

► Visão geral das normas, instrumentos, serviços e projetos da OIT nos Planos Nacionais de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos

Fevereiro de 2023

O presente relatório complementa a nota informativa “[Os vínculos entre as normas internacionais do trabalho, os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre as Empresas e os Direitos Humanos, e os Planos Nacionais de Ação sobre as empresas e os direitos humanos](#)”. Nesse sentido, proporciona uma visão geral das seções dentro de uma seleção de Planos Nacionais de Ação sobre as Empresas e os Direitos Humanos (PNA) adotados até o momento, que incluem referências às normas, instrumentos, serviços e projetos da OIT. Os seguintes países adotaram os PNA: [Bélgica](#); [Chile](#); [Colômbia](#); [República Tcheca](#); [Dinamarca](#); [Finlândia](#); [França](#); [Geórgia](#); [Alemanha](#); [Irlanda](#); [Itália](#); [Japão](#); [Quênia](#); [Lituânia](#); [Luxemburgo](#); [Países Baixos](#); [Noruega](#); [Paquistão](#); [Peru](#); [Polônia](#); [Eslovênia](#); [Coreia do Sul](#); [Espanha](#); [Suécia](#); [Suíça](#); [Tailândia](#); [Uganda](#); [Reino Unido](#); e os [Estados Unidos](#). Dado que os PNA são específicos do contexto, a forma em que se faz referência às normas da OIT varia de PNA para PNA. No entanto, os exemplos a seguir podem servir de orientação para os países em processo de desenvolvimento de PNA. Esta visão geral foi desenvolvida pela Unidade de Empresas Multinacionais da OIT.

Bélgica: Plano Nacional de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos, junho de 2017

1. Prólogo

Este plano oferece a oportunidade para reafirmar o apoio da Bélgica a uma série de compromissos contraídos em outros fóruns que compartilham os mesmos princípios, como os Princípios Orientadores para as multinacionais (revisado em 2011) da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) ou uma série de compromissos assumidos no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT). (...)

No âmbito das Regiões, o Acordo do Governo Flamengo de 2014-2019 estipula a política ativa de Flandres em matéria de direitos humanos. Na sua Declaração de Política Regional de 2014-2019, o Governo da Valônia lembra sua vontade de atuar em favor do “comércio internacional respeitoso do desenvolvimento humano”. Quanto ao Acordo do Governo de Bruxelas 2014-2019, este estabelece que o Governo de Bruxelas garantirá a inclusão de cláusulas sobre direitos humanos e normas fundamentais da OIT (incluindo os direitos sindicais).

2. Contexto internacional sobre as empresas e os direitos humanos

Os Princípios Orientadores que se referem expressamente à Carta dos Direitos Humanos das Nações Unidas e à Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho não têm que criar obrigações internacionais novas, no entanto estão dirigidos para ter consequências sobre as normas e práticas existentes para os países e para as empresas, e fixá-las em uma base única, lógica e coerente. Inclusive se esses princípios não são juridicamente vinculantes, instam aos Estados membros das Nações Unidas a incluí-los em sua legislação, políticas e práticas, levando em conta as realidades e necessidades nacionais. (....)

Em 1977, a OIT aprovou assim a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social. O objetivo principal dessa Declaração, atualizada em 2000, é encorajar as empresas multinacionais a contribuir positivamente com o progresso econômico e social, bem como minimizar e resolver as dificuldades que suas diversas operações podem apresentar.

Organizações internacionais, como a OIT e a OCDE, também desenvolveram uma série de ferramentas com a finalidade de apoiar as empresas que buscam alcançar uma ação positiva em matéria de direitos humanos por meio de suas atividades. Por exemplo, a OIT criou um *Helpdesk* (serviço de assistência), gratuito e confidencial dirigido às empresas que desejam alinhar suas operações comerciais com as normas trabalhistas internacionais e fomentar o desenvolvimento de relações trabalhistas positivas dentro da empresa.

5. Marco belga sobre empresas e direitos humanos

A Bélgica tem um marco especialmente amplo para a proteção dos direitos humanos. Em primeiro lugar, a Constituição belga, no título II “Dos belgas e seus direitos”, reconhece muitos direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais básicos. Por outro lado, nosso país também adotou / ratificou a maioria dos instrumentos internacionais de direitos humanos como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, numerosas convenções da Organização Internacional do Trabalho, incluindo as Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Convenção Europeia dos Direitos Humanos.

7. Proposta de ações

25. Prestar especial atenção à ratificação, apoio e promoção da série de Convenções da OIT relativas aos direitos das mulheres.

26. Prestar especial atenção à ratificação da série de Convenções da OIT relativas à saúde e a segurança no trabalho.

13. Fortalecer e monitorar o respeito aos direitos humanos na contratação pública

O Governo analisará a melhor maneira de verificar e monitorar o cumprimento dos critérios definidos na compra de produtos e serviços em uma série de setores sensíveis, incluindo parte da produção que acontece nos países ditos “em risco” para garantir que realmente sejam observados os requisitos de respeito aos direitos humanos mencionados nas especificações. As boas práticas existentes nos países europeus servirão como fonte de inspiração. Para isso, o Grupo de Trabalho sobre Contratação Pública Sustentável analisou vários estudos de caso relacionados com o monitoramento do cumprimento das cláusulas da OIT e dos direitos humanos nas cadeias de fornecimento para testar por meio de projetos piloto se essa iniciativa era viável na Bélgica. (...)

Neste contexto, foram estabelecidos projetos piloto, e nesse âmbito, as áreas políticas “Emprego e Economia Social” e “Chancelaria e Governança Pública” vão supervisionar, em colaboração com os compradores dos distintos órgãos de contratação, a credibilidade dos documentos sustentadores (relativos ao respeito aos direitos humanos etc.) e o respeito das Convenções Fundamentais da OIT.

Chile: Plano Nacional de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos, agosto de 2017

Glossário

Declaração Tripartite da Organização Internacional do Trabalho

Instrumento da OIT que oferece orientações para as empresas sobre política social e práticas inclusivas, responsáveis e sustentáveis no local de trabalho. Os princípios da Declaração baseiam-se nas normas internacionais do trabalho e estão dirigidos para as empresas multinacionais, governos e organizações de empregadores e trabalhadores. Cobrem as áreas de emprego, formação, condições de trabalho e de vida e de relações industriais, bem como a política geral.

Princípios e Direitos Fundamentais da OIT

A Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativa aos princípios e direitos fundamentais de 1998, compromete os Estados-membro da OIT a respeitar e promover os princípios e direitos compreendidos em quatro categorias – discriminação no trabalho, liberdade de associação e negociação coletiva, trabalho forçado e trabalho infantil – tenham ratificado ou não as convenções pertinentes.

I. O Valor dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos

Os Princípios Orientadores baseiam-se no direito internacional sobre direitos humanos que incluem, pelo menos, a Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho. Portanto, os Princípios Orientadores não constituem novas obrigações, mas sim constituem uma definição mais precisa dos regulamentos existentes, que esclarecem a responsabilidade que os Estados e as empresas têm nesse contexto (...)

Cabe mencionar que os Princípios Orientadores tiveram um grande alcance desde sua adoção; foram incluídos em uma série de regulações e iniciativas dirigidas a promover uma conduta empresarial responsável, incluindo, por exemplo, o Pacto Global, as Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE, a Declaração Tripartite da OIT, a Declaração Tripartite de Princípios da OIT sobre Empresas Multinacionais e a política social, os direitos da infância e os princípios empresariais da UNICEF, *Save the Children* e o Pacto Global, entre outras.

Ações do Plano Nacional de Ação sobre Direitos Humanos e Empresas

Pilar 1: A Obrigação do Estado de Proteger os Direitos Humanos

O Estado do Chile tem obrigações internacionais em matéria de direitos humanos, as quais adquiriu por meio da ratificação de diversos instrumentos, tais como as Convenções Internacionais de Direitos Humanos, as Convenções Regionais de Direitos Humanos e as Convenções da OIT sobre direitos trabalhistas.

Tema 1: Capacitação no âmbito das Empresas e dos Direitos Humanos

- 1.1. A Direção-Geral de Relações Econômicas Internacionais (DIRECON) (Ministério das Relações Exteriores) vai sensibilizar e ampliar o conhecimento a respeito de outros instrumentos internacionais relevantes e seu vínculo com os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, tais como a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e a Política Social da OIT, e a ISO26.000. Isso será feito por meio de apresentações, seminários, diálogos, sessões informativas e publicações no *web site*, segundo corresponda.

Tema 3: Inclusão e não discriminação

3.7. O Ministério de Energia vai promover o respeito dos direitos dos povos indígenas no desenvolvimento dos projetos energéticos, por meio da implementação do capítulo indígena da política energética no longo prazo, desenvolvendo processos de consulta e participação em conformidade com a Convenção nº 169 da OIT e elaborando um guia de participação indígena para o desenvolvimento de projetos de energia.

Tema 6: Fortalecimento da coerência entre políticas públicas

6.5. La Subsecretaria de Seguridad Social do Ministério do Trabalho vai coordenar os esforços nacionais, regionais e tripartites do Programa Nacional sobre Segurança e Saúde no Trabalho. Esse programa busca promover o desenvolvimento de uma cultura nacional de prevenção em temas de segurança e saúde; contribuir para a proteção dos trabalhadores, mediante a eliminação dos perigos e riscos relacionados com o trabalho ou sua redução em um nível mínimo com a finalidade de prevenir as lesões, doenças e mortes ocasionadas pelo trabalho e promover a segurança e saúde no local de trabalho. A implementação vai ser baseada na Convenção da OIT nº 187 sobre o Marco para a Saúde e Segurança no Local de Trabalho e o Programa de Governo da Presidência da República, por meio de um processo de consultas regionais e nacionais aos representantes de empregadores, dos trabalhadores, entidades e organismos governamentais responsáveis por fazer cumprir a Lei Nº 16.744.

Tema 7: Fortalecimento da coerência política internacional

7.3. A Unidade de Assuntos Internacionais do Ministério do Trabalho vai promover os Princípios Orientadores, que se baseiam nas Convenções de Direitos Humanos e Trabalhistas da OIT, nos diversos cenários de cooperação multilateral nos quais participa.

Pilar 2: A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos

O Governo espera que as empresas conheçam e se familiarizem com os instrumentos internacionais de responsabilidade social, tais como os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre as Empresas e os Direitos Humanos, as Diretrizes da OCDE e a Declaração Tripartite da OIT.

VI. Principais Instrumentos Internacionais de Direitos Humanos

Convenção nº 169 sobre Povos Indígenas e Tribais; Convenção nº 87 sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização; Convenção nº 98 sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva; Convenção nº 29 sobre o trabalho forçado; Convenção nº 105 sobre a abolição do trabalho forçado; Convenção nº 138 sobre a idade mínima; Convenção nº 182 sobre as piores formas de trabalho infantil; Convenção nº 100 sobre igualdade de remuneração; Convenção nº 111. sobre a discriminação (emprego e ocupação)

► Em março de 2022, o Chile publicou seu 2º Plano Nacional de Ação sobre as Empresas e os Direitos Humanos (disponível apenas em espanhol)

Colômbia: Plano Nacional sobre as Empresas e os Direitos Humanos, dezembro de 2015

Plano Nacional de Ação sobre as Empresas e os Direitos Humanos: Abordagem baseada em Direitos Humanos

O Plano está alinhado com as normas das organizações internacionais, bem como com as regionais, protegidas no Sistema Interamericano de Direitos Humanos, incluindo a Convenção Americana sobre Direitos Humanos; é coerente e reflete os Princípios e Direitos Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e aplica os direitos protegidos por suas convenções.

IV. Orientação do Estado para o Respeito dos Direitos Humanos nas atividades empresariais

Ferramentas para o mundo dos negócios

4.11. O Ministério do Interior agirá no âmbito institucional para identificar os problemas atuais no processo de consulta prévia e seu impacto nos direitos humanos. Além disso, vai melhorar as práticas que permitam a participação das populações afetadas, protegendo e respeitando os direitos das comunidades indígenas, afrodescendentes e minorias étnicas segundo as Convenções da OIT e as normas do Sistema Interamericano de Direitos Humanos.

► Em dezembro de 2020, a Colômbia adotou seu segundo [Plano Nacional de Ação sobre a Empresa e os Direitos Humanos, 2020-2022](#) (disponível apenas em espanhol), o qual faz referência à Declaração da OIT sobre Empresas Multinacionais como parte do marco normativo internacional sobre empresas e direitos humanos.

República Tcheca: [Plano Nacional de Ação para Empresas e Direitos Humanos 2017-2022](#), outubro de 2017

Pilar II

Compromisso

O Governo da República Tcheca recomenda que as empresas adotem compromissos internos de acordo com as seguintes recomendações...

Conformidade com a legislação nacional e as normas jurídicas internacionais fundamentais (em particular, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e as convenções fundamentais da OIT). Se a legislação nacional estiver em desacordo com os requisitos de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, as empresas devem encontrar formas de respeitar as normas internacionais que não as coloquem em conflito com a legislação nacional.

Dinamarca: Plano Nacional de Ação dinamarquês - [Implementação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos](#), abril de 2014

2. [O dever do Estado de proteger os direitos humanos](#)

2.3. [Ações realizadas](#)

Proteção dos direitos humanos por meio da regulação e política estatal

A Dinamarca participa ativamente no Processo de Exame Periódico Universal das Nações Unidas, bem como na revisão por parte dos Mecanismos de Supervisão dos Órgãos dos Tratados das Nações Unidas em relação às obrigações derivadas das convenções básicas de direitos humanos das Nações Unidas, e pelos órgãos pertinentes da OIT e do Conselho Europeu. (...)

A Dinamarca trabalha para garantir que as empresas que participam da cooperação dinamarquesa para o desenvolvimento respeitem os direitos humanos e ajam de maneira responsável nas áreas dos direitos dos trabalhadores, dos direitos humanos, do meio ambiente e da luta contra a corrupção no marco das convenções da OIT. (...)

