des procédures de contrôle de qualité. Les rapports de ces évaluations, sous réserve de la suppression de tout élément confidentiel, doivent être communiqués au Directeur général du Bureau international du Travail, et une copie doit être adressée aux organisations représentatives des armateurs et des gens de mer dans l'Etat Membre concerné. Ces prescriptions en matière d'établissement des rapports ne doivent pas porter préjudice aux obligations incombant aux Membres aux termes de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.
5. Le Bureau international du Travail doit mettre ces rapports d'évaluation à la disposition des Membres. Toute divulgation, autre que celles autorisées par la présente convention, exige le consentement du Membre qui a établi le rapport.
6. Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, agissant sur la base de toutes les informations pertinentes conformément aux dispositions qu'il a prises, doit approuver la liste des Membres qui satisfont pleinement aux prescriptions minimales dont il est question au paragraphe 1 ci-dessus.
7. La liste doit être mise à tout moment à la disposition des Membres de l'Organisation et actualisée à mesure que des informations appropriées sont reçues. En particulier, les Membres doivent être avisés rapidement lorsque l'ajout sur la liste de tout autre Membre est contesté pour des motifs sérieux au titre des procédures mentionnées au paragraphe 8.
8. Conformément aux procédures établies par le Conseil d'administration, des dispositions doivent être prises pour que les Membres qui ont été exclus de la liste ou pourraient l'être et les gouvernements concernés des Membres ayant ratifié la convention ainsi que les organisations représentatives des armateurs et des gens de mer fassent connaître leur point de vue au Conseil d'administration, conformément aux dispositions mentionnées ci-dessus et pour que tout différend soit réglé en temps utile de manière équitable et impartiale.
9. La reconnaissance des pièces d'identité des gens de mer délivrées par un Membre dépend du respect par celui-ci des prescriptions minimales mentionnées au paragraphe 1 ci-dessus.

Article 6

FACILITATION DE LA PERMISSION DE DESCENDRE A TERRE, DU TRANSIT ET DU TRANSFERT DES GENS DE MER

1. Tout marin titulaire d'une pièce d'identité des gens de mer valable délivrée conformément aux dispositions de la présente convention par un Membre pour lequel la convention est en vigueur doit être reconnu comme un marin au sens de la convention, à moins qu'il n'existe des raisons manifestes de mettre en doute l'authenticité de la pièce d'identité du marin.
2. La vérification et toutes enquêtes et formalités connexes nécessaires pour s'assurer que le marin pour lequel l'entrée est sollicitée en vertu des paragraphes 3 à 6 ou des paragraphes 7 à 9 ci-dessous est le titulaire d'une pièce d'identité des gens de mer délivrée conformément aux prescriptions de la présente convention ne devront rien coûter aux gens de mer ou aux armateurs.

Permission de descendre à terre

3. La vérification et toutes enquêtes et formalités connexes mentionnées au paragraphe 2 ci-dessus doivent être effectuées aussi rapidement que possible sous réserve que l'avis de l'arrivée du titulaire ait été reçu préalablement dans un délai raisonnable par les autorités compétentes. L'avis de l'arrivée du titulaire doit comporter les indications mentionnées à la section 1 de l'annexe II.
4. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit autoriser, aussi rapidement que possible et à moins qu'il existe des raisons manifestes de douter de l'authenticité de la pièce d'identité des gens de mer, l'entrée sur son territoire à tout marin en possession d'une pièce d'identité des gens de mer valable, lorsque l'entrée est sollicitée pour une permission à terre de durée temporaire pendant l'escale du navire.
5. Cette entrée est autorisée sous réserve que les formalités à l'arrivée du navire aient été remplies et que les autorités compétentes n'aient aucune raison de refuser la permission de descendre à terre pour des motifs de santé, de sécurité ou d'ordre publics, ou de sûreté nationale.

24/08/2019

C185 Convention

6. Les gens de mer ne sont pas tenus d'être en possession d'un visa pour être autorisés à descendre à terre. Tout Membre qui n'est pas en mesure de respecter pleinement cette prescription doit veiller à ce que la législation ou la pratique applicable prévoit des dispositions dans l'ensemble équivalentes.

Transit et transfert

7. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit également autoriser, aussi rapidement que possible, l'entrée sur son territoire à tout marin en possession d'une pièce d'identité des gens de mer valable, assortie d'un passeport, lorsque cette entrée est sollicitée pour:

- a) embarquer à bord de son navire ou être transféré sur un autre navire;
- b) passer en transit afin de rejoindre son navire dans un autre pays ou afin d'être rapatrié ou pour toute autre fin approuvée par les autorités du Membre intéressé.

8. Cette entrée est autorisée à moins qu'il n'existe des raisons manifestes de mettre en doute l'authenticité de la pièce d'identité des gens de mer, sous réserve que les autorités compétentes n'aient aucune raison de refuser cette entrée pour des motifs de santé, de sécurité ou d'ordre publics, ou de sûreté nationale.

9. Avant d'autoriser l'entrée sur son territoire pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 7 ci-dessus, tout Membre pourra exiger une preuve satisfaisante, y compris une preuve écrite de l'intention du marin et de sa capacité à la réaliser. Le Membre pourra également limiter le séjour du marin à une durée considérée comme raisonnable en égard à l'objectif ci-dessus.

Article 7

POSSESSION CONTINUE ET RETRAIT

1. La pièce d'identité des gens de mer reste en possession du marin en permanence, sauf lorsqu'elle est sous la garde du capitaine du navire intéressé, avec l'accord écrit du marin.
2. La pièce d'identité des gens de mer est rapidement retirée par l'Etat qui l'a délivrée s'il est avéré que le marin ne répond plus aux conditions de délivrance fixées par la présente convention. Les procédures de suspension ou de retrait des documents d'identité des gens de mer doivent être élaborées en consultation avec des organisations représentatives d'armateurs et de gens de mer et comprendre des voies de recours administratif.

Article 8

AMENDEMENT AUX ANNEXES

1. Sous réserve des dispositions pertinentes de la présente convention, la Conférence internationale du Travail, agissant conformément aux avis d'un organe maritime tripartite de l'Organisation internationale du Travail dûment constitué, peut amender les annexes de la convention. Une majorité des deux tiers des voix des délégués présents à la Conférence est requise comprenant au moins la moitié des Membres de l'Organisation ayant ratifié cette convention.
2. Chaque Membre qui a ratifié la convention peut adresser au Directeur général, dans un délai de six mois suivant l'adoption de l'amendement, une notification précisant que cet amendement n'entrera pas en vigueur à son égard ou n'entrera en vigueur qu'ultérieurement, à la suite d'une nouvelle notification.

Article 9

DISPOSITION TRANSITOIRE

Tout Membre partie à la convention sur les pièces d'identité des gens de mer, 1958, qui prend des mesures, conformément à l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, en vue de ratifier la présente convention, peut notifier au Directeur général son intention d'appliquer ladite convention à titre provisoire. Une pièce d'identité des gens de mer délivrée par ce Membre sera traitée, aux fins de la présente convention, comme une pièce d'identité des gens de mer délivrée conformément à cette convention, à condition que les dispositions des articles 2 à 5 de la présente convention soient respectées et que le Membre intéressé accepte les pièces d'identité des gens de mer délivrées conformément à ladite convention.

DISPOSITIONS FINALES

24/08/2019

C185 Convention

Article 10

La présente convention révisé la convention sur les pièces d'identité des gens de mer, 1958.

Article 11

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 12

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur six mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre six mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 13

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général et par lui enregistré. La dénonciation prendra effet douze mois après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 14

1. Le Directeur général notifiera à tous les Membres l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et de tous actes de dénonciation qui lui seront communiqués par les Membres.
2. En notifiant aux Membres l'enregistrement de la deuxième ratification de la présente convention, le Directeur général appellera l'attention des Membres sur la date à laquelle la convention entrera en vigueur.
3. Le Directeur général notifiera à tous les Membres l'enregistrement de tout amendement aux annexes adopté conformément à l'article 8 ainsi que des notifications s'y rapportant.

Article 15

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications, déclarations et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 16

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle, prenant également en considération les dispositions de l'article 8. Article 17

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:
 - a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 13, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 18

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Annexe I**Modèle pour la pièce d'identité des gens de mer**

1. Sous réserve des exigences impératives de l'article 3 de la présente convention, la pièce d'identité des gens de mer (PIM), dont la forme et la teneur sont exposées ci-après, est conforme – en ce qui concerne les matières utilisées pour sa fabrication et la présentation et le stockage des données qu'elle contient – aux prescriptions obligatoires pour les documents de voyage énoncées dans le document 9303 de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) relatif aux documents de voyage lisibles par machine, étant dûment tenu compte de toute recommandation ou orientation figurant dans ledit document.

2. L'expression «document 9303» désigne le texte tel que publié par l'OACI dans sa septième édition (2015), et tel qu'il pourra être amendé par la suite conformément aux procédures de l'OACI en la matière. Les références dans la présente annexe à des dispositions particulières du document 9303 visent la septième édition de ce document, mais s'entendent également comme renvoyant aux dispositions correspondantes de toute édition ultérieure. Le Directeur général du Bureau international du Travail pourra périodiquement, sur demande du Conseil d'administration, élaborer des orientations à l'intention des Membres concernant des dispositions particulières du document 9303 devant être prises en compte.

3. La PIM est une pièce d'identité électronique lisible à la machine ayant les caractéristiques physiques énoncées dans la section 2 de la partie 3 du document 9303 relative aux spécifications communes à tous les documents de voyage lisibles à la machine. L'impression et les polices de caractère utilisées dans la zone d'inspection visuelle et la zone de lecture automatique sont conformes aux spécifications respectives des sections 3 et 4 de la partie 3 du document 9303.

4. La PIM contient un circuit intégré sans contact d'une capacité de stockage de données d'au moins 32 kilo-octets, et les données sont encodées et signées numériquement conformément aux parties 9, 10, 11 et 12 du document 9303. Le circuit intégré sans contact répond à toutes les exigences de la structure de données logique (SDL) exposées dans la partie 10 du document 9303, mais contient uniquement les éléments de données qui y sont indiqués comme obligatoires. La confidentialité des données relatives aux gens de mer stockées dans le circuit intégré sans contact est protégée par un mécanisme de contrôle de l'accès à la puce conforme aux prescriptions de la partie 11 du document 9303. Les données stockées dans la SDL se limitent aux métadonnées et aux fichiers nécessaires à l'utilisation de la puce et de ses éléments de sécurité, ainsi qu'aux éléments de données suivants, qui sont déjà visibles et qui peuvent donc faire l'objet d'un examen visuel, dans les zones d'inspection visuelle et de lecture automatique de la PIM:

- a) dans le groupe de données 1 de la SDL: une reproduction des données de la zone de lecture automatique mentionnées ci-après;
- b) dans le groupe de données 2 de la SDL: la représentation biométrique exigée au paragraphe 8 de l'article 3 de la présente convention, qui est conforme à la partie 9 du document 9303 concernant l'image faciale comme élément biométrique principal. L'image faciale du marin est une copie de la photographie mentionnée au paragraphe o) ci-après, mais compressée en un fichier de 15 à 20 kilooctets;
- c) l'objet de sécurité du document qui est nécessaire pour valider l'intégrité des données stockées dans la SDL en utilisant l'infrastructure à clés publiques de l'OACI définie dans la partie 12 du document 9303.

5. La PIM est protégée des altérations, des substitutions de photographie ou de toute autre manipulation frauduleuse par le respect des exigences de la partie 2 du document 9303 concernant les spécifications pour la sécurité de la conception, de la fabrication et de la délivrance des documents de voyage lisibles à la machine. Elle est protégée par au moins trois des éléments de sécurité physique figurant sur la liste de l'annexe A de la partie 2 du document 9303. Des exemples de tels éléments de sécurité physique sont:

- éléments optiquement variables ([Note 1](#)) dans le support ou le laminate de la pièce d'identité;
- éléments tactiles ([Note 2](#)) dans le support de la pièce d'identité;
- éléments de perforation laser ([Note 3](#)) dans le support;

- motif de guillochis en deux tons (Note 4) à l'arrière-plan de la pièce d'identité;
- texte micro-imprimé (Note 5) à l'arrière-plan du document;
- encre fluorescente sous lumière ultraviolette;
- encre à propriétés optiquement variables;
- image stéganographique (Note 6) incorporée à la pièce d'identité.

6. Les éléments de données devant figurer dans la pièce d'identité, ainsi que leur emplacement au sein des différentes zones décrites dans le document 9303, sont indiqués ci-après, la PIM ne devant contenir aucune autre information:

- a) Etat émetteur: nom complet dans la zone I, sans dénomination du champ;
- b) catégorie de document: «PIM» dans la zone I, sans dénomination du champ;
- c) symbole indiquant la présence d'une puce électronique décrit dans la section 2.3 de la partie 9 du document 9303: dans la zone I, sans dénomination du champ;
- d) nom complet du marin, tel que défini dans le document 9303, en un champ unique indiquant l'identifiant primaire, suivi d'une virgule, puis d'un espace, puis de l'identifiant secondaire: dans la zone II, avec dénomination du champ;
- e) sexe du marin indiqué par la lettre «F» pour féminin, «M» pour masculin ou «X» pour non précisé: dans la zone II, avec dénomination du champ;
- f) nationalité du marin selon le code des noms de pays à trois lettres de l'Organisation internationale de normalisation, conformément à la section 5 de la partie 3 du document 9303: dans la zone II, avec dénomination du champ;
- g) date de naissance du marin, au format JJbMMbAAAA, le symbole «b» désignant un seul espace vide (par exemple, 23 03 1982): dans la zone II, avec dénomination du champ;
- h) lieu de naissance du marin: dans la zone II, avec dénomination du champ;
- i) tout signe physique particulier pouvant faciliter l'identification du marin: dans la zone II, avec dénomination du champ. Si l'autorité de délivrance décide de n'enregistrer aucun signe distinctif, ou si le marin n'en a pas, ce champ comporte l'une des mentions suivantes: «Aucun», «None» ou «Ninguna»;
- j) numéro unique de document attribué à la PIM par l'autorité qui la délivre, ne comportant pas plus de neuf caractères: dans la zone I pour les documents de format TD3, avec dénomination du champ, ou dans la zone III pour les documents de format TD1 ou TD2, avec dénomination du champ;
- k) date de délivrance de la PIM, au format JJbMMbAAAA, le symbole «b» désignant un seul espace vide (par exemple, 31 05 2014): dans la zone III, avec dénomination du champ;
- l) date d'expiration de la PIM, au format JJbMMbAAAA, le symbole «b» désignant un seul espace vide (par exemple, 31 05 2019): dans la zone III, avec dénomination du champ;
- m) lieu de délivrance de la PIM: dans la zone III, avec dénomination du champ;
- n) signature ou marque habituelle du marin: dans la zone IV, sans dénomination du champ;
- o) photographie du marin, conforme aux spécifications énoncées dans la partie 3 du document 9303: dans la zone V, sans dénomination du champ;
- p) la mention ci-après indiquée, en français, anglais ou espagnol, dans la zone VI, sans dénomination du champ: «Le présent document est une pièce d'identité des gens de mer aux fins de la convention sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, de l'Organisation internationale du Travail. Le présent document est un document autonome et n'est pas un passeport.»;
- q) nom de l'autorité de délivrance et coordonnées (numéro de téléphone y compris l'indicatif du pays, ou URL du site Internet, ou les deux) du centre permanent désigné en vertu du paragraphe 4 de l'article 4 de la présente convention: dans la zone VI, avec en français, anglais ou espagnol la dénomination de champ suivante: «Coordonnées de l'autorité de délivrance»;

r) zone de lecture automatique imprimée dans la zone VII selon les spécifications de la section 4 de la partie 3 du document 9303, contenant tous les éléments de données obligatoires indiqués à la section 4.2 de la partie 4 (pour le format TD3), de la partie 5 (pour le format TD1) ou de la partie 6 (pour le format TD2). Les deux premiers caractères de la ligne supérieure lisible à la machine sont «IS» pour le format TD1 ou TD2, ou «PM» pour le format TD3.

7. Les éléments de données supplémentaires suivants sont contenus dans les seuls documents de format TD3:

- a) code de document: les lettres «PM» dans la zone I, avec dénomination de champ;
- b) Etat émetteur selon le code des noms de pays à trois lettres de l'Organisation internationale de normalisation, conformément à la section 5 de la partie 3 du document 9303: dans la zone I, avec dénomination du champ;
- c) nom de l'autorité de délivrance: dans la zone III, avec dénomination du champ.

Annexe II

Base de données électronique

Les renseignements à fournir pour chaque enregistrement dans la base de données électronique que tout Membre doit tenir à jour conformément aux paragraphes 1, 2, 6 et 7 de l'article 4 de la présente convention doivent se limiter aux éléments suivants:

Section 1

1. 1. Etat émetteur tel qu'indiqué dans la zone d'inspection visuelle de la pièce d'identité du marin (PIM).
2. Nom en entier du marin tel qu'inscrit dans la zone d'inspection visuelle de la PIM.
3. Numéro unique de document à neuf caractères attribué à la PIM.
4. Date d'expiration, de suspension ou de retrait de la PIM, indiquée au format JJbMMbAAAA, le symbole «b» désignant un seul espace vide (par exemple, 31 05 2019).

Section 2

1. Image faciale compressée du marin telle que stockée dans le circuit intégré sans contact de la PIM.
2. Photographie du marin telle qu'imprimée dans la zone d'inspection visuelle de la PIM.
3. Précisions sur toutes les demandes de renseignements effectuées concernant la PIM.

Annexe III

Prescriptions et procédures et pratiques recommandées concernant la délivrance des pièces d'identité des gens de mer

La présente annexe expose les prescriptions minimales concernant les procédures qui doivent être adoptées par chaque Membre, conformément à l'article 5 de la présente convention, pour la délivrance de pièces d'identité des gens de mer (PIM), y compris les procédures de contrôle de qualité.

La Partie A donne la liste des résultats obligatoires que chaque Membre doit obtenir au minimum après la mise en place d'un système de délivrance des PIM.

La Partie B recommande les procédures et les pratiques permettant d'atteindre ces résultats. Les Membres doivent en tenir pleinement compte, mais elle n'est pas obligatoire.

Nonobstant ce qui précède, chaque Membre doit respecter l'ensemble des prescriptions obligatoires pertinentes du document 9303 de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI). L'expression «document 9303» désigne le texte

tel que publié par l'OACI dans sa septième édition (2015), et tel qu'il pourra être amendé par la suite conformément aux procédures de l'OACI en la matière. Les Membres doivent aussi tenir pleinement compte des recommandations ou orientations pertinentes contenues dans le document 9303, en particulier dans la partie 2 de ce document et dans ses annexes.

Partie A. Résultats obligatoires

1. Fabrication et livraison des PIM vierges

Des procédés et des procédures sont mis en place pour garantir la sécurité nécessaire à la fabrication et à la livraison de PIM vierges, notamment les éléments suivants:

- a) toutes les PIM vierges sont de qualité uniforme et satisfont aux spécifications du point de vue de la teneur et de la forme précisées dans l'annexe I;
- b) les matières utilisées pour la fabrication des pièces sont protégées et contrôlées;
- c) les PIM vierges sont protégées, contrôlées, identifiées et leur statut est suivi tout au long des processus de fabrication et de livraison;
- d) les fabricants disposent des moyens de remplir correctement leurs obligations en rapport avec la fabrication et la livraison des PIM vierges;
- e) le transport des PIM vierges du fabricant à l'autorité chargée de délivrer les pièces est sécurisé.

