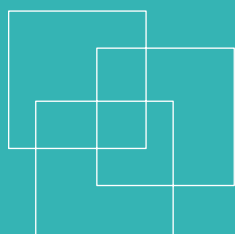




Organização
Internacional
do Trabalho

Declaração da OIT sobre Empresas Multinacionais

Como pode beneficiar os trabalhadores?



Guia para a Declaração EMN 2017

ACTRAV
Escritório de Atividades para
os Trabalhadores

**Declaração da OIT sobre
Empresas Multinacionais:
Como pode beneficiar os
trabalhadores?**

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2017

Primeira edição 2017

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam da proteção dos direitos de propriedade intelectual em virtude do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos Autorais. No entanto, podem ser reproduzidos pequenos excertos sem autorização, desde que a fonte seja indicada. Para obter direitos de reprodução ou de tradução, solicitações para esses fins devem ser apresentadas ao

Departamento de Publicações da OIT (Direitos e permissões), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Suíça, ou por correio eletrônico para rights@ilo.org. Solicitações dessa natureza serão bem-vinda.

As bibliotecas, instituições e outros usuários registrados de uma organização de direitos de reprodução podem fazer cópias, de acordo com as licenças obtidas para esse efeito. A instituição de direitos de reprodução do seu país pode ser encontrada no site www.ifrro.org

Declaração da OIT sobre Empresas Multinacionais: Como pode beneficiar os trabalhadores?

Organização Internacional do Trabalho, Escritório para as Atividades dos Trabalhadores.
(ACTRAV) – Genebra: OIT, 2017.

ISBN 9789220389904 (versão impressa)

ISBN 9789220389911 (web pdf)

Também disponível em francês: ISBN 978-92-2-231018-0 (versão impressa), 978-92-2-231019-7 (web pdf); em espanhol: ISBN 978-92-2-328458-9 (versão impressa) ISBN 978-92-2-328459-6 (web pdf) e inglês: ISBN: 978-92-2-131501-8 (versão impressa), (web pdf) Genebra, 2017.

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

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

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

Para mais informações sobre as publicações e os produtos digitais da OIT, visite nosso site: www.ilo.org/publns.



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

Apresentação deste guia

A Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, ou Declaração sobre Empresas Multinacionais (EMN), da Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi negociada e adotada por governos, empregadores e trabalhadores em 1977. É o único instrumento da OIT que proporciona orientação direta sobre como as empresas podem contribuir para a concretização do trabalho decente para todas as pessoas e destaca o papel central da liberdade sindical e de negociação coletiva, bem como das relações de trabalho e o diálogo social

Em março de 2017, a Declaração EMN foi consideravelmente alterada. As mudanças destinam-se a dar resposta ao aumento do investimento e do comércio internacional, bem como ao crescimento das cadeias de abastecimento mundiais. Além disso, a revisão aborda questões relacionadas com a seguridade social, o trabalho forçado, a transição da economia informal para a economia formal, salários, processos de devida diligência, mecanismos de análise de reclamações e acesso a meios de reparação para as vítimas de violações dos direitos humanos relacionadas com as empresas.

Após a atualização da Declaração, o Escritório de Atividades para os Trabalhadores (ACTRAV) decidiu atualizar o seu documento de orientação a "Declaração sobre Empresas Multinacionais da OIT: Como pode beneficiar os trabalhadores?". A atualização destina-se a fornecer uma visão prospectiva sobre as abordagens e compromissos com relação ao modo como os trabalhadores e os sindicatos podem aplicar de forma eficaz a Declaração EMN na prática, sobretudo no que diz respeito aos elementos novos. Com esse propósito, a revisão adotou uma abordagem participativa para conseguir um intercâmbio sobre como os sindicatos pretendem para conseguir um intercâmbio os novos elementos da Declaração EMN. As contribuições de diferentes organizações de trabalhadores enriqueceram a versão revista do Guia.

O documento de orientação do ACTRAV para a Declaração EMN foi concebido para ajudar os trabalhadores e os sindicatos a promover sua implementação bem como a utilização das políticas e princípios nela contidos.

Gostaria de agradecer em particular a Felix Hadwiger, que redigiu este Guia, a Esther Busser, que coordenou as contribuições dos sindicatos nacionais e mundiais, a Githa Roelans e à equipe de MULTI, bem como a Anna Biondi e colegas do ACTRAV, em particular a Tandiwe Gross, pelas significativas contribuições e assessoramento.

Maria Helena André

Diretora do Escritório de Atividades para os Trabalhadores
(ACTRAV)

A Declaração sobre as Empresas Multinacionais da OIT: Como pode beneficiar os trabalhadores?

Índice

4	Apresentação deste guia
7	Perguntas frequentes
7	O que é a Declaração EMN e a quem se aplica?
8	O que há de novo na atualização de 2017?
9	Qual é a importância da Declaração EMN no contexto de outras iniciativas internacionais?
10	A Declaração EMN é relevante para os Acordos-quadro Internacionais?
11	Como podem os sindicatos utilizar a Declaração EMN:
	Cenários possíveis
11	Cenário 1 – Pontos focais nacionais: como podem ser estabelecidos?
12	Cenário 2 – Diálogo entre empresas e sindicatos: conduta empresarial responsável na prática
13	Cenário 3 – Devida Diligência: uma ferramenta contra as práticas antissindicais e a favor da participação dos trabalhadores
15	Cenário 4 – Combater o trabalho precário: Utilizar a Declaração EMN
17	Guia sobre a Declaração EMN
17	Objetivo e âmbito de aplicação
17	Políticas Gerais
20	Emprego
29	Formação
30	Condições de trabalho e de vida
35	Relações trabalhistas
42	Ferramentas para a ação sindical contempladas na Declaração EMN
42	Mecanismo de acompanhamento regional
42	Pontos focais nacionais designados sobre uma base tripartite
43	Assistência técnica
43	<i>Helpdesk</i> da OIT para Empresas
44	Diálogo entre empresas e sindicatos
44	Procedimento de interpretação
47	Recursos

Perguntas frequentes

O que é a Declaração EMN e a quem se aplica?

A **Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração EMN)** foi adotada pelo Conselho de Administração da OIT em 1977 e consideravelmente alterada em 2017.¹

O objetivo da Declaração EMN foi e continua sendo o de encorajar a contribuição positiva que as empresas multinacionais podem oferecer ao progresso econômico e social e ao trabalho decente para todas as pessoas, bem como o de clarificar a responsabilidade dessas empresas no sentido de evitar e mitigar os impactos negativos das suas atividades. Constitui um conjunto de expectativas reconhecidas e universalmente aplicáveis, que dizem respeito à conduta empresarial de todas as empresas nacionais e multinacionais.

A Declaração é um resumo do modo como os princípios contidos nas Convenções e Recomendações da OIT são aplicados às atividades das empresas. Esclarece que, não obstante as normas da OIT se destinem a ser aplicadas pelos governos, os princípios subjacentes a estes instrumentos também se aplicam às empresas. As empresas têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos quer em todas as suas atividades e em suas próprias cadeias de abastecimento mundiais.

A Declaração EMN também define as funções e responsabilidades dos governos na concretização do crescimento inclusivo e do trabalho decente para todas as pessoas. Por conseguinte, estabelece um enquadramento no qual os sindicatos podem basear as discussões sobre questões económicas e sociais com os governos.

Tudo isto torna a Declaração EMN uma ferramenta valiosa que pode ser utilizada pelos sindicatos. Tem autoridade ética e proporciona uma lista de verificação exaustiva das normas que os governos devem esforçar-se por implementar e que as empresas devem respeitar no âmbito das suas atividades.

Como beneficia os trabalhadores?

Ainda que a Declaração EMN seja de natureza "não vinculante", é universalmente aplicável a todos os Estados-membros da OIT e a todas as empresas. Isto significa que não é necessário que as empresas "assinem" a Declaração antes de poder utilizá-las.

A Declaração estabelece os elementos fundamentais da conduta empresarial responsável que se esperam das empresas no cumprimento da sua responsabilidade de respeitar os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras ao abrigo da legislação nacional e internacional. Estes direitos existem de forma independente da Declaração, a qual fornece instrumentos para a sua implementação.

¹ O Conselho de Administração da OIT modificou previamente a Declaração EMN, em 2000 e 2006, com revisões menos substanciais

O que há de novo na atualização de 2017?

Por ocasião do seu 40.º aniversário, a Declaração EMN foi atualizada consideravelmente à luz de uma economia global que mudou substancialmente. Nas últimas décadas, a importância do “modelo de cadeia de abastecimento”² tem aumentado drasticamente. Os principais aspectos da atualização de 2017 são os seguintes:

- O reconhecimento de que as empresas multinacionais operam frequentemente através de relações empresariais com outras empresas, ou seja, em cadeias de abastecimento mundiais.
- A incorporação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos na Declaração EMN, e a confirmação no seu Parágrafo 10, que os Princípios Orientadores se aplicam a todos os Estados e a todas as empresas, e que as empresas deveriam agir com a devida diligência para assegurar o respeito pelos direitos humanos reconhecidos internacionalmente³ em todas as suas atividades e cadeias de abastecimento.
- A alínea e) parágrafo 10 especifica que, ao proceder com a devida diligência as empresas deveriam ter em conta o papel central da liberdade sindical e da negociação coletiva, bem como das relações de trabalho e do diálogo social. O novo texto do parágrafo 10 deverá ser interpretado à luz de todos os Princípios Orientadores.
- Um conjunto de definições mais claras das funções dos governos (por meios judiciais, administrativos e legislativos) e das empresas multinacionais (mediante mecanismos individuais e coletivos e diálogo social, incluindo a negociação coletiva) no que diz respeito a mecanismos de análise de reclamações e o acesso a mecanismos de reparação eficazes, para trabalhadores e trabalhadoras.
- Novas referências e novo texto relativos a: trabalho decente para todas as pessoas, a função da inspeção e da administração do trabalho, a responsabilidade dos países anfitriões de promover as boas práticas sociais entre as empresas multinacionais, a transição para a economia formal, a segurança social, a aprendizagem ao longo da vida, diretrizes sobre salários, benefícios e condições de trabalho, salário igual para trabalho de igual valor e a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório.

² As cadeias de abastecimento mundiais tornaram-se um modelo de negócio essencial da economia mundial dos dias de hoje. Com frequência, são utilizados os acordos contratuais e subcontratuais nas cadeias de abastecimento mundiais para negar aos trabalhadores e trabalhadoras os benefícios que resultariam de uma relação de trabalho clara.

³ São definidos nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas, na alínea d) do Parágrafo 10 da Declaração EMN, como aqueles que consistem, no mínimo, nos direitos consagrados na Carta Internacional dos Direitos Humanos e nos princípios em matéria de direitos fundamentais enunciados na Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. "No mínimo" significa que, para além desses direitos, devem ser levado em conta qualquer norma internacionais de trabalho relacionadas com o tema da devida diligência (por exemplo, horas de trabalho, proteção da maternidade, migração laboral).

