

**Declaração Tripartite de Princípios
sobre Empresas Multinacionais e Política Social
(Declaração sobre Empresas Multinacionais)**

**► Uma ferramenta
de autoavaliação para
empresas**

Versão 1.0

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2022
Primeira edição 2022

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam de proteção de direitos de propriedade intelectual em virtude do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos Autorais. No entanto, pequenos excertos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que a fonte seja mencionada. Para obter direitos de reprodução ou tradução, devem ser apresentadas solicitações para esses fins ao Departamento de Publicações da OIT (Direitos autorais e licenças), Organização Internacional do Trabalho, CH-1211 Genebra 22, Suíça, ou por correio eletrônico a rights@ilo.org. Solicitações dessa natureza serão bem-vindas.

As bibliotecas, instituições e outros usuários registrados perante uma Organização de Direitos de Reprodução poderão fazer cópias de acordo com as licenças obtidas para esse fim. Consulte www.ifrro.org para conhecer a organização de direitos de reprodução em seu país.

Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração sobre Empresas Multinacionais). Uma ferramenta de autoavaliação para as empresas. Versão 1.0. Organização Internacional do Trabalho – OIT, 2022.

ISBN 9789220389881 (versão impressa)

ISBN 9789220389898 (PDF web)

Também disponível em espanhol: ISBN 978-92-2-036034-7 (versão impressa) ISBN 978-92-2-036035-4 (PDF web)

As denominações empregadas e a forma na qual dados são apresentados nas publicações da OIT, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, não implicam nenhum julgamento por parte da Organização Internacional do Trabalho sobre a condição jurídica de nenhum país, zona ou território citado ou de suas autoridades e tampouco sobre a delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressas nos artigos assinados, estudos e outras colaborações cabe exclusivamente aos seus autores e autoras, por isso sua publicação não significa que a OIT as endosse.

Referências a empresas ou a processos ou produtos comerciais não implicam aprovação por parte da Organização Internacional do Trabalho e o fato de não serem mencionadas empresas ou processos ou produtos comerciais não implica nenhuma desaprovação.

Para mais informação sobre as publicações ou produtos eletrônicos da OIT, visite nosso site: ilo.org/publns.



A tradução deste documento foi financiada pela União Europeia por meio do Projeto de Conduta Empresarial Responsável na América Latina e no Caribe (CERALC). Seu conteúdo é de responsabilidade exclusiva da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e não reflete necessariamente as opiniões da União Europeia ou de seus parceiros de implementação, do Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (OHCHR) e da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).

Esta publicação foi elaborada pelo Serviço de Produção, Impressão e Distribuição de Documentos e Publicações (PRODOC) da OIT

Criação gráfica, desenho tipográfico, impressão, edição eletrônica e distribuição.

O PRODOC garante o uso de papel proveniente de florestas geridas de maneira sustentável responsável desde o ponto de vista ambiental e social.

Código: JMB-REP

► Índice

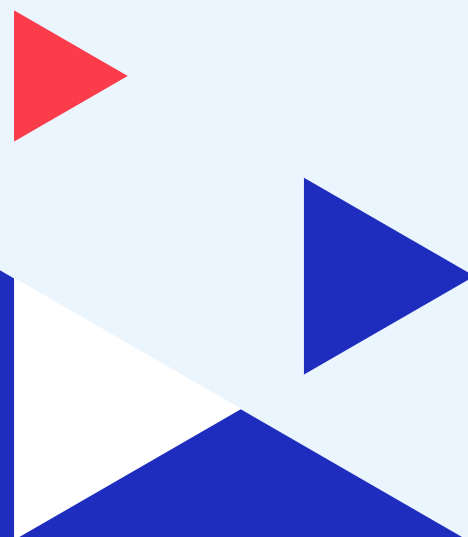
1. Introdução	2
Por que realizar uma autoavaliação em relação aos princípios da Declaração sobre Empresas Multinacionais?	6
Como se compara esta ferramenta de autoavaliação com outras ferramentas de avaliação?	7
2. Realização da autoavaliação	9
Utilização da ferramenta de autoavaliação	9
Avaliação das conclusões e seguimento	9
3. Estrutura da ferramenta de autoavaliação	11
4. Perguntas de autoavaliação para as empresas	13
Seção da Declaração sobre Empresas Multinacionais relativa à Política Geral	13
Seção da Declaração sobre Empresas Multinacionais relativa ao Emprego	19
Seção da Declaração sobre Empresas Multinacionais relativa à Formação	35
Seção da Declaração sobre Empresas Multinacionais relativa às Condições de trabalho e de vida	38
Seção da Declaração sobre as Empresas Multinacionais relativa às Relações de trabalho	44
5. Conclusão	54
Anexo: Ferramentas e recursos da OIT	56

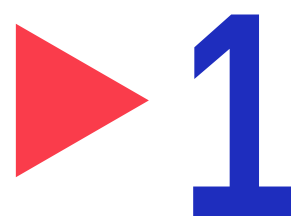
▶▶ A Declaração sobre Empresas Multinacionais apresenta orientações claras sobre como as empresas podem contribuir, através de suas operações ao redor do mundo, para tornar o trabalho decente uma realidade. Suas recomendações enraizadas nas normas internacionais do trabalho, refletem as boas práticas para todas as empresas e também destacam o papel dos governos ao incentivar a boa conduta empresarial, assim como o papel central do diálogo social.

▶ **Guy Ryder**, Diretor-geral da OIT

▶▶ Os empregadores sempre apoiaram a Declaração sobre Empresas Multinacionais. É um importante instrumento de conduta empresarial responsável para as empresas e para os mandantes tripartites da OIT. Esta ferramenta de autoavaliação ajudará as empresas a fazer pleno uso da Declaração e de suas orientações. O objetivo não é avaliação externa, a análise comparativa ou a certificação das empresas, mas permitir que os profissionais da empresa compreendam melhor as disposições individuais da Declaração e como elas se aplicam aos respectivos contextos.

▶ **Roberto Suárez Santos**, Secretário-geral da OIE





Introdução

► 1. Introdução

Esta ferramenta de autoavaliação foi desenvolvida para ajudar as empresas que procuram alinhar suas políticas e práticas sociais empresariais com as orientações fornecidas na Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração sobre Empresas Multinacionais).

A Declaração sobre Empresas Multinacionais é a ferramenta de orientação mais abrangente e global sobre política trabalhista e emprego. É o único instrumento internacional neste campo, tem sido negociado e adotado por governos e organizações de empregadores e de trabalhadores em todo o mundo. Como resultado, ela fornece orientações importantes para as empresas.

Os três principais pontos de referência para uma empresa responsável são: a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração sobre Empresas Multinacionais) da OIT, as Diretrizes da OCDE sobre Empresas Multinacionais (Diretrizes da OCDE) e os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas (Princípios Orientadores das Nações Unidas). Todos os três estão alinhados e se complementam.

Esses instrumentos estabelecem a expectativa de que todas as empresas - independentemente de seu tamanho, setor, contexto em que opera, do estatuto de propriedade e da sua estrutura - devem evitar e lidar com as consequências negativas com as quais estão envolvidas. Isto poderia ser através de suas próprias operações, bem como através de suas relações comerciais. Estes "impactos" referem-se a como as empresas podem afetar os direitos humanos, dos quais os direitos trabalhistas são parte integrante. Estes impactos podem ser positivos e/ou negativos; as empresas devem procurar eliminar os impactos negativos e identificar oportunidades de contribuir positivamente.

Esses instrumentos também incentivam as empresas a contribuir para o desenvolvimento sustentável dos onde desenvolvem suas atividades.

O que é a Declaração sobre Empresas Multinacionais?

A Declaração sobre Empresas Multinacionais é o único instrumento da OIT que fornece orientação direta às empresas. Inicialmente adotada em 1977 por governos, empregadores e trabalhadores em todo o mundo, tem sido regularmente atualizada para refletir novas realidades econômicas. Em 2017, o Conselho de Administração da OIT adotou por unanimidade uma versão atualizada levando em conta o aumento do comércio e dos investimentos internacionais, o crescimento das cadeias de abastecimento globais e os desenvolvimentos internos e externos à OIT, incluindo as Normas Internacionais do Trabalho recentemente adotadas, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas, e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.



Os princípios da Declaração sobre Empresas Multinacionais estão orientados às empresas multinacionais e nacionais, aos governos dos países de origem e anfitriões e às organizações de empregadores e de trabalhadores.

Estes princípios não pretendem introduzir ou manter as desigualdades de tratamento entre empresas multinacionais e nacionais. Eles refletem as boas práticas para todos. As empresas multinacionais e nacionais, na medida em que os princípios desta Declaração se apliquem a ambas, deverão observá-los de igual modo, em relação à sua conduta em geral e às práticas sociais em particular.

Os princípios da Declaração sobre Empresas Multinacionais destinam-se a orientar a tomada de medidas e decisões pelas empresas e a adoção de políticas sociais, incluindo aquelas baseadas nos princípios da Constituição da OIT e nas recomendações e convenções internacionais do trabalho relevantes. As orientações fornecidas abordam uma série de questões relevantes para as atividades das empresas, incluindo princípios e direitos fundamentais no trabalho, emprego, formação, condições de trabalho e de vida, relações industriais e políticas gerais, e recomenda-se que as empresas se comprometam a cumpri-las voluntariamente.

Estes princípios também podem ajudar as empresas a identificar formas eficientes e eficazes de contribuir para a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, que, à luz da crise causada pela COVID-19, se tornou mais urgente do que nunca. A Declaração sobre Empresas Multinacionais oferece recomendações sobre como aumentar a contribuição positiva das empresas para o progresso social e econômico e a realização do trabalho decente para todas as pessoas, assim como a minimizar e resolver as dificuldades que possam ser originadas pelas atividades das empresas.