2. Garde et manipulation des PIM vierges ou remplies, et responsabilité de ces pièces

Des procédés et des procédures sont mis en place pour garantir la sécurité nécessaire à la garde et à la manipulation des PIM vierges ou remplies ainsi qu'à la responsabilité de ces pièces, notamment les éléments suivants:

- a) la garde et la manipulation des PIM vierges ou remplies sont contrôlées par l'autorité chargée de les délivrer;
- b) les PIM vierges, remplies ou annulées, notamment celles qui servent de spécimens, sont protégées, contrôlées, identifiées et leur statut est suivi;
- c) le personnel associé à ce procédé remplit les critères de fiabilité, d'honnêteté et de loyauté qu'exige leur emploi et il reçoit une formation appropriée;
- d) la répartition des responsabilités entre les fonctionnaires habilités a pour objet d'empêcher la délivrance de PIM non autorisées.

3. Traitement des demandes; suspension ou retrait des PIM; procédures de recours

Des procédés et des procédures sont mis en place pour garantir la sécurité nécessaire au traitement des demandes, à l'établissement à partir de PIM vierges de PIM personnalisées par l'autorité et l'unité en charge de les établir, et à leur remise, notamment:

- a) des procédés de vérification et d'approbation garantissant que, lors de la première demande ou du renouvellement, les pièces sont délivrées uniquement sur la base des éléments suivants:
 - i) demandes contenant toutes les informations requises à l'annexe I;
 - ii) preuve d'identité du requérant conformément aux lois et pratiques de l'Etat qui délivre la pièce;
 - (iii) preuve de la nationalité ou de la résidence permanente;
 - iv) preuve que le requérant est un marin au sens de l'article 1;
 - v) garantie qu'une seule PIM est délivrée aux requérants, en particulier à ceux qui ont plusieurs nationalités ou un statut de résident permanent;
 - vi) vérification que le requérant ne constitue pas une menace pour la sûreté, en respectant dûment les droits et les libertés fondamentaux énoncés dans les instruments internationaux;

b) le procédé assure que:

- i) les renseignements correspondant à chaque point de l'annexe II sont saisis dans la base de données au moment où est délivrée la PIM;
- ii) les données, la photographie, la signature et les caractéristiques biométriques du requérant correspondent à celui-ci;
- iii) les données, la photographie, la signature et les caractéristiques biométriques du requérant se rapportent à la demande de pièce tout au long du traitement, de la délivrance et de la remise de la PIM;

c) lorsqu'une PIM est suspendue ou retirée, des mesures doivent être prises rapidement pour actualiser la base de données;

d) un système de prolongation ou de renouvellement est mis en place pour répondre aux situations où le marin a besoin d'une prolongation ou d'un renouvellement de sa PIM ou aux situations de perte de PIM;

e) les circonstances dans lesquelles une PIM peut être suspendue ou retirée sont déterminées en consultation avec les organisations d'armateurs et de gens de mer;

f) des procédures de recours efficaces et transparentes sont mises en place.

4. Exploitation, sécurisation et actualisation de la base de données

Des procédés et des procédures sont mis en place pour garantir la sécurité nécessaire à l'exploitation et à l'actualisation de la base de données, notamment les éléments suivants:

a) la base de données est à l'abri de toute altération et de tout accès non autorisé;

b) les données sont à jour, protégées contre toute perte d'informations, et peuvent être consultées à tout moment par l'intermédiaire du centre permanent;

c) les bases de données ne sont pas ajoutées à d'autres bases de données, ni copiées, reliées ou encore reproduites; les renseignements contenus dans la base de données ne sont pas utilisés à des fins autres que l'authentification de l'identité du marin;

d) les droits de la personne sont respectés, notamment:

- i) le droit au respect de la vie privée lors de la collecte, du stockage, de la manipulation et de la communication des données;
- ii) le droit d'accès aux données la concernant et à faire corriger en temps utile toute erreur.

5. Contrôle de la qualité des procédures et évaluations périodiques

a) Des procédés et des procédures sont mis en place pour garantir la sécurité nécessaire à travers le contrôle de la qualité des procédures et des évaluations périodiques, notamment la surveillance des procédés pour garantir que les normes de performance sont satisfaites en ce qui concerne:

- i) la fabrication et la livraison des PIM vierges;
- ii) la garde et la manipulation des PIM vierges, annulées et personnalisées et la responsabilité de ces pièces;
- iii) le traitement des demandes, l'établissement à partir de PIM vierges de PIM personnalisées par l'autorité et l'unité en charge de les établir et de les remettre;
- iv) l'exploitation, la sécurisation et l'actualisation de la base de données;

b) des contrôles sont effectués périodiquement pour vérifier la fiabilité du système de délivrance et des procédures, ainsi que leur conformité aux prescriptions de la présente convention;

c) des procédures sont mises en place pour protéger la confidentialité des données figurant dans les rapports d'évaluation périodique envoyés par d'autres Membres ayant ratifié la présente convention.

Partie B. Procédures et pratiques recommandées

1. Fabrication et livraison de PIM vierges

- 1.1. Par souci de la sécurité et de l'uniformité des PIM, l'autorité compétente devrait choisir une source efficace pour la fabrication des pièces vierges qui seront délivrées par le Membre concerné.
 - 1.2. Si les pièces vierges sont fabriquées dans les locaux de l'autorité chargée de délivrer les PIM, les dispositions de la section 2.2. ci-après s'appliquent.
 - 1.3. Si une entreprise extérieure est choisie, l'autorité compétente devrait:
 - 1.3.1. vérifier que cette entreprise présente toutes les garanties d'intégrité, de stabilité financière et de fiabilité;
 - 1.3.2. exiger de l'entreprise de désigner tous les salariés qui participeront à la production des pièces vierges;
 - 1.3.3. exiger de l'entreprise de lui fournir la preuve de l'existence dans ses locaux de systèmes adéquats garantissant la fiabilité, l'honnêteté et la loyauté des salariés désignés, et de l'assurer qu'elle offre à chacun d'entre eux des moyens de subsistance adéquats ainsi qu'une sécurité d'emploi appropriée;
 - 1.3.4. conclure un contrat écrit avec l'entreprise qui, sans préjudice des responsabilités propres à l'autorité en ce qui concerne les PIM, devrait en particulier établir les spécifications et instructions mentionnées à la section 1.5 ci-dessous et exiger de l'entreprise:
 - 1.3.4.1. de veiller à ce que seuls les salariés désignés, tenus à une stricte obligation de confidentialité, participent à la fabrication des pièces vierges;
 - 1.3.4.2. de prendre toutes mesures de sécurité nécessaires pour le transport des pièces vierges, depuis ses locaux jusqu'aux locaux de l'autorité qui délivre les PIM. Cette autorité ne peut être déchargée de sa responsabilité au motif qu'elle n'a pas été négligente dans ce domaine;
 - 1.3.4.3. d'accompagner chaque envoi d'un relevé précis de son contenu; ce relevé devrait spécifier en particulier les numéros de référence des PIM de chaque lot;
 - 1.3.5. veiller à ce que le contrat comporte une clause prévoyant de poursuivre son exécution au cas où l'entrepreneur retenu ne pourrait la mener à bien;
 - 1.3.6. vérifier, avant la signature du contrat, que l'entreprise a les moyens d'honorer comme il convient toutes les obligations ci-dessus.
 - 1.4. Si les pièces vierges sont fournies par une autorité ou une entreprise située hors du territoire de l'Etat Membre, l'autorité compétente de celui-ci peut mandater une autorité appropriée du pays étranger pour qu'elle s'assure que les prescriptions recommandées dans la présente section soient respectées.
 - 1.5. L'autorité compétente devrait notamment:
 - 1.5.1. établir des spécifications détaillées pour toutes les matières à utiliser pour la fabrication des pièces vierges; ces matières devraient être conformes aux spécifications générales indiquées à l'annexe I de la convention;
 - 1.5.2. établir des spécifications précises concernant la forme et le contenu des pièces vierges, tel qu'indiqué à l'annexe I;
 - 1.5.3. veiller à ce que les spécifications assurent l'uniformité de l'impression des pièces vierges si différentes imprimantes sont utilisées par la suite pour l'impression;
 - 1.5.4. donner des instructions claires pour la production d'un numéro unique de document à imprimer sur chaque pièce vierge de manière séquentielle, conformément à l'annexe I;
 - 1.5.5. établir des spécifications précises régissant la garde de toutes les matières durant le processus de fabrication.
- #### 2. Garde et manipulation des PIM vierges ou remplies, et responsabilité à l'égard de ces pièces
- 2.1. Toutes les opérations relatives au processus de délivrance (notamment la garde des pièces vierges, des pièces annulées ou des pièces remplies, des matières et matériels utilisés pour les remplir, le traitement des demandes, la délivrance des PIM, le maintien et la sécurité des bases de données) devraient être effectuées sous le contrôle direct de l'autorité qui délivre les PIM.

- 2.2. L'autorité qui délivre les PIM devrait procéder à une évaluation de tous les fonctionnaires participant au processus de délivrance en établissant, pour chacun d'entre eux, un dossier relatif à leur fiabilité, à leur honnêteté et à leur loyauté.
- 2.3. L'autorité qui délivre les PIM devrait veiller à ce que les fonctionnaires participant au processus de délivrance ne soient pas membres de la même famille proche.
- 2.4. Les responsabilités individuelles des fonctionnaires participant au processus de délivrance devraient être définies comme il convient par l'autorité qui délivre les PIM.
- 2.5. Aucun fonctionnaire ne devrait être seul chargé de toutes les opérations requises pour le traitement d'une demande de PIM et la préparation correspondante. Le fonctionnaire qui transmet les demandes au fonctionnaire chargé de délivrer les PIM ne devrait pas participer au processus de délivrance. Il faudrait qu'il y ait une rotation parmi les fonctionnaires assignés aux différentes tâches que comportent le traitement des demandes et la délivrance des PIM.
- 2.6. L'autorité qui délivre les PIM devrait établir des règles internes assurant que:
- 2.6.1. les pièces vierges sont conservées en lieu sûr et fournies uniquement pour répondre aux besoins quotidiens prévus et seulement aux fonctionnaires chargés de les personnaliser ou à tout autre fonctionnaire spécialement autorisé, et que les pièces vierges excédentaires sont retournées à la fin de chaque journée. Il devrait être entendu que les mesures visant à conserver les PIM en lieu sûr comportent des mécanismes permettant d'empêcher un accès non autorisé et de détecter les intrus;
 - 2.6.2. toute pièce vierge utilisée comme spécimen doit être neutralisée et porter la mention correspondante;
 - 2.6.3. un registre faisant le point sur le statut des PIM vierges et des PIM personnalisées qui n'ont pas été délivrées, et identifiant également les PIM mises à l'abri ou en possession de tel ou tel fonctionnaire, est quotidiennement mis à jour et conservé en lieu sûr; ce registre devrait être tenu par un fonctionnaire qui ne participe pas à la manipulation des pièces vierges ni de celles qui n'ont pas encore été délivrées;
 - 2.6.4. personne ne devrait avoir accès aux pièces vierges ni aux matières et matériels utilisés pour les personnaliser, en dehors des fonctionnaires chargés de remplir les pièces vierges ou de tout autre fonctionnaire spécialement autorisé;
 - 2.6.5. chaque PIM personnalisée est gardée en lieu sûr et n'est remise qu'au fonctionnaire chargé de la délivrer ou à tout autre fonctionnaire spécialement autorisé.
 - 2.6.5.1. Les fonctionnaires spécialement autorisés ne devraient être que:
 - a) des personnes ayant une autorisation écrite du directeur de l'autorité ou de toute autre personne représentant officiellement le directeur;
 - b) le contrôleur mentionné à la section 5 ci-après et les personnes désignées pour effectuer une vérification ou tout autre contrôle.
 - 2.6.6. Il est strictement interdit aux fonctionnaires de participer au processus de délivrance d'une PIM demandée par un membre de leur famille ou par un ami proche.
 - 2.6.7. Tout vol ou tentative de vol de pièces, de matières ou de matériels utilisés pour les personnaliser devrait être signalé sans retard à la police pour qu'elle fasse une enquête.
- 2.7. En cas d'erreur dans le processus de délivrance, la PIM concernée ne pourra être ni corrigée ni délivrée et sera donc invalidée.
3. Traitement des demandes; suspension ou retrait des PIM; procédures de recours
- 3.1. L'autorité qui délivre les PIM devrait s'assurer que tous les fonctionnaires ayant une responsabilité dans l'examen des demandes de PIM ont reçu la formation adéquate pour détecter les fraudes ainsi que pour utiliser l'informatique.
 - 3.2. L'autorité qui délivre les PIM devrait établir des règles garantissant qu'elles ne sont délivrées que sur la base d'une demande remplie et signée par le marin concerné, d'une preuve de son identité, de sa nationalité ou de sa résidence permanente, ainsi que de sa qualité de marin.
 - 3.3. La demande devrait contenir toutes les informations obligatoires d'après l'annexe I de la présente convention. Le formulaire de demande devrait prier les requérants de noter qu'ils seront passibles de poursuites et de sanctions pénales

s'ils font sciemment de fausses déclarations.

3.4. Quand une PIM est demandée pour la première fois et chaque fois que cela est jugé nécessaire par la suite à l'occasion d'un renouvellement:

3.4.1. la demande, remplie mais non signée, devrait être présentée par le requérant en personne à un fonctionnaire désigné par l'autorité chargée de délivrer les PIM;

3.4.2. une photographie numérique ou originale et les données biométriques du requérant devraient être prises sous le contrôle du fonctionnaire désigné;

3.4.3. la demande devrait être signée en présence du fonctionnaire désigné;

3.4.4. la demande devrait ensuite être transmise par le fonctionnaire désigné directement à l'autorité chargée de délivrer les PIM pour traitement.

3.5. L'autorité chargée de délivrer les PIM devrait adopter des mesures appropriées pour garantir la sécurité et la confidentialité de la photographie numérique ou originale et des données biométriques.

3.6. La preuve de l'identité fournie par le requérant devrait être conforme à la législation et à la pratique en vigueur dans l'Etat Membre qui délivre la PIM. Cette preuve pourrait prendre la forme d'une photographie récente du requérant, certifiée ressemblante par l'armateur ou le capitaine du navire ou un autre de ses employeurs, ou encore par le directeur de son établissement de formation.

3.7. Le passeport du requérant ou un certificat d'admission en tant que résident permanent servira normalement de preuve de sa nationalité ou de sa résidence permanente.

3.8. Les requérants devraient être invités à déclarer toute autre nationalité qu'ils possèdent et à affirmer qu'ils n'ont pas reçu ou demandé de PIM à un quelconque autre Membre.

3.9. Le requérant ne devrait pas recevoir de PIM s'il en possède déjà une.

3.9.1. Un système de renouvellement prématuré devrait s'appliquer lorsqu'un marin sait à l'avance que, compte tenu de la période de son service, il ne sera pas en mesure de présenter sa demande de renouvellement à la date d'expiration.

3.9.2. Un système de prolongation devrait s'appliquer lorsqu'une prolongation d'une PIM devient nécessaire en raison d'une prolongation imprévue de la période de service.

3.9.3. Un système de remplacement devrait s'appliquer dans les cas de perte de PIM. Un document temporaire approprié peut être délivré.

3.10. Pour prouver qu'il est un marin au sens de l'article 1 de la présente convention, le requérant devrait au moins présenter:

3.10.1. une ancienne PIM ou un livret maritime;

3.10.2. un certificat de capacité, un brevet d'aptitude ou une preuve de toute autre formation appropriée;

3.10.3. des preuves tout aussi convaincantes.

3.11. Il faudrait trouver des preuves supplémentaires lorsque cela est souhaitable.

3.12. Toutes les demandes devraient faire l'objet au minimum des vérifications suivantes par un fonctionnaire compétent de l'autorité qui délivre les PIM:

3.12.1. vérification que la demande est complète et ne fait apparaître aucune incohérence pouvant susciter des doutes quant à la véracité des déclarations;

3.12.2. vérification que les renseignements et la signature correspondent à ceux qui figurent sur le passeport du requérant ou sur tout autre document fiable;

3.12.3. vérification, auprès des autorités qui ont délivré le passeport ou auprès d'autres autorités compétentes, de l'authenticité du passeport ou des autres documents produits. S'il y a des raisons de douter de l'authenticité du passeport, l'original devrait être envoyé à l'autorité concernée. Dans les autres cas, une copie des pages pertinentes peut être envoyée;

- 3.12.4. comparaison, le cas échéant, de la photographie fournie avec la photographie numérique mentionnée à la section 3.4.2 ci-dessus;
- 3.12.5. vérification de l'authenticité apparente de la certification mentionnée à la section 3.6 ci-dessus;
- 3.12.6. vérification que les preuves mentionnées ci-dessus à la section 3.10 confirment que le requérant est bien un marin;
- 3.12.7. vérification, dans la base de données mentionnée à l'article 4 de la convention, en vue de s'assurer qu'une PIM n'a pas déjà été délivrée à une personne correspondant au requérant; si le requérant possède une ou éventuellement plusieurs nationalités ou un lieu de résidence permanente en dehors du pays dont il est ressortissant, les renseignements nécessaires devraient également être demandés aux autorités compétentes de l'un et l'autre des pays concernés;
- 3.12.8. vérification, dans toute base de données nationale ou internationale pertinente à laquelle l'autorité qui délivre les PIM a accès, qu'une personne correspondant au requérant ne constitue pas un risque éventuel pour la sûreté.
- 3.13. Le fonctionnaire auquel se réfère la section 3.12 ci-dessus devrait établir une note succincte pour le dossier indiquant les résultats de chacune de ces vérifications et appelant l'attention sur les faits qui conduisent à conclure que le requérant est un marin.
- 3.14. Une fois pleinement vérifiée, la demande, accompagnée par les pièces justificatives produites et par la note versée au dossier, devrait être transmise au fonctionnaire chargé d'établir la PIM qui sera délivrée au requérant.
- 3.15. La PIM complétée, accompagnée du dossier correspondant, devrait ensuite être transmise pour approbation à un fonctionnaire supérieur de l'autorité qui délivre les PIM.
- 3.16. Le fonctionnaire supérieur ne devrait donner cette approbation que si, après au moins l'examen de la note figurant dans le dossier, il est convaincu que les procédures ont été correctement appliquées et que la délivrance de la PIM au requérant est justifiée.
- 3.17. Cette approbation devrait être donnée par écrit et s'accompagner d'explications concernant tout aspect de la demande qui mérite une attention particulière.
- 3.18. La PIM, accompagnée du passeport ou de tout autre document analogue, devrait être directement remise au requérant contre reçu ou lui être envoyée, ou encore, s'il en a exprimé le souhait, être adressée au capitaine du navire sur lequel il est engagé ou à son employeur, dans les deux cas par des moyens postaux fiables avec accusé de réception.
- 3.19. Lorsqu'une PIM est remise au requérant, les renseignements mentionnés à l'annexe II de la convention devraient être entrés dans la base de données dont il est question à l'article 4 de la convention.
- 3.20. Les règles de l'autorité qui délivre les PIM devraient préciser un délai maximal de réception après envoi. Si l'avis de réception n'est pas reçu dans ce délai et après notification du marin, une mention appropriée devrait être introduite dans la base de données, la PIM devrait être officiellement signalée comme perdue et le marin informé.
- 3.21. Toutes les annotations, notamment les notes (mentionnées à la section 3.13 ci-dessus) et les explications mentionnées à la section 3.17, devraient être conservées en lieu sûr pendant la période de validité de la PIM et pendant trois ans après son expiration. Ces annotations et explications mentionnées à la section 3.17 devraient être enregistrées dans une base de données interne distincte et rendues accessibles: a) aux personnes en charge de la surveillance des opérations; b) aux fonctionnaires en charge de l'examen des demandes de PIM; et c) pour les besoins de la formation.
- 3.22. Lorsque des informations laissent entendre qu'une PIM a été délivrée incorrectement ou que les conditions de sa délivrance ne sont plus remplies, ceci devrait être rapidement notifié à l'autorité qui délivre les pièces afin que la pièce soit retirée dans les plus brefs délais.
- 3.23. Lorsque la PIM est suspendue ou retirée, l'autorité devrait actualiser immédiatement sa base de données pour signaler que cette PIM n'est plus reconnue.
- 3.24. Si une demande de PIM est refusée ou qu'une décision de la suspendre ou de la retirer est prise, le requérant devrait être informé par voie officielle de son droit de recours et être tenu pleinement au courant des raisons de cette décision.