- Novas ferramentas práticas para facilitar a implementação da Declaração EMN, incluindo um mecanismo de acompanhamento/seguimento regional, pontos focais designados sobre uma base tripartite, assistência técnica da OIT nos países, diálogo entre empresas e sindicatos e um procedimento de interpretação dos princípios da Declaração EMN. Estas ferramentas práticas encontram-se agora consolidadas no Anexo 2 da Declaração EMN revista.

Qual é a importância da Declaração EMN no contexto de outras iniciativas internacionais?

O papel e a responsabilidade das empresas em matéria de direitos humanos – incluindo os direitos humanos no trabalho – foram recentemente abordados em vários instrumentos e iniciativas internacionais, tais como as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais, os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos e o Pacto Global das Nações Unidas. Contudo, a Declaração EMN é o único instrumento de referência internacional no âmbito das empresas e dos direitos humanos, que foi elaborado e adotado de forma tripartite: por governos e representantes de organizações de trabalhadores e de empregadores da OIT, enquanto agência especializada das Nações Unidas criada para estabelecer e supervisionar a aplicação das normas internacionais de trabalho.

A Declaração EMN, consequentemente, apresenta um conjunto de disposições validadas, sobre conduta empresarial responsável, universalmente aplicáveis. É também o único instrumento internacional no âmbito das empresas e dos direitos humanos que resulta diretamente das disposições das normas internacionais do trabalho.

Como pode beneficiar os trabalhadores?

Os instrumentos internacionais adotados pelas Nações Unidas, pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) e outros, remetem à Declaração da OIT para orientação sobre direitos e relações trabalhistas.

Os sindicatos podem utilizar a Declaração EMN como um instrumento de apoio à sua participação no diálogo social sobre processos de conduta empresarial responsável, incluindo a devida diligência. Apesar de a Declaração ser um instrumento que encoraja o compromisso, as normas internacionais do trabalho constituem a base para compreender a conduta empresarial responsável esperada no que respeita ao mundo do trabalho.

Outras organizações internacionais e regionais reconhecem que a OIT é a organização competente para estabelecer e supervisionar normas de trabalho e remetem às orientações da Declaração EMN e da Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.⁴

A Declaração EMN é relevante para os Acordos-quadro Internacionais?

Como pode beneficiar os trabalhadores?

Os AQI são negociados entre as federações sindicais internacionais e as empresas multinacionais. Os acordos referem-se às convenções fundamentais da OIT, no mínimo, e regulam as normas de trabalho e as relações trabalhistas em nível mundial, nestas empresas.

Sim, um número cada vez maior de Acordos-quadro Internacionais (AQI) remete à Declaração EMN para obter orientação e as empresas multinacionais afirmam nos acordos o seu compromisso com os princípios da Declaração.⁵

Os AQI podem contribuir de forma relevante para a implementação dos princípios contidos na Declaração EMN. Os acordos referem-se às Convenções e Recomendações da OIT (começando, como regra, com as convenções fundamentais da OIT) e podem igualmente reforçar as relações de trabalho, ao fornecer uma fonte de informação sobre os riscos dos impactos adversos.

Daqui em diante, as empresas e os sindicatos poderão chegar a acordo relativos aos AQI para remeter os conflitos sobre a aplicação dos acordos para o diálogo entre empresas e sindicatos previsto pela OIT na Declaração EMN. A OIT pode ajudar as partes na negociação a encontrar uma solução consensual.

4 Outras orientações recentemente adotadas incluem: a [Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa \(2008\)](#), o [Pacto Global para o Emprego \(2009\)](#), as [Conclusões relativas à promoção de empresas sustentáveis adotadas na CIT \(2007\)](#), as [Conclusões relativas ao trabalho decente nas cadeias de abastecimento globais, adotadas na CIT \(2016\)](#) e as metas e objetivos da [Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável \(2015\)](#). Os [Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos: implementação do quadro das Nações Unidas para "proteger, respeitar e remediar" \(2011\)](#), as [Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais \(2011\)](#), bem como o [Guia da Devida Diligência da OCDE](#) fornecem orientações sobre questões como a devida diligência, e o acesso a mecanismos de reparação e análise de reclamações, que também são abordados na Declaração.

5 Os AQI negociados pelas federações sindicais internacionais com as seguintes empresas incluem uma referência à Declaração EMN: Acconia-BWI, Dragados-BWI, Enel-IndustriALL/PSI, FCC Construcción-BWI, Ferrovial-BWI, Ford-IndustriALL, Gamesa-IndustriALL, GDF Suez-BWI/PSI, H&M-IndustriALL, Lafarge-BWI/IndustriALL, OHL-BWI, Petrobras-ICEM (agora IndustriALL), Royal BAM-BWI, Sacyr-BWI, Salini-Impregilo-BWI, Staedtler-BWI e Tchibo- IndustriALL.-

Como podem os sindicatos utilizar a Declaração EMN:

Cenários possíveis

Os seguintes cenários descrevem de que formas os sindicatos podem utilizar a Declaração EMN. Baseiam-se em casos reais com que os sindicatos podem deparar-se.

Cenário 1

Pontos focais nacionais: como podem ser estabelecidos?

Cenário: Um sindicato nacional está preocupado por que os incentivos especiais que o governo está oferecendo para atrair investimento, p.ex., através de leis restritivas nas zonas francas de exportação (ZFE), poderiam ameaçar a liberdade sindical e o direito de organização e negociação coletiva dos trabalhadores.

Como pode ser utilizada a Declaração EMN:

Esta é uma questão muito pertinente e, de acordo com a Declaração EMN, um diálogo inclusivo e significativo sobre esta questão deve contar com a participação dos governos e dos representantes de empregadores e de trabalhadores. Ainda que a OIT deva apoiar a criação de pontos focais nacionais, sobretudo através de comitês tripartites criados em virtude da Convenção sobre a consulta tripartite (Normas Internacionais do Trabalho, 1976 (N.º 144), é importante que os próprios sindicatos solicitem aos governos nacionais e às organizações de empregadores que apoiem a criação de pontos focais nacionais.

Os sindicatos também deverão analisar a viabilidade de, com base nos órgãos tripartites já existen-

tes no país, criar uma comissão ou grupo de trabalho específico como o ponto focal nacional para promover a Declaração EMN, p.ex., em instituições de diálogo social tripartite ou em conselhos socioeconômicos. As diferentes possibilidades poderiam ser discutidas com a OIT, e os sindicatos podem querer utilizar o Escritório de Atividades dos Trabalhadores (ACTRAV) como o primeiro passo do processo de estabelecimento de um ponto focal nacional.

Como pode beneficiar os trabalhadores?

Os países da OCDE podem questionar a duplicação de mecanismos: neste caso, os sindicatos podem requerer mecanismos tripartite para criar sinergias entre os pontos de contato nacionais da OCDE e os pontos focais nacionais ou solicitar que os pontos de contato nacionais da OCDE sejam totalmente tripartites e incluam um papel ativo do Ministério do Trabalho.

Posteriormente, os sindicatos nacionais podem utilizar os pontos focais nacionais para iniciar um diálogo tripartite sobre as questões em causa. Podem utilizar, p. ex., o parágrafo 52 da Declaração EMN, que estabelece que "sempre que os governos dos países anfitriões ofereçam incentivos especiais para atrair investimento estrangeiro, esses incentivos não deverão incluir nenhuma limitação à liberdade sindical dos trabalhadores nem ao direito de sindicalização e de negociação coletiva". O envolvimento de organismos tripartites com as empresas, desde a fase inicial como fator chave de prevenção de conflitos é também um componente fundamental da abordagem construtiva estabelecida pela Declaração EMN.

Cenário 2

Diálogo entre empresas e sindicatos: conduta empresarial responsável na prática

Como beneficia os trabalhadores?

O diálogo entre as empresas e os sindicatos não se limita às empresas signatárias de um AQI. O Escritório da OIT pode proporcionar um local neutro para que os sindicatos e as empresas se envolvam em um diálogo frutífero sobre a aplicação dos princípios da Declaração EMN. Contudo, o diálogo entre empresas e sindicatos tem de se basear no consenso das partes para iniciar o processo de diálogo (ver a seção “Ferramentas para a ação sindical na Declaração EMN”).

Cenário: *Um clima de desconfiança entre uma conhecida empresa multinacional e os representantes dos trabalhadores está causando tensões e desacordos. Um dos desacordos é sobre a aplicação do AQI que a empresa negociou com uma federação sindical internacional. Os trabalhadores e trabalhadoras de empresa fornecedora, não estão autorizados a filiar-se a um sindicato, o que viola o AQI e priva esses trabalhadores da possibilidade de recorrer à assistência e proteção que os sindicatos podem proporcionar. Todas as partes envolvidas concordam que é necessário encontrar uma solução para acabar com as tensões atuais.*

Como pode ser utilizada a Declaração EMN: A federação sindical internacional e a empresa multinacional devem, em primeiro lugar, acordar no AQI o compromisso de observar os princípios da Declaração EMN, bem como a possibilidade de recorrer à assistência da OIT em caso de conflito.

O ACTRAV pode ser ponto de partida para o início do diálogo entre os sindicatos e empresas e sindicatos na OIT. Após a solicitação da federação sindical internacional, a OIT pode convidar a empresa multinacional a aceitar voluntariamente utilizar as instalações da OIT para que possam se reunir e discutir as questões de interesse mútuo. Será importante criar um vínculo conjunto entre o diálogo a nível mundial e o diálogo a nível regional, mediante a participação de representantes da empresa ou dos seus fornecedores e de representantes sindicais nos países onde os problemas específicos surgiram.

Muito provavelmente os problemas serão resolvidos através do diálogo social direto, mas as disposições para o diálogo entre a empresa e o sindicato também preveem a possibilidade de as duas partes designarem um mediador a partir de uma lista de pessoas qualificadas, com o apoio da OIT. Adicionalmente, o sindicato e a empresa multinacional podem identificar em conjunto outras entidades participantes no diálogo entre a empresa e o sindicato. O sindicato pode também solicitar à OIT assessoramento técnico e especializado para apoiar o diálogo entre a empresa e o sindicato. Idealmente, com a ajuda da OIT, a empresa multinacional e o sindicato podem chegar a consenso sobre uma estratégia conjunta para assegurar os direitos de liberdade sindical e de negociação coletiva às filiais, aos fornecedores e subcontratadas.

Cenário 3

Devida Diligência: uma ferramenta contra as práticas antissindical e a favor da participação dos trabalhadores

***Cenário:** A administração de uma empresa multinacional encontra-se desenvolvendo um processo de devida diligência para garantir níveis mínimos de respeito pelos direitos humanos reconhecidos internacionalmente nas atividades desenvolvidas pela empresa, nas suas cadeias de abastecimento mundiais e em outras empresas com as quais mantém relações empresariais. Decide exigir aos seus fornecedores diretos que respeitem estes direitos e que contratem uma empresa para realizar auditorias sociais a essas empresas. Este processo de devida diligência segue uma abordagem exclusivamente de gestão e não inclui trabalhadores e sindicatos.*

Como pode ser utilizada a Declaração

EMN: a alínea e) do parágrafo 10 da Declaração esclarece que o processo de devida diligência deve levar em conta o papel central da liberdade sindical e da negociação coletiva, bem como das relações trabalhistas e do diálogo social enquanto processo contínuo. Isto significa que o processo de devida diligência das empresas, tem de incluir as organizações de trabalhadores.

