



Organização
Internacional
do Trabalho



Facilitação do Diálogo entre empresas e sindicatos pela OIT

Instrumento operacional da Declaração
Tripartida de Princípios sobre as Empresas
Multinacionais e Política Social
(Declaração MNE)

Perguntas e respostas

Multinational Enterprises and Enterprise Engagement Unit

Maio de 2021

O procedimento de diálogo entre empresas e sindicatos facilitado pela OIT, responde à necessidade de apoiar «a concertação entre as empresas multinacionais e os representantes dos trabalhadores afetados, em particular os sindicatos, sobre a aplicação dos princípios da Declaração Tripartida de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração MNE)». As disposições que estabelecem este mecanismo, sublinham que «o diálogo está no cerne da Declaração MNE» e que «a OIT, enquanto autoridade mundial em questões relativas às normas internacionais do trabalho, encontra-se numa posição única para apoiar e facilitar esse diálogo como parte da sua estratégia global para promover a aceitação dos princípios da Declaração MNE pelas várias partes nela visadas». Assim, «quando uma empresa e um sindicato aceitam de forma voluntária utilizar as instalações do *Bureau* Internacional do Trabalho para reunir e dialogar livremente, o *Bureau* proporciona-lhes um local neutro para discutir as questões de interesse mútuo».¹

Este documento de perguntas e respostas aborda os vários elementos do diálogo entre empresas e sindicatos e explica de que forma este mecanismo funciona na prática. Baseia-se em questões reais recebidas.

1. Tipo de apoios que a OIT pode disponibilizar

Que tipo de apoio pode a OIT disponibilizar através do diálogo entre empresas e sindicatos?

- A OIT pode prestar uma ou mais das seguintes formas de apoio:
 - a) disponibilizar um local neutro para que as partes se envolvam num diálogo frutífero;
 - b) proporcionar contributos de carácter técnico ou especializado durante o diálogo entre a empresa e o sindicato que sirvam de base para esse diálogo;
 - c) facilitar o diálogo.
- As partes requerentes podem indicar que tipo(s) de apoio específico(s) entre as opções enumeradas, sendo que o mesmo pode ser alterado durante o processo de facilitação do diálogo.

¹ Ver Anexo II, Instrumentos operacionais da [Declaração Tripartida de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e Política Social](#) (Declaração MNE), Parte 2.

A OIT presta serviços de arbitragem?

- Não. O diálogo entre empresas e sindicatos baseia-se no consenso das partes e o seu conteúdo não poderá ser utilizado para fins de qualquer procedimento vinculativo. Este mecanismo visa facilitar o diálogo entre as partes e promover uma melhor compreensão dos princípios da Declaração MNE e a resolver as questões em causa. Pode também apoiar a construção de relações construtivas entre as partes, o que pode contribuir para prevenir ou solucionar questões futuras. Contudo, a OIT não pode intervir como árbitro e na impossibilidade de resolução de um conflito não pode pronunciar-se.

2. O requerimento conjunto

Por que razão é necessária a formulação conjunta de um requerimento de uma empresa e um sindicato?

- O processo de facilitação do diálogo é voluntário e centra-se no desenvolvimento de um entendimento comum e de um compromisso partilhado entre a empresa multinacional e os representantes dos trabalhadores afetados, em particular os sindicatos. Por conseguinte, para que o diálogo seja bem-sucedido, é fundamental existir desde o início do processo, um compromisso claro de ambas as partes para participar de boa-fé.

Que elementos têm de ser incluídos no requerimento conjunto?

- As partes interessadas;
- A(s) questão(ões) em causa;
- De que forma a OIT poderá prestar assistência.

Quem deve assinar o requerimento conjunto?

- O requerimento conjunto deve ser assinado pelos representantes devidamente autorizados para tal, por um lado, a administração e, por outro, quem representa os trabalhadores.
- Idealmente, deverão ser os cargos de níveis mais elevados de cada parte a enviar o requerimento conjunto. Pretende-se com isto afirmar que o compromisso com o processo - e as ações de acompanhamento de quaisquer eventuais resultados - provém da liderança de topo.

- O requerimento também pode ser proveniente de uma federação sindical internacional e de uma empresa multinacional, referente às operações de parceiro empresarial da cadeia de abastecimento, desde que a direção e o sindicato que irão participar no diálogo estejam de acordo.

O requerimento para este procedimento pode ser apresentado por qualquer empresa ou sindicato?

