



Organização  
Internacional  
do Trabalho

# Promoção do diálogo entre empresas e sindicatos pela OIT:

Um instrumento operacional da  
Declaração Tripartida de Princípios sobre  
Empresas Multinacionais e Política Social  
(Declaração MNE)

## Perguntas e respostas

*Multinational Enterprises and Enterprise Engagement Unit*

**Maio de 2021**

Tradução para português (revista) 2024

O diálogo entre empresas e sindicatos promovido pela OIT tem como objetivo apoiar "a comunicação entre empresas multinacionais e representantes dos trabalhadores afetados pela aplicação dos princípios da Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração MNE), especialmente os sindicatos". As disposições que estabelecem este mecanismo salientam que "o diálogo está no cerne da Declaração MNE" e que "a OIT, enquanto autoridade mundial em questões relativas às normas internacionais do trabalho, se encontra numa posição única para apoiar ou facilitar esse diálogo, como parte da sua estratégia global para promover a adoção dos princípios da Declaração MNE pelas partes interessadas". Por conseguinte, "quando uma empresa e um sindicato concordam voluntariamente em utilizar as instalações do *Bureau* Internacional do Trabalho para reunir e conversar, de forma aberta e construtiva, o *Bureau* proporciona um local neutro para debater questões de interesse mútuo."<sup>1</sup>

Este documento de perguntas e respostas baseado em questões reais colocadas à OIT, tem como objetivo esclarecer e prestar informações sobre o diálogo entre empresas e sindicatos e como este mecanismo funciona na prática.

## 1. Tipos de apoios disponibilizados pela OIT

### Como é que a OIT apoia o diálogo entre empresas e sindicatos?

- O apoio que a OIT pode prestar consubstancia-se nas seguintes opções:
  - a). Disponibilização de um local neutro para que as partes possam estabelecer um diálogo produtivo;
  - b). Consultoria técnica ou especializada, durante o diálogo entre empresas e sindicatos;
  - c). Facilitação do diálogo.
- As partes requerentes podem escolher que tipo de apoio pretendido, entre as opções enumeradas, sendo que o mesmo pode ser alterado durante o processo de diálogo.

---

<sup>1</sup> Ver, Anexo II Instrumentos Operacionais da [Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social](#) (Declaração MNE), Parte 2.

### **A OIT dispõe de um serviço de arbitragem?**

- Não. O diálogo entre empresas e sindicatos baseia-se no consenso das partes e o seu conteúdo não pode ser utilizado para qualquer procedimento vinculativo. Este mecanismo destina-se a facilitar o diálogo entre as partes, a fim de melhorar a compreensão dos princípios da Declaração MNE e a resolver o problema em causa. Pode também contribuir para o estabelecimento de relações construtivas entre as partes, e contribuir assim para prevenir ou resolver futuras divergências. No entanto, a OIT não atua como árbitro e na impossibilidade de resolução de um conflito, não pode pronunciar-se.

## **2. O requerimento conjunto**

### **Por que razão é necessária a apresentação de um requerimento conjunto por uma empresa e um sindicato?**

- O requerimento para usufruir do serviço de facilitação do diálogo que a OIT presta, é voluntário e centra-se no desenvolvimento de um entendimento comum e de um compromisso partilhado entre a empresa multinacional e os representantes dos trabalhadores interessados, em particular os sindicatos. Por conseguinte a participação em boa-fé desde o início, sendo demonstração inequívoca desse compromisso entre ambas as partes, é fundamental para o êxito do diálogo.

### **Que elementos devem ser incluídos no requerimento conjunto?**

- Identificação das partes interessadas;
- A(s) questão(ões) em causa;
- O tipo de assistência pretendida.

### **Quem deve assinar o requerimento conjunto?**

- O requerimento conjunto deve ser assinado pelos representantes das partes, devidamente autorizados, ou seja, por um lado, a administração e, por outro, os trabalhadores.

- Idealmente, o requerimento conjunto deve ser feito pelos responsáveis do nível mais elevado da cadeia hierárquica de cada parte. Pretende-se com isto afirmar que o compromisso com o processo — e as ações de acompanhamento de quaisquer eventuais resultados — provém da liderança de topo.
- O requerimento também pode ser formulado por uma federação sindical internacional e uma empresa multinacional, e referir-se às operações de um parceiro empresarial da cadeia de abastecimento, desde que a administração e o sindicato que irão participar no diálogo estejam de acordo.