As empresas que participam em *Danida Business Partnerships*, um instrumento que facilita e proporciona apoio econômico para desenvolver associações comerciais entre empresas dinamarquesas e parceiros de países em desenvolvimento, agora, têm a obrigação de integrar a CER estrategicamente em suas operações comerciais e demonstrar a devida diligência, incluindo os direitos humanos com a finalidade de mitigar o impacto adverso. O instrumento *Danida Business Finance* envolve tanto compradores locais como empresas dinamarquesas na promoção dos direitos humanos e nas atividades da CER por meio de análises de devida diligência e requisitos para cumprir com os princípios fundamentais da OIT quando são outorgados empréstimos sem juros para projetos de infraestrutura pública em países em desenvolvimento.

2.4. [Ações planejadas](#)

Aumentar o uso de cláusulas trabalhistas e sociais nos contratos públicos

► Visão geral das normas, instrumentos, serviços e projetos da OIT

O que o Governo quer é garantir condições salariais e trabalhistas justas e razoáveis em conformidade com a Convenção nº 94 da OIT, aumentando o uso e a melhor aplicação das cláusulas trabalhistas nos contratos públicos (GP 5).

Apêndice 1: Visão geral da implementação do dever do Estado de proteger

Princípio Orientador 2: Os Estados devem estabelecer claramente a expectativa de que todas as empresas domiciliadas em seu território e/ou jurisdição respeitem os direitos humanos durante toda a duração de suas operações

A Dinamarca trabalha para garantir que as empresas que participam na cooperação dinamarquesa para o desenvolvimento respeitem os direitos humanos e ajam responsabilmente nas áreas dos direitos dos trabalhadores, dos direitos humanos, do meio ambiente e da luta contra a corrupção no marco das convenções da OIT, do Pacto Mundial das Nações Unidas, e do Pacto Mundial das diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais, e trabalhem a favor de implementar os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos.

Princípio Orientador 3(a): No cumprimento de seu dever de proteção, os Estados devem fazer cumprir as leis que têm como objetivo ou têm o efeito de exigir das empresas que respeitem os direitos humanos, e avaliar periodicamente a adequação dessas leis e lidar com as lacunas.

A Dinamarca participa ativamente no Processo de Exame Periódico Universal das Nações Unidas. A Dinamarca também participa na revisão dos mecanismos de supervisão dos Órgãos de Tratados das Nações Unidas em relação às obrigações derivadas das convenções fundamentais de direitos humanos das Nações Unidas e dos órgãos pertinentes da OIT e do Conselho Europeu. Esses processos oferecem uma plataforma para a consideração sistemática do cumprimento da lei, para as políticas e para a administração dinamarquesa com o direito internacional dos direitos humanos.

Princípio Orientador 4: Os Estados devem tomar medidas adicionais para proteger os abusos contra os direitos humanos por parte das empresas que são propriedade ou estão controladas pelo Estado...

O Fundo de Investimento para Países em Desenvolvimento (IFU) aderiu o Pacto Mundial das Nações Unidas e se compromete a promover esses princípios nos seus investimentos. Além disso, a política de CER da IFU baseia-se nas convenções e declarações internacionais da ONU, da OIT e da OCDE. Ao promovê-los, o IFU deseja contribuir para a consecução das Objetivos de Desenvolvimento do Milênio 2015 da ONU.

Como parte do processo de aprovação, *Danida Business Finance* analisa os possíveis riscos relacionados com os direitos humanos, incluindo a legislação e as políticas locais e outros problemas da CER. O acesso ao financiamento baseia-se no cumprimento por parte dos compradores e exportadores dos princípios da OIT sobre os direitos humanos e dos trabalhadores.

Princípio Orientador 5: Os Estados devem exercer uma supervisão adequada com a finalidade de cumprir com suas obrigações internacionais sobre direitos humanos quando contratem ou legislem com empresas que fornecem serviços que podem afetar o gozo dos direitos humanos

O incremento do uso de cláusulas trabalhistas e sociais ocasiona: parte do fundamento do modelo do mercado trabalhista dinamarquês é que o trabalho realizado na Dinamarca deve ser realizado com salários e condições de trabalho dinamarquesas. Nesse sentido, as autoridades desempenham um papel importante para garantir que os projetos públicos não utilizem mão de obra estrangeira mal paga. O Governo quer garantir um salário justo e condições de trabalho consistentes com a Convenção nº 94 da OIT incrementando o uso e a melhor aplicação das cláusulas trabalhistas nos contratos públicos (GP 5).

Princípio Orientador 7: Apoiar o respeito empresarial pelos direitos humanos nas zonas afetadas por conflitos

Danida Business Partnerships fornece apoio financeiro para a implementação de associações e iniciativas da CER em uma série de países parceiros da Dinamarca. Como parte do processo de aprovação, *Danida Business Finance* analisa os possíveis riscos relacionados com os direitos humanos, incluindo a legislação e as políticas locais e outros

problemas da CER. O acesso ao financiamento baseia-se no cumprimento por parte dos compradores e exportadores dos princípios da OIT sobre os direitos humanos e dos trabalhadores.

Princípio Orientador 10: Encorajar essas instituições, dentro de seus respectivos mandatos e capacidades, para promover o respeito empresarial dos direitos humanos...

A participação de Dinamarca na cooperação da OIT contribui para a promoção do trabalho decente para todos. A abordagem se centra na necessidade de priorizar a relação entre o emprego, a seguridade social, as normas trabalhistas e o diálogo social no trabalho da OIT, e a promoção do trabalho decente em outros contextos internacionais.

Finlândia: Plano Nacional de Ação para a Aplicação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, outubro de 2014

Nota de cobertura do Governo sobre os Princípios Orientadores das Nações Unidas

As possibilidades de que apenas uma empresa identifique os riscos para os direitos humanos e os retifique são limitadas. É por isso que a cooperação internacional, a distribuição mais eficiente da informação, a aplicação mais eficaz da legislação existente e das convenções de direitos humanos existentes (por exemplo, as convenções fundamentais da OIT), a transparência e a promoção adequada da regulação para os diversos atores devem ser enfatizados na promoção dos direitos humanos.

1. A obrigação do Estado de proteger os direitos humanos

1.2. Atividades em organizações internacionais

A Finlândia incentiva a realização e uma maior consciência dos direitos humanos como parte das atividades empresariais influenciando nas operações das organizações internacionais das quais a Finlândia é membro, ou por meio de atividades que a Finlândia apoia ou financia de alguma outra maneira.

A Finlândia apoia a cooperação e o debate com a OMC e outras organizações internacionais essenciais, como a OIT ou a OMPI, realizadas no marco do Mandato de Coerência da OMC.

França: Plano Nacional de Ação para a Implementação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, abril de 2017

I. A OBRIGAÇÃO DO ESTADO DE PROTEGER OS DIREITOS HUMANOS

A França adere a todos os instrumentos que formam parte do marco internacional sobre as empresas e os direitos humanos, e está presente em todos os fóruns relevantes (Nações Unidas-ONU, Organização Internacional do Trabalho-OIT, Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico-OCDE, União Europeia-UE, Conselho Europeu, Organização Internacional de Normalização-ISO etc.).

O Marco Internacional

3. Organização Internacional do Trabalho

A França somente está atrás de um outro país em sua ratificação das convenções da OIT. Ratificou 127 convenções, incluindo as oito convenções fundamentais e as quatro convenções de governança (considerados instrumentos prioritários). Publica periodicamente relatórios sobre a aplicação dessas convenções, que são apresentados para o Comitê de Especialistas em Aplicação de Convenções e Recomendações da organização. As observações e recomendações desse Comitê são levadas em conta ao revisar os instrumentos e práticas nacionais de regulamentação. A França está empenhada em que a OIT, fonte do direito trabalhista internacional, estabeleça uma norma de referência compartilhada baseada em uma interpretação comum das convenções. Apoia ativamente o processo de ratificação universal das oito Convenções Fundamentais da OIT. Durante vários anos, ressaltou também a necessidade de reforçar o sistema de supervisão da organização.

A França é um dos membros mais ativos da OIT, e tem uma cadeira permanente no Conselho de Administração da organização. Adere e promove a Agenda de Trabalho Decente, e apoia plenamente a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração EMN). O país assinou um acordo de associação

► Visão geral das normas, instrumentos, serviços e projetos da OIT

de quatro anos com o Escritório Internacional do Trabalho, que implica a implementação de iniciativas da CER e contribuir com o Programa de Melhor Trabalho (*Better Work Programme*).

Ações em curso

- A França incentiva os Estados a ratificar e aplicar as convenções da OIT, especialmente as Convenções Fundamentais, fazendo pleno uso do sistema de supervisão.
- A França também busca potencializar os compromissos do G7 com os Princípios Orientadores da ONU de 2015, como os compromissos assumidos durante a Conferência Internacional do Trabalho de junho de 2016, onde um dos três temas foi “o trabalho decente nas cadeias de fornecimentos mundiais”.

Ações a serem implementadas

- Trabalhar para melhorar a cooperação entre a Organização Mundial do Comércio (OMC) e a OIT com a finalidade de integrar melhor as normas sociais internacionais sobre processos e métodos de produção responsáveis (por exemplo, a luta contra o trabalho infantil e o trabalho forçado), com a finalidade de promover condições de equitativas que considerem os marcos e regulamentos existentes.

O marco europeu

8. Acordos de Comércio e Investimento

Os acordos comerciais europeus incorporam a CER e a adesão às convenções internacionais sobre o trabalho e o meio ambiente. Todos os acordos de livre comércio da UE incluem capítulos de desenvolvimento sustentável, que contêm disposições sobre legislação trabalhista e proteção do meio ambiente. Esses capítulos também se referem à CER. As disposições reiteram principalmente os principais acordos multilaterais existentes (por exemplo, as Convenções Fundamentais da OIT no âmbito trabalhista e os acordos multilaterais sobre o meio ambiente no âmbito ambiental). (...)

A França atualmente está revisando seu modelo de acordo para a proteção dos investimentos. Em particular, tem previsto reforçar significativamente as disposições sobre a CER e a capacidade do Estado para regular nos âmbitos social, ambiental, sanitário e cultural, segundo o modelo de projeto europeu. Sob a perspectiva francesa, abordar essas questões nos acordos de livre comércio dá como resultado uma série de fragilidades:

- embora os acordos comerciais incluam normas sociais e ambientais e cláusulas de direitos humanos retiradas dos principais textos internacionais sobre direito trabalhista e meio ambiente, as organizações internacionais (o PNUD, a OIT etc.) não participam das negociações, apesar de supervisionarem cuidadosamente a implementação desses textos (por meio de relatórios periódicos dos Estados-parte etc.). (...)

Em 2013, a França apresentou uma série de propostas para melhorar a forma com a qual lidavam com as normas sociais e ambientais nos acordos comerciais europeus.⁹ Essas propostas continuam sendo relevantes e estão centradas em cinco áreas principais:

1. Melhorar a cooperação com as organizações internacionais que atuam nos âmbitos trabalhista e da proteção do meio ambiente (OIT, PNUD, UNEP etc.). Algumas dessas organizações, em particular as das Nações Unidas, estão realizando projetos de cooperação em países que atualmente negociam acordos comerciais com a UE. Algumas dessas atividades de cooperação estão orientadas de maneira tal que apoiam diretamente os objetivos sociais e ambientais estabelecidos nos acordos.

O Marco Nacional

11. O Plano de Ação Interministerial de Administração Exemplar e o Plano Nacional de Ação para a Contratação Pública Sustentável

Política de contratação pública

► Visão geral das normas, instrumentos, serviços e projetos da OIT

No Artigo 6.º do Decreto 2016-360 com a data de 25 de março de 2016 é abordada a proteção das condições trabalhistas e de trabalho, e se estabelece que os titulares dos contratos devem respeitar as condições de trabalho estabelecidas nas leis e regulamentos trabalhistas do país no qual se contrata os trabalhadores ou, caso contrário, as oito convenções fundamentais da OIT, onde elas não foram incorporadas às leis e regulamentos do país.

13. O papel das dependências públicas

A Agência Francesa de Desenvolvimento (AFD)

Os acordos de financiamento com parceiros e beneficiários contêm cláusulas vinculantes de devida diligência, que devem mencionar a obrigação de respeitar as Convenções fundamentais da OIT

Ações em curso

- A AFD apoia a implementação da proteção social universal e a promoção de iniciativas para desenvolver o trabalho decente (criação de empregos decentes, melhora das habilidades, capacitação e transição para o emprego sustentável) de acordo com a associação da AFD com o Escritório Internacional do Trabalho e as áreas prioritárias do acordo de associação OIT-França.

15. Setores econômicos e os direitos humanos

O setor têxtil e de confecção

Após a publicação de recomendações (de um relatório do NCP francês da OCDE em função do colapso da fábrica têxtil Rana Plaza), por insistência da França, a OCDE criou um grupo de trabalho para desenvolver um guia para a aplicação das diretrizes no setor têxtil. Esse grupo de trabalho reúne organizações internacionais como a OIT, o setor privado, a sociedade civil, os NCP e os Estados.

II. RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS DE RESPEITAR OS DIREITOS HUMANOS

3. Análises de Riscos e Avaliação de Impacto

Ferramentas existentes e práticas responsáveis

Ferramentas de avaliação de riscos por país: os dados sobre a legislação nacional, a ratificação de tratados e as práticas existentes nos países podem ser encontrados nos seguintes *websites*:

- OIT: (www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=en)

Ferramentas práticas que abordam questões específicas:

- A OIT criou um serviço de assistência empresarial (*business helpdesk*) que mostra perguntas e respostas, recursos e ferramentas sobre questões relacionadas com os direitos dos trabalhadores: discriminação, liberdade sindical, negociação coletiva, salários e benefícios, segurança e saúde no trabalho, trabalho forçado, trabalho infantil, etc. Também oferece assistência gratuita e confidencial para os diretores e trabalhadores da empresa (<http://www.ilo.org/empent/areas/businesshelpdesk/lang--en/index.htm>).