- O serviço de facilitação do diálogo entre empresas e sindicatos é parte integrante dos instrumentos operacionais da Declaração MNE e pretende incentivar as empresas multinacionais a contribuir positivamente para o progresso económico e social e para a concretização do trabalho digno para todas as pessoas, bem como para mitigar e gerir potenciais problemas originados pelas suas diferentes atividades. Encontra-se incluído todo o conjunto das suas atividades e relações, reconhecendo que as empresas multinacionais operam muitas vezes através de relações com outras empresas como parte do seu processo de produção global e, como tal, podem contribuir para promover o objetivo da Declaração MNE. Consequentemente, o diálogo entre empresas e sindicatos «dá cumprimento à necessidade de apoiar a concertação entre as empresas multinacionais e os representantes dos trabalhadores afetados, em particular os sindicatos, sobre a aplicação dos princípios da Declaração MNE». Como requisito deverá existir uma dimensão internacional que justifique, como lógica e apropriada a prestação de assistência da OIT com base nas disposições da Declaração MNE, sendo aquelas baseadas nas normas internacionais do trabalho. Esse procedimento pode integrar, por exemplo, uma subsidiária de uma empresa multinacional, uma empresa da mesma cadeia de abastecimento da empresa multinacional, ou um sindicato afiliado numa federação sindical internacional.

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

- Não. O serviço de assistência enquanto mecanismo facilitador do diálogo, destina-se a complementar o diálogo social local ou nacional ou os mecanismos de resolução de conflitos, mas não a substituir esses mecanismos. Se um sistema nacional puder providenciar uma resolução ou solução, inclusive no âmbito das próprias atividades da empresa multinacional ou da respetiva cadeia de abastecimento global, deve utilizar-se este mecanismo.

A quem deve ser dirigido o requerimento conjunto?

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

E se não existir um sindicato? A participação de um representante dos trabalhadores ou de um conselho de empresa é suficiente?

- O processo visa «apoiar a concertação entre as empresas multinacionais e os representantes dos trabalhadores afetados, em particular os sindicatos».²
- Na ausência de um sindicato, os representantes dos trabalhadores devem ser livremente eleitos pelos trabalhadores e trabalhadoras da empresa, em conformidade com as disposições legais, os regulamentos ou os acordos coletivos nacionais. As funções dos/as representantes eleitos/as não devem incluir atividades reconhecidas como sendo prerrogativa exclusiva dos sindicatos do país em questão.
- A empresa deve assegurar que os representantes dos trabalhadores da empresa gozam de proteção efetiva contra qualquer medida que lhes seja prejudicial, nomeadamente despedimento, em razão da atividade sindical ou pelas atividades enquanto representantes dos trabalhadores.
- A presença de representantes eleitos/as não deve ser utilizada para prejudicar a posição dos sindicatos em questão, ou do quem os representa.

Uma empresa e uma ONG podem apresentar um requerimento conjunto?

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

² Ver Anexo II, Instrumentos operacionais da [Declaração Tripartida de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e Política Social](#) (Declaração MNE), Parte 2.

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

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

Que questões podem constituir fundamento para os requerimentos conjuntos para a facilitação do diálogo?

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

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

- Sim. O objetivo do diálogo entre empresas e sindicatos é apoiar a concertação entre as empresas multinacionais e os sindicatos. Por conseguinte, este mecanismo pode apoiar outros tipos de diálogo, para além da resolução de conflitos, e fornecer contributos técnicos para uma reunião de um conselho de empresa ou a negociação de um acordo-quadro global, ou ainda proporcionar formação para reforçar as competências de diálogo.

3. Processo

O que acontece depois de o requerimento conjunto ser apresentado à OIT?

O processo engloba normalmente as seguintes etapas:

- 1) O requerimento conjunto é revisto para verificar se se enquadra no âmbito do mandato de diálogo entre empresas e sindicatos. Ambas as partes recebem uma resposta ao requerimento conjunto.
- 2) Para os pedidos que se enquadram no âmbito do mecanismo de facilitação do diálogo, um/a funcionário/a da OIT fica responsável por organizar uma primeira discussão com cada parte. Estas discussões separadas visam esclarecer mais detalhadamente o processo e as expectativas de ambas as partes e abordar quaisquer outras questões ou preocupações que possam ter.
- 3) Com base no(s) tema(s) identificados a abordar no diálogo, é proposto um elemento do pessoal da OIT que irá assumir o papel de facilitador ou facilitadora, com o acordo de ambas as partes. O facilitador ou facilitadora da OIT, organiza então uma série de debates com a empresa e o sindicato, com o objetivo de esclarecer os factos e questões fundamentais sujeitas a facilitação, bem como, de abordar questões logísticas e técnicas. Estas discussões podem realizar-se separadamente com cada parte ou em conjunto.
- 4) O papel de facilitação do elemento da OIT destina-se a apoiar o diálogo entre as partes. O diálogo pode ser relativamente breve, ou prolongar-se por vários dias consecutivos ou consistir em várias sessões.
- 5) A facilitação do diálogo chega ao fim quando as partes comunicam à OIT que consideram que o papel da OIT enquanto entidade facilitadora terminou.
- 6) Uma vez concluída a facilitação do diálogo, as partes têm como responsabilidade dar seguimento a quaisquer medidas ou ações acordadas. Nem o/a facilitador/a, nem a OIT, tem um papel a desempenhar em qualquer processo de seguimento. Também não há qualquer expectativa de que as partes mantenham a OIT informada.

