



► Nota informativa

Junho 2021

► As ligações entre as normas internacionais do trabalho, os *UN Guiding Principles on Business and Human Rights* e os Planos de Ação Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos

Contexto

- Esta nota informativa visa explicar as interconexões entre as normas internacionais do trabalho, os *UN Guiding Principles on Business and Human Rights* (UNGPR) (Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos) e os Planos de Ação Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos (PNA). É dirigida a governos e a organizações de empregadores e de trabalhadores, que têm um papel fundamental a desempenhar no desenvolvimento, na adoção e na implementação de tais Planos de Ação Nacionais. Ajuda estes constituintes da OIT a identificar sinergias e oportunidades para promover a proteção dos direitos dos trabalhadores pelos governos e o respeito do mundo empresarial por esses mesmos direitos.
- Esta nota informativa baseia-se no documento *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights* (Orientações para Planos de Ação Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos),

publicado pelo *UN Working Group on Business and Human Rights* (Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos), bem como na experiência da OIT até à data com os processos dos PNA em vários Estados-membros.

- Trata-se de uma primeira versão da nota publicada conjuntamente pela OIT e pelo *UN Working Group on Business and Human Rights*. Poderá ser atualizada regularmente, à medida que mais PNA – que são planos de ação com limites temporais – sejam adotados, implementados e avaliados, de maneira a refletir os mais recentes desenvolvimentos e tendências em relação à forma como as normas internacionais do trabalho são incorporadas. Foram adicionados exemplos concretos de PNA atuais; esses exemplos não são exaustivos, mas ajudam a ilustrar a coerência das políticas e as formulações comuns das normas, instrumentos, serviços e projetos da OIT nos PNA atuais.

Enquanto expressão do seu compromisso para com os *UN Guiding Principles on Business and Human Rights* (UNGPR), os Estados são incentivados a adotar Planos de Ação Nacionais (PNA) sobre Empresas e Direitos Humanos.¹ Um número crescente de países desenvolve e adota tais PNA² com o objetivo de fortalecer a coordenação e a coerência da governação nas áreas das políticas públicas relacionadas com as empresas e os direitos humanos, das quais a proteção dos direitos dos trabalhadores é parte integrante.

O envolvimento dos ministérios do Trabalho e das organizações de empregadores e de trabalhadores neste processo é crucial para reforçar a dimensão laboral da agenda do mundo empresarial e dos direitos humanos, identificar prioridades a nível nacional e medidas políticas e ações concretas para proteger e fazer respeitar os direitos dos trabalhadores nas atividades das empresas, bem como para garantir acesso efetivo a meios de defesa por parte das vítimas de violações dos direitos humanos relacionados com empresas.

1 *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights*. UN Working Group on Business and Human Rights (UNWG). 2016.

2 Ver o repositório de PNA do UN Working Group em <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>. Ver também <https://globalnaps.org>, gerido pelo Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos.

As ligações entre as normas internacionais do trabalho, os *UN Guiding Principles on Business and Human Rights* e os Planos de Ação Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos

Em última análise e na prática, uma ligação mais forte poderia dar uma contribuição significativa para abordar os principais desafios atuais, colocando o respeito pelos trabalhadores e pelos seus direitos no centro de uma recuperação responsável e resiliente da crise do COVID-19 e em esforços para uma transição justa para uma economia verde e um futuro do trabalho centrado na pessoa humana.

1. O que são os *UN Guiding Principles on Business and Human Rights* (UNGP)?

Os UNGP³ constituem o enquadramento mundial de referência para abordar o impacto das empresas em todos os direitos humanos, que se aplica tanto aos Estados como às

UN Guiding Principles on Business and Human Rights após 10 anos: a próxima década

Junho de 2021 marca o décimo aniversário da aprovação dos UNGP, por unanimidade, pelo Conselho de Direitos Humanos. Como parte do seu mandato para promover os UNGP, o *UN Working Group on Business and Human Rights* (Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos) está a usar este marco para levar a cabo um projeto, o UNGP 10+, que visa por um lado avaliar os primeiros dez anos de implementação e por outro traçar a via para uma nova década de ação no campo das empresas e dos direitos humanos. Esta iniciativa, baseada em consultas alargadas às partes interessadas, faz um balanço das realizações alcançadas até à data, e avalia as lacunas e desafios existentes, com vista a desenvolver um roteiro para implementar os UNGP de forma mais ampla até 2030.

Os dois principais resultados do projeto incluem: (i) um relatório para o Conselho de Direitos Humanos, em junho de 2021, para avaliar o progresso até esse momento, sublinhar os desafios existentes, bem como as oportunidades, e considerar a forma de alavancar uma ação política mais robusta no sentido da mudança estrutural até 2030 e para além dessa data; e (ii) um Roteiro para a Próxima Década, assente nas contribuições de múltiplas partes interessadas,⁴ estabelecendo uma estratégia de implementação com objetivos e metas para Estados, empresas e associações empresariais, organizações internacionais e outros atores.

Os PNA sobre Empresas e Direitos Humanos contam-se entre os aspetos da implementação dos UNGP abordados pelo projeto UNGP 10+. Diversas avaliações feitas por organizações da sociedade civil e pelo *Working Group* (Grupo de Trabalho) aos PNA existentes evidenciaram uma série de deficiências comuns, incluindo: raros são os PNA baseados em factos sólidos, reunidos por meio de avaliações de base nacionais; falta de participação significativa, já que muitos processos dos PNA não levam em conta desequilíbrios de poder existentes; falta de transparência e de prazos claros para publicação; e, uma vez adotados, uma débil governação, especialmente em termos de acompanhamento e monitorização; e ainda, com raras exceções, os PNA apresentam geralmente debilidades em termos das medidas práticas que o Estado deve tomar.

