



Organização
Internacional
do Trabalho

► Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social



Sexta edição 2022



Organização
Internacional
do Trabalho

► Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2023

Publicado pela primeira vez em 2022



Este é um trabalho de acesso aberto distribuído sob a licença *Creative Commons Attribution 4.0 International License* (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). A sua utilização permite reutilizar, partilhar, adaptar e basear-se no trabalho original, de acordo com o descrito na Licença. A propriedade da obra original deve ser claramente atribuída à OIT. Não é permitida a associação do logótipo da OIT ao trabalho dos utilizadores desta licença.

Atribuição – O trabalho deve ser citado como se segue: Declaração Tripartida de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e Política Social. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2023.

Traduções – No caso de uma tradução deste trabalho, deve ser indicada a seguinte isenção de responsabilidade. *Esta tradução não é da responsabilidade da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e não deve ser considerada uma tradução oficial da OIT. A OIT não é responsável pelo conteúdo ou precisão desta tradução.*

Adaptações – Em caso de adaptação deste trabalho, deverá ser acrescentada a seguinte isenção de responsabilidade: Trata-se de uma adaptação de uma obra original da Organização Internacional do Trabalho (OIT). *A responsabilidade pelos pontos de vista e opiniões expressos na adaptação recai exclusivamente sobre o/a autor/ da adaptação ou autores/ as e não são endossados pela OIT.*

Esta licença CC não se aplica a materiais com direitos autorais não pertencentes à OIT incluídos nesta publicação. Se o material for atribuído a terceiros, o utilizador é o responsável único por esclarecer os direitos com o titular desses direitos.

Qualquer conflito ao abrigo desta licença que não possa ser resolvido de forma amigável será submetido à arbitragem de acordo com as Regras de Arbitragem da Comissão de Direito Comercial Internacional das Nações Unidas (UNCITRAL). As partes serão vinculadas por qualquer sentença arbitral proferida em resultado dessa arbitragem como decisão final desse conflito.

Todas as questões relativas a direitos autorais e licenciamento devem ser enviadas para *ILO Publishing Unit (Rights and Licensing)*, 1211 Genebra 22, Suíça, ou por email para rights@ilo.org.

ISBN 9789220400500 (Web pdf)

Também disponível em inglês: Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, ISBN 9789220385876 (impresso); ISBN 9789220385883 (Web PDF).

As designações constantes das publicações da OIT, que estão em conformidade com a prática seguida pelas com a prática seguida pelas Nações Unidas, e a apresentação do material nelas contido, não significam a expressão de qualquer juízo de valor por parte da OIT em relação ao estatuto jurídico de qualquer país, zona ou território ou das suas autoridades, ou à delimitação das suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressas nos artigos assinados, nos estudos e noutros contributos, continua a ser exclusiva dos seus autores e autoras, pelo que a sua publicação não constitui uma aprovação por parte da OIT das opiniões expressas nos mesmos.

A referência a nomes de empresas, produtos ou procedimentos comerciais não implica a sua aprovação pela OIT, e o facto de não se mencionar uma determinada empresa, produto ou processo comercial não constitui um sinal de desaprovação.

Podem ser obtidas informações sobre as publicações e os produtos digitais da OIT em: www.ilo.org/publns.

Índice

	Página
Introdução	5
Declaração Tripartida de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e Política Social	7
Objectivo e âmbito de aplicação.....	8
Princípios gerais	9
Emprego	12
Formação	14
Condições de trabalho e vida	16
Relações laborais	17

Anexos

I. Lista de Declarações da OIT, convenções e recomendações internacionais do trabalho, códigos de práticas diretrizes e outros documentos orientadores de referência para a aplicação da Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social.....	21
II. Instrumentos operacionais.....	24

► Introdução

Os princípios preconizados na Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração sobre as empresas multinacionais ou Declaração MNE) destinam-se a orientar empresas multinacionais, governos, e organizações de empregadores e de trabalhadores em matéria de emprego, formação, condições de trabalho e de vida, e relações laborais. Estas orientações baseiam-se essencialmente nos princípios contidos nas convenções e recomendações internacionais do trabalho. Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), tal como emendada em 2022, que é universalmente reconhecida como essencial para a realização do objetivo do trabalho digno para todas as pessoas, também sustenta as orientações aqui apresentadas. O Anexo I apresenta uma lista de convenções e recomendações internacionais do trabalho relevantes para a aplicação da Declaração sobre as empresas multinacionais (Declaração MNE).

O papel predominante que as empresas multinacionais continuam a desempenhar no processo de globalização social e económica torna a aplicação dos princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais importante e necessária no contexto do investimento direto estrangeiro e do comércio, assim como na utilização das cadeias de abastecimento mundiais. As partes interessadas têm a oportunidade de seguir os princípios da Declaração MNE como diretrizes para melhorar os efeitos positivos nos planos sociais e laborais das atividades e da governação das empresas multinacionais para alcançar um trabalho digno para todas as pessoas, um objetivo universal consagrado na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Estas diretrizes podem também ser utilizadas no desenvolvimento de parcerias para dar resposta a muitos dos desafios que nem os governos nem as empresas podem por si só resolver, incluindo parcerias multilaterais e iniciativas entre os vários atores de cooperação internacional.

Este instrumento estabelece princípios de política social numa área de atividades sensível e muito complexa. A adesão à Declaração MNE por parte de todos os interessados contribuirá para criar condições mais favoráveis ao trabalho digno, ao crescimento económico inclusivo e ao desenvolvimento sustentável. Todas as partes são incentivadas a aplicar os princípios da Declaração MNE. Para estimular a adoção dos seus princípios por todas as partes, o Conselho de Administração do *Bureau* Internacional do Trabalho adotou instrumentos operacionais enumerados no Anexo II.

Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), com a sua estrutura tripartida única, a sua competência e a sua longa experiência na área social, tem um papel essencial a desempenhar na elaboração de princípios para orientar governos, organizações de empregadores e de trabalhadores e as próprias empresas multinacionais.

(O Conselho de Administração do *Bureau* Internacional do Trabalho aprovou a Declaração Tripartida de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e Política Social na sua 204.^a Sessão (novembro de 1977) e alterou-a posteriormente na sua 279.^a Sessão (novembro de 2000) e 295.^a Sessão (março de 2006). O Conselho de Administração decidiu na sua 329.^a Sessão (março de 2017), alterar novamente a declaração, tendo em conta as evoluções registadas na OIT, desde a anterior atualização, em 2006, como a Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT) em 2008, novas normas internacionais do trabalho, as conclusões da Conferência (CIT) relativas à promoção de empresas sustentáveis (2007) and as conclusões da CIT sobre o Trabalho Digno nas Cadeias de Abastecimento Mundiais (2016); bem como os *Princípios Orientadores sobre as Empresas e os Direitos Humanos: A implementação do Quadro das Nações Unidas "Proteger, Respeitar e Reparar"* (2011) e os objetivos e metas da *Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável* (2015) que são particularmente relevantes para a Declaração; e observando a *Agenda de Ação de Adis Abeba* (2015) sobre o financiamento do desenvolvimento, o *Acordo de Paris* (2015) sobre as alterações climáticas e as *Diretrizes da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico) para as Empresas Multinacionais* (revistas em 2011). O Conselho de Administração adotou alterações adicionais na sua 346.^a Sessão (outubro-novembro de 2022), na sequência da adoção da Resolução da Conferência Internacional do Trabalho sobre a inclusão *de um ambiente de trabalho seguro e saudável* no quadro da OIT dos princípios e direitos fundamentais no trabalho. O Conselho de Administração aprovou a presente revisão da Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, que pode ser citada como Declaração das empresas multinacionais (ou Declaração MNE), e convida os governos dos Estados-membros da OIT, as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas e as empresas multinacionais que operam nos seus territórios a respeitarem os princípios nela consagrados.