### **O requerimento para ativar o mecanismo diálogo pode ser apresentado por qualquer empresa ou sindicato?**

- A facilitação do diálogo entre empresas e sindicatos é parte integrante dos instrumentos operacionais da Declaração MNE. Este mecanismo pretende incentivar as empresas multinacionais a contribuir positivamente para o progresso económico e social e para a concretização do trabalho digno para todas as pessoas, bem como para mitigar e gerir potenciais impactos negativos originados pelas suas diferentes atividades. Isto inclui o conjunto total das operações da empresa, considerando que as empresas multinacionais operam frequentemente através de relações com outras empresas como parte do seu processo de produção internacional e, como tal, podem contribuir para promover o objetivo da Declaração MNE. Consequentemente, o mecanismo de diálogo entre empresas e sindicatos "concretiza a necessidade de apoiar a comunicação efetiva entre as empresas multinacionais e os representantes dos trabalhadores interessados, em particular os sindicatos, sobre a aplicação dos princípios da Declaração MNE". Por conseguinte, deverá existir uma dimensão internacional que justifique como lógica e adequada o envolvimento da OIT e a prestação dos seus serviços, com base nas disposições da Declaração MNE que se baseiam nas normas internacionais do trabalho. Pode tratar-se, por exemplo, de uma subsidiária de uma empresa multinacional, uma empresa da mesma cadeia de abastecimento dessa empresa multinacional, ou um sindicato afiliado numa federação sindical internacional.

### **Este processo destina-se a substituir um sistema nacional de diálogo social ou de resolução de conflitos laborais?**

- Não. O mecanismo aqui descrito destina-se a complementar os instrumentos de diálogo social ou de resolução de conflitos a nível local ou nacional, mas

não a substituir esses recursos. Se um sistema nacional puder proporcionar uma resolução ou uma solução, inclusive no âmbito das próprias operações de uma empresa multinacional ou da respetiva cadeia de abastecimento global, esse sistema deve ser utilizado.

### Para onde deve ser enviado o requerimento conjunto?

- O requerimento deve ser enviado para [assistance@ilo.org](mailto:assistance@ilo.org) – o endereço de e-mail do [\*ILO Helpdesk for Business on International Labour Standards\*](#).

### E se não existir um sindicato? Um representante dos trabalhadores é suficiente? E um conselho de empresa?

- O processo destina-se a "apoiar o diálogo entre as empresas multinacionais e os representantes dos trabalhadores interessados, em especial os sindicatos."<sup>2</sup>
- Na ausência de um sindicato, os representantes dos trabalhadores devem ser livremente escolhidos pelos trabalhadores da empresa, em conformidade com as disposições legais, os regulamentos ou os acordos coletivos nacionais. As funções dos representantes eleitos não devem incluir atividades reconhecidas como prerrogativa exclusiva dos sindicatos no país em questão.
- A empresa deve assegurar que os representantes dos trabalhadores da empresa gozam de proteção efetiva contra qualquer medida que lhes seja prejudicial, nomeadamente o despedimento, em razão da atividade sindical ou pelas atividades enquanto representantes dos trabalhadores.
- A existência de representantes eleitos não deve ser utilizada para prejudicar a posição dos sindicatos em questão ou dos seus representantes.

### Uma empresa e uma ONG podem apresentar um requerimento conjunto?

- Não. O diálogo entre empresas e sindicatos foi concebido para promover as boas relações laborais relativas às atividades da empresa, as quais, por definição, são determinadas entre a direção e os representantes dos trabalhadores, em particular os sindicatos.

---

<sup>2</sup> Ver, Anexo II Instrumentos Operacionais da [Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social](#) (Declaração MNE), Parte 2.

### **Há circunstâncias em que não é possível realizar o diálogo entre empresas e sindicatos?**

- Sim. Os exemplos incluem:
  - requerimento apresentado por apenas uma parte;
  - requerimento apresentado por uma empresa e uma ONG
  - requerimento apresentado por uma terceira parte;
  - o tipo de assistência solicitada não se enquadra nos serviços definidos no mecanismo de diálogo entre empresas e sindicatos;
  - a questão está fora do âmbito de competência da OIT.

### **Que temas poderiam servir de base a pedidos conjuntos para a facilitação do diálogo?**

- O objetivo do diálogo entre empresas e sindicatos é apoiar o diálogo entre as empresas multinacionais e os sindicatos sobre a aplicação dos princípios da Declaração MNE. A Declaração MNE aborda um vasto conjunto de questões relativas ao emprego, à formação, às condições de trabalho e de vida e às relações laborais, bem como a políticas gerais.