III. ACESSO À REPARAÇÃO

1. Mecanismos judiciais

No âmbito internacional

1.1. Protocolo da Convenção sobre o trabalho forçado da OIT (nº 29)

A França ratificou o Protocolo da Convenção sobre o trabalho forçado da OIT de 1930 (nº 29) no dia 7 de junho de 2016. A França foi o quinto país a ratificar o Protocolo. Esse Protocolo foi adotado na Conferência Internacional do Trabalho da OIT em 11 de junho de 2014 em Genebra e complementa a Convenção, que é um dos instrumentos mais ratificados da OIT, ao abordar as novas formas de trabalho forçado. O Protocolo prevê o acesso a recursos apropriados e eficazes, como a compensação e reforça a cooperação internacional na luta contra o trabalho forçado e obrigatório. Além disso, destaca o importante papel desempenhado pelos empregadores e pelos trabalhadores na luta contra esse problema. Essa ratificação é uma prova do compromisso da França de lutar contra todas as formas de trabalho forçado e promover a ratificação universal das convenções fundamentais da OIT.

2. Mecanismos não judiciais

No âmbito internacional

2.2. Mecanismos de aplicação da OIT

Existe um mecanismo internacional único de aplicação das normas internacionais do trabalho, que garante que os Estados apliquem as convenções que ratifiquem. A OIT comprova periodicamente se essas convenções são aplicadas corretamente e destaca as áreas que devem ser melhoradas. Se os países encontrarem dificuldades para aplicar as normas, a OIT proporcionará ajuda na forma de diálogo social e assistência técnica.

São dois os órgãos da OIT que examinam os relatórios apresentados pelos Estados-membros que descrevem as medidas que foram adotadas na legislação e na prática para aplicar as convenções, bem como as observações relacionadas formuladas pelas organizações de empregadores e empregados. Esses órgãos são o Comitê de Especialistas na Aplicação de Convenções e Recomendações e o Comitê Tripartite da Conferência sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações.

Também existem três procedimentos específicos para examinar as representações e reclamações: o procedimento para examinar as representações sobre o descumprimento das convenções ratificadas, o procedimento para examinar as reclamações sobre o descumprimento das convenções ratificadas e o procedimento especial para examinar as reclamações sobre a liberdade sindical (atendido pelo Comitê de Liberdade Sindical).

Por último, o artigo 37.2 da Constituição da OIT estabelece a criação de um tribunal para conhecer as controvérsias ou questões relativas à interpretação das convenções.

Ações a serem implementadas

- Assegurar a aplicação das normas trabalhistas fundamentais na França e apoiar sua aplicação universal encorajando a OIT a estabelecer mecanismos de aplicação mais rigorosos para os Estados.
- Fomentar o debate sobre a coerência social das políticas econômicas, financeiras e comerciais que aumentariam a importância e a influência da OIT entre as instituições envolvidas no sistema multilateral e conduziram à introdução de condições sociais.

Geórgia: Plano de Ação sobre Direitos Humanos para 2018-20, março de 2018

9. Direitos trabalhistas

Meta 9.1. Proteger os direitos trabalhistas em conformidade com as normas reconhecidas internacionalmente

Objetivo

9.1.3. Continuar supervisionando a implementação das convenções da OIT e outros instrumentos jurídicos internacionais e convenções que prescrevem os direitos trabalhistas que são vinculantes para a Geórgia.

Atividade

9.1.3.1. Avaliar os requisitos de no mínimo 3 convenções ratificadas pela OIT e analisar a conformidade com a legislação da Geórgia em favor de uma efetiva aplicação na prática

9.1.3.2. Revisar a conveniência da ratificação das convenções da OIT nº 81, nº 129, nº 155, nº 176, nº 183, nº 102, nº 156 não ratificadas, mediante a avaliação de seus requisitos e a análise de sua conformidade com a legislação da Geórgia.

Alemanha: Plano Nacional de Ação: implementação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos 2016-2020, dezembro de 2016

I. Introdução

O dever do Estado e a responsabilidade corporativa de proteger os direitos humanos

Os Princípios Orientadores das Nações Unidas não criam normas novas de direitos humanos nem contêm obrigações adicionais no direito internacional, mas sim se referem aos instrumentos de direitos humanos vinculantes e não vinculantes existentes, a saber:

- As normas fundamentais do trabalho da OIT: a liberdade sindical, o direito à negociação coletiva e a eliminação do trabalho forçado, a abolição do trabalho infantil e a discriminação no emprego e na ocupação.

III. Expectativas do Governo Federal em relação à devida diligência corporativa no respeito dos direitos humanos

Procedimento para a identificação dos efeitos adversos reais e potenciais sobre os direitos humanos

O tamanho de uma empresa, o setor ao qual ela pertence e a natureza de sua atividade empresarial influem diretamente no risco de que suas operações tenham um impacto nos direitos humanos. A profundidade e a amplitude requeridas na avaliação de riscos depende desses fatores... O ponto de partida pode ser uma simples visão geral das principais atividades da empresa e das cadeias de valor e as relações comerciais que essas atividades acarretam. Podem-se identificar áreas de risco em potencial sobre a base dessa visão geral e levando devidamente em conta as normas internacionais de direitos humanos consagradas em instrumentos como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, os Pactos Internacionais de Direitos Humanos, as Normas Fundamentais do Trabalho da OIT e as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais.

IV. Áreas fundamentais para a ação

1. O dever do Estado de proteger

1.1. Regras básicas da política econômica

Proteção dentro do próprio território dos estados – desafios dentro da Alemanha

A Situação atual

A Alemanha ratificou importantes instrumentos internacionais estratégicos que codificam a proteção dos direitos humanos, incluindo os direitos trabalhistas, incorporando-os assim à legislação nacional. Isso também se aplica aos instrumentos especialmente importantes da OIT, conhecidos como as Normas Fundamentais no Trabalho. Entre os instrumentos que hoje são vinculantes na Alemanha estão, por exemplo, o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da criança, a maioria das convenções da Organização Internacional do Trabalho e os principais acordos europeus, como a Convenção para a Proteção dos Direitos Humanos e as Liberdades Fundamentais e a Carta Social Europeia. (...)

O Governo Federal está se preparando atualmente para a incorporação de numerosos instrumentos jurídicos internacionais no direito alemão. Entre eles se inclui o Protocolo da Convenção sobre o trabalho forçado da OIT (nº 29). O Ministério Federal de Trabalho e Assuntos Sociais está planejando o exame prévio à ratificação da Convenção sobre a fixação dos salários-mínimos (nº 131) e a Convenção sobre os povos indígenas e tribais (nº 169) da OIT, bem como do Protocolo Facultativo de 2008 do Pacto Internacional de Assuntos Econômicos, Sociais e Culturais e a Carta Social atualizada.

1.2. Contratação pública

A situação atual

A Alemanha transformou totalmente em direito interno suas obrigações de proteger os direitos humanos em virtude dos acordos internacionais. Isso se aplica, por exemplo, às proibições do trabalho infantil e do trabalho forçado impostas pelas convenções fundamentais da OIT. Se as empresas infringirem a lei na Alemanha em qualquer um desses aspectos, podem ser desqualificadas para receber contratos públicos. (...)

Em 2014, o Centro de Excelência, junto com a associação de empresas alemãs de bens e serviços digitais BITKOM, elaboraram um acordo setorial inicial na forma de Declaração sobre Sustentabilidade Social para a TI, que estabelece o cumprimento das normas trabalhistas fundamentais da OIT nos procedimentos de contratação. Estão previstos outros acordos setoriais sobre categorias de produtos críticos.

Medidas

- Será utilizada a experiência do Centro de Excelência para a Contratação Sustentável em matéria de direitos humanos, incluindo a aplicação das convenções fundamentais da OIT aos procedimentos de contratação pública, e na implementação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas para ampliar o conhecimento do pessoal de contratações/aquisições no contexto dos cursos de capacitação.

2. Desafios na prática corporativa

2.1 Garantir a proteção dos direitos humanos nas cadeias de fornecimentos e de valor

Medidas

- O Governo Federal apoiará a inclusão sistemática dos capítulos de sustentabilidade nos acordos de livre comércio, que estabelecerão, entre outras coisas, o cumprimento das Normas Fundamentais no Trabalho da OIT.
- O Governo Federal continuará incentivando o Fundo Visão Zero, que se iniciou sobre a base de uma decisão do G7. O Fundo será administrado pela Organização Internacional do Trabalho e servirá para prevenir e reduzir as mortes relacionadas com o trabalho e os acidentes graves relacionados com o trabalho nas cadeias de fornecimentos mundiais.

3. Meios disponíveis de apoio prático para a implementação

A situação atual

A Agência para as Empresas e o Desenvolvimento Econômico do Ministério Federal de Cooperação Econômica e Desenvolvimento foi ampliada em 2015/2016, e oferece assessoria sobre oportunidades de apoio relacionadas com o desenvolvimento e os serviços de informação para as empresas que operam em países em desenvolvimento e em países recentemente industrializados. Além disso, desde 2009, a OIT oferece um serviço de assistência (*helpdesk*) para ajudar as empresas multinacionais nas práticas de aplicação das normas internacionais do trabalho e para assessorá-las sobre a situação jurídica atual em cada país.

Medidas

iii. Oportunidades de capacitação e diálogo

Como o terceiro maior contribuinte da Organização Internacional do Trabalho, o Governo Federal é um dos principais patrocinadores dos serviços de apoio oferecidos pela OIT. O serviço de assistência para as empresas (*Business Helpdesk*) da OIT sobre as normas internacionais do trabalho ajuda as empresas a aplicar corretamente as normas internacionais do trabalho e as normas sociais. Além de ser um website informativo, o serviço de assistência (*Helpdesk*) também fornece respostas rápidas para consultas individuais de forma confidencial, bem como cursos de capacitação.

iv. Criação de um campo de ação no âmbito global

Em fóruns multilaterais como o G20, a UE e a ASEM, e em forte cooperação com organizações internacionais como a OIT, a OCDE e a ONU, o Governo Federal exercerá pressão para que sejam criadas condições de concorrência no âmbito mundial. Com essa finalidade, a decisão dos líderes do G7 em relação às cadeias de fornecimentos sustentáveis será ainda mais desenvolvida com a finalidade de atingir um entendimento global comum da devida diligência e da gestão sustentável da cadeia de fornecimentos.

Irlanda: Plano Nacional sobre Empresas e Direitos Humanos 2017-2020, novembro de 2017

Secção 1: Contexto Internacional e Processo Consultivo Nacional

A Declaração Tripartite da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social proporciona orientação direta às empresas sobre políticas sociais e práticas inclusivas, responsáveis e sustentáveis no local de trabalho. Esse instrumento global adotado por governos, empregadores e trabalhadores de todo o mundo foi elaborado em 1977 e atualizado em março de 2017. Seus princípios estão dirigidos a empresas multinacionais, governos e organizações de empregadores e trabalhadores, e abrangem áreas como o emprego, a capacitação, as condições de trabalho e de vida e as relações trabalhistas, bem como as políticas gerais.

Secção 2: Marco normativo legislativo atual

Direitos dos trabalhadores

A Irlanda está firmemente comprometida com a proteção e a promoção dos direitos dos trabalhadores nacionais e migrantes por meio da legislação nacional e internacional, com um corpo sólido de legislação sobre direitos trabalhistas que proporciona para os empregados um meio para a reparação nos casos em que seus direitos trabalhistas foram violados. Em 2017, a Irlanda ocupou, pela primeira vez, uma cadeira titular no Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Durante seu mandato, a Irlanda manterá e promoverá seu compromisso com os direitos humanos e trabalhará para melhorar o perfil das empresas e dos direitos humanos no marco da OIT.

Itália: Plano Nacional de Ação italiano sobre Empresas e Direitos Humanos 2016-2021, dezembro de 2016

II. ANTECEDENTES E CONTEXTO

B. A Itália e os Princípios Orientadores

Desde o primeiro Fórum das Nações Unidas sobre as Empresas e os Direitos Humanos, organizado em Genebra de 3 a 5 de dezembro de 2012 no marco das atividades do Conselho de Direitos Humanos, e em consonância com os compromissos assumidos no coração das Nações Unidas sobre a sustentabilidade ambiental e a implementação das normas internacionais sobre direito trabalhista desenvolvido pela OIT, a Itália destacou a necessidade de restabelecer a abordagem nos direitos humanos também nas políticas e estratégias empresariais, ao mesmo tempo que esboçou a necessidade de uma melhor coordenação entre as organizações e agências pertencentes ou não às Nações Unidas.

III. EXPECTATIVAS DO GOVERNO PARA OS NEGÓCIOS

Nesse sentido, se espera que as empresas:

- i. estabeleçam uma política de direitos humanos;
- ii. estabeleçam e implementem processos de devida diligência para identificar, avaliar e prevenir qualquer risco potencial aos direitos humanos que puderam incorrer em suas operações e atividades (parceiros comerciais ou fornecedores);
- iii. forneçam mecanismos de reclamação que permitam indenizar as vítimas dos abusos que possam ter causado ou contribuído ou com os quais estejam diretamente vinculados.

Ao realizar essa atividade, que permite prever e evitar possíveis efeitos negativos sobre os direitos humanos nas pessoas e nas comunidades, as empresas devem cumprir no mínimo com os direitos humanos reconhecidos internacionalmente, como está expresso na Declaração Internacional dos Direitos Humanos e nos enunciados da Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e na Declaração Tripartite da OIT sobre os Princípios relativos às Empresas Multinacionais e à Política Social.

A esse marco é importante adicionar a necessidade da divulgação de informação não financeira (a respeito disso, a Itália também está intervindo com a transposição da UE 95/2014) e a existência de normas notáveis como o Marco de Relatórios dos Princípios Orientadores das Nações Unidas, as Diretrizes da OCDE sobre Empresas Multinacionais e a Declaração Tripartite da OIT, bem como outros marcos e normas europeias e internacionais reconhecidos, como o Esquema de Gestão e Auditoria Ecológica (EMAS), o Pacto Mundial das Nações Unidas, ISO 26000 e a Iniciativa Global de Relatórios.

IV. RESPOSTAS DO GOVERNO: ATIVIDADES ATUAIS E COMPROMISSOS FUTUROS

A. Princípios fundacionais

O marco legislativo e institucional nacional cumpre com as obrigações e compromissos assumidos dentro dos sistemas das Nações Unidas, da União Europeia, do Conselho Europeu e da OCDE... a Itália também assinou a Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e as convenções relacionadas da OIT.