3.25. Les procédures de recours devraient être aussi rapides que possible et compatibles avec la nécessité d'un examen équitable et complet.

4. Exploitation, sécurisation et actualisation de la base de données

4.1. L'autorité qui délivre les PIM devrait adopter des mesures appropriées et des règles nécessaires pour appliquer l'article 4 de la présente convention et notamment pour garantir:

- 4.1.1. la mise à disposition 24 heures sur 24, sept jours sur sept, d'un centre permanent ou d'un accès électronique, conformément aux paragraphes 4, 5 et 6 de l'article 4 de la présente convention;
- 4.1.2. la sécurité de la base de données;
- 4.1.3. le respect des droits de la personne lors du stockage, du traitement et de la communication des données;
- 4.1.4. le respect du droit du marin à vérifier l'exactitude des données le concernant et de les faire corriger, en temps utile, si elles contiennent des erreurs.

4.2. L'autorité qui délivre les PIM devrait établir des procédures appropriées pour protéger la base de données, notamment:

- 4.2.1. obligation de faire régulièrement des copies de la base, qui seront conservées sur des supports tenus en lieu sûr, hors des locaux de l'autorité qui délivre les PIM;
- 4.2.2. permission aux seuls fonctionnaires spécialement autorisés d'avoir accès à une entrée saisie dans la base de données ou d'y apporter un changement une fois que cette entrée a été confirmée par le fonctionnaire qui l'a saisie.

5. Contrôle de la qualité des procédures et évaluations périodiques

5.1. L'autorité qui délivre les PIM devrait désigner comme contrôleur un fonctionnaire supérieur dont l'intégrité, la loyauté et la fiabilité sont reconnues et qui ne participe pas à la garde ou à la manipulation des PIM, pour:

- 5.1.1. contrôler en permanence la mise en oeuvre de ces prescriptions minimales;
- 5.1.2. appeler immédiatement l'attention sur tout manquement s'y rapportant;
- 5.1.3. donner au directeur et aux fonctionnaires concernés des avis sur les améliorations de la procédure de délivrance des PIM;
- 5.1.4. soumettre à la direction un rapport concernant les contrôles de qualité effectués sur les points ci-dessus. Le contrôleur devrait être si possible familiarisé avec les opérations à contrôler.

5.2. Le contrôleur devrait faire directement rapport au directeur de l'autorité qui délivre les PIM.

5.3. Tous les fonctionnaires attachés à l'autorité qui délivre les PIM, notamment le directeur, ont l'obligation de fournir au contrôleur tous les documents ou renseignements que celui-ci juge utiles pour l'accomplissement de sa tâche.

5.4. L'autorité qui délivre les PIM devrait prendre les dispositions appropriées pour que les fonctionnaires puissent librement parler au contrôleur sans crainte de subir des conséquences.

5.5. Le mandat du contrôleur devrait accorder une attention particulière aux tâches suivantes:

- 5.5.1. vérifier que les ressources, les locaux, le matériel et le personnel sont suffisants pour une exécution efficace des fonctions de l'autorité qui délivre les PIM;
- 5.5.2. veiller à ce que les mesures prises pour la garde en lieu sûr des pièces vierges ou remplies soient appropriées;
- 5.5.3. veiller à ce que les règles, mesures ou procédures exigées par les sections 2.6, 3.2, 4 et 5.4 ci-dessus aient été adoptées;
- 5.5.4. veiller à ce que ces règles et procédures ainsi que les mesures soient bien connues et comprises des fonctionnaires concernés;
- 5.5.5. contrôler dans le détail et de façon aléatoire chaque activité effectuée pour le traitement des cas particuliers, y compris les annotations et dossiers s'y rapportant, depuis la réception de la demande jusqu'au terme de la procédure pour la délivrance de la PIM;

- 5.5.6. vérifier l'efficacité des mesures de sécurité prises pour la garde des pièces vierges, des matières et des matériels;
- 5.5.7. vérifier, si nécessaire avec l'aide d'un expert de confiance, la sécurité et la véracité des informations conservées sur un support électronique et veiller à ce que la règle de l'accès 24 heures sur 24, sept jours sur sept, soit bien respectée;
- 5.5.8. enquêter sur tout rapport fiable faisant état de la possibilité de la délivrance illicite d'une PIM, d'une falsification ou encore de l'obtention frauduleuse d'une telle pièce, afin d'identifier toute mauvaise pratique interne ou défaut des systèmes ayant pu entraîner ou faciliter une délivrance illicite, une falsification ou une fraude;
- 5.5.9. enquêter sur les plaintes alléguant un accès inadéquat aux renseignements contenus dans la base de données, compte tenu des exigences des paragraphes 2, 3 et 5 de l'article 4 de la convention, ou des erreurs dans ces indications;
- 5.5.10. s'assurer que le directeur de l'autorité qui délivre les PIM prenne des mesures rapides et efficaces pour donner suite aux rapports identifiant les améliorations à apporter aux procédures de délivrance et les points faibles;
- 5.5.11. conserver l'enregistrement des contrôles de qualité qui ont été effectués;
- 5.5.12. veiller à ce que les évaluations par la direction des contrôles de qualité aient été effectuées et que l'enregistrement de ces évaluations soit conservé.

5.6. Le directeur de l'autorité qui délivre les PIM devrait procéder à une évaluation périodique de la fiabilité du système et des procédures de délivrance ainsi que de leur conformité avec les prescriptions de la convention. Cette évaluation devrait tenir compte de ce qui suit:

- 5.6.1. résultats de tout contrôle du système et des procédures de délivrance;
- 5.6.2. rapports et résultats d'enquêtes et autres indications concernant l'efficacité des mesures correctives prises à la suite des carences ou des manquements constatés en matière de sûreté;
- 5.6.3. informations enregistrées sur les PIM délivrées, perdues, annulées ou abîmées;
- 5.6.4. informations enregistrées concernant le fonctionnement du contrôle de qualité;
- 5.6.5. informations enregistrées concernant les problèmes de fiabilité ou de sécurité de la base de données électronique, y compris les demandes de renseignements adressées à la base;
- 5.6.6. effets des changements apportés au système et aux procédures de délivrance des PIM à la suite d'améliorations ou d'innovations technologiques concernant les procédures de délivrance;
- 5.6.7. conclusions des contrôles effectués par la direction;
- 5.6.8. contrôle des procédures en vue de garantir qu'elles soient appliquées conformément aux droits et aux principes fondamentaux au travail énoncés dans les instruments pertinents de l'OIT.

5.7. Des procédés et procédures devraient être mis en place en vue d'empêcher toute divulgation non autorisée des rapports remis par d'autres Membres.

5.8. L'ensemble des procédés et des procédures de contrôle devraient garantir que les techniques de fabrication et les pratiques en matière de sûreté, notamment les procédures d'inventaire, sont suffisantes pour répondre aux prescriptions de la présente annexe.

Note

1 - Un élément optiquement variable est une image ou un élément dont l'apparence (couleur ou dessin) varie selon l'angle de vision ou d'éclairage.

2 - Un élément tactile est un élément de la surface donnant au document un « toucher » particulier.

24/08/2019

C185 Convention

3 - La perforation laser est un procédé utilisant le laser pour créer des chiffres, du texte ou des images par perforation du support.

4 - Un guilloché est un motif en traits fins continus, habituellement généré par ordinateur et formant une image unique qu'il n'est possible de reproduire exactement qu'en accédant au matériel, au logiciel et aux paramètres utilisés pour créer le dessin d'origine.

5 - Une micro-impression se compose de texte ou de symboles imprimés d'une taille inférieure à 0,25mm/0,7 point pica.

6 - La stéganographie est l'utilisation d'une image ou d'une information encodée ou cachée au sein d'une image visuelle primaire.

Voir les documents correspondants

© Copyright and permissions 1996-2017 International Labour Organization (ILO) | [Privacy policy](#) | [Disclaimer](#)

ANEXO AQ – Convenção n.º 189: Convenção sobre o trabalho decente para trabalhadoras e trabalhadores domésticos (Português)

2098

celebrar, para o efeito, entre este serviço e a administração rodoviária.

Artigo 74.º

Destino do produto das coimas

O produto das coimas reverte em:

- a) 60 % para o Estado;
- b) 40 % para a entidade que promove a instauração e instrução do respetivo procedimento contraordenacional.

Artigo 75.º

Embargo

1 — A administração rodoviária é competente para embargar as obras de qualquer natureza quando, em violação das disposições do presente Estatuto, estejam a ser executadas:

- a) Sem a necessária licença, autorização ou parecer;
- b) Em desconformidade com o respetivo projeto ou com as condições de aprovação, do licenciamento, autorização ou parecer.

2 — O embargo tem carácter urgente e é regulado, com as necessárias adaptações, pelas disposições constantes do Regime Jurídico da Urbanização e Edificação.

Artigo 76.º

Demolição da obra e reposição do terreno

1 — A administração rodoviária pode ordenar a demolição total ou parcial da obra ou a reposição do terreno nas condições em que se encontrava antes da data do início das obras ou trabalhos, fixando um prazo para o efeito.

2 — A demolição pode ser evitada se a obra for suscetível de ser aprovada, licenciada ou autorizada.

3 — A ordem de demolição ou de reposição a que se refere o n.º 1 é antecedida de audição do interessado, que dispõe do prazo de 15 dias a contar da data da sua notificação para se pronunciar sobre o conteúdo da mesma.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, sem que o interessado se tenha pronunciado ou, tendo-o feito, a defesa apresentada não mereça provimento, a administração rodoviária, através de decisão fundamentada, determina a demolição total ou parcial da obra ou a reposição do terreno nas condições em que se encontrava antes do início dos trabalhos, fixando um prazo razoável para o efeito.

5 — No caso de incumprimento da intimação no prazo referido no número anterior, pode a administração rodoviária substituir-se ao infrator e executar os trabalhos a expensas deste.

6 — Os trabalhos referidos no número anterior não carecem de licença.

Artigo 77.º

Posse administrativa

1 — Sem prejuízo da responsabilidade criminal, em caso de inobservância de qualquer das medidas fixadas para garantir o cumprimento do disposto no presente Estatuto, a administração rodoviária pode determinar a posse administrativa do imóvel ou terreno onde está a ser rea-

Diário da República, 1.ª série—N.º 81—27 de abril de 2015

lizada a obra, de modo a permitir a execução coerciva de tais medidas.

2 — O ato administrativo que tiver determinado a posse administrativa é notificado ao dono de obra e aos demais titulares de direitos reais sobre o imóvel ou terreno por carta registada com aviso de receção.

3 — A posse administrativa é realizada mediante a elaboração de um auto onde, para além de identificar o ato administrativo referido no número anterior, são especificados a identificação do prédio, os titulares conhecidos de direitos reais sobre o mesmo, o estado em que se encontra o imóvel ou o terreno, a obra e as demais construções existentes no local, bem como os equipamentos que ali se encontrarem.

4 — Em casos devidamente justificados, a administração rodoviária pode autorizar a transferência ou a retirada dos equipamentos do imóvel ou terreno objeto de posse administrativa, por sua iniciativa ou a requerimento do dono da obra ou do seu empreiteiro.

5 — O dono da obra ou o seu empreiteiro devem ser notificados sempre que os equipamentos sejam depositados noutra local.

6 — A posse administrativa do imóvel ou terreno e dos equipamentos mantém-se pelo período necessário à execução coerciva da medida preconizada para garantir o cumprimento do disposto no presente Estatuto, caducando após o seu termo.

Artigo 78.º

Execução coerciva

1 — Em caso de execução coerciva de uma ordem de embargo, a administração rodoviária procede à selagem do estaleiro da obra e dos respetivos equipamentos.

2 — Em caso de execução coerciva de uma ordem de demolição ou de trabalhos de correção ou alteração de obras, estas devem ser executadas no mesmo prazo que havia sido concedido para o efeito ao seu destinatário, contando-se esse prazo a partir da data de início da posse administrativa.

Artigo 79.º

Despesas realizadas com a execução coerciva

1 — O pagamento das quantias relativas às despesas realizadas nos termos do artigo anterior, incluindo quaisquer indemnizações ou sanções pecuniárias que a administração rodoviária tenha de suportar para o efeito, é da exclusiva responsabilidade do infrator.

2 — Caso as quantias referidas no número anterior não sejam pagas voluntariamente no prazo de 20 dias a contar da notificação do infrator, as mesmas são cobradas em processo de execução fiscal, servindo de título executivo a certidão passada pela administração rodoviária comprovativa das despesas efetuadas.

Resolução da Assembleia da República n.º 42/2015

Aprova a Convenção n.º 189, relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, na sua 100.ª sessão, realizada em Genebra, em 16 de junho de 2011.

A Assembleia da República resolve, nos termos da alínea i) do artigo 161.º e do n.º 5 do artigo 166.º da Consti-

tuição, aprovar a Convenção n.º 189, relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, na sua 100.ª sessão, realizada em Genebra, em 16 de junho de 2011, cujo texto, na versão autenticada nas línguas inglesa e francesa e respetiva tradução para língua portuguesa, se publica em anexo.

Aprovada em 9 de janeiro de 2015.

A Presidente da Assembleia da República, *Maria da Assunção A. Esteves*.

CONVENTION 189

CONVENTION CONCERNING DECENT WORK FOR DOMESTIC WORKERS

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 100th Session on 1 June 2011, and

Mindful of the commitment of the International Labour Organization to promote decent work for all through the achievement of the goals of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, and

Recognizing the significant contribution of domestic workers to the global economy, which includes increasing paid job opportunities for women and men workers with family responsibilities, greater scope for caring for ageing populations, children and persons with a disability, and substantial income transfers within and between countries, and

Considering that domestic work continues to be undervalued and invisible and is mainly carried out by women and girls, many of whom are migrants or members of disadvantaged communities and who are particularly vulnerable to discrimination in respect of conditions of employment and of work, and to other abuses of human rights, and

Considering also that in developing countries with historically scarce opportunities for formal employment, domestic workers constitute a significant proportion of the national workforce and remain among the most marginalized, and

Recalling that international labour Conventions and Recommendations apply to all workers, including domestic workers, unless otherwise provided, and

Noting the particular relevance for domestic workers of the Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97), the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143), the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156), the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), and the Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), as well as of the ILO Multilateral Framework on Labour Migration: Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration (2006), and

Recognizing the special conditions under which domestic work is carried out that make it desirable to supplement the general standards with standards specific to domestic workers so as to enable them to enjoy their rights fully, and

Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the In-

ternational Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the United Nations Convention against Transnational Organized Crime, and in particular its Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children and its Protocol against the Smuggling of Migrants by Land, Sea and Air, the Convention on the Rights of the Child and the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning decent work for domestic workers, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this sixteenth day of June of the year two thousand and eleven the following Convention, which may be cited as the Domestic Workers Convention, 2011.

Article 1

For the purpose of this Convention:

- (a) the term “domestic work” means work performed in or for a household or households;
- (b) the term “domestic worker” means any person engaged in domestic work within an employment relationship;
- (c) a person who performs domestic work only occasionally or sporadically and not on an occupational basis is not a domestic worker.

Article 2

1 — The Convention applies to all domestic workers.

2 — A Member which ratifies this Convention may, after consulting with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, exclude wholly or partly from its scope:

- a) categories of workers who are otherwise provided with at least equivalent protection;
- b) limited categories of workers in respect of which special problems of a substantial nature arise.

3 — Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, indicate any particular category of workers thus excluded and the reasons for such exclusion and, in subsequent reports, specify any measures that may have been taken with a view to extending the application of the Convention to the workers concerned.

Article 3

1 — Each Member shall take measures to ensure the effective promotion and protection of the human rights of all domestic workers, as set out in this Convention.

2 — Each Member shall, in relation to domestic workers, take the measures set out in this Convention to respect,

2100

promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely:

- (a) freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;
- (b) the elimination of all forms of forced or compulsory labour;
- (c) the effective abolition of child labour; and
- (d) the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

3 — In taking measures to ensure that domestic workers and employers of domestic workers enjoy freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, Members shall protect the right of domestic workers and employers of domestic workers to establish and, subject to the rules of the organization concerned, to join organizations, federations and confederations of their own choosing.

Article 4

1 — Each Member shall set a minimum age for domestic workers consistent with the provisions of the Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), and the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), and not lower than that established by national laws and regulations for workers generally.

2 — Each Member shall take measures to ensure that work performed by domestic workers who are under the age of 18 and above the minimum age of employment does not deprive them of compulsory education, or interfere with opportunities to participate in further education or vocational training.

Article 5

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy effective protection against all forms of abuse, harassment and violence.

Article 6

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers, like workers generally, enjoy fair terms of employment as well as decent working conditions and, if they reside in the household, decent living conditions that respect their privacy.

Article 7

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers are informed of their terms and conditions of employment in an appropriate, verifiable and easily understandable manner and preferably, where possible, through written contracts in accordance with national laws, regulations or collective agreements, in particular:

- (a) the name and address of the employer and of the worker;
- (b) the address of the usual workplace or workplaces;
- (c) the starting date and, where the contract is for a specified period of time, its duration;
- (d) the type of work to be performed;
- (e) the remuneration, method of calculation and periodicity of payments;
- (f) the normal hours of work;
- (g) paid annual leave, and daily and weekly rest periods;
- (h) the provision of food and accommodation, if applicable;

Diário da República, 1.ª série—N.º 81—27 de abril de 2015

- (i) the period of probation or trial period, if applicable;
- (j) the terms of repatriation, if applicable; and
- (k) terms and conditions relating to the termination of employment, including any period of notice by either the domestic worker or the employer.

Article 8

1 — National laws and regulations shall require that migrant domestic workers who are recruited in one country for domestic work in another receive a written job offer, or contract of employment that is enforceable in the country in which the work is to be performed, addressing the terms and conditions of employment referred to in Article 7, prior to crossing national borders for the purpose of taking up the domestic work to which the offer or contract applies.

2 — The preceding paragraph shall not apply to workers who enjoy freedom of movement for the purpose of employment under bilateral, regional or multilateral agreements, or within the framework of regional economic integration areas.

3 — Members shall take measures to cooperate with each other to ensure the effective application of the provisions of this Convention to migrant domestic workers.

4 — Each Member shall specify, by means of laws, regulations or other measures, the conditions under which migrant domestic workers are entitled to repatriation on the expiry or termination of the employment contract for which they were recruited.

Article 9

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers:

- (a) are free to reach agreement with their employer or potential employer on whether to reside in the household;
- (b) who reside in the household are not obliged to remain in the household or with household members during periods of daily and weekly rest or annual leave; and
- (c) are entitled to keep in their possession their travel and identity documents.

Article 10

1 — Each Member shall take measures towards ensuring equal treatment between domestic workers and workers generally in relation to normal hours of work, overtime compensation, periods of daily and weekly rest and paid annual leave in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account the special characteristics of domestic work.

2 — Weekly rest shall be at least 24 consecutive hours.

3 — Periods during which domestic workers are not free to dispose of their time as they please and remain at the disposal of the household in order to respond to possible calls shall be regarded as hours of work to the extent determined by national laws, regulations or collective agreements, or any other means consistent with national practice.

Article 11

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy minimum wage coverage, where such coverage exists, and that remuneration is established without discrimination based on sex.

Article 12

1 — Domestic workers shall be paid directly in cash at regular intervals at least once a month. Unless provided for by national laws, regulations or collective agreements, payment may be made by bank transfer, bank cheque, postal cheque, money order or other lawful means of monetary payment, with the consent of the worker concerned.