Estas avaliações sublinharam a necessidade de critérios de qualidade para o desenvolvimento e implementação dos PNA, que devem incluir: um mandato adequado para o ministério responsável, bem como financiamento e recursos; coordenação no seio do governo; um processo transparente; uma participação de múltiplas partes interessadas que inclua tanto as organizações de empregadores como as de trabalhadores, entre outras partes interessadas e grupos envolvidos; uma avaliação de referência e abrangente conduzida a nível nacional; objetivos e alvos claros que sejam específicos, mensuráveis, alcançáveis e com prazos concretos; e mecanismos de comunicação da informação e de acompanhamento, como, por exemplo, mesas-redondas com as várias partes interessadas.⁵

Estas avaliações também são tidas em conta no contexto do balanço feito pelo UNGP 10+ e da preparação do roteiro para a implementação futura dos UNGP na próxima década.

Para mais informações, consulte: "<http://www.ohchr.org/UNGPsBizHRsnext10>" "www.ohchr.org/UNGPsBizHRsnext10

3 Texto completo disponível em https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf.

4 As contribuições feitas por escrito para os UNGP 10+ estão disponíveis em: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRsnext10-inputs.aspx>. Nelas incluem-se: *Joint submission by: Building and Wood Workers' International (BWI), International Trade Union Confederation (ITUC), International Transport Workers' Federation (ITF), Trade Union Advisory Committee to the OECD (TUAC), UNI Global Union*; e o relatório da *International Organisation of Employers (IOE)* «Achievements, challenges, and the way forward in the uptake and implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights».

5 Ver declarações do *Working Group*, e.g. https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/AR_keynote_remarks_NAP_workshop.pdf e <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/DantePESCE-C20.pdf>.

► Nota informativa

As ligações entre as normas internacionais do trabalho, os *UN Guiding Principles on Business and Human Rights* e os Planos de Ação Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos

empresas, clarificando os seus respetivos deveres e responsabilidades de forma a prevenir e abordar os riscos para os direitos humanos relacionados com as atividades do mundo empresarial.

Os UNGP assentam em três pilares apresentados pela primeira vez no documento das Nações Unidas «*Protect, Respect and Remedy*»: a Framework (Proteger, Respeitar e Reparar: uma Estrutura), de 2008, e operacionalizados de forma mais concreta pelos UNGP:

1. O dever do Estado de proteger contra os abusos dos direitos humanos por parte de terceiros, incluindo empresas, através de políticas, regulamentos e decisões apropriadas.
2. A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos, o que significa que estas devem agir com diligência prévia para evitar infringir os direitos de outrem e para lidar com os impactos adversos nos quais tenham responsabilidades.
3. A necessidade de melhorar o acesso, por parte das vítimas, a formas de meios de defesa eficazes, tanto judiciais como não judiciais.

O Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas aprovou os UNGP por unanimidade em junho de 2011.⁶ Os UNGP aplicam-se a todos os Estados e a todas as empresas, tanto transnacionais como outras, independentemente da sua dimensão, sector, localização, tipo de propriedade ou estrutura.

2. O que é um Plano de Ação Nacional sobre Empresas e Direitos Humanos (PNA)?

Na área das empresas e dos direitos humanos, um PNA é definido como uma «estratégia política em evolução, desenvolvida por um Estado para estabelecer uma proteção contra impactos adversos nos direitos humanos com origem em empresas, em conformidade com os UN Guiding Principles on Business and Human Rights – UNGP

(Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos).⁷

Em 2014, o Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas pediu a todos os Estados-membros que desenvolvessem um PNA para apoiar a implementação dos UNGP.⁸ Seguiram-se novos apelos, a nível internacional e regional, incluindo os lançados pela União Europeia,⁹ pela União Africana,¹⁰ pelos líderes do G20¹¹ e pela Organização dos Estados Americanos.¹²

O *UN Working Group on Business and Human Rights* (ver questão 7) incentiva veementemente todos os Estados a desenvolverem, promulgarem e atualizarem um PNA sobre empresas e direitos humanos como parte do dever de cada Estado de proteger os direitos humanos nas atividades empresariais. Para ajudar os Estados neste processo, o *UN Working Group* publicou a versão final de *Guidance on National Action Plans*¹³ durante o quinto Fórum anual das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (2016), após um processo de consultas que envolveu Estados, empresas, a sociedade civil e instituições nacionais de direitos humanos, a academia e ainda organizações internacionais. A OIT contribuiu para a elaboração deste documento, por um lado, para encorajar a coerência das políticas internacionais e nacionais na área dos direitos dos trabalhadores na agenda global do mundo empresarial e dos direitos humanos, e por outro lado destacando a importância do envolvimento das organizações de empregadores e de trabalhadores neste processo.