Princípio Orientador 2: Os Estados devem estabelecer claramente a expectativa de que todas as empresas domiciliadas no seu território e/ou jurisdição respeitem os direitos humanos durante suas operações

O Governo italiano espera que as atividades econômicas das empresas também sejam realizadas em conformidade com todos os instrumentos internacionais reconhecidos em matéria de direitos humanos, como a Carta Internacional de Direitos Humanos, as Convenções Fundamentais da OIT (em relação a isso, o Governo apoia projetos no marco das reuniões do G7 e G20 que têm como objetivo integrar as regulamentações da OIT dentro dos direitos fundamentais no trabalho), os Princípios Orientadores das Nações Unidas e as Diretrizes da OCDE. (...)

Durante a Reunião dos Ministros de Emprego e Desenvolvimento do G7 (Berlim, 12-13 de outubro de 2015), os Ministros aprovaram a iniciativa “Ação para uma Produção Justa” com a finalidade de fomentar a gestão sustentável da cadeia de fornecimentos mundial em cumprimento das normas trabalhistas, sociais e ambientais reconhecidas internacionalmente das Nações Unidas, da OCDE e da OIT.

Princípio Orientador 3(a): Fazer cumprir as leis que requerem que as empresas respeitem os direitos humanos, avaliem a adequação e resolvam as lacunas

Medidas planejadas

- Proceder com a ratificação do Protocolo de 2014 da Convenção sobre o trabalho forçado da OIT e sua implementação para combater as atividades de exploração do trabalho e escravidão;

Os Princípios Orientadores 3(c) e (d) dão orientação efetiva às empresas sobre a maneira de respeitar os direitos humanos em todas suas operações; incentivam ou exigem às empresas que comuniquem a maneira com a qual lidam com o impacto dos direitos humanos

Medidas planejadas

- Apoiar e promover as iniciativas adotadas pelas associações de empresas em matéria de direitos humanos, como o recente projeto europeu “Relações industriais globais, acordos transnacionais de empresas e responsabilidade social corporativa” liderado por Confindustria, conjuntamente com as confederações empresariais alemãs e francesas e o Centro de Formação da OIT em Turim. O projeto, que trata sobre o respeito dos direitos humanos no âmbito mundial, se centra no instrumento disponível para as empresas para uma gestão sustentável da cadeia de fornecimentos global.
- Promover, de acordo com a Declaração do G7 sobre “Ação por uma Produção Justa” e com a participação dos interlocutores sociais/sindicatos, a contribuição com o Fundo Visão Zero com o objetivo de integrar as normas da OIT sobre essa matéria entre as normas fundamentais.
- Reafirmar a prioridade da eliminação de toda forma de trabalho infantil na Itália e nas atividades econômicas das empresas italianas no exterior, tal como está estabelecido nas convenções da OIT sobre essa matéria; com esta finalidade, fomentar a difusão entre as empresas da Iniciativa “*Business Lab*” do Comitê Italiano da UNICEF, destinada a aumentar a percepção sobre os impactos das empresas nos direitos das crianças e sobre a necessidade de incluir medidas adequadas de reparação e mitigação.

Princípios Orientadores 9 e 10

Os Estados devem manter um espaço adequado de políticas internas para cumprir com suas obrigações em matéria de direitos humanos na busca de objetivos políticos comerciais com outros Estados ou empresas, por exemplo, mediante tratados ou contratos de investimento.

Medidas planejadas

- Promover um maior e mais amplo recurso para os processos de devida diligência e fomentar o intercâmbio de experiências com os países parceiros no âmbito da UE e no âmbito mundial, e com organizações internacionais como a OCDE, a OIT, a OIM e UNICEF.

Japão: Plano Nacional sobre Empresas e Direitos Humanos 2020-2025, outubro de 2020

Capítulo 1: Antecedentes e processo de formulação

O Japão formulou seu PNA tendo como base instrumentos internacionais como os Princípios Orientadores das Nações Unidas, a Declaração EMN da OIT e as Diretrizes da OCDE, recolhendo-os como marcos que respondem à crescente importância das empresas e dos direitos humanos; também se faz referência aos ODS. Reconhecendo o impacto que a COVID-19 teve nas condições de trabalho nas cadeias de fornecimentos, bem como as vulnerabilidades das operações das empresas, como indicou a OIT, o Governo do Japão se compromete a incentivar ainda mais a segurança humana mediante a implementação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas por meio de seu PNA.

O PNA constitui um dos veículos para tornar realidade o compromisso do Japão de respeitar os princípios e direitos fundamentais no trabalho, tal como está estabelecido na Declaração da OIT de 1998, e leva em consideração os direitos e as necessidades dos grupos mais vulneráveis dentro da sociedade e as cadeias de fornecimentos. Seu objetivo é promover uma sociedade sustentável e inclusiva para “não deixar ninguém para trás”.

Capítulo 2: Planos de ação

2(1) Questão transversal, a: Trabalho (Promoção do Trabalho Decente, etc.)

(a) Trabalho Decente

► Visão geral das normas, instrumentos, serviços e projetos da OIT

- O Governo implementará sua política trabalhista com a finalidade de respeitar, promover e tornar realidade os princípios e direitos fundamentais no trabalho previstos na Declaração da OIT de 1998, e fará esforços contínuos para conquistar um trabalho decente, incluindo o equilíbrio entre a vida no trabalho e a pessoal, que contribua para a promoção da participação e do progresso das mulheres. [Gabinete]
- O Governo fará esforços contínuos e sustentáveis para ratificar as Convenções Fundamentais da OIT e outras convenções da OIT que considere oportuno ratificar. [Secretaria do Gabinete, Autoridade Nacional do Pessoal, Ministério do Interior e da Comunicação, Ministério das Relações Exteriores, Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-estar Social, Ministério da Economia, Comércio e Indústria, Ministério da Terra, Infraestrutura, Transporte e Turismo, Ministério da Defesa]
- (b) Fortalecer as medidas para lidar com o assédio
 - O Governo continuará adotando medidas para conquistar um 'local de trabalho livre de assédio' mediante a estrita aplicação da Lei de Promoção Integral da Política Trabalhista atualizada. [Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-estar Social]
- (c) Proteger e respeitar os direitos trabalhistas (incluindo os direitos dos trabalhadores estrangeiros e dos aprendizes técnicos estrangeiros)
 - O Governo divulgará e criará consciência sobre sua "Diretriz sobre o emprego e as condições de trabalho dos trabalhadores estrangeiros" entre os empregadores de estrangeiros. [Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-estar Social]
 - O governo responderá às consultas e realizará consultas com os trabalhadores estrangeiros em uma variedade de idiomas por meio dos escritórios de trabalho da prefeitura, "Hello Work" (agências de emprego) e os escritórios de inspeção de normas trabalhistas. [Ministério de Saúde, Trabalho e Bem-estar Social]
 - O Governo continuará implementando, levando em conta a perspectiva de gênero, novas medidas/sistema introduzidas em virtude da Lei de 2017 sobre práticas técnicas, como [...]. O Governo implementará plenamente [...] novas medidas para prevenir as fugas dos aprendizes. [Ministério de Saúde, Trabalho e Bem-estar Social]

2(1) b: Proteção e promoção dos direitos da criança

- (a) Contribuição com os esforços internacionais para eliminar o trabalho infantil, incluindo os esforços para lidar com o tráfico humano e o abuso sexual
 - O Governo continuará apoiando as medidas para lidar com o tráfico humano e proteger as vítimas levando em conta as perspectivas de gênero, por meio da cooperação técnica da JICA (agência de ajuda bilateral), bem como a contribuição financeira outorgada às organizações internacionais [...]. [Ministério das Relações Exteriores]
 - O Governo continuará apoiando medidas para eliminar o trabalho infantil mediante a contribuição financeira para as organizações internacionais. [Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-estar Social]

2(1) c: Avanço das novas tecnologias e dos direitos humanos

- (b) Promoção da discussão para introduzir a Inteligência Artificial para apoiar os direitos humanos
 - O Governo fará [...] Os "Princípios Sociais da IA centrada no ser humano" ancorados na sociedade.

2(1) e: Igualdade diante da lei (pessoas com deficiência, mulheres, orientação sexual, identidade sexual etc.)

- (a) [...]
- (b) Promoção do emprego entre pessoas com deficiência
 - O Governo adotará medidas para promover oportunidades para as pessoas com deficiência mediante o planejamento obrigatório e a apresentação de relatórios das ações tomadas no setor público para incentivar oportunidades para as pessoas com deficiência [...], e o sistema de reconhecimento de boas práticas entre as PMEs em termos de promoção do emprego [...], bem como por meio da provisão de subvenções especiais para os empregadores [...]. [Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-estar Social]
- (c) Promoção da oportunidade e do progresso das mulheres

► Visão geral das normas, instrumentos, serviços e projetos da OIT

- O governo mostrará a justificativa do progresso das mulheres para conseguir o crescimento econômico ilustrando os resultados empresariais. [Gabinete, Ministério das Relações Exteriores, Ministério da Economia, Comércio e Indústria]
 - Para alcançar o equilíbrio entre a vida no trabalho e a pessoal de homens e mulheres, o Governo promoverá uma “participação justa” no trabalho de cuidadores. [Gabinete, Ministério de Saúde, Trabalho e Bem-estar Social]
 - O governo implementará [...] suas diretrizes para prevenir o assédio moral (esclarece que o comportamento insultante em relação à orientação/identidade sexual constitui um exemplo de assédio moral no local de trabalho) [...]. [Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-estar Social]
- (d) Igualdade de tratamento no emprego
- Os Escritórios Públicos de Segurança no Emprego continuarão fornecendo orientação administrativa e incentivando a sensibilização contra os empregadores [...] para garantir a igualdade de oportunidades de emprego livre de discriminação baseada na raça e na etnia [...]. [Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-estar Social]
 - Para criar consciência sobre a contratação justa, o Governo continuará informando os empregadores [...]. [Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-estar Social]

2(2) Obrigação do Estado de proteger os direitos humanos, a: Contratação pública

- O governo continuará implementando um sistema de pontuação para avaliar positivamente as empresas que incentivem o equilíbrio entre a vida no trabalho e a vida pessoal, dando reconhecimento em virtude da Lei de promoção da participação e do progresso das mulheres [...]. [Ministério de Saúde, Trabalho e Bem-estar Social]

2(2) c: Promoção de “empresas e direitos humanos” no âmbito internacional

- b) Promoção de iniciativas para “empresas e direitos humanos” por meio do diálogo em matéria de direitos humanos com países estrangeiros [Ministério de Assuntos Exteriores]
- (e) Esforço para a celebração de acordos de associação econômica e acordos comerciais que beneficiem uma ampla gama de pessoas, incluindo os trabalhadores [...]. [Ministério das Relações Exteriores, Ministério da Fazenda, Ministério da Agricultura, Silvicultura e Pesca, Ministério da Economia, Comércio e Indústria]

2(2) d: Educação e sensibilização sobre os direitos humanos

- (f) Cooperação com organizações internacionais na difusão do PNA do Japão e sensibilização sobre questões empresariais e de direitos humanos [Ministério das Assuntos Exteriores, Ministério da Economia, Comércio e Indústria, Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-estar Social]

2(3) Ação do Governo para promover a responsabilidade corporativa no respeito dos direitos humanos, a: Medidas em relação às cadeias de fornecimentos nacionais/mundiais e promoção da devida diligência em matéria de direitos humanos baseada nos Princípios Orientadores das Nações Unidas

- (c) Difusão da Declaração da OIT sobre os princípios fundamentais e direitos no trabalho e a Declaração EMN
- Em cooperação com as organizações pertinentes, o Governo continuará difundindo esses instrumentos por meio do *website* do Ministério. [Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-estar Social]
- (d) Criação de consciência sobre o PNA do Japão e a devida diligência em matéria de direitos humanos entre as empresas japonesas que operam no exterior por meio de escritórios diplomáticos (embaixadas/consulados) e instituições governamentais no exterior
- Na implementação dessa atividade de criar consciência, o Governo levará em consideração os desafios para proteger os direitos humanos dos trabalhadores por meio das cadeias de fornecimentos [...]. [Ministério dos Assuntos Exteriores, Ministério da Fazenda, Ministério da Economia, Comércio e Indústria]
- h) Apoio às atividades no exterior executadas por organizações internacionais
- Por meio da contribuição financeira para a OIT, o Governo continuará apoiando iniciativas para promover o trabalho decente entre os trabalhadores na fase ascendente das cadeias de fornecimentos e para difundir boas práticas. [Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-estar Social, todos os ministérios pertinentes]

Quênia: Plano Nacional de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos, junho de 2019

2.1 A Terra e os Recursos Naturais

Tanto a Constituição do Quênia quanto a lei internacional dos direitos humanos possuem garantias contra a privação arbitrária da propriedade e fornecem um padrão de conduta a ser seguido no caso de despejos. Além disso, existem proteções adicionais para os povos indígenas ao reconhecer a importância única, os valores culturais e espirituais que outorgam a suas terras, territórios e recursos naturais (Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas [2007] e a Convenção nº 13 da OIT sobre os Povos Indígenas e Tribais [1989]). Eles garantem os direitos à terra dos povos indígenas e proporcionam proteção contra o deslocamento desses povos de suas terras. Também estabelecem a consulta e o consentimento para os projetos de desenvolvimento.

2.4 Força de trabalho

[...] Os trabalhadores ocasionais têm menos proteções sob as leis trabalhistas, tais como não ter direito à negociação coletiva ou licença remunerada. A OIT se refere a isso como a precarização do trabalho e manifestou sua preocupação pelo aumento do uso do trabalho ocasional no emprego formal. Embora o PNA atual não cubra o setor informal, é importante que o país formule políticas para a supervisão adequada desse setor. É importante que o mercado de trabalho esteja regulado para garantir o cumprimento das normas constitucionais e internacionais. Vários ODS e convenções fundamentais da OIT cobrem diversos aspectos das condições de trabalho, incluindo: o trabalho decente e o crescimento econômico, a redução da desigualdade, educação de qualidade e igualdade de gênero.