► Objetivo e âmbito de aplicação

1. As empresas multinacionais desempenham um papel muito importante nas economias da maior parte dos países e nas relações económicas internacionais, que interessa cada vez mais a governos, assim como a empregadores e trabalhadores e suas respectivas organizações. Estas empresas, através de investimento direto estrangeiro e por outros meios, podem trazer vantagens substanciais tanto para os países onde se encontram sediadas, como para os países de acolhimento, contribuindo para uma utilização mais eficiente do capital, da tecnologia e da mão-de-obra. No âmbito das políticas de desenvolvimento sustentável definidas pelos governos, essas empresas podem, também, contribuir amplamente para a promoção do bem-estar económico e social; para a melhoria do nível de vida e para a satisfação das necessidades básicas; para a criação direta ou indireta de oportunidades de emprego e para a promoção, em todo o mundo, dos direitos humanos fundamentais, incluindo a liberdade sindical. Por outro lado, porém, os progressos realizados pelas empresas multinacionais na organização das suas atividades para além do âmbito nacional, podem conduzir a uma concentração abusiva de poder económico e criar conflitos com os objetivos das políticas nacionais e com os interesses dos trabalhadores. A complexidade dessas empresas multinacionais e a dificuldade de se perceber claramente as suas estruturas, operações e políticas são igualmente motivo de preocupações para o país que as acolhe, para o país de origem, ou para ambos.
2. A presente Declaração tem por objetivo incentivar as empresas multinacionais a contribuir positivamente para o progresso económico e social e para a concretização do trabalho digno para todas as pessoas, bem como para atenuar e resolver as dificuldades que possam ser criadas pelas suas diversas operações.
3. Este objetivo será reforçado por legislação, políticas, medidas e ações adequadas, adotadas pelos governos, nomeadamente nos domínios da administração do trabalho e da inspeção do trabalho, bem como pela cooperação entre os governos e as organizações de empregadores e de trabalhadores de todos os países.
4. Os princípios enunciados na presente Declaração destinam-se a orientar os governos, as organizações de empregadores e de trabalhadores dos países de origem e de acolhimento e as empresas multinacionais na adoção de medidas e ações e de políticas sociais, nomeadamente com base nos princípios estabelecidos na Constituição e nas convenções e recomendações pertinentes da OIT, para promover o progresso social e o trabalho digno.
5. Estes princípios não visam introduzir ou manter desigualdades de tratamento entre empresas multinacionais e nacionais. Eles refletem boas práticas para todas as empresas. As empresas multinacionais e nacionais, sempre que os princípios da presente Declaração sejam relevantes para ambas, devem estar sujeitas às mesmas expectativas em relação à sua conduta em geral e às suas práticas sociais em particular.
6. Para cumprir o seu objetivo, a Declaração sobre as empresas multinacionais não exige uma definição jurídica precisa de empresas multinacionais; este parágrafo destina-se a facilitar a compreensão da Declaração e não a fornecer tal definição. As empresas multinacionais incluem as empresas - quer sejam total ou parcialmente detidas pelo Estado ou privadas - que possuem ou controlam os meios de produção, ou de distribuição, serviços ou outras instalações fora do país da sua sede. Podem ser de grande ou de pequena dimensão; e podem ter as suas sedes em qualquer parte do mundo. O grau de autonomia das entidades das empresas multinacionais em relação umas às outras varia muito de uma empresa para outra, dependendo da natureza das

ligações entre essas entidades e dos seus domínios de atividade e tendo em conta a grande diversidade na forma de propriedade, na dimensão, na natureza e localização das atividades das empresas em causa. Salvo disposição em contrário, o termo “empresa multinacional” é utilizado na presente Declaração para designar as várias entidades (empresas-mãe ou entidades locais ou ambas ou a organização como um todo) de acordo com a distribuição de responsabilidades entre elas, na expectativa de que irão cooperar e prestar assistência mútua, conforme necessário, para facilitar o cumprimento dos princípios estabelecidos na presente Declaração. A esse respeito, reconhece também que as empresas multinacionais operam frequentemente através de relações com outras empresas, como parte do seu processo de produção global e, como tal, podem contribuir para promover o objetivo desta Declaração.

7. Esta Declaração estabelece princípios nos domínios do emprego, da formação, das condições de trabalho e de vida e das relações laborais que os governos, as organizações de empregadores e de trabalhadores e as empresas multinacionais são recomendadas a observar numa base voluntária; os seus princípios não deverão limitar nem afetar de modo algum as obrigações decorrentes da ratificação de qualquer convenção da OIT.

► Princípios gerais

8. Todas as partes a que se refere a Declaração MNE deverão respeitar os direitos soberanos dos Estados, cumprir a legislação e regulamentações nacionais, ter na devida conta as práticas locais e agir em conformidade com as normas internacionais do trabalho pertinentes. Deverão também cumprir os compromissos aprovados livremente, em conformidade com a legislação nacional e com as obrigações internacionais assumidas. Deverão respeitar a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e os Pactos Internacionais correspondentes (1966) adotados pela Assembleia Geral das Nações Unidas, assim como a Constituição da Organização Internacional do Trabalho e os seus princípios, segundo os quais a liberdade de expressão e de associação constituem uma condição essencial para um progresso sustentado.
9. Todas as partes devem contribuir para a realização da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), tal como emendada em 2022. Todos os Membros, mesmo que não tenham ratificado as convenções fundamentais em questão, têm a obrigação, decorrente do próprio facto de pertencer à Organização, de respeitar, promover e realizar, de boa-fé e de acordo com a Constituição, os princípios fundamentais que são objeto das referidas convenções, a saber: (a) liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e (d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão; e ainda (e) um ambiente de trabalho seguro e saudável. Os governos dos Estados que ainda não ratificaram as convenções relativas aos princípios e direitos fundamentais no trabalho reconhecidos na Declaração de 1998, são instados a fazê-lo. As empresas multinacionais, através das suas operações, podem contribuir significativamente para a consecução dos seus objetivos.
10. Os princípios enunciados na Declaração MNE são recomendados aos governos, às organizações de empregadores e de trabalhadores dos países de origem e de acolhimento e às próprias empresas multinacionais. Os princípios, portanto, refletem o facto de que diferentes atores têm um papel específico a desempenhar. A este respeito, para efeitos da presente Declaração:
 - (a) *Os Princípios Orientadores sobre as Empresas e os Direitos Humanos: A implementação do Quadro das Nações Unidas "Proteger, Respeitar e Reparar"* (2011) define os respetivos deveres e responsabilidades dos Estados e das empresas em matéria de direitos humanos. Estes princípios 5 baseiam-se no reconhecimento de: (i) as obrigações existentes que incumbem os Estados a respeitar, proteger e cumprir os direitos humanos e as liberdades fundamentais ("dever do Estado de proteger os direitos humanos"); (ii) o papel das empresas como organizações especializadas da sociedade que desempenham funções especializadas, obrigados a cumprir todas as leis aplicáveis e a respeitar os direitos humanos ("a responsabilidade empresarial de respeitar os direitos humanos"); e (iii) a necessidade de equiparar direitos e obrigações a vias de recursos apropriadas e efetivas quando violados ("acesso à reparação").
 - (b) Os Princípios Orientadores aplicam-se a todos os Estados e a todas as empresas, multinacionais e outras, independentemente da sua dimensão, setor, contexto operacional, regime de propriedade e estrutura.
 - (c) A responsabilidade empresarial de respeitar os direitos humanos exige que as empresas, incluindo as empresas multinacionais, onde quer que operem: (i) evitem causar ou contribuir para impactos adversos das suas próprias atividades, e lidem com tais impactos sempre que ocorrerem; e (ii) procurem prevenir ou atenuar impactos adversos nos direitos humanos que