Como pode beneficiar os trabalhadores?

A Declaração EMN, os Princípios Orientadores sobre empresas e os Direitos Humanos da ONU (em particular os Princípios 17-22) e as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais (em particular os Capítulos 2 a 4) são os três instrumentos internacionais que definem a conduta esperada das empresas para que cumpram seu dever de respeitar os direitos humanos. Entre eles, a Declaração EMN é o instrumento de referência sobre direitos trabalhistas

Evitar e mitigar os riscos potenciais e reais para os direitos humanos no ambiente de trabalho (direitos trabalhistas) é um processo dinâmico e contínuo que não pode ser alcançado apenas através de auditorias sociais, mas através de relações laborais contínuas e sustentáveis. Os

sindicatos que representam os trabalhadores das empresas multinacionais, bem como nas empresas fornecedoras, são claramente grupos potencialmente abrangidos e partes interessadas muito relevantes no que se refere a impactos adversos reais ou potenciais aos direitos humanos relacionados com o trabalho. Com base neste fato, estes e as suas federações sindicais internacionais podem exigir participar no processo de devida diligência⁶.

O processo de devida diligência deve incluir a participação ativa e a consulta significativa dos sindicatos na missão das empresas multinacionais de detectar e avaliar e quaisquer impactos adversos reais ou potenciais sobre os direitos humanos que possa envolver as empresas, quer através das suas próprias atividades, quer em resultado das suas relações empresariais.

Isto significa que se a empresa multinacional realizar auditorias sociais para além do diálogo social como ferramenta de devida diligência, o sindicato deve ser consultado e considerado como parte do processo de auditoria, e tomar conhecimento dos resultados da auditoria, bem como com a respetiva federação sindical internacional, quando solicitado. Os sindicatos deveriam também acompanhar o modo como os resultados das consultas significativas se integram e são aplicados no processo de devida diligência.

Uma vez que a devida diligência também é responsabilidade da empresa multinacional com relação a contratação de empresas fornecedoras, os sindicatos podem solicitar à empresa multinacional que utilize a sua influência no caso de a empresa fornecedora se recusar a reconhecer o sindicato como uma parte na negociação. Podem também pedir à empresa multinacional que assegure que não irá contribuir para as violações dos direitos trabalhistas⁷ por parte da empresa fornecedora (por exemplo, através do assédio antissindical) por meio das suas próprias ações, como as práticas de compra.

6 A Declaração EMN esclarece que a devida diligência sobre os riscos em matéria de direitos trabalhistas deve ser um processo contínuo com o diálogo social para identificar, prevenir e mitigar as violações reais e potenciais dos direitos trabalhistas (Parágrafo 10 e). A alínea c) do parágrafo 10 estabelece (em consonância com os Princípios Orientadores sobre empresas e os direitos humanos das Nações Unidas) que as empresas, independentemente do local onde operam, devem (i) evitar causar ou contribuir para os impactos adversos através das suas próprias atividades, e encontrar soluções para tais impactos sempre que ocorram; e (ii) devem procurar prevenir ou mitigar os impactos adversos sobre os direitos humanos diretamente relacionados às suas atividades, produtos ou serviços pelas suas relações comerciais, mesmo que não tenham contribuído para esses impactos. Estas duas categorias são importantes, porque se uma empresa (isto é, uma empresa multinacional que adquire o produto final) causou ou contribuiu para uma violação dos direitos trabalhistas (impacto adverso) tem de cessar ou impedir a sua contribuição, usar a sua influência para mitigar o impacto e prever medidas de reparação ou cooperar para tal efeito (Princípios Orientadores 22). Se a empresa multinacional está apenas “diretamente vinculada” com o impacto adverso sem o ter causado ou contribuído para tal, então “apenas” terá de utilizar o seu poder para influenciar na entidade (por exemplo, empresa fornecedora) que causou a violação.

7 Definidos, no mínimo, como os princípios e direitos fundamentais e os direitos específicos na Carta Internacional de Direitos Humanos

Cenário 4

Combater o trabalho precário: Utilizar a Declaração EMN⁸

***Cenário:** Um fornecedor direto de uma conhecida empresa multinacional emprega centenas de trabalhadores e trabalhadoras em uma fábrica têxtil. A fábrica contrata um número significativo de trabalhadores subcontratados, que recebem baixos salários e menos benefícios e proteção, em comparação com os trabalhadores permanentes, além de que não podem exercer efetivamente os seus direitos à liberdade sindical e igualdade de tratamento por um trabalho de igual valor.*

Como pode ser utilizada a Declaração EMN:

De acordo com a alínea d) do Parágrafo 10 da Declaração, as empresas deveriam realizar a devida diligência para identificar e abordar os impactos reais e potenciais sobre os direitos humanos.

Manter os trabalhadores subcontratados em uma situação de precariedade contínua junto com trabalhadores permanentes que desempenham as mesmas funções, pode ser uma violação do direito humano à igualdade de tratamento previsto no Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais⁹. Este argumento é apoiado pelo Parágrafo 33 da Declaração EMN que especifica ainda que "as empresas multinacionais, do mesmo modo que as nacionais, deveriam esforçar-se, através de um planejamento ativo da mão de obra, por garantir um emprego estável aos seus trabalhadores [...] Tendo em vista a flexibilidade de que dispõem, as empresas multinacionais deveriam esforçar-se para assumir um papel destacado na promoção da segurança do emprego [...]".

Como pode beneficiar os trabalhadores?

Os sindicatos podem enfatizar que o cumprimento das responsabilidades em matéria dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente exige que as empresas multinacionais trabalhem no sentido de reduzir o emprego precário nas suas próprias operações e nas cadeias de abastecimento globais como parte da sua "devida diligência em matéria de direitos humanos".

8 Este cenário é baseado nos argumentos de Peter Rossman (2013) da União Internacional de Associações de Trabalhadores da Alimentação, Agricultura, Hotelaria, Restaurante, Tabaco e Afins (UITA): "Criar direitos para os trabalhadores em empregos 'descartáveis'", no : International Journal of Labour Research. Vol. 5 Issue 1.

9 O Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), que faz parte da Carta Internacional dos Direitos Humanos, estabelece que todos os trabalhadores têm direito "de usufruir de condições de trabalho justas e satisfatórias" (Artigo 7.º). O artigo 7.º, alínea a), subalínea i) especifica o direito a "uma remuneração igual para um trabalho de valor igual, sem nenhuma distinção". O PIDESC também prevê que os direitos nele enunciados devem ser exercidos sem qualquer discriminação (Artigo 2.º, alínea 2)). Porém, as principais literaturas jurídicas entendem a discriminação ao abrigo do PIDESC como discriminação relacionada com características pessoais, como, p.ex., gênero, religião e raça. Ainda assim, da perspectiva das e dos trabalhadores pode (e deve) ser argumentado que a discriminação também pode estar relacionada com a natureza da relação de trabalho, p. ex., contratos ou trabalhos temporários que violem o direito à igualdade de remuneração para um trabalho de valor igual.

Por conseguinte, a responsabilidade das empresas deveria incluir a identificação, a prevenção, a mitigação da violação real e potencial dos direitos humanos decorrentes da utilização de contratos de trabalho não permanentes e/ou indiretos que apresentam claramente um conjunto de riscos em matéria de direitos humanos, incluindo, entre outros, a violação do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), mas sem limitar-se a ela.

A utilização de pessoas com vínculo não permanente ou indiretos, é uma questão universal de direito humano, que está presente onde quer que exista um trabalho remunerado: apresenta um risco de violação dos direitos humanos nas atividades das próprias empresas e nas suas relações empresariais (como p. ex., nas empresas fornecedoras). Por conseguinte, os sindicatos podem utilizar a Declaração EMN e o quadro internacional dos direitos humanos, independentemente de existir ou não um componente da cadeia de abastecimento.¹⁰

O recurso extensivo aos trabalhadores precário e aos trabalhadores subcontratados, pode também violar as Convenção sobre a liberdade sindical e a proteção do direito a sindicalização, 1948 (N.º 87) e a Convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, 1949 (N.º 98) da OIT, em cujo caso a medida de reparação apropriada é celebrar um contrato permanente com estes trabalhadores, para que possam exercer efetivamente os seus direitos à liberdade sindical e de negociação coletiva.¹¹

10 No cenário particular apresentado acima, os sindicatos que se organizam nesta fábrica, e sua respectiva federação sindical global, podem e devem pedir à empresa multinacional que investigue se ela "contribui" para o uso de relações de trabalho precárias (p. ex., com pedidos extremamente flutuantes e outras práticas de aquisição) ou se ela só está "diretamente ligada" através de suas relações comerciais com o fornecedor. De acordo com os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos, se a empresa multinacional "contribui", ela deve cessar a contribuição e apoiar medidas de reparação na medida de sua contribuição; se está apenas "diretamente ligada", ela deve, entretanto, procurar prevenir e mitigar os efeitos adversos de suas ações. Os sindicatos também podem recorrer à empresa multinacional para usar sua influência junto ao fornecedor para mitigar a situação como parte de suas obrigações da devida diligência. Além disso, se a empresa for incapaz (ou se recusar) a tomar medidas para reduzir o emprego precário em suas próprias operações e cadeias de abastecimento globais, isto pode significar que a empresa está violando sua responsabilidade da devida diligência e poderia estar sujeita a uma reclamação ao abrigo das Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais.

11 A liberdade sindical: Compilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT (Genebra, OIT, quinta edição (revisada), 2006) é uma importante fonte de jurisprudência e resume as decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical. Além disso, a ACTRAV compilou um guia contendo casos do Comitê de Liberdade Sindical que levaram a resultados positivos para os sindicatos, ACTRAV (2013), Empresas Multinacionais e Liberdade Sindical: Casos do Comitê de Liberdade Sindical. [ACTRAV \(2013\): Empresas Multinacionais e liberdade sindical> casos do Comitê de Liberdade Sindical.](#)

Guia sobre a Declaração EMN

Objetivo e âmbito de aplicação (Parágrafos 1 a 7)

Esta seção estabelece as bases para os princípios com os quais governos, empresas multinacionais e organizações de empregadores e de trabalhadores são solicitados a comprometer-se. Embora seu cumprimento seja voluntário, estes princípios estabelecem a referência da conduta esperada por parte das empresas.

É imperativa uma ampla aplicação do texto. Tal como o Parágrafo 6 explica, a Declaração "não exige uma definição jurídica precisa de empresas multinacionais", mas aplica-se a todas as empresas.

Adicionalmente, a atualização de 2017 inclui no mesmo parágrafo o reconhecimento de que "as empresas multinacionais operam frequentemente através de uma série de relações estabelecidas com outras empresas, como parte do seu processo de produção global e, como tal, podem contribuir para promover o objetivo desta Declaração" (p. ex., as cadeias de abastecimento mundiais).