Recomendações da Declaração sobre Empresas Multinacionais em cinco áreas

Política geral

- Governos
- Empresas
- Princípios e direitos fundamentais no trabalho
- Devida diligência
- Consultas entre os governos de origem e anfitriões

Emprego

- Promoção do emprego
- Setor formal
- Seguridade Social
- Trabalho forçado
- Trabalho infantil
- Igualdade de oportunidade e de tratamento
- Segurança no emprego
-

Formação

- Políticas nacionais de orientação e formação profissional, estreitamente vinculada ao emprego
- Disponibilizar formação e oportunidades de aprendizagem contínua

Condições de trabalho e de vida

- Salários, benefícios e condições de trabalho
- Segurança e saúde no trabalho

Relações Trabalhista

- Liberdade sindical e direito de sindicalização
- Negociação coletiva
- Consulta
- Acesso a reparação e análise de reclamações
- Solução de conflitos trabalhistas

A fim de incentivar a adoção de seus princípios por todas as partes relevantes, o Conselho de Administração adotou uma série de ferramentas práticas, em particular: um mecanismo de acompanhamento regional; a promoção em nível nacional, em particular através de pontos focais nacionais tripartites designados; assistência técnica da OIT em nível nacional e informação e orientação fornecidas pelo Serviço de Assistência da OIT para empresas (também conhecido como Helpdesk da OIT para Empresas); diálogo entre empresas e sindicatos para ajudar a resolver as diferenças de forma construtiva; e um procedimento de interpretação.

Para mais informações, visite o portal web da OIT relativo à Declaração sobre Empresas Multinacionais: <https://www.ilo.org/declaracionemn>.

As consultas são um tema recorrente em toda a Declaração sobre Empresas Multinacionais; no local de trabalho entre representantes da direção e trabalhadores e/ou seus representantes; entre empresas, governo e organizações de empregadores e trabalhadores e entre países anfitriões e de origem das empresas multinacionais sobre questões de interesse mútuo.

A fim de promover ainda mais a Declaração sobre Empresas Multinacionais e estimular a adoção de seus princípios, a OIT desenvolveu este questionário de autoavaliação juntamente com a Organização Internacional de Empregadores (OIE). Ela foi projetada para permitir que empresas de todos os tamanhos e setores possam alinhar suas políticas e práticas com os princípios da Declaração sobre Empresas Multinacionais. Esta ferramenta destina-se a incentivar a reflexão e identificar áreas onde a empresa pode aplicar os princípios da Declaração sobre Empresas Multinacionais e áreas onde as políticas e práticas da empresa poderiam ser reforçadas ou iniciadas. Pode ainda contribuir para identificar pontos de interesse ou preocupação comuns, visando eventuais consultas entre empregadores e trabalhadores e seus representantes como parte de processos de melhoria contínua. As informações coletadas através deste processo de autoavaliação também poderiam apoiar os processos da devida diligência em matéria de direitos humanos. Entretanto, esta autoavaliação não se destina a ser utilizada para demonstrar conformidade com uma terceira parte.

Empresas multinacionais

A Declaração sobre as Empresas Multinacionais não inclui uma definição jurídica de empresas multinacionais, mas afirma que "a Declaração sobre as Empresas Multinacionais não requer de uma definição jurídica precisa de empresas multinacionais; o objetivo deste parágrafo é facilitar a compreensão da Declaração e não estabelecer tal definição. Entre as empresas multinacionais incluem as empresas - quer sejam total ou parcialmente estatais ou privadas - que possuem ou controlam os meios de produção ou de distribuição, os serviços ou outras instalações fora do país da sua sede. Podem ser grandes ou pequenas, e ter sede em qualquer parte do mundo. O grau de autonomia das entidades das empresas multinacionais em relação umas às outras varia muito de uma empresa para outra, dependendo da natureza dos laços existentes entre essas entidades e seus respectivos campos de atividade, e levando em conta a grande diversidade na forma de propriedade, no tamanho, na natureza e na localização das atividades das empresas. Salvo especificação em contrário, o termo "empresa multinacional" é utilizado na presente Declaração para designar as diferentes entidades (empresas matrizes ou entidades locais, ou ambas ou a empresa como um todo) de acordo com a distribuição de responsabilidades entre elas, partindo do princípio da cooperação e da assistência mútua, quando necessário, para facilitar a aplicação dos princípios enunciados na presente Declaração. Neste contexto, também é reconhecido que as empresas multinacionais frequentemente operam através de uma série de relações estabelecidas com outras empresas, como parte de seu processo de produção global e, como tal, podem contribuir para promover os objetivos desta Declaração". (Parágrafo 6)

Por que realizar uma autoavaliação em relação aos princípios da Declaração sobre Empresas Multinacionais?

- Para identificar oportunidades para contribuir para o crescimento econômico inclusivo e para o trabalho decente para todas as pessoas como uma contribuição à Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.
- Para identificar oportunidades para minimizar e resolver quaisquer dificuldades que possam ser originadas pelas atividades da empresa.
- Para consultar os representantes dos trabalhadores sobre como as políticas e práticas sociais atuais os afetam. Essas consultas podem ser úteis para coletar informações, identificar pontos fortes e áreas de melhoria e facilitar o seguimento.
- Para identificar formas de melhorar as políticas sociais e econômicas e o desempenho da empresa.
- Para incentivar um melhor alinhamento das atividades da empresa com objetivos de desenvolvimento e prioridades nacionais nos países onde desenvolve sua atividade.

Esta ferramenta de autoavaliação está estruturada em torno de questões baseadas nas recomendações da Declaração sobre Empresas Multinacionais. A seção 2 explica como realizar a autoavaliação. A seção 3 apresenta a estrutura do questionário de autoavaliação. A seção 4 contém o questionário em formato de tabela, que pode ser preenchido on-line e salvo. As empresas que procuram mais informações podem consultar o Anexo, no qual estão listadas as ferramentas e recursos da OIT para cada uma das questões.

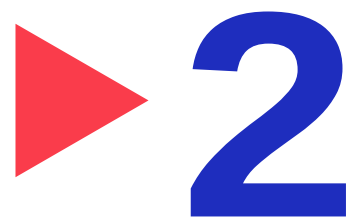
Como é que esta ferramenta de autoavaliação se compara com outras similares?

Nos últimos anos, várias ferramentas de avaliação foram desenvolvidas para ajudar as empresas a avaliar seus impactos sociais, ambientais, econômico e de desenvolvimento, tais como:

- ▶ As Normas de GRI para a elaboração de Relatórios de (Normas GRI) elaborada pela Global Reporting Initiative;
- ▶ A Ferramenta de Autoavaliação do Pacto Global das Nações Unidas, desenvolvida pelo Pacto Global das Nações Unidas;
- ▶ O SDG Compass desenvolvido pelo GRI, o Pacto Global das Nações Unidas e o Conselho Empresarial Mundial para o Desenvolvimento Sustentável (WBCSD);
- ▶ A Ferramenta de Avaliação de Conformidade com os Direitos Humanos (HRCA) desenvolvida pelo Instituto Dinamarquês de Direitos Humanos;
- ▶ Os indicadores de desempenho da Norma SA8000 da Social Accountability International; e
- ▶ O quadro de apresentação de relatório dos Princípios Orientadores desenvolvido por Shift e Mazars.

Quando abordam a dimensão social e trabalhista das práticas empresariais, estas ferramentas normalmente referem-se às normas da OIT, em particular aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

O objetivo desta autoavaliação é ajudar as empresas a alinhar as políticas e práticas existentes com os princípios da Declaração sobre Empresas Multinacionais, e identificar potenciais lacunas ou oportunidades de melhoria.



Realização da autoavaliação

► 2. Realização da autoavaliação

Utilização da ferramenta de autoavaliação

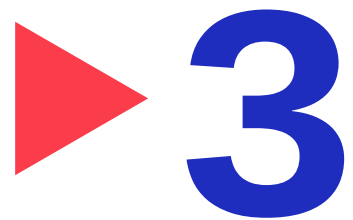
Para que um processo seja eficaz, aqueles que realizam a autoavaliação devem ter um sólido conhecimento e compreensão das políticas, procedimentos e práticas existentes da empresa, e ainda acesso a informações/dados confiáveis sobre os resultados reais destas políticas e práticas.

Além das consultas com as organizações de trabalhadores, a autoavaliação poderá ainda se beneficiar das opiniões das partes interessadas externas à empresa, incluindo governo(s), parceiros comerciais, sociedade civil ou a comunidade local, que podem fornecer à empresa melhor entendimento dos problemas e interesses comuns e as áreas de melhoria em termos dos impactos nos trabalhadores, comunidades locais e sociedades.

Avaliação das conclusões e seguimento

Se a autoavaliação tiver identificado quaisquer lacunas ou aspectos a serem melhorados, a empresa deverá analisar estes pontos através de ações futuras.

Embora quaisquer falhas identificadas na autoavaliação devam, idealmente, ser tratadas, a empresa poderá precisar definir prioridades com base no risco e na gravidade das violações reais ou potenciais dos direitos humanos. Deverá sempre ser dada prioridade às falhas identificadas relativas à conformidade com a legislação nacional e respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho (liberdade sindical, reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, eliminação do trabalho infantil, do trabalho forçado e da discriminação).



Estrutura da ferramenta de autoavaliação

► 3. Estrutura da ferramenta de autoavaliação

A ferramenta de autoavaliação está estruturada em torno de questões baseadas nas recomendações contidas na Declaração sobre Empresas Multinacionais que são especificamente dirigidas às empresas. Segue a estrutura e as seções da Declaração sobre Empresas Multinacionais.

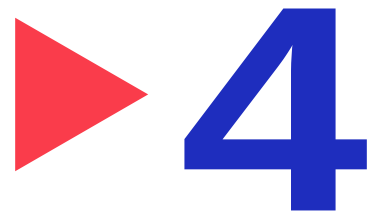
Cada pergunta também indica referências aos ODS e aos indicadores relevantes contidos em outras ferramentas semelhantes.

São fornecidas orientações sob a forma de perguntas ou informações sugeridas.