### **O diálogo entre empresas e sindicatos pode realizar-se mesmo quando não há conflitos?**

- Sim. O objetivo deste mecanismo é apoiar o diálogo entre as empresas multinacionais e os sindicatos. Por conseguinte, pode apoiar outros tipos de diálogo para além da resolução de conflitos, tais como contributos técnicos para uma reunião do conselho de empresa ou para a negociação de um acordo-quadro internacional, ou ainda o reforço das capacidades de diálogo.

## **3. Processo**

### **O que acontece depois de o requerimento conjunto ser submetido à OIT?**

O processo engloba normalmente as seguintes etapas:

- 1) Após a análise do requerimento conjunto para verificar se se enquadra no âmbito do mandato de diálogo entre empresas e sindicatos, ambas as partes recebem uma resposta.
- 2) Para os pedidos que se enquadram no âmbito do mecanismo de facilitação do diálogo, um(a) funcionário(a) da OIT fica responsável por organizar uma primeira reunião com cada parte. O objetivo destas reuniões separadas é clarificar o processo e as expectativas das partes e abordar quaisquer outras questões ou preocupações que possam ter.
- 3) Com base no(s) tema(s) identificado(s), é proposta assistência de um(a) facilitador(a) da OIT, que deve ser aceite por ambas as partes. O(A) facilitador(a) da OIT organiza então uma série de sessões de debate com a empresa e o sindicato, procurando esclarecer os factos e as questões-chave do diálogo, bem como abordar questões logísticas e técnicas. Estas discussões podem realizar-se separadamente com cada uma das partes ou em conjunto.
- 4) O(A) facilitador(a) da OIT apoia o diálogo entre as partes. O diálogo pode consistir num processo relativamente breve ou pode prolongar-se por vários dias consecutivos e pode incluir várias sessões.
- 5) A facilitação do diálogo termina quando as partes comunicam à OIT que consideram que o papel da mesma e do(a) facilitador(a) terminou.
- 6) Uma vez concluída a facilitação do diálogo, é da responsabilidade das partes dar seguimento às medidas ou ações acordadas. Nem o(a) facilitador(a), nem a OIT têm um papel em qualquer processo de acompanhamento. Também não se espera que as partes informem a OIT.

## 4.A facilitação do diálogo

### Quantas sessões de diálogo são normalmente realizadas?

- As partes interessadas determinam, juntamente com (a) facilitador(a) da OIT, a forma como o diálogo será organizado – pode consistir em uma ou várias sessões.
- A OIT apoiará o processo de diálogo entre empresas e sindicatos durante o tempo necessário para fornecer informações e facilitar o diálogo. Simultaneamente, a OIT encorajará as partes a prosseguirem o diálogo

diretamente entre si, a fim de manter a dinâmica criada pelo processo de facilitação.

### **É permitida a participação de terceiros?**

- As partes que apresentaram o requerimento conjunto determinam quem participará no diálogo. A participação de terceiros pode ser útil, especialmente quando se trata de questões que também lhes dizem diretamente respeito. A experiência do diálogo entre empresas e sindicatos até à data indica que pode haver interesse em envolver terceiras pessoas que desempenhem um papel de apoio, incentivando as partes a utilizar o processo e a dar seguimento às próximas etapas acordadas.

### **Onde se realiza o diálogo?**

- Essa decisão compete às partes envolvidas, mas as partes são incentivadas a escolher um local neutro onde ambos os lados se sintam confortáveis.
- Até à data, as sessões de diálogo presencial tiveram lugar nos escritórios da OIT ou em locais de reunião neutros nos países em causa.

Algumas etapas do processo de facilitação do diálogo também podem ser realizadas de forma virtual.

### **Quem paga este serviço da OIT?**

- A OIT cobre o tempo de trabalho e os custos de deslocação do(a) facilitador(a) e do pessoal de apoio da OIT, bem como os custos de interpretação (se necessário).
- As partes devem cobrir as suas próprias despesas, como por exemplo, de deslocação para o local de reunião acordado.
- A administração da empresa deve garantir dispensa do trabalho sem perda de remuneração para que os representantes dos trabalhadores possam participar, incluindo tempo suficiente para a preparação do diálogo.
- Outros custos, tais como as instalações para as reuniões, refeições e outros custos ocasionais, devem ser decididos entre as partes intervenientes no diálogo.

### **Em que língua é realizada a facilitação do diálogo?**

- O diálogo tem lugar na língua mais próxima das partes e é determinada por estas. A OIT cobrirá os custos de interpretação, se as partes indicarem que esta é necessária para o funcionamento eficaz do diálogo.

