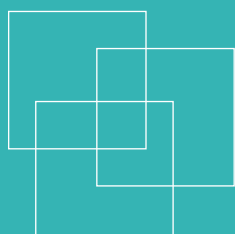




Organização
Internacional
do Trabalho

Declaração da OIT sobre Empresas Multinacionais

Como pode beneficiar os trabalhadores?



O seu guia para a Declaração MNE 2017

ACTRAV
*Bureau para as Atividades
dos 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 autor ao abrigo do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos de Autor. Não obstante, podem ser reproduzidos pequenos excertos sem autorização, desde que a fonte seja indicada. Os pedidos para obtenção dos direitos de reprodução ou de tradução devem ser dirigidos a ILO Publishing (*Rights and Licensing*), CH-1211 Genebra 22, Suíça ou por correio eletrónico para rights@ilo.org. Todos os pedidos serão bem-vindos.

As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados de uma organização de direitos de reprodução podem fazer cópias de acordo com as licenças obtidas para esse efeito. Consulte o sítio www.ifro.org para conhecer a entidade reguladora do seu país.

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

Organização Internacional do Trabalho, *Bureau* para as Atividades dos Trabalhadores. (ACTRAV) – Genebra: OIT, 2022.

ISBN 978-972-704-467-2 (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), 978-92-2-328459-6 (web pdf) e em inglês: ISBN: 978-92-2-131501-8 (versão impressa), 978-92-2-131502-5 (web pdf) Genebra, 2017.

As designações constantes das publicações da OIT, que estão em conformidade com a prática das 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.

Apresentação do guia

A Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT (Declaração MNE) 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 digno para todas as pessoas e destaca o papel central da liberdade de associação e da negociação coletiva, bem como das relações laborais e do diálogo social.

Em março de 2017, a Declaração MNE foi substancialmente 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. Adicionalmente, a revisão aborda questões relacionadas com a segurança social, o trabalho forçado, a transição da economia informal para a economia formal, salários, processos de diligência devida (*due diligence*), mecanismos de reclamações e acesso a meios de reparação para as vítimas de violações dos direitos humanos relacionadas com as empresas.

Na sequência da atualização da Declaração, o ACTRAV decidiu atualizar o seu documento de orientação «Declaração MNE da OIT sobre Empresas Multinacionais: Como pode beneficiar os trabalhadores?». A atualização destina-se a fornecer uma visão prospetiva sobre as abordagens e compromissos permitindo que os trabalhadores e os sindicatos possam aplicar de forma eficaz a Declaração MNE na prática, sobretudo no que diz respeito aos elementos introduzidos com a mais recente alteração. Com esse propósito, durante revisão foi adotada uma abordagem participativa para dar início a uma partilha sobre como os sindicatos planeiam utilizar os novos elementos da Declaração MNE. Os contributos de diferentes organizações de trabalhadores enriqueceram a versão revista do Guia.

O documento de orientação do ACTRAV para a Declaração sobre as Empresas Multinacionais (MNE) foi concebido para ajudar os trabalhadores e os sindicatos a defenderem a sua implementação bem como das políticas e princípios nela contidos.

Gostaria de agradecer em particular a Felix Hadwiger, que redigiu este Guia, a Esther Busser, que coordenou os contributos dos sindicatos nacionais e mundiais, a Githa Roelans e à equipa de MULTI, bem como a Anna Biondi e colegas do ACTRAV, em particular a Tandiwe Gross, pelos significativos contributos e aconselhamento.

Maria Helena André

Diretora do *Bureau* para as Atividades dos Trabalhadores (ACTRAV)

A Declaração MNE da OIT: Como pode beneficiar os trabalhadores?

Índice

- 4 Apresentação deste guia**

- 7 Perguntas frequentes**
- 7 O que é a Declaração MNE e a quem se aplica?
- 8 O que há de novo na atualização de 2017?
- 9 Qual é a importância da Declaração MNE no contexto de outras iniciativas internacionais?
- 10 A Declaração MNE é relevante para os Acordos-quadro Globais?