estejam diretamente ligados às suas atividades, produtos ou serviços com as suas relações empresariais, mesmo que não tenham contribuído diretamente para esses impactos.

- (d) As empresas, incluindo as empresas multinacionais, devem adotar processos de diligência devida para identificar, prevenir, atenuar e explicar a forma como abordam os seus impactos adversos reais e potenciais, relacionados com os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, entendidos, no mínimo, como os expressos na Carta Internacional dos Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais enunciados na Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.
- (e) A fim de avaliar os riscos para os direitos humanos, as empresas - incluindo as multinacionais - devem identificar e avaliar quaisquer impactos adversos reais ou potenciais sobre os direitos humanos com os quais possam estar envolvidos, quer através das suas próprias atividades, quer em resultado das suas relações empresariais. Este processo deverá envolver consultas significativas com os grupos suscetíveis de vir a ser afetados e outras partes interessadas relevantes, incluindo as organizações de trabalhadores, de acordo com a dimensão da empresa e a natureza e o contexto da atividade. Para alcançar o objetivo da Declaração sobre as empresas multinacionais, este processo deverá ter em conta o papel central da liberdade sindical e da negociação coletiva, bem como das relações laborais e do diálogo social enquanto processo em curso.

11. As empresas multinacionais devem ter plenamente em conta os objetivos políticos gerais estabelecidos nos países em que operam. As suas atividades devem ser coerentes com o direito nacional e estar em sintonia com as prioridades de desenvolvimento e os objetivos sociais e estrutura do país em que operam. Para o efeito, devem ser realizadas consultas entre as empresas multinacionais, o governo e, sempre que necessário, as organizações nacionais de empregadores e de trabalhadores interessadas.
12. Os governos dos países de acolhimento devem promover boas práticas sociais, em conformidade com a presente Declaração, entre as empresas multinacionais que operam nos seus territórios. Os governos dos países de origem devem promover boas práticas sociais, em conformidade com a presente Declaração, entre as empresas multinacionais que operam no estrangeiro, tendo em conta a legislação e as práticas sociais e laborais nos países de acolhimento, bem como as normas internacionais pertinentes. Tanto os governos dos países de acolhimento como os de origem devem estar preparados para fazer consultas entre si, sempre que necessário, por iniciativa de ambos.

► Emprego

Promoção do emprego

13. Com o objetivo de promover o crescimento e o desenvolvimento econômicos, elevar o nível de vida, atender às necessidades de mão-de-obra e resolver o problema do desemprego e do subemprego, os governos deveriam formular e aplicar, como objetivo da maior importância, uma política ativa com vista a promover o pleno emprego produtivo e livremente escolhido, e o trabalho digno.
14. Isso é particularmente importante no caso dos governos dos países de acolhimento nas regiões do mundo em desenvolvimento, onde são mais graves os problemas de desemprego e de subemprego. A esse respeito, a Agenda Global para o Emprego (2003), deve levar em consideração as conclusões da CIT relativas à promoção das empresas sustentáveis (2007), o Pacto Global para o Emprego (2009), tal como emendado em 2022, e o Objetivo 8 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.
15. Os parágrafos 13 e 14 traçam referenciais que deveriam ser observados tanto nos países de origem como nos países de acolhimento, no que concerne as repercussões das atividades das empresas multinacionais no emprego.
16. As empresas multinacionais, especialmente quando operam em países em desenvolvimento, devem esforçar-se para aumentar as oportunidades e a qualidade do emprego, levando em conta as políticas e os objetivos dos governos nesse sentido, bem como a segurança do emprego e o desenvolvimento da empresa a longo prazo.
17. Antes de iniciarem suas atividades, as empresas multinacionais, sempre que necessário, devem consultar as autoridades competentes e as organizações nacionais de empregadores e de trabalhadores para, na medida do possível, harmonizar os seus planos de emprego com as políticas nacionais de desenvolvimento social. Essas consultas, como no caso das empresas nacionais, deveriam prosseguir entre as empresas multinacionais e todas as partes interessadas, inclusive as organizações de trabalhadores.
18. As empresas multinacionais devem priorizar o emprego, o desenvolvimento profissional, a promoção e o desenvolvimento de competências dos cidadãos nacionais do país de acolhimento em todos os níveis, em cooperação, quando for o caso, com os representantes dos trabalhadores da empresa ou das suas organizações e com as autoridades governamentais.
19. As empresas multinacionais, ao realizar investimentos em países em desenvolvimento, devem ter na devida conta a importância de recorrer a mecanismos geradores de empregos, tanto direta como indiretamente. Conforme o permitam, a natureza do processo de produção e as condições existentes no setor econômico em causa, devem adaptar as tecnologias às necessidades e características dos países de acolhimento. Devem também, sempre que possível, participar no desenvolvimento de tecnologias adequadas aos países de acolhimento.
20. Para promover o emprego nos países em desenvolvimento, no contexto de uma economia mundial em expansão, as empresas multinacionais, sempre que possível, devem considerar a celebração de contratos com as empresas nacionais para o fabrico de peças e equipamento, para utilização de materiais de base locais e promoção gradual da transformação nos locais de origem desses materiais. Essas medidas não devem ser utilizadas por empresas multinacionais com vista a evitar as responsabilidades formuladas nos princípios da presente Declaração.

21. Os governos devem desenvolver e implementar um quadro político integrado para facilitar a transição da economia informal para a economia formal, reconhecendo que os défices de trabalho digno são mais pronunciados na economia informal. As empresas multinacionais e outras devem também contribuir para este objetivo.

Segurança Social

22. Os governos devem estabelecer e manter, conforme aplicável, pisos de proteção social como um elemento fundamental dos seus sistemas nacionais de segurança social; implementar pisos de proteção social no âmbito de estratégias de extensão da segurança social que garantam progressivamente níveis mais elevados de segurança social para o maior número possível de pessoas, com base nas normas de segurança social da OIT. Os parceiros sociais podem desempenhar um papel importante na promoção destas políticas. As empresas multinacionais e outras empresas podem complementar os sistemas públicos de segurança social e contribuir para estimular o seu desenvolvimento, nomeadamente através dos seus próprios programas patrocinados por empregadores.