Tal é também clarificado na alínea c) do Parágrafo 10, que exige que as empresas deverão também "prevenir ou mitigar impactos adversos aos direitos humanos que estejam diretamente ligados às suas atividades, produtos ou serviços pelas suas relações comerciais, mesmo que não tenham contribuído para esses impactos».

A Declaração EMN apela aos governos para que promovam os seus objetivos através da legislação e políticas adequadas, incluindo nos âmbitos da administração do trabalho e da inspeção pública do trabalho.

Como pode beneficiar os trabalhadores?

A nova referência a cadeias de abastecimento mundiais (implícita na formulação "relações com outras empresas") da Declaração EMN é particularmente importante.

Políticas gerais (Parágrafos 8-12)

A Declaração EMN contém um conjunto de políticas gerais recomendadas com vista a alcançar o desenvolvimento sustentável e o respeito pelos direitos humanos no local de trabalho. Apela em particular às empresas multinacionais, governos e organizações de empregadores e de trabalhadores para que respeitem as normas internacionais relativas aos direitos humanos e ao trabalho, incluindo os princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT.

Como pode beneficiar os trabalhadores?

A Declaração EMN esclarece que os processos da devida diligência em matéria de direitos humanos deveriam incluir os trabalhadores e as suas organizações (Parágrafo 10).

O parágrafo 10 integra os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos na Declaração EMN e incorpora elementos fundamentais para o mundo do trabalho. Esclarece que as "partes interessadas relevantes" nos processos de devida diligência incluem os sindicatos. A identificação dos riscos em matéria de direitos humanos e o acompanhamento da eficácia das respostas são um processo dinâmico e contínuo que não pode ser alcançado consultas ad hoc, mas apenas através de relações de trabalho sólidas e contínuas.

Os governos são convidados a ratificar e a cumprir as normas internacionais do trabalho, começando pelas normas fundamentais da OIT, e, independentemente da ratificação, aplicar na medida do possível os princípios contidos na Declaração EMN.



Instrumentos para a ação:

Como aproveitar ao máximo o potencial da Declaração EMN

Os quadros intitulados "Ferramentas para a ação: Como aproveitar ao máximo o potencial da Declaração EMN" contemplam uma lista de verificação relativa a cada seção da Declaração, que permite aos sindicatos avaliar rapidamente as ações das empresas multinacionais e dos governos.

Caso as empresas e os governos não respeitem os princípios da Declaração EMN, então os sindicatos e os trabalhadores podem utilizar as ferramentas práticas fornecidas na Declaração EMN para exigir que as empresas assumam a responsabilidade pelos impactos das suas ações. Estas iniciativas podem ser realizadas pelos, pontos focais nacionais nomeados sobre uma base tripartite e através do diálogo entre empresas e sindicatos (ver a seção "Ferramentas para a ação sindical na Declaração EMN").

Os sindicatos podem também utilizar a respetiva referência à Declaração EMN, possivelmente em combinação com outros meios, tais como os órgãos de supervisão da OIT, em particular a Comitê de Liberdade Sindical ou outros mecanismos, para impulsionar a mudança.

Além disso, os sindicatos e os trabalhadores podem utilizar a Declaração tripartite e sua autoridade como ponto de referência em discussões e conflitos com governos e empresas, bem como em campanhas públicas.



Ferramenta para a ação:

Como aproveitar ao máximo o potencial da Declaração EMN

	sim	não	Referência
O Governo ratificou as normas fundamentais do trabalho, incluindo os seus protocolos? ¹²	☐	☐	Parágrafo 9
A legislação nacional está em conformidade com as normas fundamentais do trabalho, incluindo os seus protocolos? ¹³	☐	☐	Parágrafo 9
O governo (do país de origem ou anfitrião de uma empresa multinacional) promove as boas práticas sociais para as empresas multinacionais?	☐	☐	Parágrafo 12
Os governos de origem e os anfitriões estão preparados para fazer consultas entre si?	☐	☐	Parágrafo 12
A empresa consulta os governos e as organizações de trabalhadores para assegurar o alinhamento das suas atividades com as políticas nacionais, as prioridades de desenvolvimento, os objetivos e estruturas sociais do país?	☐	☐	Parágrafo 11
A empresa implementou processos de devida diligência que incluem os trabalhadores e as suas organizações?	☐	☐	Parágrafo 10
A empresa contribui para a concretização dos princípios e direitos fundamentais no trabalho?	☐	☐	Parágrafo 9
A empresa leva em consideração as práticas locais?	☐	☐	Parágrafo 9

12 O P029 – Protocolo de 2014 relativo à Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930, faz parte dos instrumentos fundamentais e os governos deveriam ratificá-lo. A legislação nacional deve estar em conformidade com o Protocolo.

13 Ver a nota de rodapé acima.

Emprego (Parágrafos 13 a 36)

Promoção do emprego (Parágrafos 13 a 21)

Das empresas multinacionais espera-se que:

- Aumentem as oportunidades de emprego e de segurança do emprego, levando em conta as políticas de emprego através de consultas aos governos locais e organizações de empregadores e de trabalhadores durante as suas atividades.
- Priorizem o emprego, o desenvolvimento profissional, a promoção e a valorização dos nacionais do país anfitrião todos os níveis.
- Tenham em conta a importância de utilizar tecnologias geradoras de emprego tanto direta como indiretamente.
- Celebrem contratos, sempre que possível, com as empresas nacionais para a fabricação de peças de reposição e equipamento, e a utilização de matérias-primas locais. Contudo, essas medidas não deveriam ser utilizadas com vista a evitar as responsabilidades consagradas nos princípios da Declaração EMN.

Os governos deveriam formular e aplicar políticas ativas para promover o emprego e garantir o trabalho decente para todas as pessoas disponíveis e que procuram trabalho. Além disso, os governos deveriam desenvolver e integrar políticas para facilitar a transição para a economia formal.

Como pode beneficiar os trabalhadores?

A Declaração EMN enfatiza que a criação de empregos e a segurança do emprego são responsabilidades das empresas, absolutamente essenciais. (Parágrafos 16 e 33).

A responsabilidade das empresas pelo emprego estável raramente é mencionada em outros instrumentos, por isso é um argumento fundamental que os sindicatos podem utilizar nas negociações com empresas e governos. Esta responsabilidade das também pode ser usada como uma área que as empresas devem melhorar como parte da devida diligência para prevenir e mitigar impactos adversos aos direitos humanos (ver o cenário 4, “Combater o trabalho precário: utilizar a Declaração EMN”).



Ferramenta para a ação:

Como aproveitar ao máximo o potencial da Declaração EMN

	sim	não	Referência
O governo adota políticas ativas no lugar do trabalho visando promover o emprego e o trabalho decente para todas as pessoas disponíveis para trabalhar e que o procuram?	☐	☐	Parágrafo 13
O governo implementou um quadro integrado de políticas para facilitar a transição para a economia formal?	☐	☐	Parágrafo 21
A empresa esforça-se por melhorar as oportunidades e as normas em matéria de emprego?	☐	☐	Parágrafo 16
A empresa esforça-se para aumentar a estabilidade do emprego? Se a empresa for uma filial, licenciada ou fornecedora de uma empresa multinacional, esta colabora com a empresa multinacional para promover a estabilidade do emprego através da redução das relações de emprego precárias?	☐	☐	Parágrafos 16, 33 e 10
A empresa inclui a avaliação e mitigação dos riscos em emprego precário no âmbito dos direitos humanos no seu processo de devida diligência?	☐	☐	Parágrafos 16, 33 e 10
A empresa prioriza o emprego, o desenvolvimento profissional, a promoção e a valorização dos nacionais do país anfitrião?	☐	☐	Parágrafo 18
A empresa utiliza tecnologias geradoras de emprego?	☐	☐	Parágrafo 19
A empresa celebra contratos com empresas locais para adquirir insumos locais, transformação e fabricação local?	☐	☐	Parágrafo 20

Algumas normas da OIT relevantes para esta seção:¹⁴

- Convenção (N.º 122) sobre Política de Emprego e Recomendação (N.º 122), 1964
Com o objetivo de estimular o crescimento e o desenvolvimento econômico, de elevar os níveis de vida, de atender às necessidades de mão de obra e resolver o problema do desemprego e do subemprego, todo Membro deverá formular e aplicar, como objetivo essencial, uma política ativa visando promover o pleno emprego, produtivo e livremente escolhido.
- Convenção (N.º 168) relativa à Promoção do Emprego e à Proteção contra o Desemprego e Recomendação (N.º 176), 1988
O objetivo principal objetivo da Convenção é duplo: a proteção das pessoas desempregadas através da concessão de benefícios na forma de pagamentos periódicos e através da promoção do emprego.

Seguridade social (parágrafo 22)

Os governos deveriam estabelecer e manter, conforme aplicável, pisos de proteção social como um elemento fundamental dos seus sistemas nacionais de seguridade social e garantir progressivamente níveis mais elevados de seguridade social para o maior número possível de pessoas.

As empresas multinacionais e outras empresas devem contribuir de maneira justa e criteriosa aos sistemas de seguridade públicos, ajudando a estimular ainda mais o seu desenvolvimento, através p.ex., de seus programas patrocinados por entidades empregadoras.



Ferramenta para a ação:

Como aproveitar ao máximo o potencial da Declaração EMN

	sim	não	Referência
O governo estabelece e mantém pisos de proteção social no âmbito de uma estratégia para garantir progressivamente níveis mais elevados de seguridade social?	☐	☐	Parágrafo 22
A empresa complementa os sistemas públicos de seguridade social, também através dos seus próprios programas patrocinados por entidades empregadoras?	☐	☐	Parágrafo 22

¹⁴ Outras normas da OIT relevantes para esta seção são: Recomendação (N.º 169) sobre a Política de Emprego (disposições complementares), 1984; Recomendação (N.º 189) sobre a Criação de Emprego nas Pequenas e Médias Empresas, 1998; e a Recomendação (N.º 193) sobre a Promoção de Cooperativas, 2002.

Algumas normas da OIT relevantes para esta seção:¹⁵

- Convenção (N.º 102) relativa à Seguridade Social (Norma Mínima), 1952 A convenção visa assegurar um nível mínimo de proteção nos seguintes nove ramos da seguridade social: a) assistência médica; b) auxílio doença; c) benefícios de desemprego; d) benefícios de velhice; e) benefícios por acidente de trabalho ou doença profissional; f) benefícios familiares; g) benefícios de maternidade; h) benefícios de invalidez; i) benefícios de sobrevivência.
- Recomendação (N.º 202) sobre Pisos de Proteção Social, 2012
A Recomendação fornece orientações aos Membros para estabelecer e manter, conforme aplicável, os pisos de proteção social como elemento fundamental dos seus sistemas nacionais de seguridade social e implementar pisos de proteção social no âmbito de estratégias para a extensão da seguridade social que assegurem progressivamente níveis mais elevados de segurança social para o maior número de pessoas possível.