2 — National laws, regulations, collective agreements or arbitration awards may provide for the payment of a limited proportion of the remuneration of domestic workers in the form of payments in kind that are not less favourable than those generally applicable to other categories of workers, provided that measures are taken to ensure that such payments in kind are agreed to by the worker, are for the personal use and benefit of the worker, and that the monetary value attributed to them is fair and reasonable.

Article 13

1 — Every domestic worker has the right to a safe and healthy working environment. Each Member shall take, in accordance with national laws, regulations and practice, effective measures, with due regard for the specific characteristics of domestic work, to ensure the occupational safety and health of domestic workers.

2 — The measures referred to in the preceding paragraph may be applied progressively, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 14

1 — Each Member shall take appropriate measures, in accordance with national laws and regulations and with due regard for the specific characteristics of domestic work, to ensure that domestic workers enjoy conditions that are not less favourable than those applicable to workers generally in respect of social security protection, including with respect to maternity.

2 — The measures referred to in the preceding paragraph may be applied progressively, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 15

1 — To effectively protect domestic workers, including migrant domestic workers, recruited or placed by private employment agencies, against abusive practices, each Member shall:

(a) determine the conditions governing the operation of private employment agencies recruiting or placing domestic workers, in accordance with national laws, regulations and practice;

(b) ensure that adequate machinery and procedures exist for the investigation of complaints, alleged abuses and fraudulent practices concerning the activities of private employment agencies in relation to domestic workers;

(c) adopt all necessary and appropriate measures, within its jurisdiction and, where appropriate, in collaboration with other Members, to provide adequate protection for and prevent abuses of domestic workers recruited or placed in

its territory by private employment agencies. These shall include laws or regulations that specify the respective obligations of the private employment agency and the household towards the domestic worker and provide for penalties, including prohibition of those private employment agencies that engage in fraudulent practices and abuses;

(d) consider, where domestic workers are recruited in one country for work in another, concluding bilateral, regional or multilateral agreements to prevent abuses and fraudulent practices in recruitment, placement and employment; and

(e) take measures to ensure that fees charged by private employment agencies are not deducted from the remuneration of domestic workers.

2 — In giving effect to each of the provisions of this Article, each Member shall consult with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 16

Each Member shall take measures to ensure, in accordance with national laws, regulations and practice, that all domestic workers, either by themselves or through a representative, have effective access to courts, tribunals or other dispute resolution mechanisms under conditions that are not less favourable than those available to workers generally.

Article 17

1 — Each Member shall establish effective and accessible complaint mechanisms and means of ensuring compliance with national laws and regulations for the protection of domestic workers.

2 — Each Member shall develop and implement measures for labour inspection, enforcement and penalties with due regard for the special characteristics of domestic work, in accordance with national laws and regulations.

3 — In so far as compatible with national laws and regulations, such measures shall specify the conditions under which access to household premises may be granted, having due respect for privacy.

Article 18

Each Member shall implement the provisions of this Convention, in consultation with the most representative employers and workers organizations, through laws and regulations, as well as through collective agreements or additional measures consistent with national practice, by extending or adapting existing measures to cover domestic workers or by developing specific measures for them, as appropriate.

Article 19

This Convention does not affect more favourable provisions applicable to domestic workers under other international labour Conventions.

Article 20

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

2102

Article 21

1 — This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2 — It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3 — Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

Article 22

1 — A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2 — Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 23

1 — The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.

2 — When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 24

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered.

Article 25

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 26

1 — Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 22, if and when the new revising Convention shall have come into force;

Diário da República, 1.ª série—N.º 81—27 de abril de 2015

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2 — This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 27

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organization during its One Hundredth Session which was held at Geneva and declared closed the seventeenth day of June 2011.

In faith whereof we have appended our signatures this seventeenth day of June 2011.

The text of the Convention as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Le texte de la convention présenté ici est une copie exacte du texte authentifié par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Certified true and complete copy,
Copie certifiée conforme et complète,

For the Director-General of the International Labour Office:
Pour le Directeur général du Bureau International du Travail:

Luc Devepas, Conseiller Juridique du Bureau International du Travail.

CONVENTION 189

CONVENTION CONCERNANT LE TRAVAIL DÉCENT
POUR LES TRAVAILLEUSES
ET TRAVAILLEURS DOMESTIQUES

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 1^{er} juin 2011, en sa centième session;

Consciente de l'engagement pris par l'Organisation internationale du Travail de promouvoir le travail décent pour tous par la réalisation des objectifs de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable;

Reconnaissant la contribution significative des travailleurs domestiques à l'économie mondiale, y compris par l'augmentation des possibilités d'emploi rémunéré pour les travailleuses et travailleurs ayant des responsabilités familiales, le développement des services à la personne pour les populations vieillissantes, les enfants et les personnes handicapées ainsi que les transferts de revenus substantiels au sein des pays et entre eux;

Considérant que le travail domestique continue d'être sous-évalué et invisible et qu'il est effectué principalement par des femmes et des jeunes filles, dont beaucoup sont des migrantes ou appartiennent aux communautés défavorisées et sont particulièrement exposées à la discrimination liée aux conditions d'emploi et de travail et aux autres violations des droits humains;

Considérant également que, dans les pays en développement où les opportunités d'emploi formel sont historiquement rares, les travailleurs domestiques représentent une proportion significative de la population active de ces pays et demeurent parmi les plus marginalisés;

Rappelant que, sauf disposition contraire, les conventions et recommandations internationales du travail s'appliquent à tous les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques;

Notant que la convention (n.º 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, la convention (n.º 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, la convention (n.º 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, la convention (n.º 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, la recommandation (n.º 198) sur la relation de travail, 2006, sont particulièrement pertinentes pour les travailleurs domestiques tout comme l'est le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre: Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits (2006);

Reconnaissant que les conditions particulières dans lesquelles s'effectue le travail domestique rendent souhaitable de compléter les normes de portée générale par des normes spécifiques aux travailleurs domestiques afin de leur permettre de jouir pleinement de leurs droits;

Rappelant d'autres instruments internationaux pertinents tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, et notamment son Protocole additionnel visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, ainsi que son Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer, la Convention relative aux droits de l'enfant et la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail décent pour les travailleurs domestiques, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce seizième jour de juin deux mille onze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques 2011.

Article 1

Aux fins de la présente convention:

a) l'expression «travail domestique» désigne le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages;

b) l'expression «travailleur domestique» désigne toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail;

c) une personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n'est pas un travailleur domestique.

Article 2

1 — La convention s'applique à tous les travailleurs domestiques.

2 — Un Membre qui ratifie cette convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, des organisations représentatives de travailleurs domestiques et de celles d'employeurs de travailleurs domestiques, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application:

a) des catégories de travailleurs qui bénéficient à un autre titre d'une protection au moins équivalente;

b) des catégories limitées de travailleurs au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers d'une importance significative.

3 — Tout Membre qui se prévaut de la possibilité offerte au paragraphe précédent doit, dans son premier rapport sur l'application de la convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer toute catégorie particulière de travailleurs ainsi exclue en précisant les raisons d'une telle exclusion et, dans ses rapports ultérieurs, spécifier toute mesure qui pourra avoir été prise en vue d'étendre l'application de la convention aux travailleurs concernés.

Article 3

1 — Tout Membre doit prendre des mesures pour assurer la promotion et la protection effectives des droits humains de tous les travailleurs domestiques comme prévu dans la présente convention.

2 — Tout Membre doit prendre à l'égard des travailleurs domestiques les mesures prévues par la présente convention pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir:

a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;

b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;

c) l'abolition effective du travail des enfants;

d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

3 — Lorsqu'ils prennent des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques et les employeurs des travailleurs domestiques jouissent de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, les Membres doivent protéger le droit des travailleurs domestiques et des employeurs des travailleurs domestiques de constituer leurs propres organisations, fédérations et confédérations et, à la condition de se conformer aux statuts de ces dernières, de s'affilier aux organisations, fédérations et confédérations de leur choix.

Article 4

1 — Tout Membre doit fixer un âge minimum pour les travailleurs domestiques qui doit être compatible avec les

2104

dispositions de la convention (n.º 138) sur l'âge minimum, 1973, et de la convention (n.º 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et ne pas être inférieur à celui qui est prévu par la législation nationale applicable à l'ensemble des travailleurs.

2 — Tout Membre doit prendre des mesures pour veiller à ce que le travail effectué par les travailleurs domestiques d'un âge inférieur à 18 ans et supérieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi ne les prive pas de la scolarité obligatoire ni ne compromette leurs chances de poursuivre leurs études ou de suivre une formation professionnelle.

Article 5

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient d'une protection effective contre toutes les formes d'abus, de harcèlement et de violence.

Article 6

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques, comme l'ensemble des travailleurs, jouissent de conditions d'emploi équitables ainsi que de conditions de travail décentes et, lorsqu'ils sont logés au sein du ménage, de conditions de vie décentes qui respectent leur vie privée.

Article 7

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques soient informés de leurs conditions d'emploi d'une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible, de préférence, lorsque cela est possible, au moyen d'un contrat écrit conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, notamment en ce qui concerne:

- a) le nom et l'adresse de l'employeur et du travailleur;
- b) l'adresse du ou des lieux de travail habituels;
- c) la date de commencement de l'emploi et, si le contrat est d'une durée déterminée, sa durée;
- d) le type de travail à effectuer;
- e) la rémunération, son mode de calcul et la périodicité des paiements;
- f) la durée normale de travail;
- g) le congé annuel payé et les périodes de repos journalier et hebdomadaire;
- h) la fourniture de nourriture et d'un logement, le cas échéant;
- i) la période d'essai, le cas échéant;
- j) les conditions de rapatriement, le cas échéant;
- k) les conditions relatives à la cessation de la relation de travail, y compris tout préavis à respecter par l'employeur ou par le travailleur.

Article 8

1 — La législation nationale doit prévoir que les travailleurs domestiques migrants qui sont recrutés dans un pays pour effectuer un travail domestique dans un autre pays doivent recevoir par écrit une offre d'emploi ou un contrat de travail exécutoire dans le pays où le travail sera effectué, énonçant les conditions d'emploi visées à l'article 7, avant le passage des frontières nationales aux fins d'effectuer le travail domestique auquel s'applique l'offre ou le contrat.

2 — Le paragraphe précédent ne s'applique pas aux travailleurs qui jouissent de la liberté de circulation aux

Diário da República, 1.ª série—N.º 81—27 de abril de 2015

fins d'occuper un emploi en vertu d'accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux ou dans le cadre de zones d'intégration économique régionales.

3 — Les Membres doivent prendre des mesures pour coopérer entre eux afin d'assurer l'application effective des dispositions de la présente convention aux travailleurs domestiques migrants.

4 — Tout Membre doit, par voie de législation ou d'autres mesures, déterminer les conditions en vertu desquelles les travailleurs domestiques migrants ont droit au rapatriement après expiration ou résiliation du contrat de travail par lequel ils ont été recrutés.

Article 9

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques:

- a) soient libres de parvenir à un accord avec leur employeur ou leur employeur potentiel sur le fait de loger ou non au sein du ménage;
- b) qui sont logés au sein du ménage ne soient pas obligés de rester au sein du ménage ou avec les membres du ménage pendant les périodes de repos journalier ou hebdomadaire ou de congés annuels;
- c) aient le droit de garder en leur possession leurs documents de voyage et leurs pièces d'identité.

Article 10

1 — Tout Membre doit prendre des mesures en vue d'assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la durée normale de travail, la compensation des heures supplémentaires, les périodes de repos journalier et hebdomadaire et les congés annuels payés, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, compte tenu des caractéristiques particulières du travail domestique.

2 — Le repos hebdomadaire doit être d'au moins 24 heures consécutives.

3 — Les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne peuvent disposer librement de leur temps et restent à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux doivent être considérées comme du temps de travail dans la mesure déterminée par la législation nationale, par les conventions collectives ou par tout autre moyen compatible avec la pratique nationale.

Article 11

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient du régime de salaire minimum, là où un tel régime existe, et que la rémunération soit fixée sans discrimination fondée sur le sexe.

Article 12

1 — Les travailleurs domestiques doivent être payés directement en espèces, à intervalles réguliers et au moins une fois par mois. A moins que le mode de paiement ne soit prévu par la législation nationale ou les conventions collectives, le paiement peut se faire par transfert bancaire, par chèque bancaire ou postal, par ordre de paiement, ou autre moyen légal de paiement monétaire, lorsque les travailleurs intéressés y consentent.

2 — La législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales peuvent prévoir le paiement d'un pourcentage limité de la rémunération des travailleurs

domestiques, sous la forme de paiements en nature qui ne soient pas moins favorables que ceux généralement applicables aux autres catégories de travailleurs, à condition que des mesures soient prises pour assurer que ces paiements en nature sont acceptés par le travailleur, visent son usage et son intérêt personnels, et que la valeur monétaire qui leur est attribuée est juste et raisonnable.

Article 13

1 — Tout travailleur domestique a droit à un environnement de travail sûr et salubre. Tout Membre doit prendre, conformément à la législation et à la pratique nationales, des mesures effectives en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, afin d'assurer la sécurité et la santé au travail des travailleurs domestiques.

2 — Les mesures visées au paragraphe précédent peuvent être appliquées progressivement en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

Article 14

1 — Tout Membre doit prendre des mesures appropriées, conformément à la législation nationale et en tenant dûment compte des caractéristiques spécifiques du travail domestique, afin d'assurer que les travailleurs domestiques jouissent, en matière de sécurité sociale, y compris en ce qui concerne la maternité, de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles applicables à l'ensemble des travailleurs.

2 — Les mesures visées au paragraphe précédent peuvent être appliquées progressivement en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

Article 15

1 — Afin d'assurer que les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, recrutés ou placés par des agences d'emploi privées sont effectivement protégés contre les pratiques abusives, tout Membre doit:

a) déterminer les conditions d'exercice de leurs activités par les agences d'emploi privées lorsqu'elles recrutent ou placent des travailleurs domestiques, conformément à la législation et à la pratique nationales;

b) assurer qu'il existe des mécanismes et des procédures appropriés aux fins d'instruire les plaintes et d'examiner les allégations d'abus et de pratiques frauduleuses, concernant les activités des agences d'emploi privées en rapport avec des travailleurs domestiques;

c) prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, dans les limites de sa juridiction et, le cas échéant, en collaboration avec d'autres Membres, pour faire en sorte que les travailleurs domestiques recrutés ou placés sur son territoire par des agences d'emploi privées bénéficient d'une protection adéquate, et pour empêcher que des abus ne soient commis à leur encontre. Ces mesures doivent comprendre des lois ou règlements qui spécifient les obligations respectives de l'agence d'emploi privée et du ménage vis-

-à-vis du travailleur domestique et qui prévoient des sanctions, y compris l'interdiction des agences d'emploi privées qui se livrent à des abus et à des pratiques frauduleuses;

d) envisager de conclure, lorsque des travailleurs domestiques sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, des accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux pour prévenir les abus et les pratiques frauduleuses en matière de recrutement, de placement et d'emploi;

e) prendre des mesures visant à assurer que les honoraires facturés par les agences d'emploi privées ne soient pas déduits de la rémunération des travailleurs domestiques.

2 — Pour donner effet à chacune des dispositions du présent article, tout Membre doit consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

Article 16

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer, conformément à la législation et à la pratique nationales, que tous les travailleurs domestiques, seuls ou par l'intermédiaire d'un représentant, aient un accès effectif aux tribunaux ou à d'autres mécanismes de règlement des différends, à des conditions qui ne soient pas moins favorables que celles qui sont prévues pour l'ensemble des travailleurs.

Article 17

1 — Tout Membre doit mettre en place des mécanismes de plainte et des moyens effectifs et accessibles afin d'assurer le respect de la législation nationale relative à la protection des travailleurs domestiques.

2 — Tout Membre doit établir et mettre en œuvre des mesures en matière d'inspection du travail, de mise en application et de sanctions, en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, conformément à la législation nationale.

3 — Dans la mesure où cela est compatible avec la législation nationale, ces mesures doivent prévoir les conditions auxquelles l'accès au domicile du ménage peut être autorisé, en tenant dûment compte du respect de la vie privée.

Article 18

Tout Membre doit mettre en œuvre les dispositions de la présente convention, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives par voie de législation ainsi que par des conventions collectives ou des mesures supplémentaires conformes à la pratique nationale, en étendant ou en adaptant les mesures existantes aux travailleurs domestiques, ou en élaborant des mesures spécifiques à leur endroit, s'il y a lieu.

Article 19

La présente convention n'affecte pas les dispositions plus favorables applicables aux travailleurs domestiques en vertu d'autres conventions internationales du travail.

Article 20

Les ratifications formelles de la présente convention sont communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

2106

Article 21

1 — La présente convention ne lie que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification a été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.

2 — Elle entre en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres ont été enregistrées par le Directeur général.

3 — Par la suite, cette convention entre en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date de l'enregistrement de sa ratification.

Article 22

1 — Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement. La dénonciation prend effet une année après avoir été enregistrée.

2 — Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans l'année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne se prévaut pas de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention dans la première année de chaque nouvelle période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 23

1 — Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui sont communiquées par les Membres de l'Organisation.

2 — En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification communiquée, le Directeur général appelle l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 24

Le Directeur général du Bureau international du Travail communique au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et dénonciations enregistrées.

Article 25

Chaque fois qu'il le juge nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présente à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examine s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 26

1 — Au cas où la Conférence adopte une nouvelle convention portant révision de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention n'en dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraîne de plein droit, nonobstant l'article 22, la dénonciation immédiate de la présente con-

Diário da República, 1.ª série—N.º 81—27 de abril de 2015

vention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesse d'être ouverte à la ratification des Membres.

2 — La présente convention demeure en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 27

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa centième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le dix-septième jour de juin 2011.

En foi de quoi ont apposé leurs signatures, ce dix-septième jour de juin 2011:

The President of the Conference:

Le Président de la Conférence:

Robert Nkili.

The Director-General of the International Labour Office:
Le Directeur général du Bureau international du Travail:

Juan Somavia.

The text of the Convention as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Le texte de la convention présenté ici est une copie exacte du texte authentifié par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Certified true and complete copy,
Copie certifiée conforme et complète,

For the Director-General of the International Labour Office:

Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:

Luc Derepas, Conseiller Juridique du Bureau International du Travail.