Lituânia: Plano de Ação relativo à Implementação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, fevereiro de 2015

Objetivo 3: Garantir o acesso a uma solução eficaz

A. Medidas implementadas

Melhora da resolução coletiva de conflitos

Em 15 de maio de 2014 foi adotada uma emenda ao Código do Trabalho da República da Lituânia que começou vigorar em 1 de julho de 2014. As disposições do Código do Trabalho foram estabelecidas de acordo com as conclusões proporcionadas pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT sobre a regulação das greves com respeito aos problemas práticos de solução de controvérsias. Foram revisadas as disposições do Código de Trabalho que regulam a suspensão da greve, foram previstas normas de interpretação das convenções coletivas e foram regulamentadas claramente as questões de legitimidade de greve nos casos nos quais havia sido celebrado um convênio coletivo.

Luxemburgo: Plano Nacional de Ação para a Implementação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas 2018-2020, junho de 2018

1. Contexto internacional

1.3. Conselho Europeu

O Conselho Europeu pede que seus Estados membros intensifiquem seus esforços para respeitar suas obrigações em relação às crianças, em virtude da Convenção Europeia de Direitos Humanos, as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e outros instrumentos internacionais, e levar em consideração os Princípios sobre os direitos das crianças e as empresas desenvolvidos pela UNICEF, o Pacto Mundial e *Save the Children*.

1.4. Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Até 17 de março de 2017, a OIT revisou a Declaração Tripartite de Princípios sobre as empresas multinacionais e a política social. Esse texto proporciona orientação para as empresas sobre a maneira de contribuir com a realização de um trabalho decente para todos. Os princípios estabelecidos estão dirigidos aos governos, às organizações de empregadores e trabalhadores dos países de origem e de acolhida e às empresas multinacionais. Fazem referência direta aos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre as Empresas e os Direitos Humanos e à aplicação dos termos de referência de “Proteger, Respeitar e Reparar” mencionados anteriormente.

3. Resposta do governo

3.2. Um programa de trabalho conjunto

Outras medidas

4. Considerar a ratificação do Protocolo (P29) de 2014 da Convenção da OIT contra o trabalho forçado.

- Em janeiro de 2020, Luxemburgo publicou seu 2º Plano Nacional de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos (disponível apenas em francês). O PNA de 2020-22 estabelece que a segunda edição do Plano Nacional de Ação complementa o primeiro PNA. O segundo PNA faz referência à Declaração de 1998 sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho no seu segundo pilar (responsabilidade corporativa para respeitar os direitos humanos)

Países Baixos: Plano Nacional de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos, dezembro de 2013

3. Resultados das Consultas e Resposta do Governo

3.1. Um papel ativo para o governo

Campo de ação nivelado

Promover a igualdade de condições é uma das principais tarefas do governo em relação à CER internacional, e os Países Baixos trabalham por meio das instituições multilaterais para conseguir esse objetivo. Em fóruns multilaterais como a UE, a OCDE, a OIT e as Nações Unidas, os Países Baixos insistem em chamar a atenção sobre os Princípios Orientadores das Nações Unidas e instam os Estados-membros a adotá-los como Princípios Orientadores de sua política. Os Países Baixos também estão comprometidos com a ratificação universal das normas trabalhistas fundamentais da OIT: a proibição do trabalho infantil e o trabalho forçado, a igualdade de oportunidades e de tratamento, e a liberdade sindical. As oito Convenções Fundamentais e as quatro convenções prioritárias da OIT apoiam o sistema de normas trabalhistas universais e são cruciais para uma igualdade de condições.

3.2. Coerência de políticas

Das consultas se tornou evidente que o governo, às vezes, transmite mensagens contraditórias sobre a CER e os direitos humanos, por exemplo, sobre as normas mais importantes e qual ministério é responsável de qual parte da política. Para a sociedade civil e para as organizações executoras, a coerência é essencial. Durante as consultas, foi solicitada atenção específica para a coerência das políticas internacionais e para a incorporação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas nos acordos de comércio e investimento.

As Diretrizes da OCDE proporcionam um marco geral para o que o governo holandês espera das empresas em termos da CER internacional. As Diretrizes incorporam outras disposições pertinentes, como as normas trabalhistas da OIT e os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre a responsabilidade empresarial.

Nota de rodapé A Organização Internacional do Trabalho (OIT) elaborou uma série de normas trabalhistas fundamentais estabelecidas nas convenções. Entre elas se incluem o direito de associação e o direito à negociação coletiva, à proteção contra o trabalho infantil e o trabalho forçado, e à igualdade de oportunidades e tratamento, complementado com algumas normas relativas aos tempos de trabalho, aos salários e à segurança no trabalho.

Fóruns internacionais

Os Países Baixos também estão ajudando a promover os direitos humanos por meio de programas de instituições multilaterais. O programa *Better Work* da OIT é um bom exemplo:

O programa *Better Work* foi lançado pela OIT e pela Corporação Financeira Internacional (CFI) para melhorar as condições de trabalho no setor têxtil em vários países. O programa recebe fundos público-privados. Ao organizar e apoiar a colaboração entre empregadores e empregados no âmbito de fábrica, foram alcançadas condições de trabalho visivelmente melhores e mais seguras em Camboja, Haiti, Indonésia, Jordânia, Lesoto, Nicarágua e Vietnã. *Better Work* se centra nas intervenções diretas nas fábricas, transformando as normas trabalhistas mundiais em ações concretas por meio da promoção do diálogo social no local de trabalho.

Acordos comerciais e de investimento

O governo se compromete a incluir disposições claras sobre a relação entre o comércio, o investimento e a sustentabilidade nos acordos comerciais e de investimento... O objetivo é que as partes reafirmem seu compromisso de cumprir com suas obrigações da OIT de eliminar o trabalho infantil e o trabalho forçado e de trabalhar juntos para essa finalidade. Também é necessário chegar a acordos sobre cooperação e promoção da CER, por exemplo, por meio das Diretrizes da OCDE. Para os Países Baixos, a participação das organizações da sociedade civil é um componente essencial em qualquer acordo.

Por exemplo, o acordo de livre comércio entre a UE, o Peru e a Colômbia busca reafirmar o respeito aos direitos humanos e garantir um desenvolvimento econômico sustentável. O Título IX sobre Comércio e Desenvolvimento Sustentável contém disposições sobre supervisão e implementação, baseadas em normas trabalhistas e ambientais, com acordos sobre a promoção e aplicação de normas trabalhistas internacionalmente reconhecidas da OIT.

Noruega: Plano Nacional de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos para a implementação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas, outubro de 2015

1. Desenvolvimentos globais e CER

1.1. Desenvolver um marco internacional para a CER

Os Princípios Orientadores das Nações Unidas se referem à Declaração Universal dos Direitos Humanos e aos Pactos Internacionais de 1966 sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, e sobre Direitos Civis e Políticos, junto com as Convenções Fundamentais da OIT sobre direitos fundamentais e princípios no trabalho.

2. O dever do Estado de proteger os direitos humanos

2.1 O Estado como legislador

A Lei de Minerais

Na Noruega, como em outros países, podem surgir conflitos entre a atividade comercial e os direitos dos povos indígenas. A proteção dos direitos sami está estabelecida na Constituição e em outras leis, e as obrigações para o povo sami são derivadas das convenções internacionais, em particular do artigo 27º do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos e a Convenção nº 169 da OIT relativa aos povos indígenas e tribais nos países independentes. Na Noruega, os direitos sami também estão consagrados na legislação especial e por meio de procedimentos de consulta entre as autoridades públicas e o Sámediggi (o parlamento sami). Como parte de seu acompanhamento da Convenção nº 169 da OIT, a Noruega está realizando um diálogo com a OIT sobre a maneira na qual está sendo implementada a convenção na legislação norueguesa, inclusive no âmbito dos recursos minerais. No Relatório Oficial Norueguês 2007:13 sobre a legislação relativa ao sami, a Comissão de Direitos do sami revisou as medidas relativas aos recursos minerais e na legislação que regula a extração de minerais.

3. A responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos

3.1. Responsabilidade de respeitar os direitos humanos

Os “direitos humanos reconhecidos internacionalmente” são os estabelecidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, os dois Pactos Internacionais de 1966, sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e sobre Direitos Políticos e Cívicos, e as Convenções Fundamentais da OIT.

As oito Convenções Fundamentais da OIT proporcionam um marco reconhecido no âmbito mundial para que seja constituída uma vida no trabalho decente. As convenções são de importância fundamental para os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, o Pacto Mundial das Nações Unidas e as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais. Elas incluem as seguintes áreas:

- A abolição do trabalho infantil
- Liberdade de associação
- A eliminação da discriminação
- A eliminação de trabalho forçado ou obrigatório

3.2. Conduta empresarial responsável

Os direitos dos povos indígenas

Os povos indígenas têm o direito de serem consultados sobre os projetos que tiverem um impacto sobre a terra onde habitam e ganham seu sustento (por exemplo, a criação de renas). As normas internacionais mais importantes sobre os direitos indígenas e o direito de ser consultado são a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas e a Convenção nº 169 da OIT sobre os Povos Indígenas e Tribais nos Países Independentes.

Paquistão: Primeiro Plano Nacional de Ação Quinquenal sobre Empresas e Direitos Humanos 2021-2026, setembro de 2021

Declaração de compromisso para implementar os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos por parte do Estado do Paquistão

O compromisso com a proteção e promoção dos direitos humanos é uma pedra angular da Constituição do Paquistão. Além disso, o Paquistão ratificou vários instrumentos internacionais fundamentais de direitos humanos que foram transpostos para o regime interno por meio de uma variedade de leis e políticas federais e provinciais. Estes incluem sete dos nove tratados fundamentais de direitos humanos dos quais o Paquistão é um Estado-parte. O Paquistão também ratificou as oito normas fundamentais do trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT), além de várias convenções adicionais da OIT. Por último, o Paquistão também se comprometeu em cumprir seus objetivos no marco dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que também refletem os princípios fundamentais dos direitos humanos.

1.4 | Coerência entre o Plano Nacional de Ação, outras políticas governamentais e os compromissos internacionais do Paquistão

O PNA também complementar os marcos com princípios similares relacionados com a proteção e a promoção de operações comerciais socialmente inclusivas, sustentáveis e responsáveis, por exemplo, o compromisso do Paquistão com a Declaração Tripartite de Princípios da OIT relativa às empresas multinacionais e à política social (Declaração EMN). Recentemente, o Paquistão se transformou no primeiro país da região da Ásia Pacífico a indicar um Ponto Focal Nacional para a aplicação da Declaração EMN, ou seja, a Federação de Empregadores do Paquistão. Com o lançamento do PNA, e junto com princípios complementares como a Declaração EMN, o Paquistão demonstra seu compromisso contínuo de proteger e promover os direitos humanos nas atividades empresariais. (...)

2. PROTEGER, RESPEITAR, MARCO PARA REPARAR

Pilar I | Dever do Estado de proteger os direitos humanos

Os Princípios Orientadores das Nações Unidas exigem que os Estados que protejam os direitos humanos no contexto da atividade empresarial. Esses princípios podem ser considerados como uma reafirmação das obrigações internacionais existentes no Paquistão em virtude dos principais tratados de direitos humanos das Nações Unidas e as Convenções Fundamentais da OIT dos quais o Paquistão é Estado-Parte. O marco jurídico nacional do Paquistão fornece várias garantias e inclui a proteção dos direitos dos trabalhadores, especialmente em relação à discriminação, o salário-mínimo, o trabalho forçado e a eliminação do trabalho infantil. Existem várias outras leis que se ocupam especificamente dos direitos humanos dos cidadãos com respeito à proteção contra a degradação ambiental, às práticas corruptas, as transações ilegais de terras, a evasão fiscal etc.

3.2 | Áreas prioritárias do PNA

O Paquistão, em consonância com sua Constituição que incorpora a igualdade para todos como um direito fundamental, e em consonância com suas obrigações internacionais que emanam como Estado parte do PIDCP, do PIDESC, da CEDAW, da Convenção nº 100 da OIT (Igualdade de remuneração), da Convenção nº 111 da OIT [Discriminação (emprego e ocupação)], e de outros, se compromete plenamente em garantir a participação igualitária sem discriminação e a proteção igualitária perante a lei das mulheres e dos grupos vulneráveis ou marginalizados.

Ações propostas

Federal

13. Ratificar a Convenção nº 190 da OIT (Violência e assédio).

- **Indicadores de desempenho:** i) As medidas adotadas antes da ratificação; ii) A ratificação da Convenção
- **Princípio(s) Orientadores das Nações Unidas:** 1, 3
- **ODS relevantes:** Objetivo 5 – Igualdade de Gênero; Objetivo 16 – Paz, Justiça e Instituições Fortes

3.2.4 | Normas trabalhistas e economia informal

Os respectivos governos provinciais de Punjab, Sindh e Jaiber Pastunjuá aprovaram cada um uma política trabalhista em 2018, comprometendo-se a proporcionar trabalho decente para os trabalhadores, em conformidade com várias convenções da OIT, e com foco na saúde e na segurança no trabalho dos trabalhadores, e a erradicação do trabalho infantil, bem como do trabalho forçado. Além disso, Punjab e o Território da Capital de Islamabad têm legislação sobre os direitos dos trabalhadores domésticos. O Paquistão também ratificou várias convenções da OIT que exigem dos Estados proteger os direitos dos trabalhadores, erradicar o trabalho infantil, o trabalho forçado ou qualquer forma de escravidão moderna. Essas convenções também exigem que os Estados restrinjam as horas de trabalho, proíbam todo tipo de discriminação no emprego e na ocupação, compensem os trabalhadores incapacitados por doenças profissionais, acidentes ou lesões e a habilitação de trabalhadores incapacitados etc. A aplicação reforçada e efetiva das normas trabalhistas promoverá o crescimento, os benefícios, a proteção, a liberdade, a dignidade e a proteção e a igualdade de todos os trabalhadores em todos os setores.