Eliminação do trabalho forçado ou obrigatório (Parágrafos 23 a 25)

Para contribuir para a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório, os governos devem tomar medidas eficazes, tais como a reparação e readaptação, e aplicação de sanções aos responsáveis de trabalho forçado ou obrigatório. A Declaração EMN recomenda a adoção de uma política e de um plano de ação nacionais, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores.

Os governos devem igualmente prestar orientação e apoio às entidades empregadoras e às empresas para que tomem medidas eficazes para identificar, prevenir, mitigar e explicar como abordam os riscos do trabalho forçado ou obrigatório nas suas atividades ou em produtos, serviços ou atividades aos quais possam estar diretamente ligadas.

Por último, a Declaração EMN apela às empresas multinacionais e nacionais para que tomem medidas imediatas e eficazes, no domínio das suas próprias competências, para prevenir o trabalho forçado ou obrigatório.

15 Outras normas da OIT relevantes para esta seção são: Convenção (N.º 121) sobre os Benefícios no caso de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, 1964 [Quadro I alterado em 1980]; Convenção (N.º 130) sobre Assistência Médica e Benefícios Monetários de Enfermidade, 1969 e Recomendação (N.º 134), 1969.



Ferramenta para a ação:

Como aproveitar ao máximo o potencial da Declaração EMN

	sim	não	Referência
O governo tomou medidas eficazes para prevenir o trabalho forçado e para proporcionar às vítimas acesso a mecanismos de reparação apropriados?	☐	☐	Parágrafo 23
O governo dispõe de uma política e um plano de ação nacionais para combater o trabalho forçado e fornecer orientação e apoio às entidades empregadoras?	☐	☐	Parágrafos 23 e 24
A empresa tomou medidas eficazes para eliminar o trabalho forçado ou obrigatório nas suas próprias atividades e nas suas relações empresariais, p.ex., nas cadeias de abastecimento mundiais?	☐	☐	Parágrafos 25 e 10

Algumas normas da OIT relevantes para esta seção:

- Convenção (N.º 29) sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1930 e o respetivo Protocolo de 2014 e Recomendação (N.º 35) sobre a imposição indireta do trabalho, 1930.

O objetivo e a finalidade da Convenção é suprimir a utilização de trabalho forçado em todas as suas formas, independentemente da natureza do trabalho ou do setor de atividade em que este possa ser realizado. A Convenção define o trabalho forçado como "todo o trabalho ou serviço exigido a um indivíduo, sob ameaça de qualquer castigo, e para o qual o dito indivíduo não se tenha oferecido voluntariamente". O Protocolo e a sua Recomendação de apoio são os primeiros instrumentos da OIT a incluir a necessidade de as empresas públicas e privadas realizarem as devidas diligências para prevenir e responder aos riscos do trabalho forçado e obrigatório (ver Art.º 2.º, alínea e) do Protocolo).

- Convenção (N.º 105) sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957

A Convenção proíbe certas formas de trabalho forçado, por exemplo, um castigo por fazer greve e por manter certas opiniões políticas.

- Recomendação (N.º 203) sobre o Trabalho Forçado (Medidas Complementares), 2014

Esta Recomendação apoia o Protocolo de 2014 relativo à Convenção sobre o Trabalho Forçado de 1930 (N.º 29), tendo como objetivo melhorar a prevenção, proteção e as medidas de reparação, bem como intensificar os esforços para eliminar todas as formas de trabalho forçado, incluindo o tráfico de pessoas.

Abolição efetiva do trabalho infantil: idade mínima e piores formas de trabalho

(Parágrafos 26-27)

Para assegurar a abolição efetiva do trabalho infantil, as empresas multinacionais e nacionais são exortadas a respeitar a idade mínima de admissão ao emprego ou trabalho e a tomar medidas imediatas e eficazes para garantir a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil.

Para este fim, a Declaração EMN recomenda que os governos desenvolvam uma política nacional, em consulta com organizações de empregadores e de trabalhadores, destinada a assegurar a abolição efetiva do trabalho infantil



Ferramenta para a ação:

Como aproveitar ao máximo o potencial da Declaração EMN

	sim	não	Referência
O governo adota medidas para proibir e eliminar o trabalho infantil e para aumentar progressivamente a idade mínima de admissão ao emprego ou trabalho?	☐	☐	Parágrafo 26
A empresa respeita a idade mínima de admissão ao trabalho ou emprego?	☐	☐	Parágrafo 27
A empresa está empenhada em eliminar as piores formas de trabalho infantil?	☐	☐	Parágrafo 27
A empresa investiga a existência de trabalho infantil na sua cadeia de abastecimento mundial?	☐	☐	Parágrafos 27 e 10

Algumas normas da OIT relevantes para esta seção:

- Convenção (N.º 138) sobre a Idade Mínima e Recomendação (N.º 146), 1973
A Convenção exige que os Estados-membros prossigam uma política nacional concebida para assegurar a abolição efetiva do trabalho infantil e aumentar progressivamente a idade mínima de admissão ao emprego ou trabalho
- Convenção (N.º 182) sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil e Recomendação (N.º 190), 1999
Ao ratificar a Convenção N.º 182, um país compromete-se a tomar medidas imediatas para proibir e eliminar as piores formas de trabalho infantil.

Igualdade de oportunidades e de tratamento (Parágrafos 28 a 31)

O princípio geral da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego deve aplicar-se às próprias atividades da empresa e das relações que mantém com outras empresas. As qualificações, competências e experiência devem ser a base para a contratação, colocação, formação profissional e promoção dos trabalhadores a todos os níveis.

Os governos deveriam aplicar políticas destinadas a promover a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego, com vista a eliminar qualquer discriminação baseada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social. Além disso, também não devem incentivar práticas empresariais discriminatórias por qualquer dos motivos acima referidos, sendo aconselhável fornecer, orientações de forma contínua, para evitar a discriminação no emprego.

Os governos devem promover a igualdade de remuneração para mulheres e homens para trabalho de igual valor.



Ferramenta para a ação:

Como aproveitar ao máximo o potencial da Declaração EMN

	sim	não	Referência
O governo aplica políticas destinadas a promover a igualdade de oportunidades e a eliminar toda discriminação?	☐	☐	Parágrafo 28
O Governo tem evitado estabelecer requisitos às empresas com algum tipo de práticas discriminatórias?	☐	☐	Parágrafo 31
O governo promove a igualdade de remuneração para mulheres e homens para trabalho de igual valor?	☐	☐	Parágrafo 29
O governo fornece assistência e orientação contínua sobre como evitar a discriminação no emprego?	☐	☐	Parágrafo 31
As qualificações, competências e experiência são a base para a contratação, colocação, formação profissional e promoção do pessoal da empresa?	☐	☐	Parágrafo 30

Algumas normas da OIT relevantes para esta seção:¹⁶

- Convenção (N.º 100) sobre a Igualdade de Remuneração e a Recomendação (N.º 90), 1951
A Convenção (N.º 100) sobre a Igualdade de Remuneração e a Recomendação (N.º 90), 1951, aplicam-se a todos os trabalhadores e trabalhadoras de todos os setores econômicos, privados ou públicos. Estes instrumentos estabelecem os princípios para a política nacional sobre como promover e assegurar uma remuneração igual para homens e mulheres para trabalho de igual valor.
- Convenção (N.º 111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão) e a Recomendação (N.º 111), 1958
A Convenção exige que os Estados estabeleçam uma legislação que proíba todas as formas de discriminação e exclusão com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou social no emprego e que revoguem a legislação que não se baseie na igualdade de oportunidades.

Segurança no Emprego (Parágrafos 32 a 36)

A questão da segurança e estabilidade do emprego é uma área em que a Declaração EMN destaca entre os códigos privados de responsabilidade social das empresas (RSE) e deveria ser sublinhada pelos sindicatos no combate ao trabalho precário. As empresas multinacionais e nacionais deveriam fazer esforços para proporcionar emprego estável aos seus trabalhadores e trabalhadoras através

- um planejamento ativo do emprego;
- o cumprimento das obrigações livremente negociadas relativas à estabilidade do emprego e à seguridade social;
- e evitar procedimentos de demissão arbitrária.

As empresas multinacionais devem notificar com antecedência prévia razoável, eventuais mudanças nas atividades que possam ter efeitos

importantes no emprego, e que considerem formas de mitigar ao máximo os efeitos adversos, em cooperação com as autoridades governamentais locais e as organizações dos trabalhadores.

Como pode beneficiar os trabalhadores: Unilever-UITA

Em um esforço por contratos de trabalho permanentes em uma fábrica da Unilever no Paquistão, a federação sindical internacional UITA, utilizou um conjunto de instrumentos, incluindo uma referência à Declaração EMN. Após uma campanha bem-sucedida, foram celebrados acordos com a empresa. Centenas de trabalhadores e trabalhadoras temporários das fábricas de Khanewal e Rahim Yar Khan celebraram contratos de trabalho estáveis e permanentes. Para informações mais detalhadas, ver: Peter Rossman (2013): “Criar direitos para os trabalhadores em empregos ‘descartáveis’”. No: *International Journal of Labour Research*. Vol. 5 num 1

¹⁶ Outras normas da OIT relevantes para esta seção são: Convenção (N.º 156) sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares e Recomendação (N.º 165), 1981; Recomendação (N.º 200) sobre VIH e SIDA, 2010.

Os governos devem analisar as repercussões das empresas multinacionais no emprego em diferentes setores de atividade, adotar medidas apropriadas para fazer face às repercussões das atividades das empresas multinacionais no emprego e no mercado do trabalho e assegurar, em colaboração com as empresas multinacionais e nacionais, alguma forma de proteção do rendimento para os trabalhadores e trabalhadores que possam ter sido dispensados.



Ferramenta para a ação:

Como aproveitar ao máximo o potencial da Declaração EMN

	sim	não	Referência
Os trabalhadores e as trabalhadoras têm proteção contra demissões arbitrárias?	☐	☐	Parágrafo 35
O governo adota medidas para abordar os impactos das atividades das empresas multinacionais no emprego e no mercado do trabalho?	☐	☐	Parágrafo 32
O governo assegura, em colaboração com as empresas multinacionais e nacionais, alguma forma de proteção do rendimento dos trabalhadores que possam ter sido demitidos?	☐	☐	Parágrafo 36
A empresa participa no planeamento ativo do emprego?	☐	☐	Parágrafo 33
A empresa tenta assegurar vínculos de trabalho estáveis na sua cadeia de abastecimento?	☐	☐	Parágrafos 33 e 10
A empresa (p. ex., nas filiais) tenta assegurar vínculos de trabalho estáveis e promove a segurança do emprego?	☐	☐	Parágrafos 33 e 10
A empresa evita demissões arbitrárias?	☐	☐	Parágrafo 35
A empresa notifica os sindicatos com antecedência suficiente sobre possíveis mudanças nas suas atividades?	☐	☐	Parágrafo 34
A empresa leva em consideração medidas para mitigar os efeitos adversos das mudanças nas suas atividades?	☐	☐	Parágrafo 34

Algumas normas da OIT relevantes para esta seção:

- Convenção (N.º 158) sobre o Término da relação de Trabalho e Recomendação (N.º 166), 1982 Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador, a menos que exista uma causa justificada relacionada com a capacidade ou conduta com base nas necessidades de funcionamento da empresa ou serviço. Por exemplo, a filiação sindical ou a participação em atividades sindicais fora do horário de trabalho não constitui causa justificada.