CONVENÇÃO 189

CONVENÇÃO RELATIVA AO TRABALHO DIGNO
PARA AS TRABALHADORAS
E TRABALHADORES DO SERVIÇO DOMÉSTICO

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada para Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado Internacional do Trabalho, e aí reunida em 1 de junho de 2011, na sua centésima sessão;

Consciente do compromisso da Organização Internacional do Trabalho de promover o trabalho digno para todos através da realização dos objetivos da Declaração

da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e da Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Mundialização Justa;

Reconhecendo o contributo significativo dos trabalhadores do serviço doméstico para a economia mundial, designadamente através do aumento das possibilidades de emprego remunerado para as trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares, do incremento da prestação de cuidados a pessoas idosas, crianças e pessoas com deficiência e das transferências de rendimentos substanciais para e entre países;

Considerando que o trabalho doméstico continua a ser subavaliado e invisível e é efetuado principalmente por mulheres e jovens, muitas das quais são migrantes ou pertencem a comunidades desfavorecidas e estão particularmente expostas à discriminação associada às condições de emprego e de trabalho e a outras violações dos direitos humanos;

Considerando também que nos países em desenvolvimento onde historicamente as oportunidades de emprego formal são raras, os trabalhadores do serviço doméstico representam uma proporção significativa da população ativa desses países e se encontram entre os mais marginalizados;

Tendo presente que, salvo disposição em contrário, as convenções e recomendações internacionais do trabalho se aplicam a todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores do serviço doméstico;

Tendo em consideração a especial pertinência que têm para os trabalhadores do serviço doméstico a Convenção (n.º 97) sobre os Trabalhadores Migrantes (revista), 1949, a Convenção (n.º 143) sobre os Trabalhadores Migrantes (disposições complementares), 1975, a Convenção (n.º 156) sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981, a Convenção (n.º 181) sobre as Agências de Emprego Privadas, 1997, a Recomendação (n.º 198) sobre a Relação de Trabalho, 2006, bem como o Quadro Multilateral da OIT para as Migrações de Mão-de-obra: princípios e orientações não vinculativos para uma abordagem às migrações de mão-de-obra baseada nos direitos (2006);

Reconhecendo que as condições particulares em que se efetua o trabalho doméstico justificam complementar as normas de âmbito geral com normas específicas para os trabalhadores do serviço doméstico a fim de que possam exercer plenamente dos seus direitos;

Tendo presente outros instrumentos internacionais pertinentes como a Declaração Universal dos Direitos do Homem, o Pacto Internacional relativo aos Direitos Civis e Políticos, o Pacto Internacional relativo aos Direitos Económicos, Sociais e Culturais, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial, a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, a Convenção da Nações Unidas contra a Criminalidade Organizada Transnacional e em particular o seu Protocolo adicional relativo à Prevenção, repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em especial de Mulheres e Crianças e o seu Protocolo contra o Tráfico ilícito de Migrantes por via Terrestre, Marítima e Aérea, a Convenção relativa aos Direitos da Criança e a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias;

Após ter decidido adotar diversas propostas relativas ao trabalho digno para os trabalhadores do serviço doméstico, questão que constitui o quarto ponto da ordem de trabalhos da sessão;

Após ter decidido que essas propostas tomariam a forma de uma convenção internacional;

adota, neste dia 16 de junho de 2011, a seguinte convenção, que será denominada Convenção sobre os Trabalhadores e Trabalhadoras do Serviço Doméstico, 2011.

Artigo 1.º

Para efeitos da presente convenção:

- a) A expressão «trabalho doméstico» designa o trabalho efetuado num ou para um ou vários agregados familiares;
- b) A expressão «trabalhador do serviço doméstico» designa qualquer pessoa do género feminino ou masculino que execute um trabalho doméstico no âmbito de uma relação de trabalho;
- c) Uma pessoa que efetue um trabalho doméstico apenas de forma ocasional ou esporádica sem fazer disso a sua profissão não é um trabalhador do serviço doméstico.

Artigo 2.º

1 — A convenção aplica-se a todos os trabalhadores do serviço doméstico.

2 — Um Membro que ratifique esta convenção pode, após consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores e, quando existam, às organizações representativas de trabalhadores do serviço doméstico e às de empregadores de trabalhadores do serviço doméstico, excluir total ou parcialmente do seu campo de aplicação:

- a) Categorias de trabalhadores que beneficiem de outro tipo de proteção pelo menos equivalente;
- b) Categorias limitadas de trabalhadores relativamente aos quais se levantem problemas particulares de importância significativa.

3 — Todo o Membro que se prevaleça da possibilidade prevista no parágrafo anterior deve, no seu primeiro relatório sobre a aplicação da convenção ao abrigo do artigo 22.º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicar toda a categoria particular de trabalhadores assim excluída precisando as razões de tal exclusão e, nos seus relatórios posteriores, especificar todas as medidas que possa ter tomado com vista a estender a aplicação da convenção aos trabalhadores interessados.

Artigo 3.º

1 — Todo o Membro deve tomar medidas para assegurar a promoção e a proteção efetivas dos direitos humanos de todos os trabalhadores do serviço doméstico como previsto na presente convenção.

2 — Todo o Membro deve tomar, relativamente aos trabalhadores do serviço doméstico, as medidas previstas pela presente convenção para respeitar, promover e pôr em prática os princípios e direitos fundamentais no trabalho, a saber:

- a) A liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) A eliminação efetiva do trabalho das crianças;
- d) A eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão.

2108

Diário da República, 1.ª série—N.º 81—27 de abril de 2015

3 — Ao tomar medidas para assegurar que os trabalhadores do serviço doméstico e os empregadores dos trabalhadores do serviço doméstico beneficiem do direito à liberdade sindical e ao reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, os Membros devem proteger o direito de os trabalhadores do serviço doméstico e de os empregadores dos trabalhadores do serviço doméstico constituírem as suas próprias organizações, federações e confederações e, na condição de se conformarem com os respetivos estatutos, se filiarem nas organizações, federações e confederações da sua escolha.

Artigo 4.º

1 — Todo o Membro deve fixar uma idade mínima para os trabalhadores do serviço doméstico compatível com as disposições da Convenção (n.º 138) sobre a Idade Mínima, 1973, e da Convenção (n.º 182) sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999, e que não deve ser inferior ao estipulado na legislação nacional aplicável aos trabalhadores em geral.

2 — Todo o Membro deve tomar medidas para assegurar que o trabalho efetuado pelos trabalhadores do serviço doméstico com idade inferior a 18 anos e superior à idade mínima de admissão ao emprego não os prive da escolaridade obrigatória nem comprometa as suas oportunidades de prosseguir os seus estudos ou uma formação profissional.

Artigo 5.º

Todo o Membro deve tomar medidas para assegurar que os trabalhadores do serviço doméstico gozem de uma proteção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio e violência.

Artigo 6.º

Todo o Membro deve tomar medidas para assegurar que os trabalhadores do serviço doméstico, como os demais trabalhadores em geral, beneficiem de condições de emprego equitativas, bem como de condições de trabalho dignas e, se estiverem alojados no agregado familiar, de condições de vida dignas que respeitem a sua vida privada.

Artigo 7.º

Todo o Membro deve tomar medidas para assegurar que os trabalhadores do serviço doméstico sejam informados das suas condições de trabalho de forma adequada, verificável e facilmente compreensível, de preferência, se possível, mediante um contrato escrito de acordo com a legislação nacional ou com as convenções coletivas, em especial no que respeita a:

- a) Nome e morada do empregador e do trabalhador;
- b) Endereço do ou dos locais de trabalho habituais;
- c) Data do início do contrato e se o contrato for a termo, a sua duração;
- d) Natureza do trabalho a efetuar;
- e) Retribuição, sua fórmula de cálculo e periodicidade dos pagamentos;
- f) Duração normal do trabalho;
- g) Férias anuais pagas e períodos de descanso diário e semanal;
- h) Fornecimento de alimentação e alojamento, se for o caso;
- i) Período experimental, se for o caso;

- j) Condições de repatriamento, se for o caso;
- k) Condições relativas à cessação da relação de trabalho, incluindo qualquer aviso prévio a respeitar pelo empregador ou pelo trabalhador.

Artigo 8.º

1 — A legislação nacional deve prever que os trabalhadores do serviço doméstico migrantes recrutados num país para efetuar serviço doméstico num outro país devem receber, por escrito, uma oferta de emprego ou um contrato de trabalho válido no país onde o trabalho for efetuado, enunciando as condições de trabalho previstas no artigo 7.º, antes da passagem das fronteiras nacionais a fim de efetuar o trabalho doméstico a que se refere a oferta ou o contrato.

2 — O parágrafo precedente não se aplica aos trabalhadores que gozem de liberdade de circulação para efeitos de emprego em virtude de acordos bilaterais, regionais ou multilaterais ou no quadro de zonas de integração económica regionais.

3 — Os Membros devem tomar medidas de cooperação entre si com vista a assegurar a aplicação efetiva das disposições da presente convenção aos trabalhadores do serviço doméstico migrantes.

4 — Todo o Membro deve, mediante legislação ou outras medidas, especificar as condições segundo as quais os trabalhadores do serviço doméstico migrantes têm direito ao repatriamento após a cessação ou rescisão do contrato de trabalho para o qual foram contratados.

Artigo 9.º

Todo o Membro deve tomar medidas para assegurar que os trabalhadores do serviço doméstico:

- a) Possam chegar livremente a acordo com o empregador ou potencial empregador quanto ao alojamento ou não no domicílio do empregador;
- b) Que estejam alojados no domicílio do empregador não sejam obrigados a permanecer nesse domicílio ou com os membros do agregado familiar durante os períodos de descanso diário ou semanal ou das férias anuais;
- c) Tenham direito a conservar em sua posse os seus documentos de viagem e os seus documentos de identificação.

Artigo 10.º

1 — Todo o Membro deve tomar medidas para assegurar a igualdade de tratamento entre os trabalhadores do serviço doméstico e os trabalhadores em geral no que respeita à duração normal do trabalho, à compensação por trabalho suplementar, aos períodos de descanso diário e semanal e às férias anuais pagas, de acordo com a legislação nacional ou as convenções coletivas, tendo em conta as características específicas do trabalho doméstico.

2 — O descanso semanal deve ser pelo menos de 24 horas consecutivas.

3 — Os períodos durante os quais os trabalhadores do serviço doméstico não podem dispor livremente do seu tempo e ficam à disposição do agregado familiar para a eventual necessidade dos seus serviços devem ser considerados tempo de trabalho na medida prevista pela legislação nacional, pelas convenções coletivas ou por qualquer outro meio compatível com a prática nacional.

Artigo 11.º

Todo o Membro deve tomar medidas para assegurar que os trabalhadores do serviço doméstico beneficiem do regime do salário mínimo, onde tal regime exista, e que retribuição seja fixada sem discriminação baseada no sexo.

Artigo 12.º

1 — Os trabalhadores do serviço doméstico devem ser pagos diretamente em dinheiro, a intervalos regulares e pelo menos uma vez por mês. A menos que a forma de pagamento esteja prevista na legislação nacional ou convenções coletivas, o pagamento pode fazer-se por transferência bancária, por cheque bancário ou vale postal, por ordem de pagamento, ou outro meio legal de pagamento monetário, com o consentimento dos trabalhadores interessados.

2 — A legislação nacional, as convenções coletivas ou as sentenças arbitrais podem prever o pagamento de uma percentagem limitada da retribuição dos trabalhadores do serviço doméstico, sob a forma de pagamentos em espécie que não sejam menos favoráveis que os aplicáveis geralmente a outras categorias de trabalhadores, na condição de que sejam tomadas medidas para assegurar que os pagamentos em espécie tenham a concordância do trabalhador, se destinam ao seu uso e benefício pessoais, e que o valor monetário que lhes é atribuído seja justo e razoável.

Artigo 13.º

1 — Todo o trabalhador do serviço doméstico tem direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável. Todo o Membro deve, de acordo com a legislação e a prática nacionais, tomar medidas efetivas tendo em devida consideração as características específicas do trabalho doméstico, para assegurar a segurança e a saúde no trabalho dos trabalhadores do serviço doméstico.

2 — As medidas a que se refere o parágrafo anterior podem ser aplicadas progressivamente em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas e, se existirem, com as organizações representativas de trabalhadores do trabalho doméstico e as de empregadores de trabalhadores do serviço doméstico.

Artigo 14.º

1 — Todo o Membro deve adotar medidas adequadas, de acordo com a legislação nacional e tendo em devida consideração as características específicas do trabalho doméstico, para assegurar que os trabalhadores do serviço doméstico beneficiem de condições não menos favoráveis do que as aplicáveis aos trabalhadores em geral em matéria de segurança social, incluindo no que se refere à maternidade.

2 — As medidas a que se refere o parágrafo anterior podem ser aplicadas progressivamente em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas e, se existirem, com as organizações representativas de trabalhadores do serviço doméstico e as de empregadores de trabalhadores do serviço doméstico.

Artigo 15.º

1 — Para proteger efetivamente os trabalhadores do serviço doméstico, incluindo os trabalhadores do serviço doméstico migrantes, recrutados ou colocados através de agências de emprego privadas contra as práticas abusivas, todo o Membro deve:

a) Determinar as condições de exercício das atividades das agências de emprego privadas quando recrutam ou

colocam trabalhadores do serviço doméstico, de acordo com a legislação e a prática nacionais;

b) Assegurar que existem mecanismos e procedimentos adequados para a investigação das queixas, alegados abusos e práticas fraudulentas no que se refere às atividades das agências de emprego privadas relativamente aos trabalhadores do serviço doméstico;

c) Tomar todas as medidas necessárias e adequadas, nos limites da sua jurisdição e, quando necessário, em colaboração com outros Membros, para proporcionar uma proteção adequada e prevenir os abusos contra os trabalhadores do serviço doméstico recrutados ou colocados no seu território por agências de emprego privadas. Estas medidas devem compreender leis ou regulamentos que especifiquem as obrigações respetivas da agência de emprego privada e do agregado familiar para com o trabalhador do serviço doméstico e prevejam sanções, incluindo a proibição das agências de emprego privadas que incorram em práticas fraudulentas e abusos;

d) Considerar, quando os trabalhadores do serviço doméstico são contratados num país para trabalhar noutro país, a conclusão de acordos bilaterais, regionais ou multilaterais para prevenir abusos e práticas fraudulentas em matéria de recrutamento, colocação e emprego;

e) Tomar medidas para assegurar que os honorários cobrados pelas agências de emprego privadas não sejam descontados da retribuição dos trabalhadores do serviço doméstico.

2 — Para executar cada uma das disposições do presente artigo, todo o Membro deverá consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores e, caso existam, as organizações representativas de trabalhadores do serviço doméstico e de empregadores de trabalhadores do serviço doméstico.

Artigo 16.º

Todo o Membro deve tomar medidas para assegurar, de acordo com a legislação e a prática nacionais, que todos os trabalhadores do serviço doméstico, pessoalmente ou através de um representante, tenham acesso efetivo aos tribunais ou a outros mecanismos de resolução de conflitos, em condições não menos favoráveis do que as previstas para os trabalhadores em geral.

Artigo 17.º

1 — Todo o Membro deve criar mecanismos de queixa e meios efetivos e acessíveis que assegurem o cumprimento da legislação nacional relativa à proteção dos trabalhadores do serviço doméstico.

2 — Todo o Membro deve formular e implementar medidas em matéria de inspeção do trabalho, de aplicação e de sanções, tendo em devida consideração as características particulares do trabalho doméstico, de acordo com a legislação nacional.

3 — Na medida em que for compatível com a legislação nacional, essas medidas deverão especificar as condições em que o acesso ao domicílio do agregado familiar pode ser autorizado, no devido respeito pela vida privada.

Artigo 18.º

Todo o Membro deve implementar as disposições da presente convenção, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas

2110

mediante legislação e convenções coletivas ou medidas complementares de acordo com a prática nacional, estendendo ou adaptando medidas existentes aos trabalhadores do serviço doméstico ou elaborando medidas específicas para estes, se necessário.

Artigo 19.º

A presente convenção não afeta as disposições mais favoráveis aplicáveis aos trabalhadores do serviço doméstico em virtude de outras convenções internacionais do trabalho.

Artigo 20.º

As ratificações formais da presente convenção são comunicadas ao Diretor-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho para efeitos de registo.

Artigo 21.º

1 — A presente convenção vincula apenas os Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tiver sido registada pelo Diretor-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho.

2 — Entra em vigor 12 meses depois de as ratificações de dois Membros terem sido registadas pelo Diretor-Geral.

3 — Posteriormente, esta convenção entra em vigor para cada Membro doze meses após a data do registo da sua ratificação.

Artigo 22.º

1 — Todo o Membro que tiver ratificado a presente convenção pode denunciá-la no fim de um período de 10 anos após a data da entrada em vigor inicial da convenção, por um ato comunicado ao Diretor-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho para efeitos de registo. A denúncia produz efeito um ano após ter sido registada.

2 — Todo o Membro que tiver ratificado a presente convenção e que, no prazo de 1 ano após terminar o período de 10 anos mencionado no parágrafo anterior, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, ficará vinculado por um novo período de 10 anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente convenção no 1.º ano de cada novo período de 10 anos nas condições previstas no presente artigo.

Artigo 23.º

1 — O Diretor-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho notifica todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho do registo de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicados pelos Membros da Organização.

2 — Ao notificar os Membros da Organização do registo da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor-Geral chama a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente convenção entrará em vigor.

Artigo 24.º

O Diretor-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho comunica ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para efeitos de registo, de acordo com o artigo 102.º da Carta das Nações Unidas, informações completas sobre todas as ratificações e denúncias que tiverem sido registadas.

Diário da República, 1.ª série—N.º 81—27 de abril de 2015

Artigo 25.º

Sempre que julgar necessário, o Conselho de Administração do Secretariado Internacional do Trabalho apresenta à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente convenção e examina a conveniência de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

Artigo 26.º

1 — Se a Conferência adotar uma nova convenção que efetuar a revisão da presente convenção, e salvo disposição em contrário da nova convenção:

a) A ratificação por um Membro da nova convenção que efetuar a revisão implica de pleno direito, não obstante o disposto no artigo 22.º, a denúncia imediata da presente convenção, desde que a nova convenção que efetuar a revisão tenha entrado em vigor;

b) A partir da entrada em vigor da nova convenção que efetuar a revisão, a presente convenção deixa de estar aberta à ratificação dos Membros.

2 — A presente convenção continua em qualquer caso em vigor na sua forma e conteúdo para os Membros que a tenham ratificado e que não ratifiquem a convenção que efetuar a revisão.

Artigo 27.º

As versões francesa e inglesa do texto da presente convenção fazem igualmente fé.

O texto que precede é o texto autêntico da convenção devidamente adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho na sua centésima sessão que teve lugar em Genebra e que foi declarada encerrada no décimo sétimo dia de junho de 2011.

Em fé do que apuseram as suas assinaturas, neste décimo sétimo dia de junho de 2011:

O Presidente da Conferência:

Robert Nkili.

O Diretor-Geral do Secretariado Internacional do Trabalho.

Juan Somavia.

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2015

Na sequência do Acordo de Parceria celebrado entre o Estado Português e a Comissão Europeia, foi aprovado o modelo de governação dos novos fundos europeus estruturais e de investimento do Portugal 2020, tendo a Comissão Interministerial de Coordenação homologado, nos termos do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, a lista de organismos intermédios dos fundos da política de coesão.

Neste contexto, as autoridades de gestão dos programas operacionais Inclusão Social e Emprego, Regional de Lisboa e Regional do Algarve, em aplicação do disposto no n.º 2 do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, delegam na Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, sob sua supervisão, a responsabilidade de assegurar o exercício de relevantes funções de gestão,

ANEXO AR – Convenção nº 189: Convenção sobre o trabalho decente para trabalhadoras e trabalhadores domésticos (Português brasileiro)

Anexos

Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 189)⁴

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho, reunida nesta cidade no dia 1º de junho de 2011 em sua 100ª Reunião;

Consciente do comprometimento da Organização Internacional do Trabalho de promover o trabalho decente para todos por meio do alcance dos objetivos da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa;

Reconhecendo a contribuição significativa dos trabalhadores domésticos para a economia global, que inclui o aumento das possibilidades de trabalho remunerado para as trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares, o aumento da capacidade de cuidado das pessoas de idade avançada, das crianças e das pessoas com deficiência, e um aporte substancial das transferências de renda em cada país e entre os países;

Considerando que o trabalho doméstico continua sendo subvalorizado e invisível e é executado principalmente por mulheres e meninas, muitas das quais são migrantes ou membros de comunidades desfavorecidas e, portanto, particularmente vulneráveis à discriminação em relação às condições de emprego e trabalho, bem como outros abusos de direitos humanos;

Considerando também que, em países em desenvolvimento, que historicamente têm escassas oportunidades de emprego formal, os trabalhadores domésticos constituem uma proporção significativa da força de trabalho nacional e permanecem entre os mais marginalizados; e

Recordando que convenções e recomendações internacionais do trabalho se aplicam a todos os tra-

⁴ Tradução feita pelo Escritório da OIT no Brasil (não oficial).

balhadores, inclusive trabalhadores domésticos, a não ser que se disponha o contrário;

Observando a particular relevância, para os trabalhadores domésticos, da Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (Revisada), 1949 (nº 97), a Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (Disposições Complementares), 1975 (nº 143), a Convenção sobre Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares, 1981 (nº 156), a Convenção sobre Agências Privadas de Empregos, 1997 (nº 181), e a Recomendação sobre Relacionamento Empregatício, 2006 (nº 198), bem como o Marco Multilateral da OIT para as Migrações Laborais: Princípios e diretrizes não vinculantes para uma abordagem baseada em direitos para a migração laboral (2006);

Reconhecendo as condições específicas sob as quais o trabalho doméstico é executado e que fazem com que seja desejável complementar as normas de âmbito geral com normas específicas para os trabalhadores domésticos para que possam exercer plenamente seus direitos;

Recordando outros instrumentos internacionais relevantes, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, a Convenção das Nações Unidas Contra o Crime Transnacional Organizado e, em particular, seu Protocolo para Prevenir, Suprimir e Punir o Tráfico de Pessoas, especialmente Mulheres e Crianças, assim como o Protocolo contra o Contrabando de Imigrantes por Terra, Mar e Ar, a Convenção sobre os Direitos da Criança, a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e seus Familiares; e

Tendo decidido adotar diversas proposições relativas ao trabalho decente para os trabalhadores domésticos, questão que constitui o quarto ponto da ordem do dia da reunião; e

Tendo decidido que estas propostas devem tomar a forma de uma Convenção Internacional,

Adota, neste dia, 16 de junho do ano de dois mil e onze, a seguinte Convenção, que pode ser citada como a Convenção sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011.