4. O mecanismo de facilitação do diálogo

Quantas sessões de diálogo são geralmente realizadas?

- A forma como o diálogo será organizado, é determinada pelas partes envolvidas no diálogo, juntamente com quem vai facilitar o diálogo, - pode consistir numa sessão ou em várias sessões.
- A OIT, através do *Bureau* apoiará o processo de diálogo entre empresas e sindicatos enquanto for útil em termos de fornecer informação e apoio ao diálogo, e incentivará simultaneamente as partes a continuarem o diálogo diretamente entre si, para manter a dinâmica criada através do processo de facilitação.

É permitida a participação de outras entidades?

- As partes que apresentaram o requerimento conjunto determinam quem participará no diálogo. A participação de outras entidades, pode ser útil especialmente para abordar questões que também lhes digam diretamente respeito. A experiência do diálogo entre empresas e sindicatos até à data, indica que outras entidades podem desempenhar um papel de suporte - incentivando as partes a fazer uso do diálogo e a dar seguimento a quaisquer etapas seguintes acordadas.

Onde se realiza o diálogo?

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

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

Quem paga este serviço da OIT?

- A OIT assegura os custos com o tempo de trabalho e de de deslocação da pessoa que for facilitar o diálogo e do seu pessoal de apoio, bem como os

- custos de interpretação (se necessário).
- As partes devem cobrir as suas próprias despesas, como por exemplo, de deslocação para o local de reunião acordado.
 - As estruturas de gestão da empresa devem garantir dispensa do trabalho sem perda de remuneração e o tempo necessário para a participação dos representantes dos trabalhadores, incluindo o tempo de preparação da sua participação para o diálogo.
 - Outros custos, tais como as instalações para as reuniões, refeições e outros custos ocasionais, devem ser decididos entre as partes intervenientes no diálogo.

Em que língua é realizada a facilitação do diálogo?

- O diálogo decorre na língua mais próxima das partes e é determinado por elas. A OIT assegurará os custos de interpretação, se as partes indicarem que a interpretação é necessária para o funcionamento eficaz do diálogo.

Quanto tempo demora o processo de facilitação do diálogo?

- Dado que o processo consiste em várias etapas, no seu todo demora geralmente vários meses.

Um cliente pode exigir a participação de um fornecedor?

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

As partes têm de chegar a um acordo na sequência de um processo de facilitação do diálogo?

- Não. O processo de facilitação do diálogo é um processo voluntário que permite a ambas as partes obter uma melhor compreensão da(s) questão(ões) em causa. Se tal requer ou não um acordo entre as partes como

seguimento do diálogo, cabe às partes decidir. A OIT espera que ambas as partes se esforcem efetivamente por chegar a um resultado por mútuo acordo.

O que implica um acordo para as partes envolvidas no diálogo?

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

As partes podem acordar em tornar o acordo público ou divulgar o acordo junto de outras entidades.

Existe a obrigação de registar o acordo na OIT ou noutro local?

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

5. Confidencialidade

As partes (empresas e sindicatos participantes no diálogo) assinam um acordo de confidencialidade?

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

As partes podem divulgar publicamente que o processo de diálogo já teve início ou está em curso?

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

O que garante a confidencialidade da OIT neste processo?

- Quaisquer pessoas da OIT com a responsabilidade de facilitar o diálogo encontram-se vinculadas às normas e regulamentos da OIT relativos à sua conduta como oficiais internacionais. As [Normas de conduta para a função pública internacional](#) (§39) especificam que «os funcionários públicos internacionais são responsáveis pelo exercício da discricção em todas as questões de assuntos oficiais. Não podem divulgar informações confidenciais sem autorização» e que a OIT «deve estabelecer diretrizes para a utilização e proteção de informações confidenciais».

6. Facilitadores

Quem são?

- São funcionários/as da OIT, com competências em facilitação do diálogo. São homens e mulheres com uma ampla diversidade de conhecimentos técnicos em matéria de facilitação de diálogo, competências linguísticas e experiência de trabalho em diferentes países e culturas.

Quem nomeia o/a facilitador/a? As partes têm uma palavra a dizer na sua escolha?