- **Políticas e procedimentos pertinentes:** A empresa tem uma política e/ou procedimento empresarial relacionado a um princípio da Declaração sobre Empresas Multinacionais?
- **Ações ilustrativas:** Existem dados ou outras informações que poderiam ser úteis para avaliar o que a empresa está fazendo ou os resultados que está obtendo atualmente.
- **Situação atual/comentários:** Como a empresa está se desempenhando atualmente nesta área em termos de políticas e procedimentos relevantes, coleta de dados ou outras ações?
- **Oportunidades de melhoria e ações propostas:** O que está funcionando bem? O que tem sido negligenciado? O que poderia ser melhorado? Que ações poderiam ser consideradas para responder a quaisquer problemas identificados? Uma vez decididas, estas ações podem servir como base para avaliações e ações futura da empresa.

No caso das empresas multinacionais que estão realizando esta autoavaliação, esta ferramenta reconhece que apesar de existir uma política empresarial geral, estas empresas poderão permitir uma certa flexibilidade em cada mercado para refletir o contexto local, incluindo a estrutura jurídica, particularmente em termos de procedimentos. Portanto, os processos de autoavaliação mais localizados poderão ser úteis para que a matriz corporativa os possa consolidar em uma avaliação empresarial geral. A revisão das questões pode contemplar estes aspectos, a fim de determinar a necessidade de adaptação destas mesmas questões, permitindo assim uma avaliação mais precisa.

O **Anexo** fornece uma visão geral das **ferramentas e recursos da OIT** que podem auxiliar as empresas em suas políticas e práticas sociais e ainda prestar informações sobre os **instrumentos da OIT aplicáveis** (convenções, recomendações ou protocolos).



Perguntas de autoavaliação para empresas

► 4. Perguntas de autoavaliação para empresas

Seção da Declaração sobre Empresas Multinacionais relativa às Políticas Gerais

A empresa possui políticas e procedimentos para alinhar suas operações com a legislação e os regulamentos nacionais, com as práticas locais e com as normas internacionais; que respeitem os compromissos livremente assumidos?

► parágrafo 8 da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Perguntas complementares

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa tem um processo para monitorar os desdobramentos legislativos com respeito aos direitos dos trabalhadores que sejam relevantes para as operações da empresa?	São coletadas com regularidade informações de base de dados sobre legislação nacional trabalhista, seguridade social ou relacionada aos direitos humanos, tais como NATLEX .		
A empresa possui políticas, procedimentos e/ou mecanismos para assegurar que as atividades da empresa sejam consistentes com as leis e os regulamentos nacionais e com os princípios contidos nas normas internacionais aplicáveis? <i>NB: Alguns exemplos de normas internacionais especificamente dirigidas às empresas incluem os Princípios Orientadores sobre empresas e direitos humanos das Nações Unidas, a Declaração sobre Empresas Multinacionais da OIT, as Diretrizes sobre Empresas Multinacionais da OCDE, etc.</i>	São tomadas medidas corretivas em caso de aplicação de penalidades ou outras sanções devido ao não cumprimento das leis ou regulamentos nacionais		

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa está familiarizada com as práticas locais dos países onde opera, de modo a adaptar-se às formas como as empresas locais respeitam os direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras?	Medidas tomadas para garantir que as atividades da empresa estejam de acordo com as práticas locais		
A empresa tem um procedimento para rever os compromissos que assumiu livremente? <i>NB: Os compromissos assumidos livremente podem incluir, p.ex. a adesão a redes de empresas, ao Pacto Global das Nações Unidas, acordos de negociação coletiva e acordos-quadro internacionais</i>	Ações tomadas após uma revisão dos compromissos.		

Outras referências relevantes/indicadores relacionados: ODS 16 (Meta 16.3); GRI: 419-1.

2. A empresa contribui para o cumprimento dos princípios e direitos fundamentais no trabalho através de suas atividades?

► parágrafo 9 da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Perguntas complementares

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa tem uma política de respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho? <i>N.B.: Os princípios e direitos fundamentais no trabalho incluem:</i> - a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva - a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório - a abolição do trabalho infantil - a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação	São desenvolvidos procedimentos para implementar a política. São coletados dados sobre as atividades da empresa que contribuíram para a realização dos princípios e direitos fundamentais no trabalho		

Normas internacionais do trabalho aplicáveis: Convenções fundamentais núm. [29](#) (e seu [Protocolo](#)), [87](#), [98](#), [100](#), [105](#), [111](#), [138](#) e [182](#).

Outras referências relevantes/indicadores relacionados: ODS 8 (Metas 8.7 e 8.8).

3. A empresa tem uma política para fazer respeitar os direitos humanos?

► parágrafo 10(c) da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Perguntas complementares

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa tem uma política de respeito os direitos humanos, em particular a - evitar causar ou contribuir com impactos adversos através de suas próprias atividades e lidar com tais impactos quando eles ocorrerem; e - prevenir ou mitigar impactos adversos nos direitos humanos, diretamente ligados a suas atividades, produtos ou serviços, através de suas relações comerciais, mesmo que não tenha contribuído para tais impactos? <i>N.B.: Os direitos humanos internacionalmente reconhecidos são entendidos, no mínimo, tal como aqueles expressos na Carta Internacional dos Direitos Humanos e nos princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT.</i>	Procedimentos adotados para implementar a política		

Outras referências relevantes/indicadores relacionados: ODS 8 (Metas 8.7 & 8.8), Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (parágrafos 11 a 24), GRI: 412-1, 414-1 e 414-2, HRCA: C1.1, SA8000 (9.10.1), Quadro para o Relatório dos Princípios Orientadores das Nações Unidas (Parte C), Pacto Global das Nações UnidasHU.12.

4. A empresa realiza a devida diligência em matéria de direitos humanos?

► parágrafos 10(d) e (e) da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Perguntas complementares

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa realiza a devida diligência visando identificar, prevenir, mitigar e prestar contas dos impactos reais e potenciais sobre os direitos humanos nos quais possa estar envolvida: - quer através de suas próprias atividades, ou - quer como resultado de suas relações comerciais?	Existem procedimentos para identificar grupos potencialmente afetados e outras partes interessadas, incluindo as organizações de trabalhadores. Aumentando, progressivamente, a porcentagem de parceiros empresariais selecionados utilizando critérios de direitos humanos, em particular em áreas abordadas na Declaração sobre Empresas Multinacionais.		
O processo da devida diligência envolve consultas efetivas com grupos potencialmente afetados e outras partes interessadas relevantes, incluindo organizações de trabalhadores, conforme apropriado ao tamanho da empresa e à natureza e ao contexto da operação?	Consultas realizadas com grupos particulares e acompanhamento dos resultados.		
Este processo leva em conta o papel central da liberdade sindical, da negociação coletiva, das relações de trabalho e do diálogo social como um processo contínuo? N.B.: Consultar o <i>Anexo para recursos sobre como exercer a devida diligência em questões selecionadas</i>.	No contexto das questões sociais e dos direitos trabalhistas, as consultas com os trabalhadores e com as organizações de trabalhadores são monitoradas.		

Normas internacionais do trabalho aplicáveis: Convenções Fundamentais núm. [29](#) (e seu [Protocolo](#)), [87](#), [98](#), [100](#), [105](#), [111](#), [138](#) e [182](#), e Convenções núms. [135](#) e [144](#).

Outras referências relevantes/indicadores relacionados: ODS 8 (Metas 8.7 & 8.8), Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas (parágrafos 11 a 24), GRI: 412-1, 414-1 e 414-2, HRCA: C1.1, SA8000 (9.10.1), Quadro para o Relatório dos Princípios Orientadores das Nações Unidas (Parte C), Pacto Global das Nações Unidas HU.12.

5. A empresa dispõe de um sistema para se informar sobre as prioridades nacionais de desenvolvimento nos países onde desenvolve suas atividades?

► Parágrafo 11 da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Perguntas complementarias

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa dispõe de um sistema para se informar sobre as prioridades nacionais de desenvolvimento nos países onde desenvolve suas atividades? <i>N.B.: Alinhar os esforços da empresa às prioridades nacionais de desenvolvimento fomenta sinergias para enfrentar os desafios que uma empresa não pode resolver sozinha. Este alinhamento também fortalece o papel do governo como o principal responsável pela realização dos ODS, incluindo a ODS 8 sobre desenvolvimento econômico inclusivo e trabalho decente.</i> <i>Algumas fontes úteis para identificar as prioridades de desenvolvimento nacional são: fontes de informação pública ou agências governamentais consultadas ao determinar as prioridades de desenvolvimento nacional (p.ex., o plano de ação nacional para alcançar as ODS), o Programa Nacional de Trabalho Decente ou outros documentos públicos, agências de promoção de investimentos ou ministérios relevantes (trabalho, indústria, agricultura, mineração, etc.).</i>	Participação em processos de diálogo ou grupos de trabalho com foco em prioridades nacionais específicas como, p.ex., promoção do emprego de jovens. Contribuições às prioridades nacionais de desenvolvimento e aos objetivos estabelecidos pelo governo.		
A empresa realiza consultas com o governo, com as organizações nacionais de empregadores e de trabalhadores sobre estes objetivos políticos?	Associações e organizações nacionais de empregadores ou outras organizações empresariais.		

Outras referências relevantes/indicadores relacionados: ODS 17.

Seção da Declaração sobre Empresas Multinacionais relativa ao Emprego

A) Promoção do emprego

6. A empresa está empenhada em aumentar as oportunidades e níveis de emprego?

► parágrafo 16 da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Perguntas complementarias

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa leva em conta as políticas e os objetivos de emprego estabelecidos pelo governo de cada país em que opera (quando aplicável)? <i>N.B.: a criação de emprego é definida como empregos líquidos criados.</i>	Iniciativas empreendidas para aumentar as oportunidades de emprego, levando em conta os objetivos estabelecidos pelo governo de cada países onde desenvolve a atividade. Existe um sistema implementado para o acompanhamento dos empregos líquidos criados, divididos por sexo, idade, nacionalidade (local ou internacional) e categorias profissionais.		
A empresa procura aumentar a estabilidade no emprego?	Iniciativas empreendidas pela empresa para aumentar a estabilidade no emprego. Dados coletados sobre os empregos criados, discriminados por tipo de contrato (permanente, temporário, tempo parcial, tempo completo).		