Artigo 1

Para o propósito desta Convenção:

- (a) o termo “trabalho doméstico” designa o trabalho executado em ou para um domicílio ou domicílios;
- (b) o termo “trabalhadores domésticos” designa toda pessoa, do sexo feminino ou masculino, que realiza um trabalho doméstico no marco de uma relação de trabalho;
- (c) uma pessoa que executa o trabalho doméstico apenas ocasionalmente ou esporadicamente, sem que este trabalho seja uma ocupação profissional, não é considerada trabalhador doméstico.

Artigo 2

1. A presente Convenção se aplica a todos os trabalhadores domésticos.

2. Todo Membro que ratifique esta Convenção poderá, após consultar as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores, assim como as organizações que representem trabalhadores domésticos e organizações que representem os empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam, excluir integralmente ou parcialmente do seu âmbito de aplicação:

- (a) categorias de trabalhadores para as quais esteja previsto outro tipo de proteção no mínimo equivalente;
- (b) categorias limitadas de trabalhadores em razão de problemas especiais de natureza substantiva que possam surgir.

3. Todo Membro que se beneficiar da possibilidade prevista no parágrafo anterior deverá, em seu primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção de acordo com o artigo 22 da Constituição da Or-

ganização Internacional do Trabalho, indicar toda categoria particular de trabalhadores que tenha sido excluída em virtude do parágrafo anterior, assim como as razões para tal exclusão; e, em relatórios subsequentes, deverão especificar qualquer medida tomada visando a extensão da aplicação da Convenção aos trabalhadores em questão.

Artigo 3

1. Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar a promoção e a proteção efetivas dos direitos humanos de todos trabalhadores domésticos, em conformidade com as disposições da presente Convenção.

2. Todo Membro deverá, no que diz respeito aos trabalhadores domésticos, adotar medidas previstas na presente Convenção para respeitar, promover e tornar realidade os princípios e direitos fundamentais no trabalho, a saber:

- (a) a liberdade de associação e a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
- (b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- (c) a erradicação efetiva do trabalho infantil; e
- (d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

3. Ao adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos e os empregadores dos trabalhadores domésticos usufruam da liberdade sindical, da liberdade de associação e do reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, os Membros deverão proteger o direito dos trabalhadores domésticos e dos empregadores dos trabalhadores domésticos de constituir organizações, federações e confederações, que julguem pertinentes, e, a partir da condição de observar os estatutos destas organizações, afiliar-se às mesmas.

Artigo 4

1. Todo Membro deverá estabelecer uma idade mínima para os trabalhadores domésticos, em consonância com as disposições da Convenção so-



bre a Idade Mínima, 1973 (nº 138), e a Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999 (nº 182), idade que não poderá ser inferior à idade mínima estabelecida na legislação nacional para os trabalhadores em geral.

2. Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar que o trabalho realizado por trabalhadores domésticos menores de 18 anos e com idade superior à idade mínima para emprego não os impeça ou interfira em sua educação obrigatória, nem comprometa suas oportunidades para acessar o ensino superior ou uma formação profissional.

Artigo 5

Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos gozem de uma proteção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio e violência.

Artigo 6

Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar que trabalhadores domésticos, como os trabalhadores em geral, usufruam de condições equitativas de emprego e condições de trabalho decente, assim como, se residem no domicílio onde trabalham, assegurar condições de vida decentes que respeitem sua privacidade.

Artigo 7

Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos sejam informados sobre suas condições de emprego de maneira apropriada, verificável e de fácil compreensão e, preferivelmente, quando possível, por meio de contratos escritos de acordo com a legislação nacional ou acordos coletivos que incluam em particular:

- (a) o nome e sobrenome do empregador e do trabalhador e os respectivos endereços;
- (b) o endereço do domicílio ou domicílios de trabalho habituais;
- (c) a data de início e, quando o contrato é válido por um período determinado de tempo, sua duração;
- (d) o tipo de trabalho a ser executado;

(e) a remuneração, método de cálculo e periodicidade de pagamentos;

(f) as horas regulares de trabalho;

(g) as férias anuais remuneradas e os períodos de descanso diários e semanais;

(h) a provisão de alimentação e acomodação, quando for o caso;

(i) o período de experiência, quando for o caso;

(j) as condições de repatriação, quando for o caso; e

(k) as condições que regirão o término da relação de trabalho, incluindo todo o prazo de aviso prévio comunicado pelo trabalhador doméstico ou pelo empregador.

Artigo 8

1. Na legislação nacional, se deverá dispor que trabalhadores domésticos migrantes, que são contratados em um país para prestar serviços domésticos em outro país, recebam uma oferta de emprego por escrito ou contrato de trabalho, que seja válido no país onde os trabalhadores prestarão serviços, que inclua as condições de emprego assinaladas no Artigo 7, antes de cruzar as fronteiras nacionais para assumir o emprego sobre o qual a oferta ou o contrato dizem respeito.

2. A disposição do parágrafo anterior não se aplica aos trabalhadores que possuem liberdade de movimento em virtude de emprego sob acordos regionais, bilaterais ou multilaterais ou no marco de organizações de integração econômica regional.

3. Os Membros deverão adotar medidas para cooperar entre si no sentido de assegurar a aplicação efetiva das disposições da presente Convenção para trabalhadores domésticos migrantes.

4. Todo Membro deverá especificar, por meio da legislação ou outras medidas, as condições segundo as quais os trabalhadores domésticos migrantes terão direito à repatriação por expiração ou término do contrato de trabalho em virtude do qual foram empregados.

Artigo 9

1. Cada Membro deverá tomar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos:

- (a) possam alcançar livremente com o empregador ou potencial empregador um acordo sobre se residirão ou não no domicílio onde trabalham;
- (b) que residem no domicílio no qual trabalham não sejam obrigados a permanecer no domicílio ou acompanhar os membros do domicílio durante períodos de descanso diários ou semanais ou durante as férias anuais; e
- (c) tenham o direito de manter em sua posse seus documentos de viagem e identidade.

Artigo 10

1. Todo Membro deverá adotar medidas para garantir a igualdade de tratamento entre os trabalhadores domésticos e os trabalhadores em geral com relação às horas normais de trabalho, à compensação de horas extras, aos períodos de descanso diários e semanais e férias anuais remuneradas, em conformidade com a legislação nacional e com acordos coletivos, considerando as características específicas do trabalho doméstico.

2. O período de descanso semanal deverá ser de pelo menos 24 horas consecutivas.

3. Períodos nos quais os trabalhadores domésticos não dispõem livremente de seu tempo e permanecem à disposição do domicílio onde trabalham de maneira a atender a possíveis demandas de serviços devem ser consideradas como horas de trabalho, na medida em que se determine na legislação nacional, acordos coletivos ou qualquer outro mecanismo em conformidade com a prática nacional.

Artigo 11

Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar que trabalhadores domésticos se beneficiem de um regime de salário mínimo, onde tal regime exista, e que a remuneração seja estabelecida sem discriminação por sexo.

Artigo 12

1. Os salários dos trabalhadores domésticos deverão ser pagos diretamente em dinheiro, em intervalos regulares, não menos que uma vez por mês. A menos que a modalidade de pagamento esteja prevista na legislação nacional ou em acordos coletivos, o pagamento poderá ser realizado por transferência bancária, cheque bancário, cheque postal ou ordem de pagamento ou por outro meio de pagamento monetário legal, com o consentimento do trabalhador interessado.

2. O pagamento de uma proporção limitada da remuneração dos trabalhadores domésticos na forma de parcelas *in natura* poderá ser determinada na legislação nacional, em acordos coletivos ou em decisão arbitral, em condições não menos favoráveis que aquelas geralmente aplicáveis a outras categorias de trabalhadores, sempre e quando se adotem as medidas necessárias para assegurar que as prestações *in natura* sejam feitas com o acordo do trabalhador e sejam apropriadas para seu uso e benefício pessoal, e que o valor atribuído às mesmas seja justo e razoável.

Artigo 13

Todo trabalhador doméstico tem direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável. Todo Membro, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, deverá adotar medidas eficazes, com devida atenção às características específicas do trabalho doméstico, a fim de assegurar a segurança e saúde no trabalho dos trabalhadores domésticos.

As medidas referidas no parágrafo anterior poderão ser aplicadas progressivamente, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores, assim como com as organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com as organizações representativas dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam.

Artigo 14

1. Todo Membro deverá adotar as medidas apropriadas, com a devida atenção às características es-



pecíficas do trabalho doméstico e atuando em conformidade com a legislação e a prática nacionais, para assegurar que os trabalhadores domésticos se beneficiem de condições não menos favoráveis que aquelas aplicadas aos trabalhadores em geral, com relação à proteção da seguridade social, inclusive no que diz respeito à maternidade.

2. As medidas referidas no parágrafo anterior poderão ser aplicadas progressivamente, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores, assim como com as organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com as organizações representativas dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam.

Artigo 15

1. Para proteger efetivamente os trabalhadores domésticos contra práticas abusivas que tenham sido contratados ou colocados no emprego por agências privadas de emprego, inclusive os migrantes, todo Membro deverá:

(a) determinar as condições que regirão o funcionamento das agências privadas de emprego que contratam ou colocam no emprego trabalhadores domésticos, em conformidade com a legislação e prática nacionais;

(b) assegurar a existência de mecanismos e procedimentos adequados para a investigação de queixas, abusos presumidos e práticas fraudulentas em decorrência das atividades das agências privadas de emprego em relação aos trabalhadores domésticos;

(c) adotar todas as medidas necessárias e apropriadas, tanto em sua jurisdição como, quando proceda, em colaboração com outros Membros, para proporcionar uma proteção adequada e prevenir os abusos contra os trabalhadores domésticos contratados ou colocados em seu território por agências privadas de emprego. Serão incluídas as leis ou regulamentos que especifiquem as obrigações respectivas da agência privada de emprego e do domicílio para com

os trabalhadores domésticos e serão previstas sanções, incluída a proibição das agências privadas de emprego que incorram em práticas fraudulentas e abusos;

(d) considerar, quando se contratar os trabalhadores domésticos de um país para prestar serviços em outro país, a celebração de acordos bilaterais, regionais ou multilaterais, com a finalidade de prevenir abusos e práticas fraudulentas na contratação, colocação e no emprego; e

(e) adotar medidas para assegurar que as taxas cobradas pelas agências privadas de emprego não sejam deduzidas da remuneração dos trabalhadores domésticos.

2. Ao colocar em prática cada uma das disposições deste artigo, todo Membro deverá realizar consultas com as organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores, assim como com as organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com as organizações representativas dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam.

Artigo 16

Todo Membro deverá adotar, em conformidade com a legislação e prática nacionais, medidas para assegurar que todos os trabalhadores domésticos, seja em pessoa ou por meio de representantes, tenham acesso efetivo aos tribunais ou outros mecanismos de resolução de conflitos, em condições não menos favoráveis que aquelas previstas para os demais trabalhadores.

Artigo 17

Todo Membro deverá estabelecer mecanismos de queixa e meios eficazes e acessíveis para assegurar o cumprimento da legislação nacional relativa à proteção dos trabalhadores domésticos.

Todo Membro deverá formular e colocar em prática medidas relativas à inspeção do trabalho, à aplicação de normas e sanções, com a devida atenção às características específicas do trabalho doméstico, em conformidade com a legislação nacional.



À medida que seja compatível com a legislação nacional, tais medidas deverão especificar as condições sob as quais se poderá autorizar o acesso ao domicílio, com o devido respeito à privacidade.

Artigo 18

Todo Membro, em consulta com organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores, deverá colocar em prática as disposições desta Convenção por meio da legislação, acordos coletivos ou outras medidas adicionais de acordo com a prática nacional, estendendo ou adaptando medidas existentes para aplicá-las também aos trabalhadores domésticos ou elaborando medidas específicas para o setor, quando apropriado.

Artigo 19

Esta Convenção não afetará disposições mais favoráveis aplicáveis a trabalhadores domésticos em virtude de outras convenções internacionais do trabalho.

Artigo 20

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 21

1. Esta Convenção obrigará unicamente os Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.
2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após a data de registro em que as ratificações de dois Membros tenham sido registradas pelo Diretor Geral.
3. A partir deste momento, esta Convenção entrará em vigor para todos os Membros, doze meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 22

1. Todo Membro que tenha ratificado esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação ao Diretor Geral da Orga-

nização Internacional do Trabalho, para registro. A denúncia não terá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.

2. Todo Membro que tenha ratificado esta Convenção e que, no prazo de um ano depois de expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia disposto neste artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí em diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste artigo.

Artigo 23

1. O Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho notificará todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho sobre o registro de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar os Membros da Organização sobre o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor Geral lhes chamará a atenção para a data na qual entrará em vigor esta Convenção.

Artigo 24

O Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para registro, em conformidade com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas sobre ratificações e atos de denúncia por ele registrados.

Artigo 25

O Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral, quando considerar necessário, relatório sobre a aplicação desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 26

1. No caso da Conferência adotar uma nova convenção que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a menos que a nova Convenção contenha disposições em contrário:



a) a ratificação por um Membro da nova Convenção revisada implicará, *ipso jure*, a denúncia imediata desta Convenção, a partir do momento em que a nova Convenção revisada entrar em vigor, não obstante as disposições do artigo 22º *supra*;

b) a partir da data de entrada em vigor da convenção revisada, esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Membros.

2. A presente Convenção continuará, em todo o caso, em vigor, na sua forma e conteúdo atuais, para os Membros que a ratificaram, mas não ratificarem a convenção revisada.

Artigo 27

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente autênticas.

Recomendação sobre o Trabalho Doméstico Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 201)⁵

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho, reunida nesta cidade em 1º de Junho de 2011 em sua 100ª sessão;

Depois de ter adotado a Convenção sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011;

Depois de ter decidido adotar diversas proposições relativas ao trabalho decente para os trabalhadores domésticos, questão que constitui o quarto ponto da ordem do dia; e

Depois de ter decidido que tais proposições devem tomar a forma de uma recomendação que complemente a Convenção sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011;

⁵ Tradução feita pelo Escritório da OIT no Brasil (não oficial).

Adota, neste dia, 16 de junho do ano de dois mil e onze, a presente Recomendação, que pode ser citada como a Recomendação sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011.

1. As disposições desta recomendação complementam aquelas da Convenção sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011 ("a Convenção") e deveriam ser consideradas conjuntamente com elas.

2. Ao adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos usufruam da liberdade de associação e do reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, os Membros deveriam:

(a) identificar e eliminar restrições legislativas ou administrativas ou outros obstáculos ao exercício do direito dos trabalhadores domésticos de constituir suas próprias organizações ou afiliar-se às organizações de trabalhadores que julguem convenientes e ao direito das organizações de trabalhadores domésticos de se afiliarem a organizações, federações e confederações de trabalhadores;

(b) contemplar a possibilidade de adotar ou apoiar medidas para fortalecer a capacidade das organizações de trabalhadores e empregadores, as organizações que representem os trabalhadores domésticos e as organizações que representem os empregadores dos trabalhadores domésticos, com a finalidade de promover, de forma efetiva, os interesses de seus membros, com a condição de que se proteja, em todo o momento, o direito à independência e autonomia de tais organizações, em conformidade com a legislação.

3. Ao adotar medidas para a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, os Membros, em conformidade com as normas internacionais do trabalho, deveriam, entre outras coisas:

(a) assegurar que os sistemas de exames médicos relacionados ao trabalho respeitem o princípio da confidencialidade de dados pessoais e a privacidade dos trabalhadores domésticos e estejam em consonância com o repertório de recomendações práticas da OIT, intitulado "Proteção de dados pessoais dos trabalhado-

res" (1997) e com outras normas internacionais pertinentes sobre proteção de dados pessoais;

(b) prevenir qualquer discriminação em relação a tais exames; e

(c) garantir que não se exija que os trabalhadores domésticos se submetam a exames de diagnóstico de HIV ou gravidez, ou que revelem seu estado quanto ao HIV ou gravidez.

4. Os Membros, ao avaliar a questão dos exames médicos dos trabalhadores domésticos, deveriam considerar:

(a) colocar à disposição dos membros dos domicílios e dos trabalhadores domésticos a informação sobre saúde pública disponível com respeito aos principais problemas de saúde e enfermidades que podem suscitar a necessidade de se submeter a exames médicos em cada contexto nacional;

(b) colocar à disposição dos membros dos domicílios e dos trabalhadores domésticos a informação sobre exames médicos voluntários, os tratamentos médicos e as boas práticas de saúde e higiene, em consonância com as iniciativas de saúde pública destinadas à comunidade em geral;

(c) difundir informação sobre as melhores práticas em matéria de exames médicos relativos ao trabalho, com as adaptações pertinentes para ter em conta o caráter específico do trabalho doméstico.

5. (1) Os Membros deveriam, levando em consideração as disposições da Convenção nº 182 e a Recomendação nº 190 sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999, identificar as modalidades de trabalho doméstico que, por sua natureza ou pelas circunstâncias nas quais são executados, poderiam prejudicar a saúde, segurança ou moral de crianças e proibir e eliminar estas formas de trabalho infantil.

(2) Ao regulamentar as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores domésticos, os Membros deveriam dispensar especial atenção às necessi-

dades dos trabalhadores domésticos menores de 18 anos e com idade superior à idade mínima de emprego definida pela legislação nacional e adotar medidas para protegê-los, inclusive:

(a) limitando estritamente suas horas de trabalho para assegurar que disponham de tempo adequado para descanso, educação ou formação profissional, atividades de lazer e de contato com familiares;

(b) proibindo o trabalho noturno;

(c) restringindo o trabalho excessivamente demandante, tanto física como psicologicamente;

(d) estabelecendo ou fortalecendo mecanismos de vigilância de suas condições de trabalho e vida.

6. (1) Os Membros deveriam prestar assistência apropriada, quando necessário, para assegurar que os trabalhadores domésticos compreendam suas condições de emprego.