Formação (Parágrafos 37 a 40)

Esta área de ação identifica formas de aproveitar a formação para adquirir competências visando promover a empregabilidade.

Espera-se que as empresas multinacionais:

- Cooperem com os governos locais e as organizações de empregadores e de trabalhadores para assegurar, formação adequada a todas as categorias profissionais, que satisfaça as necessidades da empresa, bem como as políticas nacionais em matéria de desenvolvimento do país anfitrião.
- Participem, juntamente com empresas nacionais, em programas locais para melhorar a formação profissional, a aprendizagem permanente e as competências profissionais, bem como a orientação profissional.
- Contribuam para o desenvolvimento dos recursos humanos locais, disponibilizando pessoas capacitadas de seu pessoal para realizar ações de formação e oferecer oportunidades para ampliar a experiência dos dirigentes locais em âmbitos adequados, tais como as relações trabalhistas.
- Sempre que operem em países em vias de desenvolvimento, participem, em conjunto com empresas nacionais, em programas, incluindo os financiamentos específicos, incentivados pelos governos dos países anfitriões, apoiados por organizações de empregadores e de trabalhadores.

Pede-se aos governos que desenvolvam, em colaboração com as partes interessadas, políticas nacionais de formação e orientação profissional que, por sua vez, proporcionem um quadro do qual as empresas multinacionais devem aplicar as políticas de formação recomendadas.



Ferramenta para a ação: Como aproveitar ao máximo o potencial da Declaração EMN

	sim	não	Referência
O governo – em conjunto com as organizações de empregadores e trabalhadores – desenvolve políticas de formação e orientação profissional?	☐	☐	Parágrafo 37
A empresa ministra formação adequada a seus trabalhadores em todas as categorias profissionais?	☐	☐	Parágrafo 38
A empresa ministra formação relacionada com as necessidades de desenvolvimento do país?	☐	☐	Parágrafo 38
A empresa participa em programas concebidos para estimular a formação e desenvolvimento de competências profissionais?	☐	☐	Parágrafo 39
A empresa proporciona oportunidades ao pessoal dirigente local para aprofundar a sua experiência?	☐	☐	Parágrafo 40

Algumas normas da OIT relevantes para esta seção:

- Convenção (N.º 142) sobre Desenvolvimento de Recursos Humanos, 1975
Os Estados que ratificam a Convenção devem adotar e desenvolver políticas e programas de orientação e formação profissional estreitamente ligados ao emprego, sobretudo através dos serviços públicos de emprego.
- Recomendação (N.º 195) sobre Desenvolvimento de Recursos Humanos, 2004
A Recomendação contém orientações sobre como formular, aplicar e rever políticas nacionais de desenvolvimento de recursos humanos, de educação, de formação e de aprendizagem permanente, consistentes com as políticas econômicas, fiscais e sociais, como parte de uma abordagem baseada no diálogo social.

Condições de trabalho e de vida (Parágrafos 41 a 46)

Salários, benefícios e condições de trabalho (Parágrafos 41-42)

A Declaração EMN indica que as empresas multinacionais devem oferecer salários, benefícios e condições de trabalho não menos favoráveis do que as oferecidas pelas entidades empregadoras locais, semelhantes em dimensão e recursos nos países anfitriões.

Quando não existirem empregadores comparáveis, as empresas multinacionais deveriam proporcionar os melhores salários, benefícios e condições de trabalho possíveis. Os elementos a ter em consideração devem incluir:

- As necessidades dos trabalhadores, trabalhadoras e das suas famílias, tomando em consideração o nível geral dos salários no país, o custo de vida, as prestações de seguridade social e o nível de vida relativo de outros grupos sociais.
- Os fatores económicos, incluindo os requisitos de desenvolvimento económico, níveis de produtividade e a vontade de alcançar e manter um elevado nível de emprego.

Quando a entidade empregadora proporciona aos trabalhadores e trabalhadoras benefícios básicos tais como moradia, cuidados médicos ou alimentação, estes serviços devem ser de boa qualidade.

Os governos deveriam envidar esforços para assegurar que os grupos que recebem salários mais baixos e as regiões menos desenvolvidas se beneficiem, tanto quanto possível, das atividades das empresas multinacionais.

A versão atualização de 2017 incluiu a Convenção (N.º 169) da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais, no Anexo I da Declaração EMN. Esta alteração pode conduzir a novas oportunidades para assegurar um crescimento inclusivo e sustentável para todas as pessoas e os sindicatos podem utilizar a Convenção para uma maior orientação.

Como pode beneficiar os trabalhadores?

Em 2017, a Convenção (N.º 169) sobre Povos Indígenas e Tribais, 1989, foi ratificada por 22 países, incluindo a maioria dos países da América Latina.



Ferramenta para a ação: Como aproveitar ao máximo o potencial da Declaração EMN

	sim	não	Referência
O governo adotou medidas para assegurar que os grupos que com salários mais baixos e as regiões menos desenvolvidas se beneficiem das atividades das empresas multinacionais?	☐	☐	Parágrafo 42
A empresa oferece salários, benefícios e condições não menos favoráveis do que as oferecidas pelas entidades empregadoras locais, semelhantes em dimensão e recursos?	☐	☐	Parágrafo 41
Quando não existem empregadores comparáveis, as empresas proporcionam os melhores salários, benefícios e condições de trabalho possíveis para satisfazer as necessidades básicas dos trabalhadores e das trabalhadoras e das suas famílias?	☐	☐	Parágrafo 41
Os benefícios proporcionados pela empresa, tais como moradia, cuidados médicos ou alimentação, são de boa qualidade?	☐	☐	Parágrafo 41

Algumas normas da OIT relevantes para esta seção:¹⁷

- Recomendação (N.º 116) sobre a Redução das Horas de Trabalho, 1962
Os Estados devem promover e, sempre que possível, assegurar a aplicação do princípio da redução progressiva das horas normais de trabalho, tendo em vista alcançar as 40 horas semanais, sem qualquer redução nos salários dos trabalhadores.
- Convenção (N.º 169) sobre Povos Indígenas e Tribais, 1989
Os Estados que ratificam a Convenção devem desenvolver uma ação coordenada e sistemática para proteger os direitos dos povos indígenas e tribais e para garantir o respeito pela sua integridade.

¹⁷ Outras normas da OIT relevantes para esta secção: Recomendação (n.º 115) sobre a Moradia dos Trabalhadores, 1961; Convenção (N.º 173) sobre a Proteção dos Créditos Trabalhistas em caso de Insolvência do Respetivo Empregador, 1992 e Recomendação (N.º 180), 1992.

Segurança e saúde no trabalho (Parágrafos 43 a 46)

Os governos devem assegurar que tanto as empresas multinacionais como as nacionais adotem normas adequadas em matéria de segurança e saúde que contribuam para uma cultura de prevenção em segurança e saúde nas empresas, alcançando progressivamente um ambiente de trabalho seguro e saudável. Assim, se incluiria medidas para combater a violência no local de trabalho contra mulheres e homens e o reforço da segurança nas instalações. Também deve ser concedida uma compensação aos trabalhadores que tenham sofrido acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais.

Espera-se que as empresas multinacionais:

- Mantenham as mais elevadas normas de segurança e saúde, considerando a respectiva experiência adquirida das operações em outros países.
- Incorporem, quando apropriado, questões relacionadas com a segurança e saúde nos acordos com representantes e organizações de trabalhadores.

Uma vez que este é um âmbito em que as multinacionais podem dar uma contribuição considerável para melhorar as práticas locais, a Declaração EMN espera também que:

- Divulguem informações sobre as normas de segurança e saúde aplicáveis às suas atividades locais e relações comerciais observadas noutros países.
- Informem aos governos locais, às empresas e aos trabalhadores os riscos especiais e as respetivas medidas de proteção associadas a novos produtos e procedimentos.
- Cooperem com organizações internacionais nos seus esforços sobre questões de segurança e saúde.
- Cooperem plenamente com as autoridades competentes em matéria de segurança e saúde, com os representantes dos trabalhadores e as suas organizações e com as instituições de segurança e saúde, de acordo com as práticas nacionais.

Para os governos, a Declaração EMN recomenda a aplicação das normas internacionais do trabalho e dos códigos de boas práticas e diretrizes, a assegurar que tanto as empresas multinacionais como as nacionais proporcionam condições de segurança e saúde adequadas aos seus trabalhadores e trabalhadoras.



Ferramenta para a ação:

Como aproveitar ao máximo o potencial da Declaração EMN

	sim	não	Referência
O governo adota medidas para aplicar as normas internacionais do trabalho a todas as empresas, de modo que sejam asseguradas normas de segurança e saúde adequadas?	☐	☐	Parágrafo 43
A empresa mantém os mais elevados níveis de segurança e de saúde no trabalho?	☐	☐	Parágrafo 44
A empresa analisa as causas dos riscos para a segurança e saúde no trabalho e efetua as melhorias necessárias?	☐	☐	Parágrafo 44
A empresa informa os governos e os sindicatos sobre riscos especiais e as respetivas medidas de proteção, associadas a novos produtos ou processos?	☐	☐	Parágrafo 44
A empresa fornece informações aos representantes dos trabalhadores sobre as boas práticas observadas em outros países?	☐	☐	Parágrafo 44
A empresa coopera plenamente com as autoridades competente em matéria de segurança e saúde e com os representantes dos trabalhadores e as suas organizações?	☐	☐	Parágrafo 46

Algumas normas da OIT relevantes para esta seção:^{18*}

- Convenção (N.º 155) sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981 e Protocolo de 2002 e Recomendação (N.º 164) sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981

Os Estados que ratificam a Convenção devem, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, formular, implementar e rever periodicamente uma política nacional coerente para evitar acidentes e danos para a saúde, através da redução dos perigos, tanto quanto for razoavelmente possível.

18 Outras normas da OIT relevantes para esta seção são: Recomendação (N.º 114) sobre a Proteção das Radiações, 1960; Recomendação (N.º 118) sobre a Proteção das Máquinas, 1963; Recomendação (N.º 144) sobre o Benzeno, 1971; Recomendação (N.º 147) sobre o Câncer Profissional, 1974; Convenção (N.º 148) sobre o Ambiente de Trabalho (Poluição do Ar, Ruído e Vibrações), 1977 e Recomendação (N.º 156), 1977; Convenção (N.º 161) sobre os Serviços de Saúde no Trabalho e Recomendação (N.º 171), 1985; Convenção (N.º 167) sobre a Segurança e Saúde na Construção e Recomendação (N.º 175), 1988; Convenção (N.º 170) sobre os Produtos Químicos e Recomendação (N.º 177), 1990; Convenção (N.º 174) sobre a Prevenção de Acidentes Industriais Graves e Recomendação (N.º 181), 1993; Convenção (N.º 176) sobre a Segurança e Saúde nas Minas e Recomendação (N.º 183), 1995; Convenção (N.º 184) sobre Segurança e Saúde na Agricultura e Recomendação (N.º 192), 2001; Recomendação (N.º 194) sobre a Lista de Doenças Profissionais, 2002.