### **Quanto tempo demora o processo de facilitação do diálogo?**

- Dado que o processo consiste em várias etapas, geralmente demora vários meses.

### **Um cliente pode exigir a participação de um fornecedor?**

- Não. O processo de facilitação do diálogo é voluntário. Um resultado positivo do processo de facilitação do diálogo depende exclusivamente do empenho das partes e na sua participarem de boa-fé no diálogo. Os clientes podem promover o diálogo entre os seus fornecedores e incentivá-los a recorrer a este mecanismo, caso o considerem útil, para uma melhor compreensão e respeito pelas normas internacionais do trabalho e para construir boas relações laborais.

### **É necessário que as partes cheguem a um acordo na sequência de um processo de facilitação do diálogo?**

- Não. O processo de facilitação do diálogo é um processo voluntário que permite a ambas as partes compreenderem melhor a(s) questão(ões) em causa. A necessidade ou não de um acordo entre as partes, na sequência do diálogo, é uma decisão que cabe às mesmas. A OIT espera que ambas as partes se esforcem por chegar a um resultado mutuamente aceitável.

### **O que implica um acordo para as partes envolvidas?**

- Quaisquer acordos ou compromissos assumidos pelas partes no diálogo, apenas vinculam as partes no diálogo para o acordo alcançado e possíveis ações ou medidas de seguimento.

As partes podem acordar em tornar o acordo público ou partilhá-lo com outras partes.

### **Existe a obrigação de registar um acordo na OIT ou noutro local?**

- Não. Qualquer acordo alcançado fica apenas entre partes envolvidas. A OIT não é parte no acordo, mas as partes podem decidir partilhar os resultados com a OIT.

## **5. Confidencialidade**

### **As partes (empresa e sindicato participantes no diálogo) assinam um acordo de confidencialidade?**

- A OIT e as entidades participantes devem manter o processo de diálogo em estrita confidencialidade.
- O diálogo entre empresas e sindicatos baseia-se no consenso das partes. O seu conteúdo não deve ser utilizado para qualquer procedimento vinculativo.
- O processo não exige que as partes no diálogo assinem um acordo formal de confidencialidade. No entanto, as questões relacionadas com a confidencialidade terão de ser previamente acordadas entre os participantes no diálogo.
- Caso as partes pretendam assinar um acordo de confidencialidade, a OIT pode fornecer uma minuta ou modelo que poderá ser adaptado às suas pretensões ou sistema jurídico específicos.

### **As partes podem divulgar publicamente que o processo de diálogo foi iniciado ou está em curso?**

- Esta é uma questão que as partes devem acordar antes do início do processo de diálogo. Se ambas as partes concordarem com os termos desta divulgação, esta poderá ser efetuada.

### **O que garante a confidencialidade da OIT no processo?**

- As pessoas da OIT a quem é atribuída a responsabilidade de facilitar o diálogo encontram-se vinculadas às normas e regulamentos da OIT relativos à sua conduta como oficiais internacionais. As [Normas de conduta para a função pública internacional](#) (§39) especificam que "os funcionários públicos internacionais são responsáveis pelo exercício de discrição em todos os

assuntos oficiais. Não podem divulgar informações confidenciais sem autorização" e que a OIT "deve estabelecer diretrizes para a utilização e proteção de informações confidenciais".

## 6. Facilitadores

### Quem são?

- Todos os(as) facilitadores(as) são funcionários(as) da OIT com formação em facilitação do diálogo. O grupo de facilitadores(as) da OIT inclui trabalhadores do sexo feminino e masculino com uma grande diversidade de conhecimentos técnicos, competências linguísticas e experiência de trabalho em diferentes países e culturas.

### Quem nomeia o(a) facilitador(a)? As partes têm uma palavra a dizer na sua escolha?

- Com base da receção do requerimento conjunto e nas discussões iniciais com ambas as partes, a OIT identifica o perfil que melhor corresponde às necessidades das partes envolvidas e à(s) questão(ões) em causa. Em seguida, apresenta o(a) facilitador(a) da OIT proposto(a) a ambas as partes. As partes podem aceitar ou rejeitar a pessoa proposta. É importante que ambas as partes se sintam à vontade com o(a) facilitador(a) para que o diálogo possa ser o mais construtivo possível.

### O que acontece se uma das partes sentir que o facilitador é parcial ou injusto?

- Ambas as partes devem sentir-se totalmente à vontade com o(a) facilitador(a) e confiantes na sua competência, neutralidade e justiça. É por esta razão que ambas as partes devem afirmar a sua concordância com a pessoa proposta sem reservas.