(2) Além dos elementos enumerados no Artigo 7 da Convenção, as condições de emprego deveriam incluir os seguintes dados:

(a) uma descrição do posto de trabalho;

(b) licença por enfermidade e, quando proceda, todo outro tipo de licença pessoal;

(c) a taxa de remuneração ou compensação das horas extras e das horas de disponibilidade imediata para o trabalho, em consonância com o parágrafo 3 do artigo 10 da Convenção;

(d) todo outro pagamento ao qual o trabalhador doméstico tenha direito;

(e) todo pagamento *in natura* e seu valor monetário;

(f) detalhes sobre o tipo de alojamento provido; e

(g) todo desconto autorizado da remuneração do trabalhador.

(3) Os Membros deverão considerar o estabelecimento de um contrato de trabalho padrão para o trabalho doméstico, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e dos



trabalhadores, assim como com as organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com as organizações representativas de empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam.

(4) O contrato padrão deverá estar permanentemente à disposição, de forma gratuita, para os trabalhadores domésticos, empregadores domésticos, organizações representativas e público em geral.

7. Os Membros deverão considerar o estabelecimento de mecanismos para proteger os trabalhadores domésticos do abuso, assédio e violência, por exemplo:

(a) criando mecanismos de queixa acessíveis com a finalidade de que os trabalhadores domésticos possam informar os casos de abuso, assédio ou violência;

(b) assegurando que todas as queixas de abuso, assédio ou violência sejam investigadas e sejam objeto de ações judiciais, segundo proceda; e

(c) estabelecendo programas de reinserção e readaptação dos trabalhadores domésticos vítimas de abuso, assédio e violência, inclusive proporcionando a eles alojamento temporário e atenção à saúde.

8. (1) As horas de trabalho, inclusive as horas extras e os períodos de disponibilidade imediata para o trabalho deveriam ser registradas com exatidão, em conformidade com o parágrafo 3 do artigo 10 da Convenção, e o trabalhador doméstico deverá ter fácil acesso a esta informação;

(2) Os Membros deveriam considerar a possibilidade de elaborar orientações práticas a este respeito, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores, assim como com as organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com organizações representativas de empregadores de trabalhadores domésticos, quando elas existam.

9. (1) Com respeito aos períodos nos quais os trabalhadores domésticos não dispõem livremente de seu tempo e permanecem à disposição dos mem-

bros do domicílio para atender a possíveis demandas por seus serviços (períodos de disponibilidade imediata para o trabalho), os Membros, na medida em que a legislação nacional ou acordos coletivos determinem, deverão regulamentar:

(a) o número máximo de horas por semana, mês ou ano que pode ser solicitado ao trabalhador doméstico que permaneça em disponibilidade imediata para o trabalho e a forma com que se pode medir estas horas;

(b) o período de descanso compensatório ao qual o trabalhador doméstico tem direito, caso o período normal de descanso seja interrompido pela obrigação de permanecer em disponibilidade imediata para o trabalho; e

(c) a taxa segundo qual o período de disponibilidade imediata para o trabalho deve ser remunerado.

(2) Para os trabalhadores domésticos cujas tarefas habituais sejam realizadas à noite, levando em consideração as dificuldades do trabalho noturno, os Membros deverão considerar a adoção de medidas comparáveis às que se referem o subparágrafo 9.1.

10. Os Membros deveriam tomar medidas para garantir que trabalhadores domésticos tenham direito a períodos adequados de descanso durante a jornada de trabalho que permitam a realização de refeições e pausas.

11. (1) O dia de descanso semanal deve ser de ao menos 24 horas consecutivas.

(2) O dia fixo de descanso semanal deverá ser determinado em comum acordo entre as partes, em conformidade com a legislação nacional ou acordos coletivos, atendendo às demandas do trabalho e às necessidades culturais, religiosas e sociais do trabalhador doméstico.

(3) Quando a legislação nacional ou acordos coletivos prevejam que o descanso semanal poderá ser acumulado em um período de mais de sete dias para os trabalhadores em geral, tal período não deverá exceder 14 dias para o trabalhador doméstico.

12. A legislação nacional e os acordos coletivos



deveriam definir as razões pelas quais se poderia exigir dos trabalhadores domésticos que prestem serviço em seu período de descanso diário ou semanal, e se deveria prever um período de descanso compensatório apropriado, independente de compensação financeira.

13. O tempo dispendido pelo trabalhador doméstico no acompanhamento de membros do domicílio durante as férias não deveria ser contado como parte de suas férias anuais remuneradas.

14. Quando se estabeleça que o pagamento de uma determinada proporção da remuneração será feita em parcelas *in natura*, os Membros deveriam contemplar a possibilidade de:

(a) estabelecer um limite máximo para a proporção da remuneração que poderá ser paga *in natura*, de forma a não diminuir indevidamente a remuneração necessária para a manutenção dos trabalhadores domésticos e suas famílias;

(b) calcular o valor monetário dos pagamentos *in natura*, tomando por referência critérios objetivos, como o valor de mercado de tais prestações, seu preço de custo ou o preço fixado por autoridades públicas, segundo proceda;

(c) limitar os pagamentos *in natura* ao que é claramente apropriado para o uso e benefício pessoal do trabalhador doméstico, como alimentação e acomodação;

(d) assegurar, quando se exige a um trabalhador doméstico que resida no domicílio do empregador, que não se aplique nenhum desconto na remuneração com respeito ao alojamento, a menos que o trabalhador doméstico aceite o desconto; e

(e) assegurar que os artigos diretamente relacionados ao desempenho das tarefas dos trabalhadores domésticos, como uniformes, ferramentas e material de proteção, assim como sua limpeza e manutenção, não sejam considerados como pagamentos *in natura*, e que seu custo não seja descontado da remuneração dos trabalhadores domésticos.

15. (1) os trabalhadores domésticos deveriam receber, no momento de cada pagamento, uma relação escrita de fácil compreensão, na qual figurem a remuneração total que será paga e a quantidade específica e a finalidade de qualquer dedução que tenha sido feita.

(2) Mediante o término da relação de trabalho, qualquer valor pendente deveria ser pago imediatamente.

16. Os Membros deveriam adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos usufruam de condições não menos favoráveis àquelas aplicadas aos demais trabalhadores em geral no que diz respeito à proteção dos créditos salariais no caso de insolvência ou falecimento do empregador.

17. Quando a acomodação e alimentação são fornecidas, deveria se prever, levando-se em consideração as condições nacionais, as seguintes condições:

(a) um quarto separado e privado que seja adequadamente mobiliado e ventilado, equipado com uma maçaneta com chave, que deve ser entregue ao trabalhador doméstico;

(b) acesso a instalações sanitárias em boas condições, compartilhada ou privadas;

(c) iluminação suficiente e, na medida em que seja necessário, calefação ou ar condicionado, em função das condições prevalentes do domicílio; e

(d) refeições de boa qualidade e em quantidade suficiente, adaptadas, quando proceda e de maneira razoável, às necessidades culturais e religiosas particulares dos trabalhadores domésticos a que se referem.

18. No caso do término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, por outros motivos que não faltas graves, aos trabalhadores domésticos que moram no domicílio no qual trabalham, deveria ser concedido um período razoável de aviso prévio e tempo livre suficiente durante este período para buscar um novo emprego e alojamento.

19. Os Membros, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de



trabalhadores, assim como com organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com organizações representativas dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam, deveriam adotar medidas com a finalidade de, por exemplo:

(a) proteger os trabalhadores domésticos, eliminando ou reduzindo ao mínimo, na medida do que é razoavelmente factível, os perigos e riscos relacionados com o trabalho, com vistas a prevenir acidentes, enfermidades e mortes e promover a segurança e saúde no trabalho nos domicílios que constituam locais de trabalho;

(b) estabelecer um sistema de inspeção suficiente e apropriado, em conformidade com o disposto no artigo 17 da Convenção, e sanções adequadas em caso de infração da legislação do trabalho em matéria de segurança e saúde no trabalho;

(c) instaurar procedimentos para a coleta e publicação de estatísticas sobre enfermidades e acidentes profissionais relativos ao trabalho doméstico, assim como outras estatísticas que se considerem úteis para a prevenção dos riscos e acidentes no contexto da segurança e saúde no trabalho;

(d) prestar assistência em matéria de segurança e saúde no trabalho, inclusive sobre aspectos ergonômicos e equipamentos de proteção; e

(e) desenvolver programas de formação e difundir orientações sobre os requisitos em matéria de segurança e saúde no trabalho que sejam específicas para o trabalho doméstico.

20. (1) Os Membros deveriam considerar, em conformidade com a legislação nacional, meios para facilitar o pagamento das contribuições à previdência social, inclusive com respeito aos trabalhadores domésticos que prestam serviços para múltiplos empregadores, por exemplo mediante um sistema de pagamento simplificado.

(2) Os Membros deveriam considerar a celebração de acordos bilaterais, regionais ou multilaterais para assegurar que os trabalhadores domésticos

migrantes, cobertos por tais acordos, gozem da igualdade de tratamento com respeito à seguridade social, assim como do acesso aos direitos de seguridade social e à manutenção da transferência de tais direitos.

(3) O valor monetário dos pagamentos *in natura* deveria ser devidamente considerado para fins de previdência social, inclusive com respeito à contribuição dos empregadores e dos direitos e benefícios dos trabalhadores domésticos.

21. (1) Os Membros deveriam considerar a adoção de medidas adicionais para assegurar a proteção efetiva dos trabalhadores domésticos e, em particular, dos trabalhadores domésticos migrantes, como por exemplo:

(a) estabelecer uma linha telefônica nacional de assistência, com serviços de tradução para os trabalhadores domésticos que precisem de apoio;

(b) em consonância com o artigo 17 da Convenção, prover um sistema de visitas, antes da colocação, a domicílios que empregarão trabalhadores domésticos migrantes;

(c) criar uma rede de alojamento de emergência;

(d) sensibilizar empregadores quanto às suas obrigações, proporcionado a eles informação sobre as boas práticas relativas ao emprego dos trabalhadores domésticos, sobre as obrigações legais em matéria de emprego e migração em relação aos trabalhadores domésticos migrantes, sobre suas medidas de execução e as sanções em caso de infração, e sobre os serviços de assistência à disposição dos trabalhadores domésticos e seus empregadores;

(e) assegurar que trabalhadores domésticos possam recorrer a mecanismos de queixa e tenham a capacidade para apresentar recursos legais, tanto civil quanto penal, durante o emprego e depois de terminada a relação de trabalho, independentemente de ter deixado o país de emprego; e

(f) estabelecer um serviço público de comunicação que informe aos trabalhadores domésti-



cos, em idiomas que eles compreendam, seus direitos, legislação relevante, mecanismos de queixa disponíveis e recursos disponíveis, a legislação em matéria de emprego e a legislação sobre migração, assim como acerca da proteção jurídica contra delitos como atos de violência, tráfico de pessoas e privação de liberdade, e lhes proporcione outros dados que possam necessitar.

(2) Os Membros que são países de origem de trabalhadores domésticos migrantes deveriam contribuir para a proteção efetiva dos direitos desses trabalhadores, informando-lhes seus direitos antes de sua partida de seu país, estabelecendo fundos de assistência legal, serviços consulares especializados e adotando qualquer outra medida que seja apropriada.

22. Os Membros, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, assim como com organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com organizações representativas dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam, deveriam considerar a possibilidade de especificar, por meio de legislação nacional ou outras medidas, as condições sob as quais os trabalhadores domésticos migrantes teriam direito à repatriação sem custos para eles, após o término do contato de trabalho em virtude do qual foram empregados.

23. Os Membros deveriam promover boas práticas das agências privadas de emprego com relação aos trabalhadores domésticos, inclusive trabalhadores domésticos migrantes, tendo em conta os princípios e enfoques contemplados na Convenção sobre Agências Privadas de Emprego, 1997 (nº 181) e na Recomendação sobre Agências Privadas de Emprego, 1997 (nº 188).

24. Na medida em que seja compatível com a legislação e a prática nacionais relativas ao respeito à privacidade, os Membros poderão considerar as condições sob as quais os inspetores do trabalho ou outros funcionários encarregados de velar pelo

cumprimento das disposições aplicáveis ao trabalho doméstico deveriam ser autorizados a ter acesso aos locais em que se realiza o trabalho.

25. (1) Os Membros, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, assim como com organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com organizações representativas dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam, deveriam estabelecer políticas e programas, com o objetivo de:

(a) fomentar o desenvolvimento contínuo de competências e qualificações dos trabalhadores domésticos, inclusive, se for o caso, a alfabetização de forma a melhorar suas possibilidades de desenvolvimento profissional e de emprego;

(b) atender às necessidades dos trabalhadores domésticos quanto ao alcance do equilíbrio entre trabalho e vida familiar; e

(c) assegurar que as preocupações e os direitos dos trabalhadores domésticos sejam levados em consideração no contexto de esforços mais gerais de conciliação entre responsabilidades do trabalho e familiares.

(2) Os Membros, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, assim como com organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com organizações representativas dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam, deveriam elaborar indicadores e sistemas de medição apropriados de maneira a fortalecer a capacidade dos órgãos nacionais de estatística com o objetivo de coletar, de maneira efetiva, dados necessários para facilitar a formulação eficaz de políticas em matéria de trabalho doméstico.

26. (1) Os Membros deveriam considerar a cooperação entre si para assegurar que a Convenção sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011, e a presente Recomendação sejam aplicadas de forma efetiva aos trabalhadores domésticos migrantes.



(2) Os Membros deveriam cooperar nos níveis bilateral, regional e global com o propósito de melhorar a proteção de trabalhadores domésticos, especialmente no que diz respeito à prevenção do trabalho forçado e tráfico de pessoas, ao acesso à seguridade social, ao monitoramento de agências privadas de emprego que contratam pessoas para desempenharem trabalho doméstico em outro país, à disseminação de boas práticas e à compilação de estatísticas sobre trabalho doméstico.

(3) Os Membros deveriam tomar as medidas apropriadas para assistir uns aos outros e dar efeito às disposições da Convenção por meio da cooperação ou assistência internacionais reforçadas, ou ambas,

que inclua apoio ao desenvolvimento econômico e social e desenvolvimento de programas de erradicação da pobreza e de ensino universal.

(4) No contexto da imunidade diplomática, os Membros deveriam considerar:

a) a adoção de políticas e códigos de conduta para o pessoal diplomático destinados a prevenir a violação dos direitos dos trabalhadores domésticos; e

b) a cooperação entre si em nível bilateral, regional e multilateral com a finalidade de enfrentar as práticas abusivas contra os trabalhadores domésticos e preveni-las.



ANEXO AS – Convenção nº 189: Convenção sobre o trabalho decente para trabalhadoras e trabalhadores domésticos (Inglês)

24/08/2019

Convention C189 - Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011



Organisation
Internationale
du Travail

Promouvoir l'emploi,
protéger les personnes

NORMLEX

Information System on International Labour
Standards

Recherche | Guide de l'utilisateur | Glossaire

C189 - Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

*Convention concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques
(Entrée en vigueur: 05 sept. 2013)*

Adoption: Genève, 100ème session CIT (16 juin 2011) - Statut: Instrument à jour (Conventions Techniques).

La convention peut être dénoncée : 05 sept. 2023 - 05 sept. 2024

Afficher en : Français - Espagnol - Arabe - German - Russian - Chinese

Go to article : [1](#)[2](#)[3](#)[4](#)[5](#)[6](#)[7](#)[8](#)[9](#)[10](#)[11](#)[12](#)[13](#)[14](#)[15](#)[16](#)[17](#)[18](#)[19](#)[20](#)[21](#)[22](#)[23](#)[24](#)[25](#)[26](#)[27](#)

Preamble

The General Conference of the International Labour Organization, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 100th Session on 1 June 2011, and

Mindful of the commitment of the International Labour Organization to promote decent work for all through the achievement of the goals of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, and

Recognizing the significant contribution of domestic workers to the global economy, which includes increasing paid job opportunities for women and men workers with family responsibilities, greater scope for caring for ageing populations, children and persons with a disability, and substantial income transfers within and between countries, and

Considering that domestic work continues to be undervalued and invisible and is mainly carried out by women and girls, many of whom are migrants or members of disadvantaged communities and who are particularly vulnerable to discrimination in respect of conditions of employment and of work, and to other abuses of human rights, and

Considering also that in developing countries with historically scarce opportunities for formal employment, domestic workers constitute a significant proportion of the national workforce and remain among the most marginalized, and

Recalling that international labour Conventions and Recommendations apply to all workers, including domestic workers, unless otherwise provided, and

Noting the particular relevance for domestic workers of the Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97), the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143), the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156), the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), and the Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), as well as of the ILO Multilateral Framework on Labour Migration: Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration (2006), and

Recognizing the special conditions under which domestic work is carried out that make it desirable to supplement the general standards with standards specific to domestic workers so as to enable them to enjoy their rights fully, and

Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of

24/08/2019

Convention C189 - Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

Discrimination against Women, the United Nations Convention against Transnational Organized Crime, and in particular its Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children and its Protocol against the Smuggling of Migrants by Land, Sea and Air, the Convention on the Rights of the Child and the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning decent work for domestic workers, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this sixteenth day of June of the year two thousand and eleven the following Convention, which may be cited as the Domestic Workers Convention, 2011.

Article 1

For the purpose of this Convention:

- (a) the term *domestic work* means work performed in or for a household or households;
- (b) the term *domestic worker* means any person engaged in domestic work within an employment relationship;
- (c) a person who performs domestic work only occasionally or sporadically and not on an occupational basis is not a domestic worker.

Article 2

1. The Convention applies to all domestic workers.
2. A Member which ratifies this Convention may, after consulting with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, exclude wholly or partly from its scope:
 - (a) categories of workers who are otherwise provided with at least equivalent protection;
 - (b) limited categories of workers in respect of which special problems of a substantial nature arise.
3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, indicate any particular category of workers thus excluded and the reasons for such exclusion and, in subsequent reports, specify any measures that may have been taken with a view to extending the application of the Convention to the workers concerned.

Article 3

1. Each Member shall take measures to ensure the effective promotion and protection of the human rights of all domestic workers, as set out in this Convention.
2. Each Member shall, in relation to domestic workers, take the measures set out in this Convention to respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely:
 - (a) freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;
 - (b) the elimination of all forms of forced or compulsory labour;
 - (c) the effective abolition of child labour; and
 - (d) the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.
3. In taking measures to ensure that domestic workers and employers of domestic workers enjoy freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, Members shall protect the right of domestic workers and employers of domestic workers to establish and, subject to the rules of the organization concerned, to join organizations, federations and confederations of their own choosing.

Article 4

24/08/2019

Convention C189 - Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

1. Each Member shall set a minimum age for domestic workers consistent with the provisions of the Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), and the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), and not lower than that established by national laws and regulations for workers generally.
2. Each Member shall take measures to ensure that work performed by domestic workers who are under the age of 18 and above the minimum age of employment does not deprive them of compulsory education, or interfere with opportunities to participate in further education or vocational training.

Article 5

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy effective protection against all forms of abuse, harassment and violence.

Article 6

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers, like workers generally, enjoy fair terms of employment as well as decent working conditions and, if they reside in the household, decent living conditions that respect their privacy.

Article 7

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers are informed of their terms and conditions of employment in an appropriate, verifiable and easily understandable manner and preferably, where possible, through written contracts in accordance with national laws, regulations or collective agreements, in particular:

- (a) the name and address of the employer and of the worker;
- (b) the address of the usual workplace or workplaces;
- (c) the starting date and, where the contract is for a specified period of time, its duration;
- (d) the type of work to be performed;
- (e) the remuneration, method of calculation and periodicity of payments;
- (f) the normal hours of work;
- (g) paid annual leave, and daily and weekly rest periods;
- (h) the provision of food and accommodation, if applicable;
- (i) the period of probation or trial period, if applicable;
- (j) the terms of repatriation, if applicable; and
- (k) terms and conditions relating to the termination of employment, including any period of notice by either the domestic worker or the employer.