Em termos práticos, um Plano Nacional de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos é um instrumento de política pública destinado a apoiar a implementação dos UNGP pelo Estado. Como explicado no *UN Working Group on Business and Human Rights*, os PNA devem respeitar quatro critérios fundamentais:

► Em primeiro lugar, os PNA devem basear-se nos UNGP. Sendo um instrumento para implementar os UNGP, os PNA devem refletir adequadamente os deveres que incumbem aos Estados, segundo o direito internacional relativo aos direitos humanos,

6 Os UNGP foram propostos ao Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas como parte do relatório de 2011 feito ao Conselho por John Ruggie, à época Representante Especial das Nações Unidas sobre empresas e direitos humanos (A/HRC/17/31), e unanimemente aprovado pelo Conselho de Direitos Humanos (A/HRC/RES/17/4) em 6 de julho de 2011.

7 *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights*, UN Working Group, 2016, p. ii. Ver também o NAPs Toolkit desenvolvido pelo Instituto Dinamarquês para os Direitos Humanos e pela *International Corporate Accountability Roundtable*, disponível em: <https://globalnaps.org/resources/>.

8 A/HRC/RES/26/22.

9 Ver «A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility». COM(2011) 681 final.

10 Ver «Joint Press Release: Validation Workshop of the African Union Policy on Business and Human Rights». União Africana, União Europeia. 21 de março de 2017, Adis Abeba, Etiópia.

11 Ver «G20 Leaders' Declaration: Shaping an interconnected world». Declaração, 8 de julho de 2017, Hamburgo.

12 Ver «Promotion and Protection of Human Rights». AG/RES. 2887 (XLVI-O/16).

13 *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights*. Working Group on Business and Human Rights (UNWG). 2016.

As ligações entre as normas internacionais do trabalho, os *UN Guiding Principles on Business and Human Rights* e os Planos de Ação Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos

de estabelecer uma proteção contra os impactos adversos nos direitos humanos com origem em empresas, e de providenciar acesso efetivo a meios de defesa. Um PNA deve também promover o respeito do mundo empresarial pelos direitos humanos, inclusivamente através de processos de diligência devida e de medidas tomadas pelas empresas para permitir o acesso a meios de defesa. Além disso, os PNA devem assentar nos princípios fundamentais dos direitos humanos de não discriminação e igualdade.

Em segundo lugar, os PNA devem ser específicos quanto ao contexto e abordar os reais e potenciais abusos dos direitos humanos registados no país e relacionados com o mundo empresarial. Estes incluem impactos adversos que ocorram dentro do território e/ou da jurisdição do país, e também os impactos adversos derivados das atividades das empresas fora da jurisdição do Estado. Os governos devem definir medidas específicas e realistas que tenham o maior impacto possível na prevenção e reparação desses danos nos direitos humanos.

Em terceiro lugar, os PNA precisam de ser desenvolvidos no quadro de processos inclusivos e transparentes. As partes interessadas devem poder participar no desenvolvimento e depois na atualização do PNA e os seus pontos de vista devem ser levados em consideração. As informações devem ser partilhadas de forma transparente em todas as etapas do processo.

Em quarto lugar, os processos dos PNA devem ser revistos e atualizados regularmente. Têm de dar resposta a contextos em mudança e esforçar-se por alcançar progressos cumulativos.¹⁴

Com base nas informações recebidas dos Estados, o *UN Working Group* manterá um registo dos Estados que adotaram, estão em processo de adoção ou que se comprometeram a desenvolver um PNA.¹⁵

3. Que instrumentos da OIT são elencados em «*Protect, Respect and Remedy*» Framework e nos *Guiding Principles on Business and Human Rights*, das Nações Unidas?

Em primeiro lugar, o documento «*Protect, Respect and Remedy*» Framework, de 2008, cita a Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, da OIT – Declaração MNE (*ILO MNE Declaration*), como exemplo relevante de um instrumento único que consagra a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos. A Declaração MNE fornece orientações para governos e empresas sobre direitos humanos no âmbito do trabalho e sobre alguns aspetos do crescimento económico e do desenvolvimento inclusivos. A Declaração MNE foi adotada em 1977 e revista várias vezes, mais recentemente em 2017, de modo a refletir os diferentes desenvolvimentos dentro e fora da OIT, incluindo a adoção dos UNGP.¹⁶

Em segundo lugar, em *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations «Protect, Respect and Remedy» Framework*, de 2011, são referidos os «direitos humanos internacionalmente reconhecidos – entendidos, no mínimo, como os expressos na Carta Internacional dos Direitos Humanos e nos princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho».¹⁷

A Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998) estipula que «Todos os Membros, mesmo que não tenham ratificado as convenções em questão, têm o dever, que resulta simplesmente de pertencerem à Organização, de respeitar, promover e realizar, de boa-fé e de acordo com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, a saber:

- a) a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsivo;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil;
- d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão.»¹⁸

14 *Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights*, UN Working Group, 2016, p. i.

15 Ver o repositório de PNA do Working Group em: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>. Ver também <https://globalnaps.org>, gerido pelo Instituto Dinamarquês dos Direitos Humanos (DIHR).

16 Ver *ILO MNE Declaration*, parágrafo 10.

17 *Guiding Principles on Business and Human Rights. Implementing the United Nations «Protect, Respect and Remedy» Framework* (2011), Princípio 12 e comentários, págs. 13 e 14.

18 Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e Respetivo Acompanhamento, 1998, parágrafo 2.

► Nota informativa

As ligações entre as normas internacionais do trabalho, os *UN Guiding Principles on Business and Human Rights* e os Planos de Ação Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos

4. Quais são as ligações entre as normas internacionais do trabalho e os PNA?

Muitos dos direitos humanos consagrados na Carta Internacional dos Direitos Humanos são desenvolvidos em uma ou mais normas internacionais do trabalho, que são os instrumentos normativos internacionais com autoridade reconhecida, mais pormenorizados sobre os direitos humanos dos trabalhadores.