Normas internacionais do trabalho aplicáveis: Convenções núms. [122](#) e [168](#). Recomendações núms. [122](#), [169](#) e [176](#).

Outras referências relevantes/indicadores relacionados: ODS 8 (Metas 8.3 e 8.6), GRI: 202-2.

7. Antes de iniciar atividades, a empresa consulta, conforme o caso, as autoridades competentes e as organizações nacionais de empregadores e de trabalhadores?

► parágrafo 17 da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Perguntas complementares

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa consulta, sempre que necessário, as autoridades governamentais competentes e as organizações nacionais de empregadores e de trabalhadores, a fim de manter seus planos de emprego, na medida do possível, coerentes com as políticas nacionais de desenvolvimento social? <i>N.B.: As consultas são apropriadas quando as atividades da empresa têm impactos significativos na mão-de-obra, nas empresas locais relacionadas e na comunidade anfitriã. O objetivo é facilitar a entrada da empresa no ambiente anfitrião e criar mecanismos de diálogo para tratar de questões que possam surgir, respeitando a autonomia e os direitos da empresa.</i>	Informações coletadas sobre a frequência e os resultados das consultas com as autoridades governamentais e com as organizações de trabalhadores e de empregadores.		
Estas consultas entre a empresa e todas as partes interessadas, incluindo organizações de trabalhadores, continuam durante as atividades da empresa?			

Normas internacionais do trabalho aplicáveis: Convenções núms. [122](#) e [168](#). Recomendações núms. [122](#), [169](#) e [176](#).

Outras referências relevantes/indicadores relacionados: ODS 8 (Metas 8.3 e 8.6).

8. A empresa dá prioridade ao emprego, ao desenvolvimento profissional, à promoção e ao aperfeiçoamento dos nacionais do país anfitrião, sempre que apropriado?

► Parágrafo 18 da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Perguntas complementares

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa tem políticas e programas que priorizam o emprego, o desenvolvimento profissional, a promoção e o desenvolvimento dos nacionais do país anfitrião em todos os níveis?	Iniciativas empreendidas para promover o emprego, o desenvolvimento e o aperfeiçoamento dos trabalhadores nacionais. Coleta de dados sobre emprego dos nacionais em categorias operacionais, de supervisão e gerencial, desagregados por sexo.		
A empresa coopera, quando apropriado, com representantes dos trabalhadores ou com organizações de trabalhadores e autoridades governamentais?	Iniciativas colaborativas para eliminar quaisquer barreiras estruturais à contratação de trabalhadores locais (p.ex., rever as descrições de cargos, divulgação ampla de trabalho através de canais apropriados traduzidas para o idioma local, etc.).		

Normas internacionais do trabalho aplicáveis: Convenções núms. [122](#) e [168](#). Recomendações núms. [122](#), [169](#) e [176](#).

Outras referências relevantes/indicadores relacionados: ODS 8 (Metas 8.3 e 8.6), GRI:202-2.

9. Ao investir em países em vias de desenvolvimento, a empresa considera a importância do uso de tecnologias que podem criar empregos, direta ou indiretamente?

► parágrafo 19 da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Perguntas complementares

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa avalia o impacto no emprego das diferentes opções tecnológicas que podem ser utilizadas no país anfitrião?	Dados coletados sobre o impacto desses tipos de tecnologia no emprego.		
A empresa adapta as tecnologias às necessidades e características dos países anfitriões?	Contribuições para adaptar ou desenvolver a tecnologia apropriada nos países anfitriões.		
A empresa contribui, sempre que possível, para o desenvolvimento da tecnologia no país anfitrião?	Participação em programas como projetos de investigação, a fim de desenvolver ou adaptar a tecnologia no país anfitrião.		

Normas internacionais do trabalho aplicáveis: Convenção núms. [122](#) e [168](#). Recomendações núms. [122](#), [169](#) e [176](#).

Outras referências relevantes/indicadores relacionados: ODS 8 (Metas 8.3 e 8.6).

10. A empresa celebra contratos com empresas locais em países em vias de desenvolvimento?

► parágrafo 20 da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Perguntas complementares

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa realiza suas compras localmente quando é possível e viável? <i>N.B.: Isto pode incluir o fornecimento de peças e equipamentos, assim como bens e serviços ocasionais, tais como catering e reparações de equipamentos.</i>	Os critérios para a seleção de fornecedores de bens e serviços incluem dar preferência aos parceiros comerciais locais. São empreendidos esforços para facilitar a integração das empresas locais na cadeia de valor da empresa (p. ex., através de consultas com as organizações de empregadores; garantindo formação para ajudar os produtores locais a cumprirem as normas de qualidade; colaboração com os ministérios do trabalho, agricultura, indústria, etc.).		
Se a empresa lida com matérias primas, procura oportunidades de fazê-lo localmente??	São coletados dados sobre o processamento local de matérias-primas, p. ex., porcentagem do orçamento referente a pagamentos de compras gasto com fornecedores locais.		

Normas internacionais do trabalho aplicáveis: Recomendações núms. [189](#) e [193](#).

Outras referências relevantes/indicadores relacionados: ODS 8 (Metas 8.3 e 8.6), GRI: 204-1.

11. A empresa contribui com os esforços nacionais para promover a transição para a economia formal?

► parágrafo 21 da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Perguntas complementares

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa verifica se os seus parceiros de negócio e seus trabalhadores estão legalmente registrados?	Procedimento aplicado para verificar se os parceiros comerciais e seus respectivos trabalhadores e trabalhadoras realizam sua atividade na economia formal. Procedimento implementado para facilitar a formalização dessas empresas parceiras e respectivos trabalhadores que ainda não estão ativos na economia formal.		
A empresa participa, quando há oportunidade, em diálogos e em iniciativas para apoiar os esforços do governo para promover a formalização?			

Normas internacionais do trabalho aplicáveis: Recomendações núms. [169](#), [189](#) e [193](#).

Outras referências relevantes/indicadores relacionados: ODS 8 (Meta 8.3).

B) Seguridade social**12. A empresa já tomou medidas para complementar os sistemas públicos de seguridade social?**

► parágrafo 22 da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Perguntas complementares

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa avalia a situação dos seus trabalhadores com relação à proteção social, em todos os países onde desenvolve a sua atividade, com o objetivo de complementá-la conforme necessário? <i>N.B.: Os programas públicos nacionais de proteção social normalmente incluem serviços de saúde; benefícios em caso de desemprego; licença maternidade; licença por doença, doença ou acidente de trabalho, invalidez, aposentadoria e morte; e benefícios familiares. Poderá ainda incluir outros benefícios, tais como benefícios durante a licença-paternidade ou adoção e subsídios escolares.</i>	Os trabalhadores estão registrados em programas governamentais de proteção social existentes e são pagas as contribuições exigidas dos empregadores e dos trabalhadores.		
A empresa procura maneiras de continuar estimulando o desenvolvimento do sistema público de seguridade social nos países anfitriões, inclusive através de seus próprios programas patrocinados pela entidade empregadora?	Iniciativas empreendidas para continuar estimulando o desenvolvimento de sistema(s) público (os) nacional (ais) de seguridade social. Medidas tomadas para desenvolver ou participar em programas destinados a complementar, conforme apropriado, os sistemas públicos.		
A empresa tem um procedimento para analisar com seus parceiros empresariais a cobertura da seguridade social dos trabalhadores?	Seguimento das discussões com parceiros empresas de negócio e dos resultados.		

Normas internacionais do trabalho aplicáveis: Convenções núms. [102](#), [121](#) e [130](#). Recomendações núms. [134](#) e [202](#).

Outras referências relevantes/indicadores relacionados: ODS 1 e 3 (Metas 1.3 e 3.8).

C) Eliminação do trabalho forçado ou obrigatório

13. A empresa tomou medidas imediatas e eficazes, dentro de sua esfera de competência, para assegurar a proibição e eliminação do trabalho forçado em suas atividades?

► parágrafo 25 da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Perguntas complementares

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa tem uma política que proíbe o trabalho forçado em suas atividades? <i>N.B.: O trabalho forçado é definido nas normas internacionais do trabalho como "todo trabalho ou serviço que é exigido de qualquer pessoa sob a ameaça de qualquer penalidade e para o qual essa pessoa não se voluntaria." (Consultar Anexo para examinar lista de ferramentas de orientação produzidas pela OIT sobre trabalho forçado).</i>	São implementadas medidas preventivas para garantir que a empresa não participa, ou se beneficie de qualquer forma de trabalho forçado.		
A empresa tem procedimentos específicos (como processos de devida diligência) para identificar, prevenir, mitigar e dar conta de como trata os riscos do trabalho forçado e obrigatório em suas operações, ou em produtos, serviços ou operações às quais ela possa estar diretamente vinculada?	Medidas tomadas após ter identificado qualquer forma de trabalho forçado entre os parceiros comerciais da empresa. As incidências de trabalho forçado são analisadas para identificar as causas subjacentes, a fim de evitar eventos similares no futuro.		
A empresa estabeleceu um mecanismo de reclamações adequado e acessível para as vítimas de trabalho forçado?			

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa garante o acesso a mecanismos eficazes de reparação para vítimas de trabalho forçado, em suas próprias operações ou nas operações dos parceiros comerciais, nos casos em que essas empresas não oferecem mecanismos eficazes de reparação efetivos?	Resposta e acompanhamento de reclamações/queixas recebidas que poderiam indicar trabalho forçado ou obrigatório com o intuito de reforçar o processo de devida diligência.		
A empresa contribui com os esforços mais amplos da comunidade para eliminar o trabalho forçado?	Medidas tomadas para contribuir com os esforços comunitários mais amplos para eliminar o trabalho forçado.		

Normas internacionais do trabalho aplicáveis: Convenção núm. [29](#) (e seu [Protocolo](#)), Convenção núm. [105](#), Recomendações núms. [35](#) e [203](#).