Eliminação do trabalho forçado ou obrigatório

23. Os governos devem tomar medidas eficazes para prevenir e eliminar o trabalho forçado, proporcionar proteção às vítimas e acesso a mecanismos de reparação apropriados e efetivos, como a indemnização e reabilitação, e sancionar os perpetradores de trabalho forçado ou obrigatório. Os governos devem elaborar uma política e um plano de ação nacionais, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores. Tal implicará uma ação sistemática das autoridades competentes e, sempre que necessário, em coordenação com as organizações de empregadores e de trabalhadores, bem como com outras partes interessadas.
24. A fim de suprimir o trabalho forçado ou obrigatório, os governos devem fornecer orientações e apoio aos empregadores e às empresas para que tomem medidas eficazes para identificar, prevenir, atenuar e explicar como abordam os riscos do trabalho forçado ou obrigatório nas suas atividades ou em produtos, serviços ou atividades em que possam estar diretamente ligados.
25. As empresas multinacionais e nacionais devem tomar medidas imediatas e eficazes, no domínio das suas próprias competências, para garantir a proibição e a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório no quadro das suas atividades.

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

26. Os governos devem desenvolver uma política nacional destinada a assegurar a abolição efetiva do trabalho infantil; tomar medidas imediatas e eficazes para garantir a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil com carácter de urgência; e aumentar progressivamente a idade mínima de admissão ao emprego ou trabalho a um nível compatível com um desenvolvimento físico e mental mais completo dos jovens.
27. As empresas multinacionais, bem como as empresas nacionais, devem respeitar a idade mínima de admissão ao emprego ou trabalho, a fim de assegurar a abolição efetiva do trabalho infantil nas suas operações e tomar medidas imediatas e eficazes no âmbito das suas próprias competências para garantir a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil como uma questão urgente.

Igualdade de oportunidades e de tratamento

28. Todos os governos devem adotar políticas com vista à promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego, para eliminar toda a discriminação por motivos raciais ou étnicos, de cor da pele, sexo, religião, opiniões políticas, origem nacional ou social.
29. Os governos devem promover a igualdade de remuneração para mulheres e homens para trabalho de igual valor.
30. As empresas multinacionais devem orientar-se pelo princípio da não discriminação em todas as suas operações, sem prejuízo das medidas previstas no parágrafo 18, e da política seguida pelos governos para corrigir situações históricas de discriminação e, de acordo com essa premissa, essas empresas devem promover a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego. Assim sendo, as empresas multinacionais devem fazer o necessário para que as qualificações profissionais e experiência sejam a base para contratação, colocação, formação profissional inicial e contínua dos seus trabalhadores e trabalhadoras a todos os níveis.
31. Os governos jamais deverão pressionar ou incentivar condutas discriminatórias por parte das empresas multinacionais, com base em algum dos motivos mencionados no parágrafo 28; é aconselhável uma orientação permanente dos governos, sempre que apropriado, para evitar a discriminação no emprego.

Segurança no emprego

32. Os governos devem analisar atentamente os impactos das empresas multinacionais no emprego nos diferentes setores de atividade. Tanto os governos, como as empresas multinacionais devem, em todos os países, adotar medidas apropriadas para fazer face aos impactos das atividades das empresas multinacionais no emprego e no mercado do trabalho.
33. As empresas multinacionais, tal como as empresas nacionais, através de do planeamento de medidas ativas de contratação, devem esforçar-se por garantir empregos estáveis aos seus trabalhadores e trabalhadoras e cumprir as obrigações livremente negociadas em matéria de estabilidade do emprego e de segurança social. Tendo em vista a flexibilidade de que dispõem, as empresas multinacionais devem empenhar-se em atuar como modelos na promoção da estabilidade do emprego, especialmente nos países em que a cessação das atividades possa ser suscetível potenciar o desemprego de longa duração.
34. Ao preverem mudanças nas suas atividades (inclusive resultantes de fusões, aquisições de empresas ou transferência de produção) que possam ter efeitos importantes sobre o emprego, as empresas multinacionais devem, com antecedência razoável, comunicar essas mudanças às autoridades públicas competentes e aos representantes dos seus trabalhadores e organizações de empregadores das quais fazem parte, a fim de que os impactos possam ser analisados em conjunto, com vista a atenuar o máximo possível efeitos adversos. Isto reveste-se de particular importância em casos de encerramento de um estabelecimento que implique despedimentos coletivos ou *lay-off*.
35. Devem ser evitados processos de despedimento arbitrários.
36. Os governos, em cooperação com as empresas multinacionais e nacionais, devem garantir alguma forma de proteção dos rendimentos trabalhadores e trabalhadoras cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido.

► Formação

37. Os governos, em cooperação com todas as partes interessadas, deverão desenvolver políticas nacionais em matéria de formação e orientação profissional, com vista a empregabilidade. É neste quadro que as empresas multinacionais devem prosseguir as suas políticas de formação profissional.
38. No âmbito das suas operações, as empresas multinacionais devem assegurar-se de que os seus trabalhadores e trabalhadoras beneficiam de formação adequada, a todos os níveis, no país de acolhimento, tendo em vista tanto as necessidades da empresa como a política de desenvolvimento do país de acolhimento. Essa formação, na medida do possível, deverá permitir a obtenção de qualificações profissionais de utilidade geral e promover as oportunidades de carreira e de aprendizagem ao longo da vida. Essa responsabilidade deverá ser partilhada, sempre que possível, em cooperação com as autoridades do país, as organizações de empregadores e de trabalhadores e as instituições competentes locais, nacionais ou internacionais.
39. As empresas multinacionais que operam em países em desenvolvimento devem, juntamente com as empresas nacionais, participar em programas que incluam fundos especiais apoiados pelos governos dos países de acolhimento, das organizações de empregadores e de trabalhadores. Estes programas devem ter por objetivo promover o desenvolvimento de competências, a formação ao longo da vida e a formação contínua bem como proporcionar orientação profissional. A gestão desses programas deve ser assegurada em conjunto, por todas as partes envolvidas. Na medida do possível, as empresas multinacionais deverão disponibilizar os serviços de pessoal qualificado para colaborar na operacionalização dos programas de formação profissional desenvolvidos pelos governos, como parte da sua contribuição para o desenvolvimento nacional.
40. As empresas multinacionais, em cooperação com os governos e em coerência com um eficaz funcionamento da empresa, devem proporcionar oportunidades para todos os seus quadros de lideranças, de ampliar a sua experiência em áreas específicas, como por exemplo, nas relações laborais.