As normas internacionais do trabalho são formuladas e adotadas pela OIT, enquanto agência especializada das NU para o mundo do trabalho. São desenvolvidas através de um diálogo e negociações tripartidas envolvendo representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores de cada um dos 187 Estados-membros da OIT. Estas normas internacionais do trabalho podem assumir a forma de convenções e protocolos, que os governos podem ratificar; e de recomendações, que fornecem orientações, mas que não estão abertas à ratificação. Quando um governo ratifica uma convenção ou protocolo, aceita-o/a como instrumento legalmente vinculativo, para ser aplicado na lei e na prática, e submete-se ao sistema de supervisão da OIT,¹⁹ que examina regularmente a aplicação das normas internacionais do trabalho nos Estados-membros e aponta eventuais insuficiências.

A ratificação das normas internacionais do trabalho e a sua efetiva aplicação na lei e na prática é a chave para garantir o respeito do mundo empresarial pelos direitos humanos. O PNA deve declarar o compromisso do governo em cumprir as suas obrigações existentes no respeitante às convenções da OIT ratificadas²⁰ e abordar quaisquer desafios e recomendações sobre como fortalecer a sua implementação, conforme sublinhado pelos órgãos de supervisão da OIT. Isto também pode incluir o fortalecimento da administração laboral e da inspeção laboral pública.²¹ Além de fazer respeitar os compromissos internacionais existentes, os PNA também podem incluir o início de um processo de ratificação de uma Convenção da OIT, se a necessidade dessa ratificação tiver sido identificada como meio de reforçar a proteção dos direitos humanos no contexto das atividades empresariais.

► **O Governo implementará a sua política laboral de forma a respeitar, promover e concretizar os princípios e direitos fundamentais no trabalho, conforme previsto na Declaração de 1998 da OIT [Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho], e desenvolverá esforços contínuos para alcançar o trabalho digno, incluindo o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional,**

► **que contribui para a promoção e o desenvolvimento da participação da mulher. [...] O Governo envidará esforços contínuos e sustentados no sentido da ratificação das Convenções fundamentais da OIT e de outras Convenções da OIT que considere oportuno ratificar.**

► **Plano de Ação Nacional sobre Empresas e Direitos Humanos (2020-2025). Japão, 2020.**

Muitos dos PNA existentes identificam a ratificação e a efetiva aplicação das normas internacionais do trabalho nas respetivas legislações nacionais, bem como o acesso ao recurso judicial, como um meio fundamental de assegurar que o quadro jurídico nacional forneça proteções suficientes para os direitos dos trabalhadores, enquanto parte do dever do Estado de proteger contra as violações dos direitos humanos no mundo empresarial.

► **A Alemanha ratificou os principais instrumentos estratégicos internacionais que codificam a proteção dos direitos humanos, incluindo direitos dos trabalhadores, incorporando-os assim na sua legislação nacional. O mesmo se aplica aos particularmente importantes instrumentos da OIT conhecidos como «Core Labour Standards» (Normas Fundamentais do Trabalho). [...] O Governo Federal está atualmente a preparar a incorporação, no direito alemão, de numerosos instrumentos jurídicos internacionais. Estes incluem o Protocolo de 2014 à Convenção (n.º 29) da OIT sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório. O Ministério Federal do Trabalho e Assuntos Sociais está a planear o exame prévio à ratificação da Convenção (n.º 131) da OIT sobre a Fixação dos Salários Mínimos e da Convenção (n.º 169) da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais, bem como do Protocolo Opcional de 2008 relativo ao Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais e a Carta Social revista.**

► **Implementação pelo Plano Nacional de Ação dos *UN Guiding Principles on Business and Human Rights* 2016–2020. Alemanha, 2016.**

Alguns PNA também sublinham como as disposições relativas ao trabalho nos acordos comerciais assentam na Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, ou, de forma mais geral, nas normas internacionais do trabalho.²²

¹⁹ Ver <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang-en/index.h>.

²⁰ Ver *ILO MNE Declaration*, parágrafo 8.

²¹ Ver *ILO MNE Declaration*, parágrafo 3.

²² Ver https://ec.europa.eu/trade/policy/policy-making/sustainable-development/#_trade-agreements.

► Nota informativa

As ligações entre as normas internacionais do trabalho, os *UN Guiding Principles on Business and Human Rights* e os Planos de Ação Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos

► A política comercial comum é da competência exclusiva da União Europeia, da qual a Eslovénia é um Estado-Membro, e é por isso que a Eslovénia não celebra acordos comerciais preferenciais com outros países. Os mais recentes acordos comerciais contêm disposições relativas ao desenvolvimento sustentável, que exigem que os signatários respeitem os direitos dos trabalhadores aderindo a certas convenções da OIT, protejam o meio ambiente e observem as disposições contidas nas Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais.

► Plano Nacional de Ação da República da Eslovénia sobre Empresas e Direitos Humanos. Eslovénia, 2018.

Os PNA também fornecem orientações às empresas sobre o que significa respeitar os direitos humanos relacionados com o trabalho em cada contexto nacional específico.

► O que espera o Governo das empresas?