Outras referências relevantes/indicadores relacionados: ODS 8 (Meta 8.7), HRCA: A.1.1 & A.1.2, GRI: 409-1, SA8000 (2.1 – 2.5), Pacto Global das Nações Unidas LA.3.

D) Abolição efetiva do trabalho infantil: idade mínima e piores formas

14. A empresa respeita a idade mínima de admissão ao emprego e tomou medidas eficazes dentro de sua esfera de competência para garantir a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil em suas atividades?

► parágrafo 27 da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Perguntas complementares

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa tem uma política de idade mínima de admissão ao emprego que é consistente com os princípios das normas internacionais do trabalho, e cumpre a legislação nacional?	Procedimento de verificação Coleta de dados sobre incidentes de trabalho infantil detectados em suas próprias atividades.		
Nos casos em que a idade mínima estabelecida na legislação nacional é inferior a definida nas normas internacionais do trabalho, a política aplica a idade mínima mais alta? <i>N.B.: As normas internacionais de trabalho estabelecem uma idade mínima de 15 anos para trabalho normal (14 anos para países em transição); 13 anos para trabalho leve (12 anos para países em transição); e 18 anos para trabalho perigoso. O trabalho infantil priva as crianças de sua infância, de seu potencial e de sua dignidade, e é prejudicial ao seu desenvolvimento físico e mental; e/ou interfere em sua escolarização. O trabalho perigoso refere-se ao trabalho que coloca em perigo o bem-estar-físico, mental, social ou moral das crianças.</i> <i>(Ver no Anexo a lista de ferramentas com orientação da OIT sobre trabalho infantil)</i>	São tomadas medidas quando crianças abaixo da idade legal de trabalho são encontradas presentes no local de trabalho da empresa. São tomadas medidas quando crianças abaixo da idade legal de trabalho são encontradas no local de trabalho de um de seus parceiros comerciais.		

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa identifica, previne, mitiga e presta contas de como aborda os riscos do trabalho infantil, incluindo as piores formas de trabalho infantil, em suas operações?			
A empresa incentiva seus parceiros comerciais a adotar uma política e práticas similares?	Aborda com os parceiros comerciais as questões do trabalho infantil, e seguimento dos resultados. Dados coletados sobre incidentes de trabalho infantil detectados nas operações dos parceiros comerciais.		
A empresa contribui com os esforços mais amplos da comunidade para eliminar o trabalho infantil? <i>N.B.: Estes esforços poderão incluir, p.ex., iniciativas realizadas em nível industrial; cooperação com sindicatos, autoridades de aplicação da lei e inspeção do trabalho; participação em um grupo de trabalho ou comitês sobre trabalho forçado em uma organização de empregadores; apoio a um plano/estratégia nacional para a eliminação do trabalho infantil.</i>	Medidas tomadas para contribuir com os esforços mais amplos da comunidade.		

Normas internacionais do trabalho aplicáveis: Convenções núms. [138](#) e [182](#) e Recomendações núms. [146](#) e [190](#).

Outras referências relevantes/indicadores relacionados: ODS 8 (Meta 8.7), HRCA A.2.1. – A.2.3, Pacto Global das Nações Unidas LA.4, GRI: 408-1, SA8000 (1.1 – 1.4).

E) Igualdade de oportunidades e de tratamento**15. A empresa é orientada pelo princípio da não discriminação no emprego em todas as suas atividades?**

► parágrafo 30 da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Perguntas complementares

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa tem uma política e procedimentos que proíbem a discriminação? <i>N.B.: Os motivos proibidos incluem: raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, deficiência, pessoas que vivem com o HIV/AIDS, responsabilidades familiares ou outros, não relacionados com as qualificações e experiência do trabalhador ou trabalhadora.</i> <i>(Ver Anexo para consultar a lista de ferramentas relevantes da OIT que fornecem orientações sobre não discriminação)</i>	Formação de trabalhadores e trabalhadoras sobre práticas e políticas de não discriminação. Medidas tomadas para implementar proteção contra preconceitos em, p. ex., recrutamento, contratação, acesso a formação, avaliação de desempenho, aperfeiçoamento, promoção e demissão. Medidas tomadas para permitir que pessoas qualificadas pertencentes a grupos vulneráveis acedam ao emprego em todos os níveis, p. ex., na formação e facilitação ao acesso dos trabalhadores com deficiência.		
A empresa tem procedimentos para identificar, prevenir, mitigar e dar conta de como ela trata os riscos de discriminação em suas operações?	Dados sobre trabalhadores contratados desagregados por raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social e outros motivos relevantes; e por categoria profissional		
A empresa tem programas para facilitar o recrutamento de candidatos qualificados de grupos sub-representados?			

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual /comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa contribui com programas mais amplos para aumentar a empregabilidade de grupos sub-representados?	Medidas tomadas para promover os estudos STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática) entre meninas, ou estudos universitários entre jovens desfavorecidos.		
A empresa toma medidas em relação à igualdade de salários por trabalho de igual valor?	Níveis salariais médios por categoria profissional, desagregado por sexo, e por outros indicadores, sempre que possível.		
A empresa incentiva seus parceiros comerciais a adotar políticas e práticas similares?	Discussões com os parceiros de negócio e acompanhamento dos resultados.		
A empresa estabeleceu um procedimento, acessível e conhecido por todos os trabalhadores e trabalhadoras, no qual estes podem denunciar com segurança incidentes de discriminação?	Medidas adotadas como resultado de uma discriminação notificada.		

Normas internacionais do trabalho aplicáveis: Convenções núms. [100](#) e [111](#), e Recomendações núms. [90](#) e [111](#).

Outras referências relevantes/indicadores relacionados: ODS 5, 8 e 10 (Metas 5.5, 8.5 e 10.3), Pacto Global das Nações Unidas LA.5, GRI: 405-1, 405-2 e 406-1, SA8000 (5.1 – 5.4), HRCA A.3.1 e A.3.2.

F) Segurança do emprego**16. A empresa procura garantir emprego estável aos trabalhadores e trabalhadoras?**

► parágrafo 33 da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Perguntas complementares

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Situação atual /comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa tem uma política para promover emprego estável? <i>N.B.: O emprego estável procura evitar a contratação e demissão de trabalhadores devido a, p.ex., flutuações temporárias das atividades ou como um meio de evitar despesas com benefícios quando o trabalhador é elegível.</i>	Dados coletados sobre a duração média do contrato e respectiva evolução nos últimos anos. Iniciativas tomadas pela empresa para aumentar a estabilidade no emprego.		

Normas internacionais do trabalho aplicáveis: Convenção núm. [158](#) e Recomendação núm. [166](#).**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** ODS 8 (Meta 8.8), GRI: 102-8.

17. Ao prever mudanças nas atividades que possam ter efeitos significativos no emprego, a empresa notifica com antecedência razoável, as autoridades governamentais e os representantes dos seus trabalhadores, com o fim de analisar conjuntamente as implicações e mitigar os impactos adversos?

► Parágrafo 34 da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Perguntas complementares

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual /comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
No caso de mudanças nas atividades (fusões, aquisições ou transferências de produção) com impactos significativos no emprego, a empresa tem uma política de informar com antecedência razoável às autoridades governamentais, bem como aos representantes dos trabalhadores no seu emprego e nas suas organizações?	A empresa analisa as implicações juntamente com as autoridades governamentais e os representantes dos trabalhadores.		
A empresa mantém diálogo com o governo e com os representantes de seus trabalhadores e de suas organizações para discutir conjuntamente as implicações e mitigar os impactos adversos?	São tomadas medidas para evitar ou reduzir ao mínimo a rescisão (p.ex. restrição de contratação, redução da mão-de-obra num determinado período de tempo, transferências internas, formação e readaptação profissional, aposentadoria antecipada voluntária, restrição de horas extraordinárias e redução das horas normais de trabalho).		
A empresa tenta mitigar, tanto quanto possível, os efeitos do desemprego devido à suspensão de suas atividades? <i>N.B.: A mitigação inclui, p. ex., a cooperação com serviços nacionais de emprego ou sistemas de formação profissional, o pagamento de compensações por demissão ou ajuda aos trabalhadores para obter subsídios de desemprego.</i>	São tomadas medidas para mitigar os efeitos da demissão (p.ex., assistência aos trabalhadores afetados na procura por uma alternativa de emprego adequado, incluindo o contato direto com outros empregadores, a proteção de rendimentos, reembolso das despesas associadas com a formação ou a readaptação profissional).		

Normas internacionais do trabalho aplicáveis: Convenção núm. 158 e Recomendação núm. 166.

Outras referências relevantes/indicadores relacionados: ODS 8 (Metas 8.5 e 8.6), GRI 402-1, HRCA A.4.1 (indicador sugerido núm. 8).

18. A empresa evita procedimentos de demissão arbitrária?

► parágrafo 35 da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Perguntas complementares

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual /comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa evita demissões arbitrárias, ou seja, rescinde uma relação de trabalho somente quando existe uma razão válida? <i>N.B.: Um motivo só é válido se estiver relacionado com a capacidade ou conduta do trabalhador ou se se basear nas exigências operacionais da empresa, do estabelecimento ou do serviço (Ver Anexo para mais informações sobre motivos válidos)</i>	São tomadas medidas em resposta a reclamações de que a rescisão de uma relação de trabalho não se baseou nem na capacidade nem na conduta do trabalhador em questão.		

Normas internacionais do trabalho aplicáveis: Convenção núm. [158](#) e Recomendação núm. [166](#).

Outras referências relevantes /indicadores relacionados: ODS 8 (Metas 8.5 e 8.6), GRI 402-1.