► Condições de trabalho e de vida

Salários, prestações e condições de trabalho

41. Os salários, prestações e condições de trabalho oferecidos pelas empresas multinacionais não devem ser menos favoráveis que aqueles concedidos pelos empregadores equivalentes no país de acolhimento aos seus trabalhadores e trabalhadoras. Quando as empresas multinacionais operam em países em desenvolvimento, nos quais possa não haver empregadores similares, as empresas deverão pagar os melhores salários, benefícios e condições de trabalho possíveis. Os elementos a terem em conta devem incluir: (a) atender às necessidades básicas dos trabalhadores e de suas famílias, atender ao nível geral dos salários no país, ao custo de vida, às prestações de segurança social, e aos níveis de vida de outros grupos sociais; e (b) fatores de ordem económica, que abrangem as exigências do desenvolvimento económico, os níveis da produtividade e o interesse que existe de alcançar e manter um nível elevado de emprego. Quando o empregador proporciona aos trabalhadores benefícios básicos, como habitação, assistência médica e alimentação, esses benefícios deveriam ser de bom nível.
42. Os governos, principalmente dos países em desenvolvimento, devem esforçar-se para adotar medidas adequadas que assegurem que os grupos de rendimento mais baixo e as regiões menos desenvolvidas beneficiem, tanto quanto possível, das atividades das empresas multinacionais.

Segurança e Saúde

43. Os governos deverão assegurar-se de que tanto as empresas multinacionais como as nacionais adotam normas adequadas em matéria de segurança e saúde e que contribuem para uma cultura de prevenção e de segurança e saúde nos locais de trabalho e, que progressivamente assegurem um ambiente de trabalho seguro e saudável. Essas normas devem incluir medidas para combater a violência no local de trabalho contra as mulheres e homens e o reforço da sua segurança. Devem ainda ter em consideração as normas internacionais do trabalho aplicáveis, a lista das doenças profissionais, as diretrizes práticas da OIT e as orientações que figuram na lista de publicações da OIT sobre segurança e saúde no trabalho. Os trabalhadores e trabalhadoras vítimas de acidentes de trabalho ou de doenças profissionais, deverão poder beneficiar dos mecanismos de reparação e compensação adequados.
44. As empresas multinacionais devem garantir níveis máximos de segurança e saúde, de acordo com os requisitos nacionais, capitalizando a experiência adquirida nesse campo pela empresa como um todo, designadamente do conhecimento sobre riscos específicos. Devem, também, ser disponibilizadas informações sobre normas de segurança e saúde aplicáveis às suas atividades locais, observadas noutros países, aos representantes dos trabalhadores da empresa e, se solicitadas, às autoridades competentes e às organizações de trabalhadores e de empregadores de todos os países em que operem. Deverão sobretudo informar todas as pessoas interessadas sobre os riscos especiais e as respetivas medidas de proteção, relacionadas com a introdução de novos produtos e processos de fabrico. Espera-se destas empresas multinacionais, tal como das empresas nacionais similares, que desempenhem um papel de liderança na investigação das causas dos riscos para a segurança e saúde, e implementação resultantes em toda a empresa das melhorias daí resultantes.
45. As empresas multinacionais devem cooperar nos esforços das organizações que se dedicam à elaboração e adoção de normas internacionais sobre segurança e saúde.

46. Em conformidade com a prática nacional, as empresas multinacionais devem cooperar plenamente com as autoridades competentes em matéria de segurança e saúde, com os representantes dos trabalhadores e as suas organizações e as instituições de segurança e saúde. Quando for o caso, as questões relativas à segurança e à saúde devem figurar nos acordos firmados com os representantes dos trabalhadores e as suas organizações.

► Relações laborais

47. As empresas multinacionais devem aplicar em todas as suas operações normas em matéria de relações laborais

Liberdade sindical e direito de organização

48. Os trabalhadores e trabalhadoras das empresas multinacionais, do mesmo modo que os das empresas nacionais, devem, sem qualquer distinção e sem autorização prévia, ter o direito de constituir organizações que considerem convenientes, assim como de se filiarem nestas organizações, com a única condição de observarem os seus estatutos. Devem ainda beneficiar de proteção adequada contra todos os atos de discriminação sindical no local de trabalho.
49. As organizações que representam as empresas multinacionais ou os seus trabalhadores e trabalhadoras deverão gozar de proteção adequada contra qualquer ato de ingerência de umas em relação às outras, diretamente ou através dos seus agentes ou membros, na sua formação, funcionamento ou administração.
50. As empresas multinacionais devem apoiar as organizações representativas dos empregadores sempre que necessário, conforme as circunstâncias locais.
51. Os governos, que ainda não o fazem, são exortados a aplicar os princípios contidos no artigo 5º da Convenção (N.º 87), sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, de 1948, dada a importância no que respeita às empresas multinacionais, de permitir que as organizações que representam essas empresas ou os seus trabalhadores e trabalhadoras se filiem em organizações internacionais de empregadores e de trabalhadores que considerem convenientes.
52. Quando os governos dos países de acolhimento oferecem incentivos especiais para atrair investimento estrangeiro, esses incentivos não deverão incluir nenhuma limitação à liberdade sindical dos trabalhadores nem ao direito de organização e de negociação coletiva.
53. Os representantes dos trabalhadores das empresas multinacionais e das empresas nacionais não devem ser impedidos de reunir para consultas e partilha de pontos de vista, a menos que isso prejudique o bom funcionamento da empresa e os procedimentos normais que regem as relações com os representantes dos trabalhadores e as suas organizações.
54. Os governos não deverão criar obstáculos à entrada de representantes de organizações de empregadores e de trabalhadores de outros países a convite de organizações locais ou nacionais, para fins de consulta sobre assuntos de interesse comum, exigindo apenas que a entrada desses representantes no país se faça com essa finalidade.

Negociação coletiva

55. Os trabalhadores das empresas multinacionais deverão ter o direito, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, de constituir organizações representativas de livre escolha que sejam reconhecidas para fins de negociação coletiva.

56. Deverão ser tomadas medidas compatíveis com as condições nacionais para incentivar e promover o pleno desenvolvimento e a utilização de mecanismos de negociação voluntária entre os empregadores ou as suas organizações e as organizações de trabalhadores, com vista a regulamentar as condições de emprego através de acordos coletivos.
57. As empresas multinacionais, assim como as nacionais, deverão proporcionar aos representantes dos trabalhadores os meios necessários para lhes dar assistência na realização de acordos coletivos eficazes.
58. Em todos os países em que operem, as empresas multinacionais deverão facilitar aos representantes dos seus trabalhadores quando devidamente autorizados, a condução de negociações com os representantes da direção, também devidamente autorizados a tomar decisões sobre as questões objeto de negociação.
59. As empresas multinacionais, no decorrer de negociações de boa-fé com os representantes dos trabalhadores sobre as condições de trabalho, ou enquanto os trabalhadores estiverem a exercer o seu direito de organização, não devem ameaçar, através do seu poder de transferir parcial ou totalmente parte de uma secção da empresa do país em causa para outro, tendo em vista influenciar injustamente as mencionadas negociações, ou dificultar o exercício do direito de associação; tão pouco devem transferir trabalhadores ou trabalhadoras de filiais em países estrangeiros para prejudicar as negociações de boa-fé com os representantes dos trabalhadores ou impedir o exercício do seu direito de associação.
60. Os acordos coletivos devem incluir disposições para a resolução dos conflitos que possam resultar da sua interpretação e aplicação e para assegurar o respeito mútuo de direitos e responsabilidades.
61. As empresas multinacionais devem fornecer aos representantes dos trabalhadores as informações necessárias para celebrar negociações eficazes com a entidade em causa e, se compatível com a legislação e a prática locais, devem também facultar informações para que os trabalhadores possam dispor de dados adequados e confiáveis sobre as atividades da unidade em que trabalham ou, quando for o caso, de toda a empresa.
62. Os governos deverão proporcionar aos representantes das organizações de trabalhadores, a pedido deles e na medida em que a legislação e a prática o permitam, informações sobre os setores em que opera a empresa, de modo a ajudar à definição de critérios objetivos no processo da negociação coletiva. Nesse aspeto, tanto as empresas multinacionais como as nacionais deveriam responder construtivamente às solicitações dos governos de pedidos de informações pertinentes sobre as suas atividades.