- Convenção (N.º 162) sobre o Amianto e Recomendação (N.º 172), 1986
A Convenção aplica-se a todas as atividades que impliquem a exposição dos trabalhadores ao amianto no decurso do trabalho.
- Convenção (N.º 187) sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006
Os Estados devem promover a melhoria contínua da segurança e saúde no trabalho, a fim de prevenir lesões, doenças e mortes causadas pelo trabalho através do desenvolvimento de uma política, de um sistema e de um programa nacional, em consulta com as demais organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores.

Relações trabalhistas (Parágrafos 47 a 68)

Liberdade sindical e direito de sindicalização (Parágrafos 48 a 54)

Espera-se que os governos e as empresas multinacionais e nacionais:

- Reconheçam os direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras de constituir e filiar-se em organizações da sua escolha sem autorização prévia.
- Protejam os trabalhadores e as trabalhadoras contra atos de discriminação sindical.
- Permitam que os representantes dos trabalhadores se reúnam para consultas e troca de pontos de vista, desde que o funcionamento da empresa não seja prejudicado.

As empresas multinacionais são encorajadas a apoiar as organizações representativas de empregadores, ainda que tendam frequentemente a agir de forma independente.

Os governos são exortados

- Permitir que as empresas multinacionais ou os trabalhadores e trabalhadoras se filiem em organizações internacionais de empregadores e de trabalhadores da sua escolha.
- Permitir a entrada de representantes de organizações de empregadores e de trabalhadores de outros países a convite das organizações locais ou nacionais para fins de consulta sobre assuntos de interesse mútuo.
- Assegurar que os incentivos especiais para atrair investimento estrangeiro não incluem qualquer limitação da liberdade sindical ou do direito de sindicalização e negociação coletiva dos trabalhadores, incluindo as ZFE.

Como pode beneficiar os trabalhadores?

O direito de liberdade sindical e de negociação coletiva dos trabalhadores não pode ser restringido; isto inclui as zonas francas de exportação (ZFE).¹⁹

¹⁹ Inclui todas as zonas industriais com incentivos especiais para atrair investimento estrangeiros, independentemente do nome, por exemplo, zonas industriais qualificadas ou zonas econômicas especiais.



Ferramenta para a ação:

Como aproveitar ao máximo o potencial da Declaração EMN

	sim	não	Referência
O governo permite que todos os trabalhadores e trabalhadoras de todas as empresas se organizem e se filiem a sindicatos que considerem convenientes?	☐	☐	Parágrafo 48
O governo permite aos representantes dos sindicatos a entrada no país para efeitos de consultas?	☐	☐	Parágrafo 54
O governo assegura que os incentivos especiais para atrair investimento estrangeiro não incluem qualquer limitação à liberdade sindical ou ao direito de sindicalização e de negociação coletiva dos trabalhadores?	☐	☐	Parágrafo 52
A empresa permite aos trabalhadores constituir e filiar-se a organizações que considerem convenientes, e a empresa multinacional usa a sua influência para assegurar o respeito por este direito na em toda a cadeia de abastecimento?	☐	☐	Parágrafos 48 e 10
A empresa abstém-se de penalizar ou adotar quaisquer ações discriminatórias contra os trabalhadores ou trabalhadoras devido à sua filiação a um sindicato?	☐	☐	Parágrafo 48
A empresa permite que os representantes dos trabalhadores reúnam-se para consultas e troca de pontos de vista?	☐	☐	Parágrafo 53

Algumas normas da OIT relevantes para esta seção:

- Convenção (N.º 87) sobre a Liberdade Sindical e a Proteção ao Direito de Sindicalização, 1948

A Convenção define os direitos de todos os trabalhadores e empregadores de "se filiarem a organizações da sua escolha sem autorização prévia". Os direitos são também alargados às próprias organizações para elaborar estatutos e regulamentos administrativos, eleger livremente os seus representantes, organizar a sua gestão e a suas atividades e formular seu programa de ação, sem interferência das autoridades públicas. Os Estados ratificantes devem, através de "todas as medidas necessárias e apropriadas, assegurar aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito de sindicalização".

- Convenção (N.º 98) sobre o Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva, 1949

A Convenção abrange, em primeiro lugar, os direitos dos sindicatos de se organizarem de forma independente, sem interferência dos empregadores. Em segundo lugar, exige a realização do direito de negociação coletiva e que a legislação de cada Estado-membro proceda à sua promoção. Prevê igualmente a necessidade de proteger os trabalhadores da discriminação sindical.

- Convenção (N.º 135) relativa aos Representantes dos Trabalhadores, 1971

Os representantes dos trabalhadores da empresa devem gozar de proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, incluindo a demissão, com base no seu estatuto ou a participação em atividades como representantes dos trabalhadores ou na filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, na medida em que atuem em conformidade com as leis e os acordos coletivos existentes ou outras disposições acordadas conjuntamente.

Negociação coletiva (Parágrafos 55 a 62)

Para assegurar o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, a Declaração EMN estabelece que:

- Os trabalhadores e trabalhadoras das empresas multinacionais devem ter o direito de constituir organizações representativas de livre escolha que sejam reconhecidas para fins de negociação coletiva.
- Devem ser promovidas negociações voluntárias entre os empregadores ou as suas organizações e as organizações de trabalhadores, e os acordos de negociação coletiva devem incluir disposições para a solução dos conflitos que resultem da sua interpretação e aplicação.

As empresas multinacionais devem:

- Disponibilizar aos representantes dos trabalhadores os meios necessários para a realização de acordos coletivos eficazes.
- Permitir que representantes dos seus trabalhadores devidamente autorizados, em todos os países em que operem, conduzir negociações com os representantes da direção, devidamente autorizados a tomar decisões sobre as questões objeto de negociação.
- Abster-se de ameaçar transferir parcial ou totalmente parte de uma seção da empresa do país em causa para outro, tendo em vista influenciar injustamente nessas negociações ou dificultar o exercício do direito de sindicalização.
- Fornecer aos representantes dos trabalhadores a informação necessária para a realização de negociações eficazes.
- Responder construtivamente às solicitações dos governos de informações pertinentes sobre as suas atividades.

Apela-se aos governos que forneçam aos representantes das organizações de trabalhadores, a pedido deles, informações sobre os setores em que as multinacionais operam, de modo a ajudar a definição de critérios objetivos no processo de negociação



Ferramenta para a ação:

Como aproveitar ao máximo o potencial da Declaração EMN

	sim	não	Referência
O governo fornece informações aos sindicatos para ajudar a definir critérios objetivos no processo de negociação coletiva?	☐	☐	Parágrafo 62
A empresa aceita o direito dos trabalhadores à negociação coletiva e disponibiliza os recursos e informações necessárias para negociações significativas?	☐	☐	Parágrafos 55 e 57
Se a empresa for fornecedora de uma empresa multinacional, a empresa multinacional usa a sua influência sobre esse fornecedor para apoiar a realização deste direito?	☐	☐	Parágrafos 55, 57 e 10
A empresa reconhece os representantes dos trabalhadores eleitos para a negociação coletiva?	☐	☐	Parágrafo 58
Os acordos de negociação coletiva incluem disposições para a resolução de conflitos?	☐	☐	Parágrafo 60
A empresa respeita o fato de que não está autorizada a fazer quaisquer ameaças de transferir parcial ou totalmente parte de uma seção da empresa, com o objetivo de influenciar as negociações ou dificultar o exercício do direito à sindicalização?	☐	☐	Parágrafo 59
A empresa responde às solicitações de informações pertinentes sobre as suas atividades?	☐	☐	Parágrafo 62
A empresa fornece aos representantes dos trabalhadores as informações necessárias para negociações eficazes?	☐	☐	Parágrafo 61

Algumas normas da OIT relevantes para esta seção:²⁰

- Convenção (N.º 98) sobre a aplicação dos princípios do Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva, 1949
A Convenção abrange, em primeiro lugar, os direitos dos membros dos sindicatos de se organizarem de forma independente, sem interferência dos empregadores. Em segundo lugar, exige a aplicação dos direitos de negociação coletiva e que a legislação de cada Estado-membro proceda à sua promoção.
- Convenção (N.º 154) relativa ao Fomento à Negociação Coletiva e Recomendação (N.º 163), 1981
O objetivo da Convenção é estimular a negociação coletiva livre e voluntária, realizadas pelas partes que representam as organizações livres e informadas.

Consultas (Parágrafo 63)

Espera-se que as empresas multinacionais e nacionais:

- Implementem sistemas de consultas regulares concebidos de comum acordo entre empregadores, trabalhadores e seus representantes sobre questões de interesse mútuo.
- Essas consultas não se devem substituir à negociação coletiva.



Ferramenta para a ação:

Como aproveitar ao máximo o potencial da Declaração EMN

	sim	não	Referência
A empresa dispõe de sistemas que resultam em consultas regulares com os trabalhadores e seus representantes?	☐	☐	Parágrafo 63

Algumas normas da OIT relevantes para esta seção:

- Recomendação (N.º 94) sobre a Cooperação no Âmbito da Empresa, 1952
Devem ser tomadas medidas adequadas para promover a consulta e a cooperação entre empregadores e trabalhadores no âmbito da empresa sobre questões de interesse mútuo que não se enquadrem no campo da ação dos organismos da negociação coletiva.

²⁰ Outras normas da OIT relevantes para esta seção são: Recomendação (N.º 129) sobre Comunicação nas Empresas, 1967; Convenção (N.º 135) relativa à proteção de Representantes dos Trabalhadores, 1971.

Acesso a mecanismos de reparação e análise de reclamações (Parágrafos 64-66)

Como parte do seu dever de proteção contra as violações dos direitos humanos relacionadas com as empresas, os governos devem adotar medidas apropriadas para garantir, através das vias judiciais, administrativas, legislativas ou outras vias adequadas, que quando se produzam esses abusos no seu território ou jurisdição, todo trabalhador ou trabalhadora ou trabalhadores/as afetados/as possam aceder a mecanismos de reparação eficazes.

Como pode beneficiar os trabalhadores?

A Declaração EMN salienta a importância do diálogo social e da negociação coletiva como formas de devida diligência e de acesso a reparação.

Espera-se que as empresas multinacionais e nacionais:

- Respeitem o direito dos trabalhadores e trabalhadoras a apresentar reclamações sem sofrer qualquer represália. Isto é particularmente importante nos países que não são regidos pelas normas fundamentais da OIT.
- No que respeita a cadeia de abastecimento, as empresas multinacionais devem usar a sua influência para encorajar seus parceiros de negócio a disponibilizar meios eficazes de reparação de violações dos direitos humanos.