- Que cumpram e respeitem a legislação em vigor.
- Que conheçam e se familiarizem com os instrumentos internacionais relativos à responsabilidade social, como os *UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais e a Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, da OIT.
- Que apliquem as devidas diligências no campo dos direitos humanos com o objetivo de identificar os riscos potenciais de impactos nos direitos humanos devido às suas atividades.
- Que criem mecanismos operacionais de reparação que lhes permitam identificar impactos potenciais e estabelecer ações de reparação caso estes aconteçam.

► Plano Nacional de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos. Chile, 2017.

Em vários PNA também surgem os compromissos do Governo, assegurando o respeito pelos direitos dos trabalhadores quer a título de ator económico, e como no papel de empregador, nomeadamente nas aquisições sustentáveis.

► O Governo irá analisar a melhor maneira de verificar e monitorizar o cumprimento dos critérios definidos na aquisição de produtos e serviços em vários sectores sensíveis, incluindo quando parte da produção tem lugar nos assim-chamados «países em risco», para assegurar que os requisitos quanto ao respeito pelos direitos humanos mencionados

nas especificações são de facto respeitados. As boas práticas existentes nos países europeus serão uma fonte de inspiração. Para tanto, o Grupo de Trabalho de Compras Públicas Sustentáveis analisou vários estudos de caso relativos à monitorização da conformidade com as cláusulas da OIT e dos direitos humanos nas cadeias de abastecimento para testar, através de projetos-piloto, se tal iniciativa é viável na Bélgica.

► National Action Plan on Business and Human Rights, Belgium, 2017.

Em alguns casos, a conformidade com a lei nacional e o respeito pelos princípios e direitos fundamentais no trabalho é um critério para a elegibilidade das empresas para obterem financiamento apoiado pelo Governo, participaram em concursos públicos ou acederam a outros benefícios financiados pelo Estado.

► A Dinamarca procura assegurar que as empresas envolvidas na cooperação dinamarquesa para o desenvolvimento respeitem os direitos humanos e ajam com responsabilidade nas áreas dos direitos dos trabalhadores, direitos humanos, meio ambiente e anticorrupção, no quadro das Convenções da OIT. [...] As empresas envolvidas em Parcerias Comerciais Danida – um instrumento que facilita e fornece apoio económico para desenvolver parcerias comerciais entre empresas dinamarquesas e parceiros de países em desenvolvimento – são agora obrigadas a integrar estrategicamente a Responsabilidade Social Empresarial (RSE) nas suas atividades empresariais e a demonstrar a devida diligência, incluindo o respeito pelos direitos humanos, a fim de mitigar impactos adversos. O Financiamento Empresarial Danida é um instrumento que envolve compradores locais e empresas dinamarquesas na promoção dos direitos humanos e das atividades de RSE através da análise da devida diligência e da exigência do cumprimento dos princípios fundamentais da OIT quando providencia empréstimos sem juros a projetos de infraestruturas públicas em países em desenvolvimento.

► Plano de Ação Nacional dinamarquês. Implementação dos *UN Guiding Principles on Business and Human Rights*. Dinamarca, 2014.

Estes e outros exemplos mostram que as normas internacionais do trabalho fornecem orientações concretas para a implementação prática dos pilares do quadro de referência «Proteger, Respeitar e Reparar» e podem ajudar a construir consensos entre os governos e as partes interessadas que participam no processo de desenvolvimento do PNA sobre

► Nota informativa

As ligações entre as normas internacionais do trabalho, os *UN Guiding Principles on Business and Human Rights* e os Planos de Ação Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos

essas orientações e sobre os mecanismos mais apropriados para promover os UNGP.

A ligação entre as normas internacionais do trabalho, as empresas e os direitos humanos no contexto do futuro do trabalho é destacada no relatório da Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho – criada como parte da Iniciativa do Centenário da OIT sobre o Futuro do Trabalho –, que apelou a uma «agenda para o futuro do trabalho centrada no ser humano e que reforce o contrato social colocando as pessoas e o trabalho que fazem no centro das políticas económicas e sociais e das práticas empresariais», e fez notar que «os *UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, adotados em junho de 2011, fornecem um quadro global amplamente suportado para prevenir e abordar os impactos adversos sobre os direitos humanos ligados à atividade empresarial. Este quadro pode ser aproveitado para a promoção mais ampla da contribuição positiva da atividade empresarial para os processos e objetivos que estabelecemos»,²³

► Em 2019, a Suíça declarou que era a favor da adoção da Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, que coloca os direitos dos trabalhadores e as necessidades, aspirações e direitos de todas as pessoas no centro das políticas económica, social e ambiental. O governo federal também promove as recomendações da Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, da OIT. Estas atividades fazem parte de esforços para promover o PNA e fornecer às empresas orientações sobre a conformidade com as normas do trabalho.

► *UN Guiding Principles on Business and Human Rights*. Plano Nacional de Ação da Suíça, 2020-2023.

5. Que outros instrumentos e iniciativas da OIT podem ser úteis para orientar governos e empresas na consecução dos objetivos dos PNA?

Vários PNA destacam especificamente o papel da Declaração MNE da OIT na orientação da realização dos seus objetivos. Esta Declaração fornece orientações a empresas (multinacionais e nacionais), governos e organizações de empregadores e de trabalhadores sobre política social; e é o único instrumento tripartido internacional desta natureza. Os seus princípios assentam nas disposições contidas nas normas

internacionais do trabalho, e a Declaração cita convenções específicas que os governos devem efetivamente ratificar e implementar.