Consultas

63. As empresas multinacionais, tal como as nacionais, devem utilizar, por comum acordo entre empregadores, trabalhadores e seus representantes, mecanismos de consulta regulares, em conformidade com a legislação e práticas nacionais, sobre questões de interesse mútuo. Essas consultas não se devem substituir à negociação coletiva.

Acesso a mecanismos de reparação e análise de reclamações

64. Como parte do seu dever de proteção contra as violações dos direitos humanos relacionadas com as empresas, os governos deveriam 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, o ou a trabalhadora ou trabalhadores afetados possam aceder a mecanismos de reparação eficazes.

65. As empresas multinacionais devem utilizar o seu poder de influência para encorajar os seus parceiros de negócio a proporcionar meios eficazes de reparação para as violações dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos.
66. As empresas multinacionais, do mesmo modo que as nacionais, deverão respeitar os direitos dos trabalhadores que empregam de analisar todas as suas reclamações de acordo com as seguintes disposições: todo o trabalhador que, agindo individualmente ou conjuntamente com outros trabalhadores, considere ter um motivo de reclamação, deverá ter o direito de apresentar esta reclamação sem sofrer qualquer prejuízo com este facto e de esta reclamação ser analisada de acordo com um procedimento adequado. Isto é particularmente importante sempre que as empresas multinacionais operam em países que não respeitam os princípios das convenções da OIT relativas à liberdade de sindical ao direito de organização e de negociação coletiva, à discriminação, ao trabalho infantil, ao trabalho forçado e a um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Resolução de conflitos de trabalho

67. Os governos devem assegurar que mecanismos voluntários de conciliação e arbitragem, adequados às condições nacionais, sejam disponibilizados para contribuir para a prevenção e solução de conflitos de trabalho entre empregadores e trabalhadores. O procedimento deve ser gratuito e expedito.
68. As empresas multinacionais, bem como as nacionais, em concertação com os representantes e as organizações dos trabalhadores que empregam, devem procurar estabelecer mecanismos voluntários de conciliação, adequados às condições nacionais, que podem incluir disposições relativas à arbitragem voluntária, para contribuir para a prevenção e resolução de conflitos de trabalho entre empregadores e trabalhadores. Este mecanismo de conciliação voluntária deve prever igual representação de empregadores e de trabalhadores.

► Anexo I

Lista de Declarações da OIT, convenções e recomendações internacionais do trabalho, códigos de práticas diretrizes e outros documentos orientadores de referência para a aplicação da Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social

A. Declarações da OIT

- Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), tal como emendada em 2022
- Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa (2008), tal como emendada em 2022

B. Convenções e Recomendações

Trabalho forçado	<ul style="list-style-type: none"> • Convenção (N.º 29) sobre o Trabalho Forçado, 1930 e o seu Protocolo de 2014; e a Recomendação (N.º 35) sobre o Trabalho Forçado (coação indireta), 1930, • Convenção (N.º 105) sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957 • Recomendação (N.º 203) sobre o Trabalho Forçado (Medidas suplementares), 2014
Trabalho infantil	<ul style="list-style-type: none"> • Convenção (N.º 138) sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego, 1973 e Recomendação (N.º 146), 1973 • Convenção (N.º 182) sobre a Interdição das Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999 e Recomendação (N.º 190), 1999
Não discriminação	<ul style="list-style-type: none"> • Convenção (N.º 100) sobre a Igualdade de Remuneração, 1951 e Recomendação (N.º 90), 1951 • Convenção (N.º 111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958 e Recomendação (N.º 111), 1958
Liberdade de associação e negociação coletiva	<ul style="list-style-type: none"> • Convenção (N.º 87) sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948 • Convenção (N.º 98) sobre a Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva, 1949 • Convenção (N.º 154) sobre Negociação Coletiva, 1981 e Recomendação (N.º 163), 1981
Um ambiente de trabalho seguro e saudável	<ul style="list-style-type: none"> • Convenção (N.º 155) sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores e Recomendação (N.º 164), 1981 • Convenção (N.º 187) sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho e Recomendação (N.º 197), 2006

Relações laborais	<ul style="list-style-type: none"> • Convenção (N.º 135) sobre os Representantes dos Trabalhadores, 1971 • Recomendação (N.º 92) sobre Conciliação e Arbitragem Voluntárias, 1951 • Recomendação (N.º 94) sobre a Cooperação ao nível do Estabelecimento, 1952) • Recomendação (N.º 129) sobre Comunicação nas Empresas, 1967 • Recomendação (N.º 130) sobre Análise das Queixas, 1967
Promoção do emprego	<ul style="list-style-type: none"> • Convenção (N.º 122) sobre a Política de Emprego, 1964 e Recomendação (N.º 122), 1964 • Convenção (N.º 168) sobre a Promoção e Proteção do Emprego (Desemprego), 1988 e Recomendação (N.º 176), 1988 • Recomendação (N.º 169) sobre Política de Emprego (provisões suplementares), 1984 • Recomendação (N.º 189) sobre Criação de Emprego em Pequenas e Médias Empresas, 1988) • Recomendação (N.º 193) sobre a Promoção das Cooperativas, 2002
Igualdade de tratamento	<ul style="list-style-type: none"> • Convenção (N.º 156) sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981 e Recomendação (N.º 165), 1981 • Recomendação (N.º 200) sobre VIH e Sida, 2010
Segurança no emprego	<ul style="list-style-type: none"> • Convenção (N.º 158) sobre a Cessação da Relação de Trabalho, 1982 e Recomendação (N.º 166), 1982
Formação	<ul style="list-style-type: none"> • Convenção (N.º 142) sobre a Valorização dos Recursos Humanos, 1975 • Recomendação (N.º 195) sobre a Valorização dos Recursos Humanos, 2004
Condições de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Convenção (N.º 173) sobre a Proteção dos Créditos dos Trabalhadores por Insolvência do Empregador, 1992 e Recomendação (Nº 180), 1992 • Recomendação (N.º 115) sobre o Alojamento de Trabalhadores, 1961 • Recomendação (N.º 116) sobre a Redução da Duração do Trabalho, 1962