Ações propostas

Federal

38. Ratificar a Convenção nº 177 da OIT (Trabalhadores domésticos).

► Visão geral das normas, instrumentos, serviços e projetos da OIT

- **Indicadores de desempenho:** i) As medidas adotadas antes da ratificação; ii) A ratificação da Convenção
- **Princípio(s) Orientadores das Nações Unidas:** 1, 2, 3
- **ODS relevantes:** Objetivo 5 –Igualdade de gênero; Objetivo 8 – Trabalho decente e crescimento econômico; Objetivo 10 – Redução das desigualdades; Objetivo 16 – Paz, justiça e instituições fortes

39. Ratificar a Convenção nº 189 da OIT (Trabalhadores Domésticos).

- **Indicadores de desempenho:** (i) Medidas adotadas antes do Ministério de Direitos Humanos - Paquistão | 29 Ratificação; (ii) Ratificação da Convenção
- **Princípio(s) Orientadores das Nações Unidas:** 1, 3
- **ODS relevantes:** Objetivo 5 –Igualdade de gênero; Objetivo 8 – Trabalho decente e crescimento econômico; Objetivo 10 – Redução das desigualdades; Objetivo 16 – Paz, justiça e instituições fortes

Federal e Provincial

40. Incorporar os termos de todas as convenções ratificadas da OIT no marco jurídico que rege os direitos de todos os trabalhadores no Paquistão, incluindo os da economia informal.

- **Indicadores de desempenho:** (i) Emendas efetuadas na legislação das reuniões de alto nível e nas consultas com as partes interessadas sobre o alcance das convenções da OIT; (ii) Promulgação da legislação pertinente; (iii) Desenvolvimento de políticas pertinentes
- **Princípio(s) Orientadores das Nações Unidas:** 1, 2, 3
- **ODS relevantes:** Objetivo 5 –Igualdade de gênero; Objetivo 8 – Trabalho decente e crescimento econômico; Objetivo 10 – Redução das desigualdades; Objetivo 16 – Paz, justiça e instituições fortes

3.2.5 | Trabalho infantil

Segundo o estabelecido durante o PNA e o processo consultivo, a legislação sobre o trabalho infantil no Paquistão requer uma implementação e aplicação mais eficazes desde o início. Além disso, as falhas nas garantias processuais, como a nomeação de mecanismos de inspeção do trabalho, dificultam o progresso. Ademais, também é necessário um maior consenso e coerência com respeito às definições de trabalho infantil, trabalho perigoso e as piores formas de trabalho infantil. O Estado do Paquistão se compromete a cumprir com sua obrigação de eliminar o trabalho infantil em conformidade com a Constituição, e a Convenção sobre os Direitos da criança, a Convenção nº 138 da OIT (idade mínima), a Convenção nº 182 da OIT (piores formas de trabalho infantil), bem como outros instrumentos jurídicos internacionais e nacionais. Além disso, em março de 2019, o Ministério de Direitos Humanos, com o apoio de UNICEF, lançou uma pesquisa nacional sobre o trabalho infantil. Os resultados dessa pesquisa serão utilizados para gerar respostas intersectoriais baseadas na evidência para apoiar a erradicação do trabalho infantil em todo o Paquistão.

3.2.6 | Trabalho forçado ou condição de servidão (*Bonded*)

De acordo com o que foi estabelecido durante o processo consultivo e do PNA, existe um sólido marco legislativo federal e provincial para lidar com o trabalho forçado, no entanto, os desafios continuam na implementação desde o princípio, incluindo baixas taxas de condenação e a falta de consciência entre os trabalhadores em condições de servidão sobre seus direitos conforme a lei. A Constituição do Paquistão e a legislação penal central do Paquistão, o Código Penal do Paquistão, proíbem o trabalho forçado ou em condições de servidão. A Lei de Prevenção da Tráfico de Pessoas de 2018 e a Lei de Trabalho em Condição de Servidão (Abolição) de 1992 também proíbem o trabalho em servidão. Além, disso, a Lei de Trabalho em Servidão (Abolição) pede o estabelecimento de Comitês de Vigilância no âmbito de distrito para monitorar e informar qualquer

► Visão geral das normas, instrumentos, serviços e projetos da OIT

instância de trabalho forçado ou em servidão. O Paquistão ratificou a Convenção nº 29 da OIT (Trabalho Forçado) e a Convenção nº 105 da OIT (Abolição do Trabalho Forçado), e se comprometeu a eliminar o trabalho forçado ou em servidão.

Ações propostas

Federal

55. Ratificar o Protocolo à Convenção nº 29 da OIT (Trabalho Forçado).

- **Indicadores de desempenho:** i) As medidas adotadas antes da ratificação; ii) A ratificação da Convenção
- **Princípio(s) Orientadores das Nações Unidas:** 1, 3
- **ODS relevantes:** Objetivo 8 – Trabalho decente e crescimento econômico; Objetivo 16 – Paz, justiça e instituições fortes

3.2.7 | Saúde e segurança no trabalho

Ações propostas

Federal

61. Ratificar a Convenção nº 155 (Segurança e Saúde no Trabalho) e a Convenção nº 187 (Marco de Promoção para a Segurança e Saúde no Trabalho) da OIT.

- **Indicadores de desempenho:** i) As medidas adotadas antes da ratificação; ii) A ratificação das convenções
- **Princípio(s) Orientadores das Nações Unidas:** 1, 3
- **ODS relevantes:** Objetivo 3 – Boa Saúde e Bem-estar; Objetivo 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico; Objetivo 16 – Paz, Justiça e Instituições Fortes

04 | EXPECTATIVAS DO ESTADO EM RELAÇÃO ÀS EMPRESAS

Para facilitar e guiar as empresas com a finalidade de garantir o cumprimento e o apoio à implementação efetiva das áreas prioritárias do PNA e dos Princípios Orientadores das Nações Unidas, o Estado do Paquistão espera que as empresas:

13. Além dos Princípios Orientadores das Nações Unidas, sejam conscientes e se guiem pelas diretrizes e princípios internacionais, tais como as Dimensões de Gênero dos Princípios Orientadores das Nações Unidas, as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, as Diretrizes de Devida Diligência da OCDE para uma Conduta Empresarial Responsável, os Princípios Fundamentais e os Direitos no Trabalho da OIT, (...).

Peru: Plano Nacional de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos 2021-2025, junho de 2021

PREFÁCIO

Como mencionado nos Princípios Orientadores Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, as Linhas Diretrizes da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico para as Empresas Multinacionais e a Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social principais instrumentos, entre outros, que sustentam o PNA, a devida diligência é uma condição para o funcionamento de toda empresa, inseparável da sua função de gerar riqueza. (...)

O consenso sobre essas ações tem sido o resultado do compromisso permanentemente assumido pelos membros da Mesa Redonda das múltiplas partes interessadas. Também foi fundamental o apoio prestado desde o início do processo pelo Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, ACNUDH, a OIT, a OCDE e a União Europeia, por meio do projeto Conduta Empresarial Responsável na América Latina e no Caribe (CERALC), (...).

INTRODUÇÃO

Em particular, o Guia da Devida Diligência para uma CER, publicado em 2018, além de ter sido consensuado pelos governos, sindicatos, empresas e sociedade civil, busca promover um consenso sobre a devida diligência e, além disso, contribuir para que as empresas implementem as recomendações em matéria de devida diligência contida nos Princípios Orientadores, bem como na Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (cf. OCDE, 2018). (...)

Capítulo I PROCESSO DE ELABORAÇÃO DO PRIMEIRO PLANO NACIONAL DE AÇÃO SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

1.1. Antecedentes e contexto

Cabe assinalar que, desde seu início, o processo contou com uma aliança estratégica com organizações internacionais como a ACNUDH, a OIT e a OCDE, por meio do Projeto Conduta Empresarial Responsável na América Latina e no Caribe (CERALC)⁹, financiado e planejado em colaboração com a União Europeia (UE). Igualmente, contou com o valioso suporte das embaixadas de países aliados: Reino Unido, Alemanha, Suíça, Suécia, Espanha, Países Baixos e França.

3.2. Conclusões dos temas específicos

Liberdade de associação e negociação coletiva

No marco da vigência da Convenção nº 87 “Convenção sobre a Liberdade Sindical e a proteção do direito de sindicalização” e a Convenção nº 98 “Convenção sobre o direito de sindicalização e negociação coletiva” da OIT e baseados nas contribuições obtidas durante o processo de diálogo, resulta pertinente fortalecer as normas na matéria, como resultado do diálogo social; adicionalmente, requer-se também prestar atenção à implementação da nova Lei Processual do Trabalho, que se encontra pendente de entrar em vigor em alguns distritos judiciais. (...)

Agricultura em grande escala

Nessa linha, como foi assinalado pelo Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos, e a Defensoria Pública, bem como pelos órgãos de controle regular especial da OIT, e o relatório da OCDE sobre os países, as instituições estatais e as políticas públicas, em geral, devem ser fortalecidas para garantir uma maior efetividade, de acordo com as normas internacionais, principalmente em áreas como a sustentabilidade social e ambiental, direitos trabalhistas e trabalho digno, consulta prévia, entre outros. (...)

Diretriz estratégica nº 2: Elaboração de políticas públicas de proteção para prevenir violações dos direitos humanos no âmbito empresarial

Objetivo nº 1: Promover ações de regulamentação para prevenir violações dos direitos humanos no âmbito empresarial.

19. Formular uma proposta para o fortalecimento da implementação da consulta prévia, tendo como base a Convenção nº 169 da OIT e no marco de PR-CER, considerando o desenvolvimento das atividades produtivas em um contexto de desenvolvimento sustentável do país, com a participação das entidades competentes do estado.

É necessário fortalecer os processos da consulta prévia, tendo como base a Convenção 169 da OIT e no marco de PR-CER, a normativa e a jurisprudência nacional e internacional. Para isso é preciso construir com as entidades competentes do estado, tanto no âmbito nacional como subnacional, uma proposta que, a partir da avaliação do estado da implementação da consulta prévia, identifique as medidas adequadas para seu fortalecimento. Essa avaliação deve considerar a necessidade do

desenvolvimento das atividades produtivas, bem como o encerramento das lacunas em infraestrutura pública e serviços públicos, e o investimento privado nessas matérias, no marco do desenvolvimento sustentável.

Objetivo nº 2: Ratificar tratados internacionais sobre Direitos Humanos, relacionados direta ou indiretamente com as atividades empresariais

31. Incentivar a ratificação e a implementação de Convenções internacionais relativas aos trabalhadores migrantes

Existe uma série de tratados, principalmente da OIT, nos quais o Estado peruano não é parte e que poderiam fortalecer o ordenamento jurídico, orientado para prevenir violações dos direitos humanos no âmbito empresarial. Para isso é necessária uma avaliação pontual sobre as Convenções da OIT nº 97, relativa aos trabalhadores migrantes; a Convenção nº 118 relativa à igualdade de tratamento de nacionais e estrangeiros em matéria de seguridade social; a Convenção nº 143 sobre os trabalhadores migrantes, analisando sua pertinência e contribuição, bem como que se encontrem em harmonia com o restante da legislação nacional, o que será considerado no Relatório técnico.

32. Incentivar a ratificação e a implementação da Convenção nº 187, sobre segurança e saúde no trabalho.

Existe uma série de tratados, principalmente da OIT, nos quais o Estado peruano não é parte e que poderiam fortalecer o ordenamento jurídico, orientado para prevenir violações dos direitos humanos no âmbito empresarial. Para isso é necessária uma avaliação pontual sobre as Convenções da OIT nº 187 analisando sua pertinência e contribuição, bem como que se encontrem em harmonia com o restante da legislação nacional, o que será considerado no Relatório técnico.

Polônia: Plano Nacional de Ação polonês para a Implementação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre as Empresas e os Direitos Humanos 2017-2020, maio de 2017

PILAR I

O dever do Estado de proteger os direitos humanos

1. Regulamentações relativas às empresas e aos direitos humanos em virtude da legislação polonesa

No âmbito regulamentário, as disposições do Direito trabalhista garantem o cumprimento das normas e direitos trabalhistas derivados das obrigações internacionais da Polônia, em particular do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas e da Carta Social Europeia, bem como os conteúdos nas Convenções Fundamentais da OIT em consonância com a Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho.

O cumprimento dos princípios básicos do direito trabalhista é possível tendo como base numerosas disposições do Código do Trabalho (CT) e outros atos que especificam em detalhe os direitos dos empregados e dos empregadores, descrevendo as formas nas quais podem ser utilizadas e implementadas as convenções da OIT ratificadas pela Polônia.

A legislação nacional identifica âmbitos dos direitos humanos fundamentais no trabalho, tal como especificado na Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho:

Liberdade de associação

A liberdade sindical está garantida pelas disposições da Constituição da República da Polónia (artigos 12º e 59º) e a legislação, em particular a Lei de 23 de maio de 1991 sobre os sindicatos (Diário de Leis de 2015, ponto 1881). A Polónia ratificou os atos básicos do direito internacional sobre a liberdade sindical, a saber, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (artigo 8º), a Carta Social Europeia (artigos 5º e 6º) e as convenções da OIT nº. 87 e nº 98.

Apêndice 1

Mecanismos internacionais não vinculantes e marco jurídico internacional vigente na Polônia em relação às empresas e aos direitos humanos

Mecanismos internacionais não vinculantes

A responsabilidade corporativa pelas violações das normas e padrões internacionais de direitos humanos é estabelecida em mecanismos não vinculantes. Nesse sentido, além dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, devem ser mencionados os seguintes documentos:

2. Declaração Tripartite de Princípios da OIT sobre as empresas multinacionais e a política social de 1977 (última modificação em 2006): se refere à obrigação das empresas de respeitar os direitos humanos e os direitos dos trabalhadores em muitos aspectos, levando em conta o acervo existente na OIT;

Marco jurídico internacional vigente na Polônia

Ao mesmo tempo, as normas internacionais do trabalho estão incluídas no chamado Código Internacional do Trabalho, que consiste nas convenções da OIT. A Declaração da OIT de 1998 distingue os princípios e leis básicos relativos a quatro âmbitos dos direitos humanos no trabalho:

- liberdade de associação e o direito de negociação coletiva;
- proibição de todas as formas de trabalho forçado e obrigatório;
- eliminação efetiva do trabalho infantil;
- eliminação da discriminação no emprego e na ocupação;

Esses direitos estão incluídos nas oito Convenções Fundamentais da OIT

Eslovênia: Plano Nacional de Ação da República da Eslovênia sobre Empresas e Direitos Humanos, novembro de 2018

O objetivo do Plano Nacional de Ação e o compromisso de implementar os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos

Este Plano de Ação compromete a República da Eslovênia a alcançar os objetivos dos Princípios Orientadores das Nações Unidas e de outros mecanismos internacionais importantes relativos à proteção e promoção das empresas e os direitos humanos, por exemplo, as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais, a Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social da OIT, e diretrizes de responsabilidade social (por exemplo, ISO 26000, padrões GRI).