Seção da Declaração das Empresas Multinacionais relativa à Formação

19. A empresa garante formação a todos os seus trabalhadores e trabalhadoras, em todos os níveis?

► parágrafo 38 da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Perguntas complementares

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual /comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa tem uma política de oferecer oportunidades de formação para todos os seus trabalhadores e trabalhadoras, em todos os níveis?	Número de horas de formação ministrada por ano, desagregadas por sexo, categoria profissional e tipo de emprego e outros possíveis indicadores.		
A política leva em conta as necessidades da empresa, bem como as políticas de desenvolvimento do país? <i>N.B.: As oportunidades de formação deveriam desenvolver competências úteis, promover oportunidades profissionais e contribuir para a aprendizagem ao longo da vida.</i>			
A empresa coopera com as autoridades nacionais, as organizações de empregadores e de trabalhadores, e ainda com as instituições competentes a nível local, nacional ou internacional em relação a seus programas de formação?	Participação em consultas lideradas pelo governo sobre, p. ex., a antecipação da demanda por qualificações no mercado de trabalho.		

Normas internacionais do trabalho aplicáveis: Convenção núm. [142](#) e Recomendação núm. [195](#).

Outras referências relevantes/indicadores relacionados: ODS 4 (Meta 4.4), GRI: 404-1.

20. Sempre que possível, a empresa participa em programas nacionais de formação em países em vias de desenvolvimento e disponibiliza pessoal qualificado?

► parágrafo 39 da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Perguntas complementares

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual /comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
Sempre que desenvolva atividades em países em vias de desenvolvimento, a empresa participa em programas de formação apoiados pelos governos anfitriões com o objetivo de promover o desenvolvimento de competências, a aprendizagem permanente e proporcionar orientação profissional?	Contribui com conhecimentos especializados, p.ex., para o desenvolvimento de programas de estudos, ofertas de cursos. Fornece assistência financeira. Disponibiliza pessoal qualificado, instalações e equipamento		
A empresa contribuiu para programas de formação organizados pelo governo ou disponibilizou pessoal qualificado para ajudar, quando possível?	Proporciona estágios e formação para os jovens e para aqueles que retornam ao mercado de trabalho.		

Normas internacionais do trabalho aplicáveis: Convenção núm. [142](#) e Recomendação núm. [195](#).

Outras referências relevantes/indicadores relacionados: ODS 4 (Meta 4.4) e ODS 8 (Meta 8.6).

21. A empresa, em cooperação com os governos, oferece oportunidades dentro da empresa para ampliar a experiência do pessoal dirigente local?

► parágrafo 40 da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Perguntas complementares

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual /comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa, com a cooperação dos governos, oferece oportunidades ao pessoal dirigente local para que amplie sua experiência em áreas apropriadas, sempre que consistente com o funcionamento eficiente da empresa?	Formação específica oferecida especificamente ao pessoal dirigente local para desenvolver suas competências, desagregadas por sexo e nível de responsabilidade.		
É oferecido ao pessoal dirigente local formação em princípios e direitos fundamentais no trabalho (trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação e relações de trabalho)?			

Normas internacionais do trabalho aplicáveis: Convenção núm. [142](#) e Recomendação núm. [195](#).

Outras referências relevantes/indicadores relacionados: ODS 4 (Meta 4.4).

Seção da Declaração sobre Empresas Multinacionais relativas às condições de trabalho e de vida

A) Salários, benefícios e condições de trabalho

22. Ao longo de suas atividades, a empresa oferece salários, benefícios e condições de trabalho não menos favoráveis que aquelas concedidas pelas entidades empregadoras equivalentes em todos os países em que opera?

► parágrafo 41 da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual /comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa tem uma política de oferecer salários, benefícios e condições de trabalho não menos favoráveis do que aqueles concedidos pelas entidades empregadoras locais, em todos os países em que opera?	A empresa avalia a oferta em relação a empregadores equivalentes no país anfitrião: - nível de salários na mesma categoria profissional, incluindo a remuneração estabelecida para as horas extraordinárias; - as horas de trabalho anuais para a mesma categoria profissional; - as férias anuais para a mesma categoria profissional.		

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual /comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
Quando não há empregadores comparáveis, a empresa está empenhada em fornecer o melhor salário possível? <i>N.B.: O "melhor salário possível" leva em consideração:</i> <i>i. as necessidades dos trabalhadores, trabalhadoras e das suas famílias, levando em conta o nível geral dos salários no país, o custo de vida, os benefícios de seguridade social e o padrão de vida relativo de outros grupos sociais; e</i> <i>ii. os fatores econômicos, incluindo as necessidades de desenvolvimento econômico, os níveis de produtividade e a conveniência de atingir e manter um alto nível de emprego.</i>	A empresa avalia regularmente as necessidades dos trabalhadores e de suas famílias (p. ex. negociação coletiva, diálogo com os representantes dos trabalhadores, etc.).		

Normas internacionais do trabalho aplicáveis: Convenções núms. [110](#) e [130](#) e Recomendações núms. [69](#), [110](#), [115](#) e [134](#).

Outras referências relevantes/indicadores relacionados: ODS 1 (Meta 1.2), HRCA A.6.3., Pacto Global das Nações Unidas HU.5.

B) Segurança e saúde

23. A empresa mantém os mais altos padrões de segurança e saúde, de acordo com as exigências nacionais?

► parágrafo 44 da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Perguntas complementares

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual /comentarios	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa tem uma política para manter os mais altos padrões de segurança e saúde, de acordo com as exigências nacionais? <i>N.B.: A política deve incluir o combate à violência no local do trabalho contra mulheres e homens e se concentrar em fortalecer a segurança.</i>	Proporciona formação adequada e equipamento de proteção pessoal gratuito a todos os trabalhadores. Estabelece comitês paritários empregadores-trabalhadores em matéria de SST. Investiga as causas fundamentais de incidentes e acidentes de trabalho.		
A empresa estabeleceu um sistema de gestão em matéria de SST e procedimentos baseados nas mais altas normas de segurança e saúde? <i>(Ver Anexo para consultar as ferramentas da OIT sobre o estabelecimento de um sistema de gestão de SST)</i>	Coleta de dados sobre acidentes e incidentes (taxas, tipo de lesões, doenças ocupacionais, acidentes fatais relacionados ao trabalho, causas raiz). Coleta de dados sobre incidentes de violência ou assédio no local de trabalho.		

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual /comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa fornece informações sobre as normas de segurança e saúde relevantes para suas atividades: - aos representantes dos trabalhadores? - às autoridades competentes e às organizações de trabalhadores e empregadores em todos os países onde opera?	Compartilha informações com representantes dos trabalhadores, das autoridades competentes e das organizações de empregadores (p. ex., boas práticas de outras unidades operacionais e locais e/ou observadas em outros países; riscos especiais associados a novos produtos e processos). Demonstrar liderança na avaliação dos riscos e da segurança industrial.		

Normas internacionais do trabalho aplicáveis: Convenções núms. [148](#), [155](#), [161](#), [162](#), [167](#), [170](#), [174](#), [176](#), [184](#) e [190](#). Recomendações núms. [114](#), [118](#), [144](#), [147](#), [156](#), [164](#), [172](#), [175](#), [177](#), [181](#), [183](#), [187](#), [192](#), [194](#) e [206](#).

Outras referências relevantes/indicadores relacionados: ODS 8 (Meta 8.8, Indicador 8.8.1), GRI: 403-2, HRCA A.5.1, SA8000 3.1, Pacto Global das Nações Unidas HU.1.

24. A empresa coopera com as organizações internacionais responsáveis pelo desenvolvimento e adoção de normas internacionais de segurança e saúde?

► parágrafo 45 da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Perguntas complementares

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual /comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa coopera, quando apropriado e viável, com o trabalho das organizações internacionais no desenvolvimento das normas internacionais sobre segurança e saúde?	Disponibilizar a experiência das empresas como insumo na elaboração de normas internacionais.		

Outras referências relevantes/indicadores relacionados: ODS 8 (Meta 8.8).

25. A empresa coopera com as autoridades nacionais em matéria de segurança e saúde, com os representantes dos trabalhadores e suas organizações e com as instituições estabelecidas de segurança e saúde?

► parágrafo 46 da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual /comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa tem uma política e mecanismos para cooperar com as autoridades de segurança e saúde competentes, com os representantes dos trabalhadores e suas organizações e com as instituições reconhecidas, em matéria de segurança e saúde?	A empresa mantém um diálogo (p. ex., troca de informações, consultas, negociações ou outras formas de cooperação).		
Quando aplicável, as questões de segurança e saúde estão incorporadas nos acordos com os representantes dos trabalhadores e suas organizações?	Os acordos existentes com os trabalhadores e suas organizações incluem disposições sobre segurança e saúde.		

Normas internacionais do trabalho aplicáveis: Convenções núms. [155](#), [161](#) e [187](#). Recomendações núms. [164](#) e [171](#).

Outras referências relevantes/indicadores relacionados: ODS 8 (Meta8.8), GRI: 403-1 e 403-4, SA8000 (3.5), Pacto Global das Nações Unidas HU.3.

Seção da Declaração sobre Empresas Multinacionais relativa às Relações de trabalho

A) Liberdade sindical e direito de sindicalização

26. A empresa respeita o direito dos trabalhadores à liberdade sindical e o direito de sindicalização?

► Parágrafos 48, 49 da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Perguntas complementares

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual /comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa tem uma política e procedimentos em todas as suas atividades que: - permitem aos trabalhadores e às trabalhadoras constituírem e afiliarem-se aos sindicatos que considerem convenientes, sem autorização prévia; - protegem os trabalhadores contra atos de discriminação com vista a reduzir a liberdade sindical em relação ao seu emprego; - proíbem a imposição de qualquer penalidade ou discriminação contra os trabalhadores em razão de sua filiação a sindicatos; e - proíbem qualquer ato de interferência de organizações que representam os trabalhadores? <i>(Ver Anexo para consultar as ferramentas pertinentes da OIT sobre a liberdade sindical)</i>	Coleta de dados sobre a porcentagem de trabalhadores filiados a um sindicato por categoria profissional e tipo de contrato. Medidas tomadas pela empresa para garantir o respeito à liberdade sindical entre seus parceiros comerciais.		
Existe um mecanismo na empresa para que os trabalhadores elejam seus representantes?	Número de eleições de representantes que foram realizadas nos últimos cinco anos.		