Segurança e saúde no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Convenção (N.º 148) sobre o Ambiente de Trabalho (Poluição do Ar, Ruído e Vibrações), 1977 e Recomendação (N.º 156), 1977 • Protocolo de 2002 à Convenção (N.º 155) sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981 • Convenção (N.º 161) sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1985 e Recomendação (N.º 171), 1985 • Convenção (N.º 162) sobre a Segurança na Utilização do Amianto, 1986 e Recomendação (N.º 172), 1986 • Convenção (N.º 167) sobre a Segurança e Saúde na Construção, 1988 e Recomendação (N.º 175), 1988 • Convenção (N.º 170) sobre os Produtos Químicos, 1990 e Recomendação (N.º 177), 1990 • Convenção (N.º 174) sobre a Prevenção de Acidentes Industriais Graves, 1993 e Recomendação (N.º 181), 1993 • Convenção (N.º 176) sobre a Segurança e Saúde nas Minas, 1995 e Recomendação (N.º 183), 1995 • Convenção (N.º 184) sobre a Segurança e Saúde na Agricultura, 2001 e Recomendação (N.º 192), 2001 • 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 • Convenção n.º 139, sobre o Cancro Profissional, 1974 e Recomendação (N.º 147) sobre o Cancro Profissional, • Lista das Doenças Profissionais, 2002
Proteção social	<ul style="list-style-type: none"> • Convenção (N.º 102) sobre a Segurança Social (Norma Mínima), 1952 • Convenção (N.º 121) sobre Prestações em caso de Acidentes de Trabalho, 1964 [Quadro I alterado em 1980] • Convenção (N.º 130) sobre Cuidados Médicos e Prestações por Doença, 1969 e Recomendação (N.º 134), 1969 • Recomendação (N.º 202) sobre Pisos de Proteção Social, 2012
Governança	<ul style="list-style-type: none"> • Convenção (N.º 81) sobre a Inspeção do Trabalho, 1947 • Convenção (N.º 129) sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969 • Convenção (N.º 144) sobre as Consultas Tripartidas destinadas a Promover a Aplicação das Normas Internacionais do Trabalho, 1976
Povos indígenas e tribais	<ul style="list-style-type: none"> • Convenção (N.º 169) sobre os Povos Indígenas e Tribais, 1989
Categorias específicas de trabalhadores	<ul style="list-style-type: none"> • Convenção (N.º 110) sobre Plantações, 1958 e Recomendação (N.º 110), 1958 • Convenção sobre o Trabalho Marítimo, 2006, tal como emendada

C. Códigos de práticas, diretrizes e outros documentos de orientação da OIT

A OIT elaborou códigos de práticas, diretrizes e outros documentos de orientação que abordam questões específicas de forma mais pormenorizada. Uma lista destes instrumentos e ligações aos textos podem ser consultadas no sítio eletrónico do **ILO Helpdesk for Business** – www.ilo.org/business.

► Anexo II

Instrumentos operacionais

1. Promoção¹

O Conselho de Administração do *Bureau* Internacional do Trabalho tem a responsabilidade geral de promover a Declaração Tripartida de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração MNE). O Conselho de Administração analisa regularmente a estratégia global e as atividades subjacentes para promover o instrumento em conjunto com os governos, as organizações de empregadores e de trabalhadores de todos os Estados-membros da OIT.

(a) Acompanhamento/seguimento regional²

Um mecanismo de acompanhamento regional compreende um relatório regional sobre a promoção e aplicação da Declaração sobre as empresas multinacionais nos Estados-membros da OIT na região. Os relatórios regionais baseiam-se, principalmente, nos contributos recebidos dos governos, das organizações de empregadores e de trabalhadores nestes Estados-membros com base num questionário e numa sessão especial, durante as Reuniões Regionais da OIT, que fornece uma plataforma de diálogo tripartida para discutir mais atividades de promoção a nível regional. Os relatórios regionais baseiam-se num ciclo de quatro anos, com um relatório a apresentar ao Conselho de Administração no final de cada ciclo.

(b) Promoção a nível nacional/promoção por pontos focais nacionais designados tripartidos³

Reconhecendo que o reforço do impacto e do contributo dos princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais para o crescimento inclusivo e o trabalho digno a nível dos países exige um compromisso firme por parte dos mandantes tripartidos, os constituintes nacionais-governos, empregadores e trabalhadores- são encorajados a nomear pontos focais numa base tripartida (tendo em conta as orientações da Convenção N.º 144) para promover a utilização da Declaração sobre as Empresas Multinacionais e os seus princípios, sempre que adequado e significativo no contexto nacional.

Quando existem instrumentos e processos semelhantes em relação aos princípios desta Declaração, os governos são incentivados a facilitar o envolvimento dos parceiros sociais nos mesmos.

As iniciativas dos pontos focais nacionais para promover ativamente os princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais (MNE) a nível dos países poderão incluir: sensibilização dos ministérios e agências governamentais, as empresas multinacionais e as organizações de empregadores e de trabalhadores para os princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais; organização de eventos de capacitação; e desenvolvimento de informações em linha e plataformas de diálogo em línguas locais, sempre que possível. Os pontos focais nacionais

¹ Decisão adotada pelo Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho na sua 317.ª Sessão (março 2013) e 320.ª Sessão (março 2014).

² Decisão adotada pelo Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho na sua 320.ª Sessão (março 2014).

³ Decisão adotada pelo Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho na sua 317.ª Sessão (março 2013) e revista na sua 329.ª Sessão (março 2017).

com recursos ou capacidade limitados poderiam expandir progressivamente suas atividades e alcance.

Os pontos focais nacionais poderão querer organizar plataformas de diálogo tripartido alargado para os mandantes tripartidos e as empresas multinacionais para discutir oportunidades e identificar os desafios apresentados pelas operações das empresas multinacionais no contexto nacional. Esses diálogos podem basear-se em experiências passadas, nas lições aprendidas e nas melhores práticas; podendo também abranger os diálogos entre os países de origem e os países de acolhimento, tal como descrito no ponto 12 da Declaração MNE.

Os pontos focais nacionais devem procurar promover os princípios da Declaração MNE e facilitar o diálogo de uma forma transparente, acessível e responsável perante os mandantes tripartidos. Eles são convidados a comunicar e colaborar com os seus homólogos noutros países, a fim de trocar ideias e promover um melhor entendimento da Declaração a nível mundial. E são incentivados a informar regularmente o *Bureau* Internacional do Trabalho sobre as suas atividades. O *Bureau* oferece apoio aos Estados- membros para estabelecer pontos focais nacionais e para desenvolverem as suas atividades de promoção e facilitação do diálogo sobre a Declaração sobre as Empresas Multinacionais.

(c) Promoção pelo *Bureau* Internacional do Trabalho

(i) Assistência técnica ⁴

A estratégia geral e as atividades subjacentes para promoção do instrumento incluem também a assistência a nível nacional aos governos, empregadores e trabalhadores.