A Declaração EMN salienta que os trabalhadores e trabalhadoras podem agir individualmente ou coletivamente, ou seja, através de sindicatos, para apresentar reclamações. Em algumas empresas multinacionais, os Acordos-quadro Internacionais podem proporcionar mecanismos eficazes de análise de reclamação para os trabalhadores.

Ferramenta para a ação:



Como aproveitar ao máximo o potencial da Declaração EMN

	sim	não	Referência
O governo adota medidas apropriadas para garantir que os trabalhadores tenham acesso a mecanismos de reparação?	☐	☐	Parágrafo 64
Os trabalhadores têm o direito a apresentar reclamações sem sofrer qualquer represália?	☐	☐	Parágrafo 66
A empresa utiliza o seu poder de influência para encorajar seus parceiros de negócio a proporcionar meios eficazes de reparação?	☐	☐	Parágrafo 65

Algumas normas da OIT relevantes para esta seção:

- Recomendação (N.º 130) sobre Análise de Reclamações, 1967
A Recomendação prevê que qualquer trabalhador que considere existir motivos para apresentar uma reclamação, deve ter o direito de apresentá-la e que seja analisada.

Resolução de conflitos trabalhistas (Parágrafos 67 a 68)

Os governos devem assegurar que existem mecanismos voluntários de conciliação e arbitragem, adequados às condições nacionais, sejam disponibilizados gratuitamente para facilitar a prevenção e solução de conflitos trabalhistas entre empregadores e trabalhadores.

As empresas multinacionais e nacionais devem procurar estabelecer, conjuntamente com os representantes e organizações de trabalhadores, mecanismos voluntários de conciliação para facilitar a prevenção e resolução de conflitos trabalhistas.

Ferramenta para a ação:



Como aproveitar ao máximo o potencial da Declaração EMN

	sim	não	Referência
O governo ajuda a estabelecer mecanismos para prevenir e solucionar conflitos trabalhistas?	☐	☐	Parágrafo 67
A empresa uniu-se a sindicatos para estabelecer mecanismos voluntários de conciliação, visando facilitar a prevenção e resolução de conflitos trabalhistas?	☐	☐	Parágrafo 68
O mecanismo voluntário de conciliação inclui igual representação de empregadores e de trabalhadores?	☐	☐	Parágrafo 68

Algumas normas da OIT relevantes para esta seção:

- Recomendação (N.º 92) sobre Conciliação e Arbitragem Voluntárias, 1951
Devem ser criados organismos de conciliação voluntária, adequados às condições nacionais, que contribuam para a prevenção e resolução de conflitos trabalhistas entre empregadores e trabalhadores.

Ferramentas para a ação sindical contempladas na Declaração EMN

A OIT adotou diferentes ferramentas práticas para apoiar a implementação da Declaração EMN pelas diferentes partes interessadas, em todos os Estados-membros da OIT.

Mecanismo de acompanhamento regional

(Anexo II, Ponto 1. a.)

Em março de 2014 o Conselho de Administração da OIT adotou o mecanismo de acompanhamento regional; inclui um relatório regional sobre a promoção e aplicação da Declaração EMN nos Estados-membros. As organizações de trabalhadores podem participar no acompanhamento regional através de um questionário e expressar a sua opinião sobre a aplicação dos principais elementos contidos na Declaração nos seus países. Durante as Reuniões Regionais da OIT, foi realizada uma sessão especial que proporciona uma plataforma de diálogo tripartite para discutir outras atividades a nível regional. Os sindicatos têm a possibilidade de exigir a consideração dos princípios da Declaração EMN pelos atores políticos regionais e sub-regionais.

Pontos focais nacionais designados sobre uma base tripartite

(Anexo II, Ponto 1. b.)

Como pode beneficiar os trabalhadores?

Os pontos focais nacionais podem ampliar progressivamente seu alcance. Podem desenvolver outras atividades para além das atividades promocionais e tornar-se em um local para a resolução de conflitos. Em 2017, Portugal e Senegal já tinham designado pontos focais nacionais tripartites e vários outros países o estão fazendo.

A OIT encoraja os constituintes tripartites nacionais, governos, empregadores e trabalhadores, a designar pontos focais nacionais sobre uma base tripartite para promover a utilização da Declaração EMN. Os governos, os sindicatos e os empregadores são flexíveis na definição institucional do ponto focal nacional tripartite. Porém, a já citada Convenção (N.º 144) da OIT pode proporcionar orientações sobre a consulta tripartite.

A Declaração EMN fornece orientações sobre as atividades dos pontos focais nacionais para promover ativamente os princípios da Declaração (p.ex., ações com vista ao desenvolvimento de capacidades e plataformas de diálogo, facilitação de debates entre os países anfitriões e os de origem). No entanto, o papel dos pontos focais nacionais não se deve limitar a estas propostas.

Os pontos focais nacionais com recursos ou capacidade limitados podem expandir progressivamente seu alcance. Além disso, podem organizar plataformas de diálogo ampliado para os constituintes tripartites e as empresas multinacionais podem apoiar-se nas experiências passadas, nas lições aprendidas e nas melhores práticas.

A OIT presta assistência técnica, facilita informação e orientação aos pontos focais tripartites nomeados. Os sindicatos também podem utilizar o Escritório de Atividades para os Trabalhadores (ACTRAV) como ponto de partida.

Assistência técnica (Anexo II, Ponto 1. c.)

Espera-se que a OIT preste assistência no âmbito dos países e dos governos, das organizações de empregadores e de trabalhadores, na promoção e aplicação dos princípios da Declaração EMN. Para os sindicatos, isto significa que podem solicitar apoio técnico ao ACTRAV e a especialistas na matéria, para reforçar os conhecimentos sobre a melhor forma de utilizar a Declaração para promover os direitos dos trabalhadores.

Helpdesk da OIT para Empresas (Anexo II, Ponto 1. c.)

A OIT tem um serviço centrado especificamente em apoiar ao pessoal diretivo e aos sindicatos nas empresas a alinhar melhor as políticas e práticas da empresa, em suas próprias atividades e relações comerciais, com as normas internacionais do trabalho: o *Helpdesk* da OIT para as Empresas sobre Normas Internacionais do Trabalho. A promoção da Declaração EMN pode ser feita em parte através do *Helpdesk*, que é muito útil como ponto de partida.

O serviço *Helpdesk* responde a pedidos de assessoramento sobre questões específicas, através de exemplos de respostas a perguntas frequentes e proporciona acesso a um conjunto variando de estudos, documentos e publicações, bem como a oportunidades de formação na OIT. O *Helpdesk* também pode facilitar o acesso aos conhecimentos técnicos especializados da OIT em caso de necessidade de assistência na implementação das normas de trabalho ou da Declaração EMN.

Como pode beneficiar os trabalhadores?

Os sindicatos devem estabelecer contatos com as empresas que se encontrem dispostas a participar no diálogo entre empresas e sindicatos, facilitado pela OIT, p. ex., porque correm um grande risco em relação a sua reputação, ou porque são parcialmente estatais.

Pode também ser um local adequado para as empresas que estão empenhadas em respeitar as normas internacionais do trabalho, mas que necessitam de ajuda e dos conhecimentos especializados da OIT em uma questão específica.

As empresas e os sindicatos podem chegar a um acordo mediante os acordos-quadro internacionais e encaminhar os conflitos sobre a aplicação dos acordos ao diálogo entre empresas e sindicatos.

O Conselho de Administração da OIT estabeleceu o mecanismo de facilitação do diálogo entre empresas e sindicatos ao abrigo da Declaração EMN, em março de 2013. O escritório da OIT pode proporcionar um local neutro para que os sindicatos e as empresas se envolvam em um diálogo frutífero sobre a aplicação dos princípios da Declaração EMN. Mediante pedido prévio e para facilitar o diálogo, a OIT contribuirá com o diálogo entre as empresas e os sindicatos como assessor técnico ou perito.

O diálogo entre as empresas e os sindicatos deve basear-se no consenso das partes para iniciar o processo de diálogo. O procedimento deve ser promovido através do *Helpdesk* da OIT para as Empresas, das secretarias dos grupos de empregadores e de trabalhadores, e dos pontos focais nacionais ou de instrumentos e processos semelhantes nos Estados-membros da OIT e tem o potencial de dar vida à seção sobre relações trabalhistas da Declaração EMN.

Procedimento de interpretação (Anexo II, Ponto 3.)

O procedimento de interpretação para a análise de conflitos relativos à aplicação da Declaração MNE mediante interpretação das suas disposições foi adotado pelo Conselho de Administração da OIT em março de 1986. O objetivo do procedimento é interpretar as disposições da Declaração MNE para resolver possíveis divergências quanto ao seu sentido, em decorrência de uma situação real.

Em relação à versão atualizada de 2017 da Declaração EMN, os sindicatos podem utilizar procedimento de interpretação para esclarecer o significado exato de todas as disposições da Declaração, incluindo as mais recentes em termos práticos, recorrendo a exemplos de situações reais com que as empresas multinacionais se deparam no âmbito das suas atividades.

Os sindicatos podem solicitar a interpretação à OIT através das confederações nacionais estabelecidas nos seus países ou das organizações internacionais de trabalhadores.

Recursos

Onde obter assistência adicional?

ACTRAV

Email: actrav@ilo.org
Fax: +41 22 799 6570
Entrar em contato: ACTRAV
International Labour Office
4, route des Morillons
1211 Genebra 22, Suíça
Página web: www.ilo.org/actrav

Helpdesk da OIT para as Empresas

Email: assistance@ilo.org
Telefone: +41 22 799 6264
Fax: +41 22 799 6354
Entrar em contato: Administrador Helpdesk
Escritório Internacional do Trabalho
4, route des Morillons
1211 Genbra 22, Suíça
Página Web: <http://www.ilo.org/business>

Centro Internacional de Formação da OIT

Módulo e-learning:

Empresas e trabalho decente - Uma introdução a Declaração EMN

O módulo e-learning de autoaprendizagem contém uma introdução à Declaração EMN. O módulo inclui uma visão geral dos princípios da Declaração e apresenta situações reais que mostram como pode ser posta em prática e como abordar uma série de questões sobre trabalho e emprego em diferentes contextos.
www.ilo.org/mnelearning

Cursos online gratuitos de acesso livre sobre trabalho decente nas cadeias de abastecimento globais

Este curso on-line gratuito da Universidade Global do Trabalho (GLU)/ACTRAV proporciona uma visão sobre os mais importantes instrumentos e estratégias internacionais que podem ser utilizados para alcançar o trabalho decente nas cadeias de abastecimento mundiais, incluindo a Declaração EMN.

<http://www.global-labour-university.org/394.html>

Departamento de Normas Internacionais do Trabalho (NORMES)

NORMLEX – Base de dados da OIT sobre normas internacionais do trabalho e legislação nacional

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>



www.ilo.org/mnedclaration

ISBN 978-92-2-328459-6



97 8922 32 8459 6