A OIT atualizou a Declaração MNE em 2017 no seguimento de diferentes desenvolvimentos dentro e fora da OIT, incluindo os UNGP e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. O texto faz referência aos UNGP e reconhece a abordagem semelhante em ambos os instrumentos ao reconhecer os diferentes, embora complementares, papéis que os vários atores (governos, empresas e parceiros sociais) devem desempenhar na promoção do respeito pelos direitos humanos por parte das empresas. As orientações contidas na Declaração MNE da OIT relativamente à diligência devida coincidem com as disposições dos UNGP, destacando ainda o papel central da liberdade sindical e da negociação coletiva, bem como do diálogo social e das relações laborais neste processo contínuo.²⁴

► Assim, espera-se que as empresas:

- i) estabeleçam uma política em matéria de direitos humanos;
- ii) configurem e implementem processos de diligência devida para identificar, avaliar e prevenir quaisquer potenciais riscos para os direitos humanos em que possam incorrer através das suas operações e atividades (ou através de parceiros de negócios ou fornecedores);
- iii) disponibilizem mecanismos de conciliação que permitam a reparação às vítimas de violações -causadas pela empresa, que possam ter causado ou para as quais possam ter contribuído, ou às quais estejam diretamente ligadas.

Na prossecução desta atividade, que permite prevenir e evitar potenciais impactos negativos sobre os direitos humanos em indivíduos e comunidades, as empresas devem adotar como referência, no mínimo, os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, conforme expressos na Carta Internacional dos Direitos Humanos, bem como os estabelecidos na Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e na Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, ambas da Organização Internacional do Trabalho.

► Plano de Ação Nacional italiano sobre Empresas e Direitos Humanos (2016-2021). Itália, 2016.

23 Ver https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_569528/lang-en/index.htm.

24 Ver ILO MNE Declaration, parágrafo 10. Para mais informações sobre como a Declaração MNE, os UNGP e as *Guidelines for Multinational Enterprises da OCDE* (Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais) estão alinhadas e se complementam, ver: *Responsible Business: Key Messages from International Instruments*.

► Nota informativa

As ligações entre as normas internacionais do trabalho, os *UN Guiding Principles on Business and Human Rights* e os Planos de Ação Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos

Vários PNA também promovem o Helpdesk para Empresas da OIT,²⁵ que fornece orientações aos dirigentes e trabalhadores das empresas sobre como alinhar melhor as suas operações empresariais com as normas internacionais do trabalho e como construir boas relações laborais, como uma ferramenta útil para guiar os esforços para implementar o respeito pelos direitos humanos nas atividades das empresas.

► **Como o terceiro maior contribuinte para a Organização Internacional do Trabalho, o Governo Federal é um dos principais financiadores dos serviços de apoio propostos pela OIT. O serviço de apoio às empresas da OIT sobre as normas internacionais do trabalho (Helpdesk do BIT) ajuda as empresas na aplicação correta destas normas e das normas sociais. Além de um site informativo, o Helpdesk também fornece respostas rápidas a consultas individuais, de forma confidencial, e propõe igualmente cursos de formação.**

► **Plano Nacional de Ação. Implementação dos *UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, 2016-2020. Alemanha, 2016.**

Estabelecer ligações entre as estruturas, projetos e iniciativas apoiados pela OIT, tais como os Programas de Trabalho Digno por País e as estratégias nacionais para a implementação efetiva dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho,²⁶ e os PNA é fundamental para fortalecer a coerência e a implementação das políticas nacionais. Isso, por sua vez, pode facilitar o envolvimento dos constituintes da OIT no processo dos PNA.²⁷

► **A França é um dos membros mais ativos da OIT e tem assento permanente no Conselho de Administração da Organização. Apoia e promove a Agenda do Trabalho Digno e subscreve totalmente a Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (a Declaração MNE). O país assinou um acordo de parceria de quatro anos com o *Bureau* Internacional do Trabalho, o secretariado permanente da OIT, que envolve a implementação de iniciativas de RSE e a contribuição para o *Better Work Programme*.**

► **Plano de Ação Nacional para a Implementação dos *UN Guiding Principles on Business and Human Rights*. França, 2017.**

6. Como podem os constituintes da OIT envolver-se no processo de desenvolvimento e implementação de um PNA?

O *UN Working Group on Business and Human Rights* fez notar que um critério essencial para o desenvolvimento e implementação bem-sucedida de um PNA é que se trate de um processo inclusivo e transparente, que leve em consideração as opiniões das partes interessadas relevantes em todas as suas fases: redação, adoção, implementação e atualização. Um processo inclusivo cria consensos sobre as prioridades nacionais e as medidas políticas e ações concretas que devem ser tomadas.

Para que o PNA atinja os seus objetivos, as partes interessadas, como por exemplo as organizações de empregadores e de trabalhadores, devem participar efetivamente no seu desenvolvimento, implementação, avaliação e atualização. O governo deve partilhar informação de forma transparente e em tempo útil, com todas as partes interessadas envolvidas e em todas as fases do processo. Nos países onde não há ainda um processo em desenvolvimento para um PNA, as organizações de empregadores e de trabalhadores podem apelar ao governo para iniciar esse processo e/ou apoiar iniciativas semelhantes.