- 11 Como podem os sindicatos utilizar a Declaração MNE: Cenários possíveis**
- 11 Cenário 1 – Pontos focais nacionais: Como se podem estabelecer?
- 12 Cenário 2 – Diálogo entre empresas e sindicatos: Conduta empresarial responsável na prática
- 13 Cenário 3 – Diligência devida: Um instrumento contra as práticas antissindicais e a favor da participação dos trabalhadores
- 15 Cenário 4 – Combater o trabalho precário: Utilizar a Declaração MNE

- 17 O seu guia para a Declaração MNE**
- 17 Objetivo e âmbito
- 17 Princípios gerais
- 20 Emprego
- 29 Formação
- 30 Condições de trabalho e de vida
- 35 Relações laborais

- 42 Mecanismo de acompanhamento a nível regional**
- 42 Mecanismo de acompanhamento/seguimento regional
- 42 Pontos focais nacionais tripartidos nomeados
- 43 Assistência técnica
- 43 *Helpdesk* da OIT para as Empresas
- 44 Diálogo entre empresas e sindicatos
- 44 Procedimento de interpretação

- 47 Recursos**

Perguntas frequentes

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

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

O objetivo da Declaração MNE era e continua a ser o de encorajar a contribuição positiva que as empresas multinacionais podem oferecer ao progresso económico e social e na concretização do trabalho digno 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 validadas e universalmente aplicáveis, que dizem respeito à conduta empresarial de todas as empresas nacionais e multinacionais (MNE).

A Declaração MNE apresenta de forma resumida os princípios contidos nas Convenções e Recomendações da OIT e de que forma aqueles princípios se aplicam 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, quer no âmbito das operações das cadeias de abastecimento mundiais, que integrem nas quais colaborem.

A Declaração MNE também define as funções e responsabilidades dos governos na concretização do crescimento inclusivo e do trabalho digno 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 MNE uma ferramenta valiosa e que pode ser utilizada pelos sindicatos. Tem autoridade ética e integra 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 MNE seja de natureza «não vinculativa», 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 a poderem utilizar.

A Declaração estabelece os elementos fundamentais de uma conduta empresarial responsável que é expectável ser respeitada pelas empresas no cumprimento da sua responsabilidade relativamente a 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 procedeu a revisões anteriores da Declaração MNE, nomeadamente em 2000 e 2006, com alterações menos substanciais.

O que há de novo na atualização de 2017?

Por altura do seu 40.º aniversário, a Declaração MNE foi atualizada de forma substancial em virtude das profundas alterações que a economia mundial tem vindo a sofrer. Nas últimas décadas, a importância do «modelo de cadeia de abastecimento»² tem aumentado drasticamente. Eis alguns destaques da atualização de 2017:

- O reconhecimento de que as empresas multinacionais operam frequentemente através de relações empresariais com outras entidades, ou seja, em **cadeias de abastecimento mundiais**.
- A integração dos **Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos** (UNGP) na Declaração MNE, confirmando no seu Parágrafo 10 que os UNGP se aplicam a todos os Estados e a todas as empresas, e que as empresas devem adotar procedimentos de diligência devida 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, enquanto implementam processos de **diligência devida** as empresas deverão ter em conta o papel central da liberdade sindical e da negociação coletiva, bem como das relações laborais e do diálogo social. O novo texto do Parágrafo 10 deverá ser interpretado segundo aqueles Princípios (UNGP – A diligência devida em matéria de direitos humanos consiste num processo – ou um conjunto de processos – que todas as empresas devem implementar a fim de identificar, prevenir, mitigar e prestar contas da forma como abordam os impactos adversos para os direitos humanos, potenciais e reais, com os quais podem estar envolvidas, Assembleia Geral das Nações Unidas, julho 2018).
- Maior clarificação das funções dos governos (meios judiciais, administrativos e legislativos) e das empresas multinacionais (mecanismos individuais e coletivos e diálogo social, incluindo a negociação coletiva) no que diz respeito a mecanismos de reclamação e acesso a **mecanismos de reparação eficazes**, por trabalhadores e trabalhadoras.
- **Novas referências e redação** relativas a: trabalho digno para todas as pessoas, o papel da inspeção e da administração do trabalho, a responsabilidade dos países onde desenvolvem as suas atividades, na promoção de 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 das cadeias de abastecimento mundiais para negar aos trabalhadores e trabalhadoras os benefícios que resultariam de uma relação de trabalho clara.