Normas internacionais do trabalho aplicáveis: Convenções núms. [87](#), [98](#) e [154](#). Recomendações núms. [135](#) e [163](#).

Outras referências relevantes/indicadores relacionados: ODS 8 (Meta 8.8), SA 8000 (4), HRCA A.4, GRI: 102-41.

27. Sempre que conveniente, a empresa apoia as organizações representativas dos empregadores nos países em que desenvolvem suas atividades?

► Parágrafo 50 da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Perguntas complementares

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual /comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
Sempre que conveniente, e de acordo com as circunstâncias locais, a empresa é membro, coopera ou apoia as organizações de empregadores nos países onde desenvolve suas atividades?	Apoio a organizações nacionais de empregadores nos países em que desenvolve suas atividades (através de filiação, assistência financeira ou técnica, formação de membros, etc.).		

Normas internacionais do trabalho aplicáveis: Convenção núm. [87](#).

Outras referências relevantes/indicadores relacionados: SA 8000 4.2., HRCA A.4.2.1.

28. A empresa respeita o direito de reunião de representantes dos trabalhadores?

► Parágrafo 53 da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Perguntas complementares

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual /comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa tem uma política e procedimentos ao longo de suas operações, para garantir o respeito pelo direito dos representantes dos trabalhadores a se reunirem livremente para fazer consultas e trocar opiniões uns com os outros, desde funcionamento das atividades não seja prejudicado?	Disponibilizar, quando possível, um espaço para os representantes dos trabalhadores se reunirem em privado. Número de reuniões realizadas entre trabalhadores para participar em consultas ou trocas de opiniões		

Normas internacionais do trabalho aplicáveis: Convenções núms. [87](#), [98](#) e [154](#). Recomendações núms. [135](#) e [163](#).

Outras referências pertinentes/indicadores relacionados: ODS 8 (Meta 8.8), SA 8000 (4), HRCA A.4, GRI: 102-41.

29. A empresa, em conformidade com a legislação e a prática nacional, respeita o direito dos seus trabalhadores de constituir organizações representativas de livre escolha que sejam reconhecidas para fins de negociação coletiva?

► parágrafos 55, 57 da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Perguntas complementares

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual /comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa estabeleceu e implementou um procedimento para reconhecer as organizações representativas dos seus trabalhadores para fins de negociação coletiva?	São disponibilizadas instalações para auxiliar os representantes dos trabalhadores na elaboração de acordos coletivos eficazes.		

Normas internacionais do trabalho aplicáveis: Convenções núms. [87](#), [98](#) e [154](#). Recomendações núms. [135](#) e [163](#).

Outras referências relevantes/indicadores relacionados: ODS 8 (Meta 8.8), SA 8000 (4), HRCA A.4, GRI: 102-41.

30. A empresa facilita a negociação coletiva com os representantes dos trabalhadores?

► parágrafos 58, 59, 60, 61 e 62 da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Perguntas complementares

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual /comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa tem um procedimento para facilitar a negociação coletiva com os representantes dos trabalhadores?	Número de acordos coletivos em vigor que a empresa integra ou faz parte. Porcentagem do total de trabalhadores /as abrangidos pelo(s) acordo(s) coletivo(s).		
No contexto de negociações de boa-fé com os representantes dos trabalhadores, a empresa: - fornece ao representante dos trabalhadores as informações necessárias para negociações adequadas? - abstém-se de ameaçar transferir uma seção da empresa para influenciar as negociações?	São disponibilizadas informações aos trabalhadores para que eles possam participar efetivamente nas negociações coletivas.		
Os acordos coletivos existentes incluem procedimentos para a resolução de conflitos?	Incluir disposições sobre mecanismos de apresentação de reclamações em qualquer acordo.		
A empresa responde ao pedido do governo de informações relevantes para ajudar a estabelecer critérios comuns que ajudem na negociação coletiva?	Compartilhamento de informações com o governo a fim de ajudar a estabelecer critérios objetivos para a negociação coletiva.		
Quando for o caso, este procedimento é aplicado em todas as operações da empresa?	Medidas adotadas pela empresa para garantir o cumprimento das normas sobre as relações trabalhistas entre seus fornecedores.		

Normas internacionais do trabalho aplicáveis: Convenções núms. [87](#), [98](#) e [154](#). Recomendações núms. [135](#) e [163](#).**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** ODS 8 (Meta 8.8), SA 8000 (4), HRCA A.4, GRI: 102-41.

B) Consultas**31. A empresa consulta, com regularidade, os trabalhadores e seus representantes sobre questões de interesse mútuo?**

► parágrafo 63 da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Perguntas complementares

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual /comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
Em conformidade com a legislação e práticas nacionais, a empresa desenvolveu sistemas de consultas regulares entre os empregadores e os trabalhadores e seus representantes sobre questões de interesse mútuo?	Número de reuniões realizadas entre as organizações de trabalhadores e os representantes da direção para discutir questões de interesse mútuo, e decisões tomadas		
Foram adotadas medidas para garantir que tais consultas não sejam um substituto à negociação coletiva?	Incluir cláusulas nos acordos sobre consultas regulares sobre o progresso de sua implementação.		

Normas internacionais do trabalho aplicáveis: Recomendações núms. [94](#) e [129](#).**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** HRCA A4.1 (indicador proposto 4).

C) Acesso a mecanismos de reparação e análise de reclamações**32. A empresa respeita o direito dos trabalhadores de apresentar reclamações sem quaisquer represálias e verem as suas reclamações analisadas de acordo com um procedimento adequado?**

► parágrafo 66 da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Perguntas complementares

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual /comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa tem uma política e procedimentos adequados para garantir que a empresa respeite o direito dos trabalhadores, agindo individual ou conjuntamente, de verem suas reclamações analisadas de acordo com um procedimento adequado? <i>N.B.: A empresa deverá, em particular, garantir que tais mecanismos de reclamação existam em países que não são regidos pelos princípios das Convenções da OIT sobre liberdade sindical, direito de sindicalização e negociação coletiva, discriminação, trabalho infantil e trabalho forçado.</i>	Estabelecer um ou mais mecanismos de resolução de reclamações que sejam fáceis de usar e o mais expeditos possível. São coletados dados sobre o número de reclamações apresentadas pelos trabalhadores e os resultados delas, desagregados por cada país onde desenvolvem atividade.		
A empresa garante que o trabalhador ou trabalhadora não sofrerá qualquer retaliação como resultado da apresentação de uma reclamação?	Implementar garantias contra retaliações.		

Normas internacionais do trabalho aplicáveis: Recomendação núm. 130.**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** ODS 8 (Metas 8.8), Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (parágrafo 22 e 29).

33. A empresa utiliza seu poder de influência para encorajar seus parceiros de negócios a proporcionar meios eficazes de reparação?

► parágrafo 65 da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Perguntas complementares

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual /comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa tem uma política ou procedimento para utilizar seu poder de influência para encorajar os parceiros de negócios a proporcionar meios eficazes de reparação quanto a violações dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos?	Número de parceiros de negócios com políticas e práticas destinadas a proporcionar meios eficazes de reparação. Seguimento das discussões com os parceiros de negócios e dos resultados.		

Normas internacionais do trabalho pertinentes: Recomendação núm. [130](#).

Outras referências relevantes/indicadores relacionados: ODS 8 (Metas 8.8), Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (parágrafos 22 e 29).

D) Resolução de conflitos de trabalho

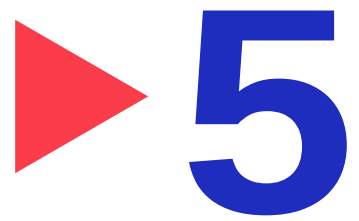
34. A empresa apoia mecanismos voluntários de conciliação, ou procura estabelecer, em concertação com os representantes e as organizações dos trabalhadores, a fim de facilitar a prevenção e a resolução de conflitos de trabalho?

► parágrafo 68 da Declaração sobre Empresas Multinacionais

Perguntas complementares

Políticas e procedimentos pertinentes	Ações ilustrativas	Situação atual /comentários	Oportunidades de melhoria e ações propostas
A empresa procura estabelecer, juntamente com os representantes e as organizações dos trabalhadores, mecanismos voluntários de conciliação? <i>N.B.: os mecanismos devem adequar-se às condições nacionais e incluir uma representação igualitária de entidades de empregadores e trabalhadores. Poderão incluir cláusulas de arbitragem voluntária para facilitar a prevenção e a resolução de conflitos de trabalho.</i>	Utilizar os mecanismos de conciliação voluntários existentes, conforme necessário. Assumir um papel de liderança no desenvolvimento de tais mecanismos, em caso de não existir nenhum para a indústria no país de atividade.		

Normas internacionais do trabalho aplicáveis: Recomendação núm. [92](#).



Conclusão

► 5. Conclusão

Os princípios da Declaração sobre Empresas Multinacionais foram incorporados nas políticas das organizações internacionais e regionais¹, nos governos nacionais e nas iniciativas de múltiplas partes interessadas, bem como nas políticas e práticas de empresas de todos os tamanhos.

De acordo com as disposições do parágrafo 63 da Declaração sobre as Empresas Multinacionais no que diz respeito a questões de interesse mútuo, as empresas são encorajadas a realizar esta autoavaliação e desenvolver um plano de ação de melhoria em consulta com os trabalhadores e seus representantes, visto que os trabalhadores são a parte interessada mais afetada pelas políticas e práticas corporativas no mundo do trabalho.