Article 8

1. National laws and regulations shall require that migrant domestic workers who are recruited in one country for domestic work in another receive a written job offer, or contract of employment that is enforceable in the country in which the work is to be performed, addressing the terms and conditions of employment referred to in Article 7, prior to crossing national borders for the purpose of taking up the domestic work to which the offer or contract applies.
2. The preceding paragraph shall not apply to workers who enjoy freedom of movement for the purpose of employment under bilateral, regional or multilateral agreements, or within the framework of regional economic integration areas.
3. Members shall take measures to cooperate with each other to ensure the effective application of the provisions of this Convention to migrant domestic workers.
4. Each Member shall specify, by means of laws, regulations or other measures, the conditions under which migrant domestic workers are entitled to repatriation on the expiry or termination of the employment contract for which they were recruited.

Article 9

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers:

- (a) are free to reach agreement with their employer or potential employer on whether to reside in the household;

24/08/2019

Convention C189 - Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

(b) who reside in the household are not obliged to remain in the household or with household members during periods of daily and weekly rest or annual leave; and

(c) are entitled to keep in their possession their travel and identity documents.

Article 10

1. Each Member shall take measures towards ensuring equal treatment between domestic workers and workers generally in relation to normal hours of work, overtime compensation, periods of daily and weekly rest and paid annual leave in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account the special characteristics of domestic work.

2. Weekly rest shall be at least 24 consecutive hours.

3. Periods during which domestic workers are not free to dispose of their time as they please and remain at the disposal of the household in order to respond to possible calls shall be regarded as hours of work to the extent determined by national laws, regulations or collective agreements, or any other means consistent with national practice.

Article 11

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy minimum wage coverage, where such coverage exists, and that remuneration is established without discrimination based on sex.

Article 12

1. Domestic workers shall be paid directly in cash at regular intervals at least once a month. Unless provided for by national laws, regulations or collective agreements, payment may be made by bank transfer, bank cheque, postal cheque, money order or other lawful means of monetary payment, with the consent of the worker concerned.

2. National laws, regulations, collective agreements or arbitration awards may provide for the payment of a limited proportion of the remuneration of domestic workers in the form of payments in kind that are not less favourable than those generally applicable to other categories of workers, provided that measures are taken to ensure that such payments in kind are agreed to by the worker, are for the personal use and benefit of the worker, and that the monetary value attributed to them is fair and reasonable.

Article 13

1. Every domestic worker has the right to a safe and healthy working environment. Each Member shall take, in accordance with national laws, regulations and practice, effective measures, with due regard for the specific characteristics of domestic work, to ensure the occupational safety and health of domestic workers.

2. The measures referred to in the preceding paragraph may be applied progressively, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 14

1. Each Member shall take appropriate measures, in accordance with national laws and regulations and with due regard for the specific characteristics of domestic work, to ensure that domestic workers enjoy conditions that are not less favourable than those applicable to workers generally in respect of social security protection, including with respect to maternity.

2. The measures referred to in the preceding paragraph may be applied progressively, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 15

1. To effectively protect domestic workers, including migrant domestic workers, recruited or placed by private employment agencies, against abusive practices, each Member shall:

(a) determine the conditions governing the operation of private employment agencies recruiting or placing domestic workers, in accordance with national laws, regulations and practice;

(b) ensure that adequate machinery and procedures exist for the investigation of complaints, alleged abuses and fraudulent practices concerning the activities of private employment agencies in relation to domestic workers;

24/08/2019

Convention C189 - Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

(c) adopt all necessary and appropriate measures, within its jurisdiction and, where appropriate, in collaboration with other Members, to provide adequate protection for and prevent abuses of domestic workers recruited or placed in its territory by private employment agencies. These shall include laws or regulations that specify the respective obligations of the private employment agency and the household towards the domestic worker and provide for penalties, including prohibition of those private employment agencies that engage in fraudulent practices and abuses;

(d) consider, where domestic workers are recruited in one country for work in another, concluding bilateral, regional or multilateral agreements to prevent abuses and fraudulent practices in recruitment, placement and employment; and

(e) take measures to ensure that fees charged by private employment agencies are not deducted from the remuneration of domestic workers.

2. In giving effect to each of the provisions of this Article, each Member shall consult with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 16

Each Member shall take measures to ensure, in accordance with national laws, regulations and practice, that all domestic workers, either by themselves or through a representative, have effective access to courts, tribunals or other dispute resolution mechanisms under conditions that are not less favourable than those available to workers generally.

Article 17

1. Each Member shall establish effective and accessible complaint mechanisms and means of ensuring compliance with national laws and regulations for the protection of domestic workers.
2. Each Member shall develop and implement measures for labour inspection, enforcement and penalties with due regard for the special characteristics of domestic work, in accordance with national laws and regulations.
3. In so far as compatible with national laws and regulations, such measures shall specify the conditions under which access to household premises may be granted, having due respect for privacy.

Article 18

Each Member shall implement the provisions of this Convention, in consultation with the most representative employers and workers organizations, through laws and regulations, as well as through collective agreements or additional measures consistent with national practice, by extending or adapting existing measures to cover domestic workers or by developing specific measures for them, as appropriate.

Article 19

This Convention does not affect more favourable provisions applicable to domestic workers under other international labour Conventions.

Article 20

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 21

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.
2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

Article 22

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for

24/08/2019

Convention C189 - Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 23

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 24

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered.

Article 25

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 26

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 22, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 27

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

See Related

Voir aussi

[Ratifications par pays](#)

[Soumission aux autorités compétentes par pays](#)

ANEXO AT – Convenção n° 189: Convenção sobre o trabalho decente para trabalhadoras e trabalhadores domésticos (Francês)

24/08/2019

Convention C189 - Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011



Organisation
Internationale
du Travail

Promouvoir l'emploi,
protéger les personnes

NORMLEX

Information System on International Labour
Standards

Recherche | Guide de l'utilisateur | Glossaire

C189 - Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

*Convention concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques
(Entrée en vigueur: 05 sept. 2013)*

Adoption: Genève, 100ème session CIT (16 juin 2011) - Statut: Instrument à jour (Conventions Techniques).

La convention peut être dénoncée : 05 sept. 2023 - 05 sept. 2024

Afficher en : [Anglais](#) - [Espagnol](#) - [arabe](#) - [allemand](#) - [russe](#) - [chinois](#)

Aller à l'article : [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#) [15](#) [16](#) [17](#) [18](#) [19](#) [20](#) [21](#) [22](#) [23](#) [24](#) [25](#) [26](#) [27](#)

Préambule

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 1er juin 2011, en sa centième session;

Consciente de l'engagement pris par l'Organisation internationale du Travail de promouvoir le travail décent pour tous par la réalisation des objectifs de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable;

Reconnaissant la contribution significative des travailleurs domestiques à l'économie mondiale, y compris par l'augmentation des possibilités d'emploi rémunéré pour les travailleuses et travailleurs ayant des responsabilités familiales, le développement des services à la personne pour les populations vieillissantes, les enfants et les personnes handicapées ainsi que les transferts de revenus substantiels au sein des pays et entre eux;

Considérant que le travail domestique continue d'être sous-évalué et invisible et qu'il est effectué principalement par des femmes et des jeunes filles, dont beaucoup sont des migrantes ou appartiennent aux communautés défavorisées et sont particulièrement exposées à la discrimination liée aux conditions d'emploi et de travail et aux autres violations des droits humains;

Considérant également que, dans les pays en développement où les opportunités d'emploi formel sont historiquement rares, les travailleurs domestiques représentent une proportion significative de la population active de ces pays et demeurent parmi les plus marginalisés;

Rappelant que, sauf disposition contraire, les conventions et recommandations internationales du travail s'appliquent à tous les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques;

Notant que la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, sont particulièrement pertinentes pour les travailleurs domestiques tout comme l'est le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'oeuvre: Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'oeuvre fondée sur les droits (2006);

Reconnaissant que les conditions particulières dans lesquelles s'effectue le travail domestique rendent souhaitable de compléter les normes de portée générale par des normes spécifiques aux travailleurs domestiques afin de leur permettre de jouir

24/08/2019

Convention C189 - Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

pleinement de leurs droits;

Rappelant d'autres instruments internationaux pertinents tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, et notamment son Protocole additionnel visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, ainsi que son Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer, la Convention relative aux droits de l'enfant et la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail décent pour les travailleurs domestiques, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce seizième jour de juin deux mille onze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

Article 1

Aux fins de la présente convention:

- (a) l'expression **travail domestique** » désigne le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages;
- (b) l'expression **travailleur domestique** désigne toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail;
- (c) une personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n'est pas un travailleur domestique.

Article 2

1. La convention s'applique à tous les travailleurs domestiques.

2. Un Membre qui ratifie cette convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, des organisations représentatives de travailleurs domestiques et de celles d'employeurs de travailleurs domestiques, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application:

- (a) des catégories de travailleurs qui bénéficient à un autre titre d'une protection au moins équivalente;
- (b) des catégories limitées de travailleurs au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers d'une importance significative.

3. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité offerte au paragraphe précédent doit, dans son premier rapport sur l'application de la convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer toute catégorie particulière de travailleurs ainsi exclue en précisant les raisons d'une telle exclusion et, dans ses rapports ultérieurs, spécifier toute mesure qui pourra avoir été prise en vue d'étendre l'application de la convention aux travailleurs concernés.

Article 3

1. Tout Membre doit prendre des mesures pour assurer la promotion et la protection effectives des droits humains de tous les travailleurs domestiques comme prévu dans la présente convention.

2. Tout Membre doit prendre à l'égard des travailleurs domestiques les mesures prévues par la présente convention pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir:

- (a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- (b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- (c) l'abolition effective du travail des enfants;
- (d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

24/08/2019

Convention C189 - Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

3. Lorsqu'ils prennent des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques et les employeurs des travailleurs domestiques jouissent de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, les Membres doivent protéger le droit des travailleurs domestiques et des employeurs des travailleurs domestiques de constituer leurs propres organisations, fédérations et confédérations et, à la condition de se conformer aux statuts de ces dernières, de s'affilier aux organisations, fédérations et confédérations de leur choix.

Article 4

1. Tout Membre doit fixer un âge minimum pour les travailleurs domestiques qui doit être compatible avec les dispositions de la convention (no 138) sur l'âge minimum, 1973, et de la convention (no 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et ne pas être inférieur à celui qui est prévu par la législation nationale applicable à l'ensemble des travailleurs.
2. Tout Membre doit prendre des mesures pour veiller à ce que le travail effectué par les travailleurs domestiques d'un âge inférieur à 18 ans et supérieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi ne les prive pas de la scolarité obligatoire ni ne compromette leurs chances de poursuivre leurs études ou de suivre une formation professionnelle.

Article 5

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient d'une protection effective contre toutes les formes d'abus, de harcèlement et de violence.

Article 6

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques, comme l'ensemble des travailleurs, jouissent de conditions d'emploi équitables ainsi que de conditions de travail décentes et, lorsqu'ils sont logés au sein du ménage, de conditions de vie décentes qui respectent leur vie privée.

Article 7

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques soient informés de leurs conditions d'emploi d'une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible, de préférence, lorsque cela est possible, au moyen d'un contrat écrit conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, notamment en ce qui concerne:

- (a) le nom et l'adresse de l'employeur et du travailleur;
- (b) l'adresse du ou des lieux de travail habituels;
- (c) la date de commencement de l'emploi et, si le contrat est d'une durée déterminée, sa durée;
- (d) le type de travail à effectuer;
- (e) la rémunération, son mode de calcul et la périodicité des paiements;
- (f) la durée normale de travail;
- (g) le congé annuel payé et les périodes de repos journalier et hebdomadaire;
- (h) la fourniture de nourriture et d'un logement, le cas échéant;
- (i) la période d'essai, le cas échéant;
- (j) les conditions de rapatriement, le cas échéant;
- (k) les conditions relatives à la cessation de la relation de travail, y compris tout préavis à respecter par l'employeur ou par le travailleur.

Article 8

1. La législation nationale doit prévoir que les travailleurs domestiques migrants qui sont recrutés dans un pays pour effectuer un travail domestique dans un autre pays doivent recevoir par écrit une offre d'emploi ou un contrat de travail exécutoire dans le pays où le travail sera effectué, énonçant les conditions d'emploi visées à l'article 7, avant le passage des frontières nationales aux fins d'effectuer le travail domestique auquel s'applique l'offre ou le contrat.
2. Le paragraphe précédent ne s'applique pas aux travailleurs qui jouissent de la liberté de circulation aux fins d'occuper un emploi en vertu d'accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux ou dans le cadre de zones d'intégration économique régionales.

24/08/2019

Convention C189 - Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

3. Les Membres doivent prendre des mesures pour coopérer entre eux afin d'assurer l'application effective des dispositions de la présente convention aux travailleurs domestiques migrants.
4. Tout Membre doit, par voie de législation ou d'autres mesures, déterminer les conditions en vertu desquelles les travailleurs domestiques migrants ont droit au rapatriement après expiration ou résiliation du contrat de travail par lequel ils ont été recrutés.

Article 9

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques:

- (a) soient libres de parvenir à un accord avec leur employeur ou leur employeur potentiel sur le fait de loger ou non au sein du ménage;
- (b) qui sont logés au sein du ménage ne soient pas obligés de rester au sein du ménage ou avec les membres du ménage pendant les périodes de repos journalier ou hebdomadaire ou de congés annuels;
- (c) aient le droit de garder en leur possession leurs documents de voyage et leurs pièces d'identité.

Article 10

1. Tout Membre doit prendre des mesures en vue d'assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la durée normale de travail, la compensation des heures supplémentaires, les périodes de repos journalier et hebdomadaire et les congés annuels payés, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, compte tenu des caractéristiques particulières du travail domestique.
2. Le repos hebdomadaire doit être d'au moins 24 heures consécutives.
3. Les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne peuvent disposer librement de leur temps et restent à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux doivent être considérées comme du temps de travail dans la mesure déterminée par la législation nationale, par les conventions collectives ou par tout autre moyen compatible avec la pratique nationale.

Article 11

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient du régime de salaire minimum, là où un tel régime existe, et que la rémunération soit fixée sans discrimination fondée sur le sexe.

Article 12

1. Les travailleurs domestiques doivent être payés directement en espèces, à intervalles réguliers et au moins une fois par mois. A moins que le mode de paiement ne soit prévu par la législation nationale ou les conventions collectives, le paiement peut se faire par transfert bancaire, par chèque bancaire ou postal, par ordre de paiement, ou autre moyen légal de paiement monétaire, lorsque les travailleurs intéressés y consentent.
2. La législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales peuvent prévoir le paiement d'un pourcentage limité de la rémunération des travailleurs domestiques, sous la forme de paiements en nature qui ne soient pas moins favorables que ceux généralement applicables aux autres catégories de travailleurs, à condition que des mesures soient prises pour assurer que ces paiements en nature sont acceptés par le travailleur, visent son usage et son intérêt personnels, et que la valeur monétaire qui leur est attribuée est juste et raisonnable.

Article 13

1. Tout travailleur domestique a droit à un environnement de travail sûr et salubre. Tout Membre doit prendre, conformément à la législation et à la pratique nationales, des mesures effectives en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, afin d'assurer la sécurité et la santé au travail des travailleurs domestiques.
2. Les mesures visées au paragraphe précédent peuvent être appliquées progressivement en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

Article 14

1. Tout Membre doit prendre des mesures appropriées, conformément à la législation nationale et en tenant dûment compte des caractéristiques spécifiques du travail domestique, afin d'assurer que les travailleurs domestiques jouissent, en matière de sécurité

24/08/2019

Convention C189 - Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

sociale, y compris en ce qui concerne la maternité, de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles applicables à l'ensemble des travailleurs.

2. Les mesures visées au paragraphe précédent peuvent être appliquées progressivement en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

Article 15

1. Afin d'assurer que les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, recrutés ou placés par des agences d'emploi privées sont effectivement protégés contre les pratiques abusives, tout Membre doit:

- (a) déterminer les conditions d'exercice de leurs activités par les agences d'emploi privées lorsqu'elles recrutent ou placent des travailleurs domestiques, conformément à la législation et à la pratique nationales;
- (b) assurer qu'il existe des mécanismes et des procédures appropriés aux fins d'instruire les plaintes et d'examiner les allégations d'abus et de pratiques frauduleuses, concernant les activités des agences d'emploi privées en rapport avec des travailleurs domestiques;
- (c) prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, dans les limites de sa juridiction et, le cas échéant, en collaboration avec d'autres Membres, pour faire en sorte que les travailleurs domestiques recrutés ou placés sur son territoire par des agences d'emploi privées bénéficient d'une protection adéquate, et pour empêcher que des abus ne soient commis à leur encontre. Ces mesures doivent comprendre des lois ou règlements qui spécifient les obligations respectives de l'agence d'emploi privée et du ménage vis-à-vis du travailleur domestique et qui prévoient des sanctions, y compris l'interdiction des agences d'emploi privées qui se livrent à des abus et à des pratiques frauduleuses;
- (d) envisager de conclure, lorsque des travailleurs domestiques sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, des accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux pour prévenir les abus et les pratiques frauduleuses en matière de recrutement, de placement et d'emploi;
- (e) prendre des mesures visant à assurer que les honoraires facturés par les agences d'emploi privées ne soient pas déduits de la rémunération des travailleurs domestiques.

2. Pour donner effet à chacune des dispositions du présent article, tout Membre doit consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

Article 16

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer, conformément à la législation et à la pratique nationales, que tous les travailleurs domestiques, seuls ou par l'intermédiaire d'un représentant, aient un accès effectif aux tribunaux ou à d'autres mécanismes de règlement des différends, à des conditions qui ne soient pas moins favorables que celles qui sont prévues pour l'ensemble des travailleurs.

Article 17

1. Tout Membre doit mettre en place des mécanismes de plainte et des moyens effectifs et accessibles afin d'assurer le respect de la législation nationale relative à la protection des travailleurs domestiques.
2. Tout Membre doit établir et mettre en oeuvre des mesures en matière d'inspection du travail, de mise en application et de sanctions, en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, conformément à la législation nationale.
3. Dans la mesure où cela est compatible avec la législation nationale, ces mesures doivent prévoir les conditions auxquelles l'accès au domicile du ménage peut être autorisé, en tenant dûment compte du respect de la vie privée.

Article 18

Tout Membre doit mettre en oeuvre les dispositions de la présente convention, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives par voie de législation ainsi que par des conventions collectives ou des mesures supplémentaires conformes à la pratique nationale, en étendant ou en adaptant les mesures existantes aux travailleurs domestiques, ou en élaborant des mesures spécifiques à leur endroit, s'il y a lieu.

24/08/2019

Convention C189 - Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

Article 19

La présente convention n'affecte pas les dispositions plus favorables applicables aux travailleurs domestiques en vertu d'autres conventions internationales du travail.

Article 20

Les ratifications formelles de la présente convention sont communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

Article 21

1. La présente convention ne lie que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification a été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.
2. Elle entre en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres ont été enregistrées par le Directeur général. 3. Par la suite, cette convention entre en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date de l'enregistrement de sa ratification.

Article 22

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement. La dénonciation prend effet une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans l'année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne se prévaut pas de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention dans la première année de chaque nouvelle période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 23

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui sont communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification communiquée, le Directeur général appelle l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 24

Le Directeur général du Bureau international du Travail communique au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et dénonciations enregistrées.

Article 25

Chaque fois qu'il le juge nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présente à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examine s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 26

1. Au cas où la Conférence adopte une nouvelle convention portant révision de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention n'en dispose autrement:
 - (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraîne de plein droit, nonobstant l'article 22, la dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
 - (b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesse d'être ouverte à la ratification des Membres.
2. La présente convention demeure en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 27

24/08/2019

Convention C189 - Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Voir les documents correspondants**Voir aussi**[Ratifications par pays](#)[Soumission aux autorités compétentes par pays](#)