### O que acontece se uma das partes se sentir desconfortável durante o processo de facilitação?

- O processo de diálogo pode implicar que as partes trabalhem em conjunto em questões difíceis, o que, por vezes, pode causar algum desconforto. O(a)

facilitador(a) trabalhará com as partes para desenvolver algumas regras básicas acordadas para evitar possíveis desconfortos desnecessários (por exemplo, uma parte sentir-se atacada, acusada injustamente, não ouvida, etc.) e garantir que as partes envolvidas no diálogo se sintam confortáveis durante o processo, mesmo nos casos em que o diálogo entre a empresa e o sindicato tenha sido difícil ou tenha sido interrompido no passado.

- Caso uma ou ambas as partes comecem a sentir-se desconfortáveis, podem pedir uma pausa no processo de diálogo até que a causa do desconforto seja resolvida; ou podem interromper o processo por completo. Qualquer uma das partes é livre de sair em qualquer altura, temporária ou definitivamente.

### **As partes no diálogo têm de divulgar documentos ao(à) facilitador(a)?**

- Não existe qualquer requisito para divulgar documentos. No entanto, é importante que o(a) facilitador(a) do diálogo tenha uma boa compreensão do contexto do requerimento conjunto para apoiar o diálogo da forma mais eficaz.
- Uma parte não deve revelar quaisquer documentos unicamente com o esforço de "convencer" ou "conquistar" o(a) facilitador(a), cujo papel não é tomar qualquer partido.

### **Que tipo de decisões são tomadas pelo(a) facilitador(a)?**

- O papel do(a) facilitador(a) é prestar assistência às partes: fornecer contributos técnicos durante o diálogo e apoiar o mesmo. Isto significa ajudar as partes a compreenderem os pontos de vista, interesses e as preocupações de cada uma delas que levaram ao requerimento conjunto de facilitação do diálogo pela OIT; a encontrar consensos e potenciais soluções para a questão em causa; e a ajudar as partes a (re)construir uma relação de trabalho sustentável.
- O(a) facilitador(a) não toma decisões pelas partes e não tem poder para forçar um acordo ou resultado.
- O(a) facilitador(a) não arbitra nem faz quaisquer julgamentos.

## 7. Conclusão do processo

### Quem decide quando é que o processo de facilitação do diálogo está concluído?

- As próprias partes decidem quando um processo chega ao fim, informando o(a) facilitador(a) e a OIT da conclusão do processo de facilitação do diálogo.

Qualquer das partes pode abandonar o processo em qualquer altura, se assim o entender.

### As partes podem divulgar ao público que o processo chegou ao fim?

- A decisão de falar publicamente sobre o processo e/ou qualquer resultado acordado está sujeita a um acordo entre as partes envolvidas. No entanto, deve haver um entendimento partilhado *ex ante* sobre se uma ou ambas as partes podem tornar pública a sua posição e em que circunstâncias. Tal pode ser incluído no acordo de confidencialidade ou em qualquer documento final acordado entre as partes.

### Qualquer uma das partes pode utilizar as informações ou os pontos de vista partilhados durante o diálogo para outros procedimentos, como um contencioso ou uma arbitragem?

- Não. A Declaração MNE é muito clara: "O diálogo entre empresas e sindicatos baseia-se no consenso das partes e o seu conteúdo não deve ser utilizado para qualquer procedimento vinculativo". As partes no diálogo devem comprometer-se a respeitar este princípio.

### A OIT presta algum serviço de acompanhamento após a conclusão do processo?

- O objetivo do processo de diálogo entre empresas e sindicatos é ajudar as partes a reforçar as suas capacidades para manter um diálogo contínuo no local de trabalho. Por conseguinte, normalmente, quando ambas as partes consideram que a(s) questão(ões) está(ão) resolvida(s), a facilitação da OIT deixa de ser necessária.
- No entanto, se ambas estiverem de acordo, as partes são livres de solicitar à OIT a assistência que considerarem adequada.

**O que acontece se uma das partes não respeitar os compromissos assumidos durante o processo?**

- O processo de diálogo entre empresas e sindicatos, bem como os acordos eventualmente celebrados, são voluntários. Cabe às partes respeitarem os seus compromissos, eventualmente com o apoio e o incentivo de terceiros.
- O papel ou o mandato da OIT não é o de fazer cumprir os acordos celebrados durante o processo de facilitação do diálogo.

**Para mais informações:**

[www.ilo.org/mnedeclaration](http://www.ilo.org/mnedeclaration)

[www.ilo.org/business](http://www.ilo.org/business)

**Tradução para português financiada por:**