Caso surjam dúvidas ao utilizar a ferramenta ou se for necessária mais orientação sobre a aplicação dos princípios da Declaração sobre Empresas Multinacionais em atividades empresariais, o **Serviço de assistência da OIT para empresas sobre as Normas Internacionais do Trabalho** (também conhecido como Helpdesk da OIT para Empresas sobre Normas Internacionais do Trabalho) oferece serviços gratuitos e confidenciais e pode responder a perguntas individuais (assistance@ilo.org). O Serviço de assistência da OIT para empresas também tem um site (<https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang-es/index.htm>) organizado por temas, no qual empresas, sindicatos e outras partes interessadas podem encontrar informações, ferramentas práticas e oportunidades de formação e perguntas e respostas para ajudar a colocar em prática os princípios da Declaração sobre Empresas Multinacionais. O mecanismo de diálogo entre empresas e sindicatos estabelecido na Declaração sobre Empresas Multinacionais pode ainda ser útil sempre que uma empresa e um sindicato concordarem, de forma voluntária, em aproveitar o uso das instalações cedidas pela OIT para se reunirem e conversarem, sem prejuízo. O Escritório proporcionará então um local neutro para discutir questões de interesse mútuo.

Finalmente, o portal web da OIT dedicado à Declaração sobre Empresas Multinacionais contém informações atualizadas, recursos e ferramentas adicionais para a promoção e implementação da Declaração sobre Empresas Multinacionais: <https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang-es/index.htm> <https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang-es/index.htm>.

Esta ferramenta destina-se a ser utilizada pelas empresas a fim de avaliar claramente se suas políticas e procedimentos estão de acordo com os princípios da Declaração sobre Empresas Multinacionais. Portanto, é uma ferramenta importante para auxiliar as empresas em seus esforços para atingir os objetivos desta Declaração.

¹ Para mais informações, consultar: **Visão global das referências à Declaração sobre Empresas Multinacionais no âmbito das políticas internacionais e regionais** relativo a Declaração sobre Empresas Multinacionais: www.ilo.org/declaracionemn.

► **Anexo:**
Ferramentas e recursos
da OIT

► Anexo: Ferramentas e Recursos da OIT

- Site da Declaração sobre Empresas Multinacionais da OIT: www.ilo.org/declaracionemn
- O Helpdesk da OIT para empresas: www.ilo.org/business
- Empresas Responsáveis: mensagens-chave dos instrumentos internacionais: https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_768814/lang-es/index.htm
- As normas internacionais do trabalho nas cadeias de abastecimento mundiais: como atendê-las para ser mais competitivas e sustentáveis: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_776641/lang-es/index.htm

Outras ferramentas de autoavaliação da OIT:

- Better Work's Global Compliance Assessment Tool (2017): <https://betterwork.org/portfolio/better-works-global-compliance-assessment-tool/>

Ferramentas e recursos da OIT para empresas sobre Emprego

Perguntas sobre emprego:

- Helpdesk da OIT para empresas – Promoção do emprego: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151910/lang-es/index.htm
- Meeting the Youth Employment Challenge, A Guide for Employers (2001): http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/projects/youth/ye_guide_employers.pdf
- Youth employment: making it happen (2008): http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_119342/lang-en/index.htm

Perguntas sobre o trabalho forçado:

- Helpdesk da OIT para empresas – As empresas e o trabalho forçado: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151999/lang-es/index.htm
- Eliminating and Preventing Forced Labour: Checkpoints app (2016): https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_460489/lang-en/index.htm
- Combating forced labour: A handbook for employers and business (2015): https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_101171/lang-en/index.htm
- UN.GIFT Guide - Human Trafficking and Business: Good practices to prevent and combat human trafficking: https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/WCMS_142722/lang-en/index.htm
- Princípios do Trabalho do Pacto Global das Nações Unidas. Guia para empresas (OIT 2008), consultar páginas 21-26: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_146492.pdf

Perguntas sobre o trabalho infantil:

- ▶ Helpdesk da OIT para empresas -As empresas e o trabalho infantil: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151845/lang-es/index.htm
- ▶ Eliminating and Preventing Child Labour: Checkpoints app (2016): https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_460491/lang-en/index.htm
- ▶ Ferramenta de orientação da OIT e da OIE sobre trabalho infantil destinado às empresas (2015): https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_28417/lang-es/index.htm
- ▶ Princípios do trabalho do Pacto Global das Nações Unidas. Guia para as empresas (OIT 2008). Páginas 27-30: https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_146492/lang-es/index.htm
- ▶ Manual para Empregadores e Trabalhadores sobre Trabalho Infantil Perigoso (2011). Páginas 31-32 e 38-39: https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_169975/lang-es/index.htm
- ▶ Better Work Guidance Sheet on Child Labour: <http://betterwork.org/global/wp-content/uploads/Guidance-1-Child-Labour-rev-Jan-2013.pdf>
- ▶ Trabalhando com jovens: Conselhos práticos para pequenos empresários - Material para os empregadores " Mantenha-os seguros" (2008). Páginas 55-60 "Lista de controle"): <https://www.ilo.org/ipeccinfo/product/viewProduct.do?productId=17276>

Perguntas sobre a não discriminação:

- ▶ Helpdesk da OIT para empresas - Não discriminação e igualdade: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151902/lang-es/index.htm
- ▶ Eliminar a discriminação nos centros de trabalho. Ficha No. 5: https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_142783/lang-es/index.htm
- ▶ Repertório de recomendações práticas da OIT sobre HIV/AIDS e o mundo do trabalho, 2001, OIT, Genebra: https://www.ilo.org/global/topics/hiv-aids/publications/WCMS_113788/lang-es/index.htm
- ▶ Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho: repertório de recomendações práticas da OIT, 2002, OIT, Genebra: https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_112521/lang-es/index.htm
- ▶ Mulheres na gestão empresarial: Ganhando impulso (2014): https://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS_356969/lang-es/index.htm
- ▶ Self-assessment tool for disability inclusion: <http://www.businessanddisability.org/wp-content/uploads/2018/11/GBDNSelfAssesmentTool.pdf>
- ▶ Disability and corporate social responsibility reporting: An analysis comparing reporting practices of 40 selected multinational enterprises (2014). Consultar especialmente página 18 for reporting indicators, e as páginas 52-54 "Recommendations per indicator": http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_316814/lang-en/index.htm
- ▶ A promoção da igualdade e avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de gênero: Guia detalhado (2008): https://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_101326/lang-es/index.htm

- Soluções para o cuidado infantil no lugar de trabalho (2010). Páginas 125-169, 172-179: https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/or-der-online/books/WCMS_151190/lang-es/index.htm
- Guide to mainstreaming gender in workplace responses to HIV and AIDS (2011). Véanse las págs. 35-18: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_165448.pdf
- Princípios do trabalho do Pacto Global das Nações Unidas. Guia para empresas (OIT 2008). Páginas 31-34: [wcms_146492.pdf \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/wcms/146492.pdf)

Perguntas sobre a segurança no emprego:

- Helpdesk da OIT para empresas – Segurança no emprego: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152353/lang-es/index.htm
- The Financial & Economic Crisis: Responding Responsibly – Some frequently asked questions: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_116348.pdf
- Better Work Guidance Sheet on Contracts and Human Resources: <http://betterwork.org/global/wp-content/uploads/Guidance-6-Contracts-and-Human-Resources-rev-Jan-2013.pdf>
- Reestruturação para recuperação e resiliência em resposta à crise da COVID-19 (2020): https://www.ilo.org/empent/areas/covid-19/briefing-notes/WCMS_743464/lang-es/index.htm

Ferramentas e recursos da OIT para as empresas sobre Formação

- Tackling youth employment challenges: An overview of possible actions and policy considerations (2011). Páginas 99 a 112: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_582289.pdf
- Meeting the Youth Employment Challenge, A Guide for Employers (2001): https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_119337/lang-en/index.htm

Ferramentas e recursos da OIT para as empresas sobre as Condições de Trabalho e de Vida

Perguntas sobre o salário e o tempo de trabalho:

- Helpdesk da OIT para empresas -Salários e benefícios: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152354/lang-es/index.htm
- Helpdesk da OIT para empresas - As empresas e o tempo de trabalho: http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_DOC_ENT_HLP_TIM_FAQ_EN/lang-en/index.htm
- Better Work Guidance Sheet on Compensation: <http://betterwork.org/global/wp-content/uploads/Guidance-5-Compensation-Rev-Jan-2013.pdf>

Perguntas sobre segurança e saúde no trabalho:

- Helpdesk da OIT para empresas - As empresas e a segurança e saúde no trabalho: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152352/lang-es/index.htm
- Audit Matrix for the ILO Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems (2013): http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_214128/lang-en/index.htm
- Diretrizes sobre sistemas de gestão de segurança e saúde no trabalho, ILO-OSH 2001 (2009): https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/WCMS_112582/lang-es/index.htm
- Todos os repertórios de recomendações práticas da OIT relacionados a questões de segurança e saúde: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/code-of-practice/lang-es/index.htm>
- Material de formação sobre avaliação e gestão de riscos no local de trabalho para pequenas e médias empresas (2013): https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/training/WCMS_232852/lang-es/index.htm

Ferramentas e recursos da OIT para as empresas sobre as Relações de Trabalho

- Helpdesk da OIT para empresas – A empresas e a liberdade sindical e de filiação: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_152375/lang-es/index.htm
- Helpdesk da OIT para empresas – As empresas e a negociação coletiva: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_151854/lang-es/index.htm
- Helpdesk da OIT para empresas – As empresas e a relação de trabalho: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_478054/lang-es/index.htm
- Princípios do Trabalho do Pacto Mundial das Nações Unidas. Guia para empresas (2008). Página 19: https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_146492/lang-es/index.htm
- Better Work Guidance Sheet on Freedom of Association and Collective Bargaining: <https://betterwork.org/portfolio/guidance-sheets-on-labour-regulations/>
- Sistemas de Resolução de conflitos no trabalho: Diretrizes para a melhora do rendimento (2013). Páginas 172-190: https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_337941/lang-es/index.htm
- A negociação entre empregadores e trabalhadores de medidas para evitar a propagação da COVID-19, proteger os meios de vida e promover a recuperação: uma revisão das práticas (2020): https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_751993/lang-es/index.htm



**Unidade de Empresas Multinacionais e
Promoção de Atividades com as
Empresas**

Departamento de Empresas
Organização Internacional do Trabalho
email: multi@ilo.org

Organização Internacional do Trabalho
4, Route des Morillons
CH-1211 Genebra 22, Suíça