As expectativas do Estado em relação às empresas

As empresas devem respeitar e proteger os direitos humanos reconhecidos internacionalmente como estão definidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos e Direitos Fundamentais, segundo estipulado na Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Além disso, as empresas são incentivadas a agirem em conformidade com os Princípios Orientadores das Nações Unidas, as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais e a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT, e informem de acordo com as normas ISO 26000 e GRI.

Princípio 2. Os Estados devem estabelecer claramente a expectativa de que todas as empresas comerciais domiciliadas no seu território e/ou jurisdição respeitem os direitos humanos durante suas operações.

Na Eslovênia, se espera que os operadores econômicos garantam proativamente a proteção dos direitos humanos em todas suas operações comerciais em conformidade com os Princípios Orientadores das Nações Unidas, as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais e a Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social da OIT. Também se proporciona orientação mediante o Pacto Mundial das Nações Unidas e as normas ISO 26000 e GRI.

Princípio 3a. a) Fazer cumprir as leis que têm como objetivo, ou têm o efeito de, exigir para as empresas que respeitem os direitos humanos, e periodicamente avaliar a adequação dessas leis e resolver qualquer lacuna.

Trabalho precário: O trabalho precário tem efeitos negativos tanto nas pessoas como na sociedade, de forma que o Ministério do Trabalho, Família, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades da República da Eslovênia introduziu atividades sistêmicas para complementar a Lei de Relações Trabalhistas. (...)

A Lei de Relações Trabalhistas contém várias disposições para tal efeito, entre elas uma disposição em conformidade com os regulamentos da UE (Diretiva do Conselho relativa ao acordo marco sobre o trabalho de duração determinada) e a Convenção da OIT relativa ao trabalho em regime de tempo parcial nº 175, 24 que estipula que tanto um contrato de trabalho de duração determinada como um contrato de tempo parcial devem proporcionar benefícios legais e de seguridade social completas. Quanto à segurança jurídica, econômica e social, a lei estipula que os trabalhadores de agência têm a mesma condição que os trabalhadores empregados diretamente com o empregador final.

Princípio 9. Os estados devem manter um espaço adequado de políticas internas para cumprir com suas obrigações em matéria de direitos humanos na busca de objetivos políticos comerciais com outros Estados ou empresas, por exemplo, mediante tratados ou contratos de investimento.

A política comercial comum recai na competência exclusiva da União Europeia, da qual a Eslovênia também é membro e, por isso, a Eslovênia não celebra acordos comerciais preferenciais com outros países. Os acordos comerciais mais recentes contêm disposições de desenvolvimento sustentável, que exigem que os signatários respeitem os direitos dos trabalhadores mediante a adesão de determinadas convenções da OIT, para proteger o meio ambiente e observar as disposições contidas nas Diretrizes da OCDE para empresas multinacionais.

► A Eslovênia publicou seu [2º Plano Nacional de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos](#) em junho de 2021, (disponível apenas em esloveno).

Coreia do Sul: O 3º Plano Nacional de Ação (PNA) para a Promoção e Proteção dos Direitos Humanos da República da Coreia 2018 a 2022 (tradução provisória para o inglês do Capítulo 8 sobre empresas e direitos humanos do PNA geral da República da Coreia), agosto de 2018

A. Significado e antecedentes

(2) Antecedentes

Com a expansão da influência social corporativa e o crescente interesse na gestão dos direitos humanos, foram incrementadas as demandas para que as empresas protegessem e respeitassem os direitos humanos em todo o mundo. Como foi visto no desenvolvimento da Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT, as Diretrizes da OCDE sobre Empresas Multinacionais e o Pacto Mundial das Nações Unidas, a comunidade internacional se interessou no tema das empresas e dos direitos humanos. Desde que as Nações Unidas adotaram os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre as Empresas e os Direitos Humanos em 2011, os Princípios Orientadores se estabeleceram como as normas internacionais padrão nas empresas e nos direitos humanos por serem amplamente adotados em governos, corporações, organizações da sociedade civil e organizações internacionais.

B. Normas internacionais

(1) Declaração Tripartite de Princípios da OIT sobre as empresas multinacionais e a política social

► Os Estados devem desenvolver e implementar políticas proativas para promover o emprego, enquanto as empresas multinacionais que operam nos países em desenvolvimento devem se esforçar para ampliar as oportunidades de emprego e o número de vagas de trabalho.

► Visão geral das normas, instrumentos, serviços e projetos da OIT

- A Declaração tem por objetivo promover a contribuição das empresas multinacionais no desenvolvimento social e econômico e minimizar qualquer impacto potencial no funcionamento das empresas multinacionais, fomentando a cooperação entre as três partes: as organizações trabalhistas, as organizações de empregadores e o governo, e fazendo cumprir as políticas e legislações apropriadas.

D. Tarefas para o Terceiro PNA

(6) Proteger os direitos humanos por meio das organizações internacionais multilaterais

Participação de organizações internacionais multilaterais, incluindo as Nações Unidas, a OMC, a OIT, a OCDE e 6 considerações das questões de direitos humanos relacionadas com as empresas.

Espanha: Plano Nacional de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos, julho de 2017

III. ÂMBITOS DE ATUAÇÃO E MEDIDAS

B. Pilar I: O Dever do Estado de proteger os Direitos Humanos

B.1. Princípios Fundacionais

Princípio Orientador 1. Os Estados devem proteger contra as violações dos direitos humanos cometidas no seu território e/ou jurisdição por terceiros, incluindo as empresas

O dever do Estado de proteger se refere às obrigações definidas nos tratados que ratificou. A Espanha ratificou também as chamadas oito Convenções Fundamentais da OIT

- Convenção nº 29 sobre o trabalho forçado ou obrigatório, Convenção nº 87 sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização, Convenção nº 98 sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, Convenção nº 100 sobre a igualdade de remuneração, Convenção nº 105 sobre a abolição do trabalho forçado, Convenção nº 111 sobre a discriminação (emprego e ocupação), Convenção nº 138 sobre a idade mínima de admissão no trabalho, Convenção nº 182 sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil e a ação imediata para sua eliminação.

Além disso, cabe apontar que a Espanha faz parte da Convenção nº 169 da OIT sobre Povos Indígenas

Os instrumentos internacionais juridicamente vinculantes em matéria de direitos humanos se complementam com instrumentos de “soft law” com os quais a Espanha também manifestou seu compromisso, como a Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social da OIT, a Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho da OIT e as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais.

Princípio Orientador 2. Os Estados devem enunciar claramente o que se espera de todas as empresas domiciliadas no seu território e/ou jurisdição que respeitem os direitos humanos em todas suas atividades.

Medidas Previstas

6. As empresas e os setores submetidos a riscos mais elevados serão informados a respeito da Convenção nº 169 da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais (1989) e a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas (2007). Essa ação de sensibilização mostrará os benefícios que o respeito pelos direitos humanos pode ter para as empresas, bem como exemplos de boas práticas.

Suécia: Plano de ação para empresas e direitos humanos, agosto de 2015

1. O dever do Estado de proteger os direitos humanos

O papel do Estado na proteção dos direitos humanos

A Suécia aderiu a várias das convenções das organizações internacionais sobre direitos humanos, incluindo as convenções das Nações Unidas, o Conselho Europeu e a Organização Internacional do Trabalho. Nesse sentido, a Suécia está obrigada a informar em intervalos regulares sobre a implementação das disposições das convenções.

2. A responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos

Os instrumentos reconhecidos internacionalmente são um guia para as empresas nos seus esforços pelos direitos humanos. Os direitos humanos reconhecidos internacionalmente mais relevantes nesse contexto estão contidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e as oito Convenções Fundamentais da OIT conhecidas como “as Convenções Fundamentais”. Dependendo das circunstâncias, as empresas poderiam necessitar considerar normas adicionais.

De acordo com os Princípios Orientadores das Nações Unidas, se espera que os esforços das empresas em matéria de direitos humanos incluam os seguintes pontos principais:

► Nas operações da empresa, a declaração da política aprovada no mais alto nível sobre o respeito dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente, incluindo as Convenções Fundamentais da OIT.

Anexo: Medidas planejadas

Normativa e legislação

A UE adotou novas diretivas sobre contratação pública: uma Diretiva sobre contratação pública, uma Diretiva sobre contratação pública por entidades que operam nos setores da água, da energia, do transporte e dos serviços postais, e uma Diretiva sobre a adjudicação de contratos de concessão. Os considerandos das Diretivas estabelecem expressamente que os órgãos ou entidades de contratação, nos seus contratos, podem exigir aos fornecedores, na execução do contrato que cumpram, em essência, as disposições das Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Anexo: Links

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) conta com um serviço de assistência (*helpdesk*) que proporciona informação e uma lista de recursos e ferramentas para as empresas que necessitam assessoria sobre normas trabalhistas. Também é possível ligar ou enviar um e-mail para o serviço de assistência (*helpdesk*): www.ilo.org.

Suíça: Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos: Plano Nacional de Ação Suíço 2020-23, janeiro de 2020

2.1 Pilar 1: Dever do estado de proteger

2.1.1 Princípios fundacionais

Princípios Orientadores 1 a 3

Os Princípios Orientadores das Nações Unidas não implicam em novos deveres para o Estado. Na verdade, eles fornecem detalhes mais específicos sobre como o dever existente de proteger os direitos humanos também se aplica às empresas. Os Princípios Orientadores das Nações Unidas têm uma importância fundamental nas convenções internacionais das Nações Unidas sobre direitos humanos, nas Convenções Fundamentais da OIT e nas disposições pertinentes da Convenção

Europeia dos Direitos Humanos. Os Estados devem proteger contra os abusos dos direitos humanos dentro do seu território e/ou jurisdição por parte de terceiros, incluindo as empresas comerciais. O dever de proteger baseia-se nas obrigações existentes na Suíça em virtude do direito internacional. O Conselho Federal considera a prevenção de violações dos direitos humanos por parte das empresas suíças e o acesso a recursos efetivos como parte integral do seu dever estatal de proteger.

Princípios Orientadores 6

Medida 12 Critérios sob as Convenções Fundamentais da OIT em matéria de contratação pública no âmbito federal, o Conselho Federal dá grande importância às práticas sustentáveis de contratação pública.

As práticas de contratação pública na Suíça são regidas pela Lei Federal de Contratação Pública (PPA) e a Ordenança de Contratação Pública (PPO). A PPA estipula que o governo federal deve, no mínimo, supervisionar o cumprimento das Convenções Fundamentais da OIT quando os bens e serviços são fornecidos no exterior. A autoridade de adjudicação pode exigir para os licitadores que cumpram com outras normas internacionais fundamentais do trabalho, que forneçam provas de conformidade e concordem com auditorias. A Lei de Contratação Pública vem sendo revisada atualmente em consonância com as mudanças do Acordo da OMC sobre Contratação Pública (ACP) de 2012. A PPA (na sua versão modificada) incluirá os três pilares da sustentabilidade: econômico, ambiental e social. Em consequência, o princípio de contratação pública sustentável regerá a interpretação e a implementação da PPA e a PPO. Nas suas recomendações sobre contratação sustentável, a Conferência Federal de Contratação Pública pede especificamente que sejam levados em conta os fatores sociais, ambientais e econômicos, incluindo os critérios de direitos humanos cobertos pelas Convenções Fundamentais da OIT. Também recomenda que os critérios de sustentabilidade estejam refletidos nos procedimentos de adjudicação.

O governo federal também explorará a opção de criar uma plataforma nacional para promover práticas sustentáveis de contratação pública e facilitar o intercâmbio de informação entre os diferentes níveis de governo.

Princípios Orientadores 9

Medida 18 Coerência entre os acordos comerciais e a proteção dos direitos humanos

O objetivo principal dos acordos de livre comércio é fomentar as relações comerciais bilaterais e aumentar a competitividade econômica dos Estados contratantes. na negociação de acordos de livre comércio (e acordos de promoção e proteção de investimentos; veja abaixo), a Suíça se compromete a garantir que sejam incluídas disposições para conseguir a coerência entre o comércio e o desenvolvimento sustentável. Estes servem para ressaltar a obrigação das partes de cumprir com os acordos ambientais multilaterais aplicáveis e as convenções da OIT, e implementá-los de maneira efetiva. Também se referem aos instrumentos internacionais para proteger os direitos humanos e os princípios de uma governança corporativa responsável. Os acordos de livre comércio suíços¹⁹ também contêm disposições que estipulam que o acordo não deve impedir ou comprometer as obrigações existentes em virtude do direito internacional, inclusive em relação aos direitos humanos. (...)

Princípios Orientadores 10

Medida 22 Compromissos da Suíça com os Princípios Orientadores das Nações Unidas no âmbito multilateral

Dentro da OIT, a Suíça apoia o acompanhamento da Resolução da OIT de 2016 sobre os Princípios Orientadores das Nações Unidas e as cadeias de fornecimentos mundial⁴⁰. Também comenta as violações dos direitos fundamentais no trabalho cometidas por outros Estados membros da OIT. No ano 2019, a Suíça declarou que estava a favor de adotar a 'Declaração do Centenário da OIT para o futuro do trabalho'⁴¹, que situa os direitos dos trabalhadores e as necessidades, aspirações e

direitos de todas as pessoas no centro das políticas econômicas, sociais e ambientais. O governo federal também promove as recomendações da Declaração Tripartite de Princípios da OIT sobre as empresas multinacionais e a política social. Estas atividades formam parte dos esforços para promover o PNA e dar às empresas orientação sobre o cumprimento das normas trabalhistas.