Uma questão essencial, tanto no desenvolvimento como na implementação efetiva dos PNA, para garantir um diálogo significativo e a proteção daqueles que estão em maior risco, diz respeito à proteção dos defensores dos direitos humanos, incluindo os representantes sindicais. As orientações do *UN Working Group* sobre os PNA sublinham que os governos devem cooperar «com as NHRI (Instituições Nacionais de Direitos Humanos), as organizações da sociedade civil e os sindicatos na identificação dos defensores dos direitos humanos que precisam de proteção, tanto no interior como no exterior do país».

A participação efetiva e o respeito pelos povos indígenas e os seus direitos específicos também são essenciais para o desenvolvimento e implementação dos PNA. A Convenção (n.º 169) da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais, de 1989, é assim outro instrumento essencial da OIT para permitir aos PNA contribuírem para fortalecer a proteção e o respeito pelos direitos dos povos indígenas num contexto empresarial. Além disso, destaca os processos de consulta aos povos indígenas e aos seus representantes como uma forma importante de garantir que os seus direitos sejam respeitados. A referência a esta Convenção da OIT foi incluída na versão de 2017 da Declaração MNE.

A OIT apoia o envolvimento dos ministérios do Trabalho e das organizações nacionais de empregadores e de

²⁵ www.ilo.org/business.

²⁶ Para orientações sobre como desenvolver Planos Nacionais de Ação sobre o Trabalho Forçado e consultar os que foram adotados até à data, ver: https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_716879/lang-en/index.htm.

²⁷ Uma lista de projetos sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho pode ser encontrada aqui: www.ilo.org/fundamentals.

► Nota informativa

As ligações entre as normas internacionais do trabalho, os *UN Guiding Principles on Business and Human Rights* e os Planos de Ação Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos

trabalhadores no processo dos PNA, através de atividades de reforço de competências e assistência técnica, e disponibilizando conhecimentos técnicos relevantes, produtos e serviços da OIT durante o desenvolvimento, a implementação e as etapas de atualização dos PNA. Foi o que aconteceu no Chile, na Colômbia e no Japão, entre outros países.

Embora uma das principais finalidades de um PNA seja especificar os objetivos e as ações a serem realizados a nível nacional, muitos também destacam a importância de criar um «campo de jogo nivelado» à escala mundial e de participar em atividades a nível internacional, tais como fóruns multilaterais que contribuam para a promoção de políticas e discussões globais sobre o mundo empresarial e os direitos humanos. A OIT fornece uma plataforma para a formulação de políticas mundiais e diálogos sobre questões laborais relacionadas com as empresas e os direitos humanos através da sua Conferência Internacional do Trabalho tripartida, de Reuniões Regionais,²⁸ sessões do Conselho de Administração e diversas reuniões técnicas, além de muitos eventos abertos ao público em geral, como conferências e simpósios.

► Campo de jogo nivelado:

Promover um campo de jogo nivelado é uma das principais tarefas do Governo em relação à ICSR (Responsabilidade Social Corporativa Internacional), e os Países Baixos trabalham através das instituições multilaterais para atingir esse fim. Em fóruns multilaterais como a UE, a OCDE, a OIT e a ONU, os Países Baixos chamam constantemente a atenção para os *UN Guiding Principles* e exortam os Estados-Membros a adotá-los como os princípios orientadores das suas próprias políticas. Os Países Baixos também estão comprometidos com a ratificação universal das normas fundamentais do trabalho da OIT: a proibição do trabalho infantil e do trabalho forçado, a igualdade de oportunidades e de tratamento, e ainda a liberdade sindical. As oito convenções fundamentais e as quatro convenções prioritárias da OIT apoiam o sistema das normas universais do trabalho e são cruciais para a obtenção de um campo de jogo nivelado.

- Países Baixos. Plano Nacional de Ação sobre Empresas e Direitos Humanos. 2013.

7. O que é o *UN Working Group on Business and Human Rights*?

Na sua resolução que aprovava os UNGP, o Conselho de Direitos Humanos da ONU estabeleceu um Grupo de Trabalho sobre a questão dos direitos humanos e das sociedades transnacionais e outras empresas (denominado *UN Working Group on Business and Human Rights*, ou Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos)²⁹, com um mandato para promover a eficiente e abrangente disseminação e implementação dos UNGP por diversos meios.

O *UN Working Group* é composto por cinco especialistas independentes, cuja representação geográfica é equilibrada, nomeados pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU por um período de três anos. O mandato do *Working Group* foi alargado em 2014³⁰, 2017³¹ e 2020³². O *Working Group* reporta anualmente ao Conselho de Direitos Humanos e à Assembleia Geral das NU.

O Conselho de Direitos Humanos das NU também decidiu criar um Fórum anual sobre Empresas e Direitos Humanos, sob a orientação do *UN Working Group*, para discutir tendências e desafios na implementação dos UNGP e promover o diálogo e a cooperação em questões ligadas a empresas e direitos humanos, bem como para identificar boas práticas. O Fórum tem vindo a realizar-se anualmente desde 2012.³³ A troca de experiências relativamente ao desenvolvimento e implementação dos PNA é incluída regularmente na agenda do Fórum das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e dos fóruns regionais sobre Empresas e Direitos Humanos.