(ii) Informação e orientação ⁵

Informações complementares e orientações sobre a aplicação dos princípios da Declaração sobre as Empresas Multinacionais nas operações da empresa ou os princípios contidos nas normas internacionais do trabalho subjacentes estão disponíveis através do *Helpdesk* para as Empresas sobre as Normas Internacionais do Trabalho. Este serviço gratuito e confidencial do *Bureau* Internacional do Trabalho responde a questões individuais e também consiste num sítio específico organizado por tópicos, onde empresas, sindicatos e outros podem encontrar informações, ferramentas práticas e oportunidades de formação e perguntas e respostas para ajudar a pôr em prática os princípios da Declaração sobre as Empresas Multinacionais.

www.ilo.org/business e assistance@ilo.org

2. Diálogo entre empresas e sindicatos ⁶

Reconhecendo que o diálogo é um elemento central da Declaração sobre as Empresas Multinacionais, este procedimento dá cumprimento à necessidade de apoiar o diálogo entre as empresas multinacionais e os representantes dos trabalhadores afetados, em particular os sindicatos, sobre a aplicação dos princípios da Declaração. A OIT, enquanto autoridade mundial em questões relativas às normas internacionais do trabalho, encontra-se numa posição única

⁴ Decisão adotada pelo Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho na sua 317.ª Sessão (março de 2013) e 320.ª Sessão (março de 2014).

⁵ Decisão adotada pelo Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho na sua 301.ª Sessão (março de 2008).

⁶ Decisão adotada pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho na sua 317.ª Sessão (março de 2013) e revisto na sua 329.ª Sessão (março de 2017).

para apoiar e facilitar esse diálogo como parte da sua estratégia global para promover a aceitação dos princípios da Declaração sobre as Empresas Multinacionais pelas várias partes nela visadas.

Se uma empresa e um sindicato aceitam de forma voluntária utilizar as instalações e os serviços do *Bureau* Internacional do Trabalho para reunir e dialogar livremente, o *Bureau*, proporcionará um local neutro para discutir as questões de interesse mútuo. Para tal, o *Bureau* criará e manterá uma lista de facilitadores qualificados se necessário e oferecerá apoio para assegurar que estes desempenham as suas funções de maneira eficaz.

O *Bureau* e os participantes manterão uma estrita confidencialidade do processo de diálogo. Os participantes acordarão antecipadamente as questões relacionadas com a confidencialidade. A este respeito, o *Bureau* elaborará, em consulta com os secretariados dos Grupos dos Empregadores e dos Trabalhadores da OIT, os critérios de confidencialidade e as práticas a considerar pelos participantes no processo de diálogo. A empresa e o sindicato decidirão quem participará no diálogo.

De acordo com a natureza do pedido, os serviços que o *Bureau* proporcionará à empresa e ao sindicato podem ser os seguintes:

- (a) proporcionar um local neutro para que as partes se envolvam num diálogo frutífero;
- (b) fornecer contributos de carácter técnico ou especializado durante o diálogo entre a empresa e o sindicato como consultor técnico que sirvam de base para esse diálogo, e
- (c) facilitar o diálogo.

O diálogo entre empresas e sindicatos baseia-se no consenso das partes e o seu conteúdo não deve ser utilizado para qualquer procedimento vinculativo.

No final do processo, o *Bureau* informará os secretariados dos grupos dos trabalhadores e dos empregadores da conclusão do processo.

O procedimento será promovido através do *Helpdesk* para Empresas da OIT, através dos secretariados dos grupos de empregadores e trabalhadores e dos pontos focais nacionais ou de instrumentos e processos semelhantes nos Estados-Membros da OIT.

3. Procedimento de análise de conflitos relativos à aplicação da Declaração Tripartida de Princípios relativa às Empresas Multinacionais e à Política Social mediante interpretação das suas disposições (procedimento de interpretação) ⁷

1. O objetivo do procedimento é interpretar as disposições da Declaração quando necessário para resolver possíveis desacordos quanto ao seu significado, decorrente de uma situação real, entre as partes a quem a Declaração é recomendada. .
2. O procedimento não deverá de forma alguma duplicar ou entrar em conflito com os procedimentos existentes nacionais ou da OIT. Não poderá, portanto, alegar-se este procedimento no que diz respeito:
 - (a) à legislação e práticas nacionais;
 - (b) às convenções e recomendações internacionais do trabalho;

⁷ Decisão adotada pelo Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho na sua 232.ª Sessão (março de 1986) para substituir a Parte IV dos Procedimentos adotados pelo Conselho de Administração na sua 214.ª Sessão (novembro de 1980) e revisto na sua 329.ª Sessão (março de 2017).

(c) as questões abrangidas pelo procedimento de liberdade sindical.

Significa o exposto que as questões relativas à legislação e à prática nacional deverão ser examinadas pelo sistema nacional competente; que as questões relativas às convenções e recomendações do trabalho deverão ser analisadas de acordo com os distintos procedimentos previstos nos artigos 19º, 22º, 24º e 26º da Constituição da OIT, ou por meio de pedidos de interpretação oficiosa feitos por governos ao *Bureau* Internacional do Trabalho; e que as questões relativas à liberdade sindical serão examinadas de acordo com procedimentos especiais da OIT aplicáveis à matéria.

3. O *Bureau* Internacional do Trabalho, ao receber um pedido de interpretação da Declaração, acusará a sua receção e submetê-lo-á à Comissão de Empresas Multinacionais. O *Bureau* informará o governo e as organizações centrais de empregadores e de trabalhadores interessadas sobre qualquer pedido de interpretação que tiver recebido diretamente de uma organização, tendo em vista o disposto nas alíneas b) e c) do parágrafo 5º.
4. O *Bureau* do Conselho de Administração deverá decidir por unanimidade, após consulta aos grupos, sobre a admissibilidade do pedido nos termos deste procedimento. Quando não puderem chegar a um acordo sobre o pedido recebido, submetê-lo-á ao plenário da Comissão para decisão.
5. Poderão fazer pedidos de interpretação ao *Bureau*:
 - (a) como regra geral, o governo de um Estado-membro que assim proceda por iniciativa própria ou a pedido de uma organização nacional de empregadores ou de trabalhadores;
 - (b) uma organização nacional de empregadores ou de trabalhadores, representativa a nível nacional ou setorial, ressalvadas as condições estipuladas no parágrafo 6. Normalmente, esses pedidos deverão ser apresentados por organizações centrais do país interessado;
 - (c) uma organização internacional de empregadores ou de trabalhadores em nome de uma organização representativa nacional filiada.
6. Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do parágrafo 5º, os pedidos poderão ser feitos quando for possível demonstrar:
 - (a) que o governo interessado se recusou a fazer o pedido ao *Bureau*; ou
 - (b) que se passaram três meses a partir da data em que a organização se dirigiu ao governo sem ter recebido nenhuma manifestação..
7. No caso de pedidos admissíveis, o *Bureau* preparará uma minuta de resposta em consulta com o secretariado do Conselho de Administração. Deverá recorrer a todas as fontes de informações apropriadas, inclusive as do governo e das organizações de empregadores e de trabalhadores do país interessado. O secretariado da Comissão poderá pedir ao *Bureau* que estabeleça um prazo para a comunicação das informações.
8. A minuta de resposta a um pedido admissível será objeto de exame e aprovação pelo Conselho de Administração.
9. A resposta, uma vez aprovada pelo Conselho de Administração, será enviada às partes interessadas e publicada no *Boletim Oficial* do *Bureau* Internacional do Trabalho.