2.2 Pilar 2: A responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos

2.2.1 Princípios fundacionais

Segundo os Princípios Orientadores da ONU, respeitar os direitos humanos é uma norma geral de conduta que se espera que todas as empresas cumpram onde quer que operem. Existe independentemente da capacidade e/ou vontade dos Estados para cumprir com suas obrigações em matéria de direitos humanos. A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos se refere aos direitos humanos reconhecidos internacionalmente, tais como os expressos na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos das Nações Unidas, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, e os princípios de direitos humanos contidos nas oito Convenções Fundamentais da OIT. Além desses instrumentos, os mecanismos regionais instituídos pelo Conselho Europeu, e especificamente pela Convenção Europeia de Direitos Humanos e seus protocolos adicionais, também são importantes para a Suíça. Dependendo das circunstâncias, as empresas também devem observar normas adicionais relativas aos grupos de população particularmente vulneráveis⁴⁶, incluindo acordos que protegem os povos indígenas, as mulheres, as minorias, as crianças e as pessoas com deficiência.

2.2.2 Princípios operacionais: devida diligência em direitos humanos

Princípios Orientadores 16 a 21

Medida 25 Promoção do serviço de assistência (Helpdesk) da OIT para as empresas

O serviço de assistência para empresas (*Business Helpdesk*) da OIT é um recurso valioso para os gerentes e para os trabalhadores de empresas que procuram informação sobre como alinhar melhor suas operações comerciais com as normas internacionais do trabalho e construir boas relações trabalhistas. O serviço de assistência da OIT (*Helpdesk*) dá informação em resposta a perguntas específicas e dispõe de um *website* com ferramentas da OIT e recursos específicos para a empresa. As consultas específicas sobre a aplicação das normas internacionais do trabalho nas operações da empresa podem ser enviadas por e-mail diretamente para a OIT. As organizações de empregadores e as empresas individuais também podem utilizar o serviço gratuito e confidencial fornecido pelo serviço de assistência para empresas (*Helpdesk for Business*) da OIT. As respostas são elaboradas por uma equipe de especialistas da OIT baseadas nas diversas normas, documentos estratégicos e ferramentas da OIT.

Medida 29 Associações público-privadas para promover o respeito dos direitos humanos na cadeia de valor

Para promover a implementação dos direitos trabalhistas e dos direitos humanos por parte das empresas, o governo federal, junto com a OIT, apoia o programa de Melhor Trabalho (*Better Work*) para a indústria têxtil e o programa de sustentação de empresas competitivas e responsáveis (SCORE) para apoiar às PMEs na criação de condições de trabalho decentes. Esses projetos são dirigidos conjuntamente pela OIT, os governos, o setor privado e os sindicatos, e se centram no cumprimento das normas trabalhistas fundamentais, incluindo as medidas para combater o trabalho infantil e o trabalho forçado. As ferramentas desenvolvidas por esses programas são compartilhadas com o setor privado.

Tailândia: 1º Plano Nacional de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos, outubro de 2019

Pilar 1: Deveres do Estado na proteção (proteger)

Nº	Temas	Atividades	Agências responsáveis	Período (2019-2022)	Indicadores (Quadro amplo)	Conformidade com a Estratégia Nacional/ODS/Princípios Orientadores das Nações Unidas
1.	Transformar-se em parte de um tratado internacional	Estudar a possibilidade formar parte nas Convenções 98 e 189 da OIT avaliando a situação e o contexto da Tailândia	► Ministério do Trabalho	2019	Um estudo de viabilidade para ser parte das convenções nº 98 e nº 189 da OIT em 2019	► Estratégia Nacional para o Desenvolvimento e Fortalecimento do Capital Humano ► Estratégia Nacional para a Coesão Social e a Sociedade Justa ► SDG 8 ► Princípios Orientadores das Nações Unidas, Artigo 5º
		Estudar a Declaração Tripartite de Princípios relativos às empresas multinacionais e a política social (Declaração EMN) da OIT e considerar as diretrizes operativas para promover a Declaração	► Ministério do Trabalho ► Ministério de Assuntos Exteriores	2019–2020	Um estudo da Declaração Tripartite de Princípios relativos às empresas multinacionais e à política social (Declaração EMN) da OIT	► Estratégia Nacional para o Desenvolvimento e Fortalecimento do Capital Humano ► Estratégia Nacional para a Coesão Social e a Sociedade Justa ► SDG 8 ► Princípios Orientadores das Nações Unidas, Artigo 5º
2.	Modificações nas leis, regulamentos, políticas e medidas conexas	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
		Revisar as leis pertinentes e considerar melhoras ou desenvolvimentos em conformidade com as convenções nº 138 e nº 182 da OIT e o Protocolo 2014 da Convenção da OIT sobre o Trabalho Forçado, 1930	► Ministério do Trabalho	2019–2022	O número de reuniões para revisar as leis pertinentes	► Estratégia Nacional para o Desenvolvimento e Fortalecimento do Capital Humano ► Estratégia Nacional para a Coesão Social e a Sociedade Justa ► SDG 8 ► Princípios Orientadores das Nações Unidas, Artigos 1º, 3º, 5º e 7º
		Estudar os Princípios Gerais e as Diretrizes Operativas da OIT sobre Contratação Justa e revisar as leis e diretrizes práticas vigentes para cumprir com esses princípios.	► Ministério do Trabalho	2019–2022	Os resultados do estudo	► Estratégia Nacional para o Desenvolvimento e Fortalecimento do Capital Humano ► Estratégia Nacional para a Coesão Social e a Sociedade Justa ► SDG 8 ► Princípios Orientadores das Nações Unidas, Artigos 1º, 3º, 5º e 7º
		[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
		[...]	[...]	[...]	[...]	[...]
		Revisar a lei e o sistema de seguridade social considerando (1) melhorar as	► Ministério do Trabalho	2019–2022	Benefícios ou critérios que foram revisados ou melhorados	► Estratégia Nacional para o Desenvolvimento e Fortalecimento do Capital Humano

condições e benefícios dos segurados (2) ter participação tripartite na gestão do Fundo de Seguridade Social (3) acesso igualitário aos fundos por todos os tipos de trabalhadores, especialmente os trabalhadores informais. (4) proporcionar proteção para os empregados aposentados (5) cumprimento dos princípios da OIT				► Estratégia Nacional para a Coesão Social e a Sociedade Justa ► SDG 8 ► Princípios Orientadores das Nações Unidas, Artigos 1º, 3º, 4º, 5º e 7º
--	--	--	--	--

Uganda: O Plano Nacional de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos, agosto de 2021

3.8 Mulheres, grupos vulneráveis e marginalizados

Meninos e meninas: O trabalho infantil continua sendo um problema grave em Uganda. No mínimo dois milhões de crianças entre 5 e 17 anos realizam trabalho infantil, 1,7 milhões de crianças menores de 14 anos e 507.000 realizam trabalhos perigosos (OIT/IPEC & UBOS, 2013). Isso inclui as crianças que trabalham nos setores da agricultura, serviço doméstico, na indústria extrativa (incluindo as crianças que participam na mineração artesanal e em pequena escala) e as que são vítimas da exploração sexual comercial. A proporção de crianças em trabalhos perigosos mais que dobrou nas zonas urbanas (61 por cento) em comparação com as rurais (23 por cento) (OIT/IPEC e UBOS, 2013). (...)

Reino Unido: Boas Práticas: Implementação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, setembro de 2013

2. O dever do Estado de proteger os direitos humanos

O marco jurídico e político existente no Reino Unido

O Reino Unido criou ou respaldou uma série de instrumentos que fomentam diferentes aspectos do bom comportamento empresarial e o respeito dos direitos humanos. Entre eles se incluem:

- A Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho adotada em 1998 e as 8 Convenções Fundamentais da OIT ratificadas pelo Reino Unido sobre normas trabalhistas;

Novas Ações planejadas

(viii) **Trabalho de lobby com os Estados estrangeiros**, inclusive por meio dos contatos ministeriais e das nossas embaixadas e altas comissões, para apoiar a implementação internacional generalizada dos Princípios Orientadores das Nações Unidas e outros instrumentos internacionais pertinentes, incluindo os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT e as oito convenções fundamentais que os incorporam, e as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais.

Boas Práticas: Implementação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre as Empresas e os Direitos Humanos, atualizados em maio de 2016

2. O dever do Estado de proteger os direitos humanos

O marco jurídico e político existente no Reino Unido

► Visão geral das normas, instrumentos, serviços e projetos da OIT

O Reino Unido criou ou respaldou uma série de instrumentos que fomentam diferentes aspectos do bom comportamento empresarial e o respeito dos direitos humanos. Entre eles se incluem:

- A Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho adotada em 1998 e as 8 Convenções Fundamentais da OIT ratificadas pelo Reino Unido sobre normas trabalhistas;

Compromissos governamentais

8. O Governo fará o seguinte para reforçar a aplicação dos seus compromissos em virtude do Pilar 1 dos Princípios Orientadores das Nações Unidas:

- (i) Continuar apoiando a implementação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas em outros países, inclusive mediante o desenvolvimento de Planos de Ação Nacionais... Faremos *lobby* com os Estados estrangeiros, inclusive por meio dos contatos ministeriais e das nossas embaixadas e altas comissões, para que apoiem a implementação internacional generalizada dos Princípios Orientadores das Nações Unidas e outros instrumentos internacionais pertinentes, incluindo os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT e as oito Convenções Fundamentais que os incorporam, e as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais.

Estados Unidos: Conduta empresarial responsável- Primeiro Plano Nacional de Ação para os Estados Unidos da América, dezembro de 2016

1. LIDERANDO COM O EXEMPLO

Resultado 1.3: Aproveitar o poder aquisitivo do governo dos EUA para promover altos padrões

- O Departamento de Trabalho (DOL por sua sigla em inglês) vem financiando investigações sobre o trabalho forçado nas cadeias de fornecimentos mundiais de indústrias específicas e uma Rede Mundial de Negócios sobre Trabalho Forçado dirigida pela OIT.

2. COLABORAR COM AS PARTES INTERESSADAS

Resultado 2.1: Melhorar o valor das iniciativas de múltiplas partes interessadas em CER

OIT-Corporação Financeira Internacional (CFI) Programa de Melhor Trabalho

Mais de 60 marcas de roupa dos Estados Unidos formam parte do programa *Better Work*, implementado pela OIT em associação com a CFI. O DOL financiou programas *Better Work* em Bangladesh, Camboja, Haiti, Jordânia, Lesoto, Nicarágua e Vietnã. O programa *Better Work* vem sendo implementado em 1.343 fábricas de roupa de exportação, apoiando melhores condições trabalhistas para aproximadamente 1.750.000 trabalhadores no mundo todo.

Cooperação Técnica DOL

O DOL financia uma série de projetos que envolvem a colaboração com atores do setor privado em temas de CER, incluindo:

- Um projeto de \$12 milhões de dólares, do Protocolo à Prática: A construção de uma ponte para a ação mundial sobre o trabalho forçado, apoia os esforços mundiais e nacionais em conformidade com o Protocolo e a Recomendação sobre o trabalho forçado da OIT de 2014. Entre outras coisas, esse projeto organizará um fórum global da cadeia de fornecimentos centrado no papel das empresas na abordagem do trabalho forçado.

Iniciativa de Direito Trabalhista da Birmânia

A Iniciativa para Promover os Direitos e Práticas Fundamentais do Trabalho em Myanmar, desenvolvidas pelo Estado, o DOL e o Escritório do Representante Comercial dos Estados Unidos (USTR), em parceria com o Japão, a Dinamarca, a União Europeia e o Estado, DOL, USTR -16- a OIT, foi lançada em 2014 e tem como objetivo ajudar a modernizar as leis trabalhistas da Birmânia de acordo com as normas internacionais do trabalho, desenvolver a capacidade do governo para administrar e fazer cumprir a legislação trabalhista e fomentar um diálogo mais forte entre o governo, as empresas, o trabalho e a sociedade civil.

Metas de Desenvolvimento Sustentável.

O DOL participou ativamente na Aliança 8.7 liderada pela OIT, uma coalizão de empresas e outras partes interessadas comprometidas em aumentar as ações para conseguir o Objetivo 8.7 dos ODS sobre a eliminação das piores formas de trabalho infantil, trabalho forçado e tráfico de pessoas.

3. FACILITAÇÃO DA CER POR PARTE DAS EMPRESAS

Resultado 3.3: Criação de capacidades e suporte técnico para promover ambientes favoráveis

Eliminação do trabalho infantil e forçado nas cadeias de fornecimentos agrícolas

Em 2011, o USDA, o DOL e o Estado publicaram as Diretrizes para eliminar o trabalho infantil e forçado nas cadeias de fornecimentos agrícolas, desenvolvidas como parte de um processo de múltiplas partes interessadas que incluiu funcionários de alto nível dessas agências, representantes de empresas, da sociedade civil e acadêmicos. Os elementos específicos das Diretrizes devem se integrar em qualquer programa de empresas agrícolas para reduzir o trabalho infantil ou forçado, e incluir o cumprimento das normas da OIT sobre trabalho infantil e trabalho forçado.

5. PROPORCIONAR ACESSO À SOLUÇÃO

O governo dos Estados Unidos também buscará fortalecer os sistemas judiciais em outros países por meio de seus programas de assistência estrangeira; construir um consenso internacional para mecanismos de reparação sólidos por meio de sua participação nas Nações Unidas, na OCDE, na OIT e outras organizações e fóruns multinacionais; e avançar em sua agenda para a solução por meio de consultas a domicílio com as partes interessadas pertinentes.

► Informação adicional

Empresas Multinacionais e Unidade de Compromisso Empresarial

ilo.org/multi

ilo.org/mnedeclaration

Informação de contato:

Organização Internacional do Trabalho

Route des Morillons 4
CH-1211 Genebra 22
Suíça

Empresas Multinacionais e Unidade de Compromisso Empresarial

T: +41 22 799 7159
E: multi@ilo.org