8. Qual é a relação entre a OIT e o *UN Working Group on Business and Human Rights*?

A OIT tem vindo a interagir ativamente com o Alto Comissariado para os Direitos Humanos (OHCHR) na área das empresas e dos direitos humanos e envolveu-se ainda mais desde que o Conselho de Direitos Humanos subscreveu o documento «*Protect, Respect and Remedy*» *Framework on Business and Human Rights* e os UNGP e, subsequentemente, também tem interagido ativamente com o *UN Working Group*

28 Como parte das suas ferramentas operacionais, a Declaração MNE da OIT tem um mecanismo de acompanhamento regional, que inclui um relatório regional sobre a promoção e aplicação da Declaração MNE nos Estados-membros da OIT, na respetiva região. Os relatórios regionais baseiam-se sobretudo em contribuições recebidas dos governos e das organizações de empregadores e de trabalhadores desses Estados-membros. Uma sessão especial durante as Reuniões Regionais da OIT providencia uma plataforma de diálogo tripartida para discutir os desafios e as oportunidades relativas às operações de empresas multinacionais na região onde a Reunião Regional está a ter lugar, e outras atividades de divulgação a nível regional.

29 Ver: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>.

30 A/HRC/RES/26/22.

31 A/HRC/RES/35/7.

32 A/HRC/RES/44/15.

33 <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/ForumonBusinessandHumanRights.aspx>.

► Nota informativa

As ligações entre as normas internacionais do trabalho, os *UN Guiding Principles on Business and Human Rights* e os Planos de Ação Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos

on Business and Human Rights.³⁴ Esta colaboração tornou-se mais clara quando o Working Group atualizou os seus métodos de trabalho em 2015, durante a sua 10.^a sessão³⁵:

► À luz dos estreitos laços com o mandato da OIT, o *UN Working Group* e a OIT decidiram estabelecer um acordo de trabalho para formalizar a sua cooperação. No desempenho das suas funções, de acordo com o seu mandato como organismo especializado independente, o *UN Working Group*, quando apropriado: (a) consultará a OIT sobre questões relacionadas com os *Guiding Principles* que envolvem princípios e direitos fundamentais no trabalho e outras questões dentro das competências da OIT; (b) levará em consideração os comentários e os materiais da OIT relacionados com tais questões nos seus relatórios e outras atividades; e (c) articular-se-á com a OIT, conforme pertinente, sobre ações de acompanhamento dos resultados do trabalho do *UN Working Group*.

Em abril de 2017, o *UN Working Group* acolheu a adoção da Declaração MNE da OIT revista, como mais um passo em direção a uma maior convergência entre as empresas e os direitos humanos, afirmando que:

► Declaração MNE adotada pelo Conselho de Administração da OIT em março de 2017 constitui uma referência internacional fundamental para os esforços coletivos para assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores e o respeito no quadro das atividades das empresas transnacionais. A revisão representa uma contribuição significativa para uma maior coerência normativa nesta área, integrando os *UN Guiding Principles on Business and Human Rights* e levando em consideração a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.³⁶

O *UN Working Group* também acolheu as várias ferramentas operacionais, como os pontos focais nacionais tripartidos previstos na Declaração MNE da OIT, para promover a sua implementação.³⁷

A nível operacional, a OIT e o *Working Group* colaboram de várias formas. Uma reunião de coordenação entre ambos é organizada sempre que o *Working Group* está em sessão (três vezes por ano), durante a qual a OIT põe o *Working Group* a par do seu trabalho na promoção da efetiva implementação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho e da Declaração MNE, bem como de novas normas internacionais do trabalho e de debates relevantes sobre as políticas da OIT.

A OIT também participa na preparação das visitas do *Working Group* aos países (em média duas por ano), fornecendo informações sobre a situação da ratificação das Convenções da OIT e sobre comentários e casos pendentes perante os órgãos de supervisão da OIT, e facilitando os contactos com os constituintes da OIT. O *Working Group* convida a OIT a contribuir para os seus relatórios temáticos e para o Fórum anual das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, e a participar e coorganizar os Fóruns Regionais e as consultas sobre Empresas e Direitos Humanos que organiza. É concretamente o que sucede na América Latina, no Sul da Ásia e na região Ásia-Pacífico.

A OIT está a implementar, em conjunto com o OHCHR e a OCDE, o projeto *Responsible Business Conduct in Latin America* – CERALC (Conduta Empresarial Responsável na América Latina), levado a cabo em estreita colaboração com o *UN Working Group*.³⁸ O projeto (2019-2022), financiado pela União Europeia, visa promover um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo na UE, na América Latina e nas Caraíbas, apoiando condutas e práticas empresariais responsáveis e alinhadas com os UNGP, a Declaração MNE da OIT e as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais. Um dos componentes deste projeto é apoiar os governos dos seus nove países-alvo a desenvolver e/ou implementar um PNA em consulta e colaboração com organizações nacionais de empregadores e de trabalhadores.

34 A OIT é expressamente mencionada na Resolução do Conselho de Direitos Humanos da ONU A/HRC/RES/17/4, parágrafo 6 (h).

35 A/HRC/WG.12/10/1.

36 [Information Note, UN expert group welcomes revised ILO declaration on multi-national enterprises – another step toward greater convergence on business and human rights.](#)

37 Ver *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy* (5.^a edição, 2017), Anexo II, *Operational Tools*.

38 Para mais informações sobre o projeto CERALC, ver: www.ilo.org/ceralc.

► Mais informações:

Multinational Enterprises and Enterprise Engagement Unit

Enterprises Department

International Labour Office

www.ilo.org/mnedeclaration

Contactos

International Labour Organization
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
Switzerland

Multinational Enterprises
and Enterprises Engagement Unit
E: multi@ilo.org