- Com base da receção do requerimento conjunto e nas discussões iniciais com ambas as partes, a OIT identifica a pessoa que melhor corresponde às necessidades das partes envolvidas e à(s) questão(ões) em causa. A OIT apresenta então o/a facilitador/a a ambas as partes. As partes podem aceitar ou rejeitar a pessoa proposta. É importante que ambas as partes se sintam

totalmente confortáveis com o/a facilitador/apara que o diálogo possa ser tão construtivo quanto possível.

O que acontece se alguma das partes sentir falta de imparcialidade ou injustiça durante o processo de facilitação?

- Ambas as partes devem sentir-se totalmente confortáveis com o papel da pessoa que irá facilitar o processo de diálogo e confiantes nos seus conhecimentos, imparcialidade e justiça. É por esta razão que ambas as partes devem afirmar a sua concordância com a pessoas proposta sem reservas.

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

- O processo de diálogo pode implicar que as partes trabalhem em conjunto algumas questões difíceis, o que, por vezes, pode causar algum desconforto. O/A facilitador/a, trabalhará com as partes no desenvolvimento de algumas regras básicas acordadas com vista a evitar possíveis desconfortos desnecessários (tais como, quando uma parte se sente atacada, injustamente acusada, não ouvida, etc.) e assegurar que as partes no diálogo se sentem confortáveis durante o processo, mesmo nos casos em que o diálogo entre a direção da empresa e o sindicato tenha sido difícil ou tenha falhado no passado.
- Se se verificar algum desconforto de uma ou de ambas as partes, os intervenientes podem solicitar uma pausa no processo de diálogo até que a fonte do desconforto seja resolvida, podendo o processo ser totalmente interrompido. Qualquer uma das partes é livre de abandonar as sessões a qualquer momento, temporária ou permanentemente.

As partes no diálogo têm de divulgar documentos ao/à facilitador/a?

- Não existe qualquer requisito para divulgar documentos. É, contudo, importante que a pessoa facilitadora do diálogo tenha uma boa compreensão do contexto e antecedentes do requerimento conjunto para apoiar o diálogo da forma mais eficaz.
- Não deve haver divulgação der quaisquer documentos, por qualquer uma das

partes unicamente com o esforço de «convencer» ou «persuadir» o/a facilitador/a, cujo papel não é tomar qualquer partido.

Que tipo de decisões toma o/a facilitador/a?

- O papel do/a facilitador/a destina-se a ajudar as partes, fornecer contributos técnicos durante o diálogo e para apoiar o diálogo. Isto significa apoiar as partes a compreenderem o ponto de vista, os interesses e as preocupações uma da outra e que conduziram ao requerimento conjunto de facilitação do diálogo da OIT; a encontrar consensos e potenciais soluções para as questões em causa; e a ajudar as partes a (re)construir uma relação de trabalho sustentável.
- O/A facilitador/a não toma decisões pelas partes e não tem poder para forçar um acordo ou um resultado.
- O/A facilitador/a não arbitra nem faz quaisquer julgamentos.

7. Conclusão do processo

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

- As próprias partes decidem quando o processo chega ao fim, informando então o/a facilitador/a e a OIT, da conclusão do requerimento de facilitação do diálogo.
Qualquer uma das partes pode abandonar o processo a qualquer momento, se assim o entender.

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

- A decisão de falar publicamente sobre o processo e/ou qualquer resultado acordado está sujeita a acordo entre as partes envolvidas. Não obstante, deve haver um entendimento prévio partilhado, sobre se uma ou ambas as partes podem fazer divulgar pública em que circunstâncias. Pode ser incluída uma disposição específica no acordo de confidencialidade ou num documento final acordado entre as partes.

Pode qualquer uma das partes utilizar informações ou pontos

de vista partilhados durante o diálogo para outros procedimentos, tais como contencioso ou arbitragem?

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

A OIT fornece algum serviço de monitorização quando o processo chega ao fim?

- O objetivo do processo de diálogo entre empresas e sindicatos é ajudar as partes a reforçar as suas capacidades para manter um diálogo contínuo no local de trabalho. Assim, de uma forma geral, quando ambas as partes consideram que a(s) questão(ões) está(ão) resolvida(s), a facilitação da OIT deixará de ser necessária.
- Contudo, se ambas concordarem, as partes são livres de solicitar a continuação da assistência à OIT, conforme considerarem apropriado.

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

- O processo de diálogo entre empresas e sindicatos, incluindo quaisquer acordos estabelecidos, é voluntário. Cabe às partes levar por diante os seus compromissos, eventualmente com o apoio e incentivo de terceiros.
- O papel ou o mandato da OIT não são fazer cumprir quaisquer acordos feitos durante o processo de facilitação do diálogo.

Para mais informações:

www.ilo.org/mnedeclaration

www.ilo.org/business

A tradução desta publicação só foi possível com o financiamento do Governo de Portugal através do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.