³ Estes são definidos nos UNGP e na alínea d) do Parágrafo 10 da Declaração MNE, definindo padrões mínimos de conduta, tal como os expressos na Carta Internacional dos Direitos Humanos e os princípios em matéria de direitos fundamentais enunciados na Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, tal como emendada. «padrão mínimo» significa que, para além desses direitos, devem ser tidas em conta as normas internacionais de trabalho relacionadas com o tema de diligência devida em questão (por exemplo, horários de trabalho, proteção da maternidade, migração laboral).

- Novos **instrumentos operacionais** para facilitar a implementação da Declaração MNE, nomeadamente, um mecanismo de acompanhamento/seguimento regional, nomeação de pontos focais nacionais tripartidos, assistência técnica da OIT a nível nacional, diálogo entre empresas e sindicatos e um procedimento de interpretação dos princípios da Declaração MNE. Estes instrumentos operacionais encontram-se agora consolidados no Anexo 2 da Declaração MNE revista.

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

O papel e a responsabilidade das empresas em matéria de direitos humanos – nomeadamente 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 A “UN Global Compact”. Contudo, a Declaração MNE é o único instrumento de referência internacional no domínio das empresas e dos direitos humanos, uma vez que foi elaborado e adotado de forma tripartida: por governos e representantes de organizações de trabalhadores e de empregadores na OIT, enquanto agência especializada da ONU criada para estabelecer e supervisionar a aplicação de normas internacionais de trabalho.

A Declaração MNE, conseqüentemente, apresenta um conjunto de disposições validadas, sobre conduta empresarial responsável, universalmente aplicáveis. É também o único instrumento internacional no domínio 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, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) e outros, remetem para a Declaração MNE para orientação sobre direitos e as relações laborais. Os sindicatos podem utilizar a Declaração MNE como um instrumento de apoio à sua participação no diálogo social sobre processos de conduta empresarial responsável, incluindo a diligência devida. Apesar de a Declaração ser um instrumento que encoraja o compromisso, as normas internacionais de trabalho constituem a base para compreender a conduta empresarial responsável esperada no que respeita ao mundo do trabalho.

Outras organizações internacionais e regionais reconhecem na OIT as competências para estabelecer e monitorizar normas de trabalho e remetem para as orientações da Declaração MNE e da Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.⁴

A Declaração MNE é relevante para os Acordos-quadro Globais?

Como pode beneficiar os trabalhadores?

Os Acordos-quadro Globais são negociados entre as federações sindicais internacionais e as empresas multinacionais. Os acordos referem-se prescrições mínimas das Convenções Fundamentais da OIT, e regulam as normas de trabalho e as relações laborais a nível mundial, no seio destas empresas.

Sim, um número cada vez maior de Acordos-quadro Globais (AQG) remete para a Declaração MNE para orientação e as empresas multinacionais afirmam nos acordos o seu compromisso com os princípios da Declaração.⁵

Os AQG podem contribuir de forma relevante para a implementação dos princípios contidos na Declaração MNE. Os acordos referem-se às Convenções e Recomendações da OIT (geralmente com uma abordagem inicial sobre 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.

Perspetivando o futuro, as empresas e os sindicatos poderão chegar a acordo relativamente aos AQG para remeter eventuais divergências sobre a aplicação dos acordos para o diálogo entre empresas e sindicatos previsto pela OIT na Declaração MNE. A OIT pode ajudar os parceiros de negociação a encontrar uma solução consensual.

4 Outras orientações recentemente adotadas incluem: [ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization \(2008\)](#), o [Global Jobs Pact \(2009\)](#), as [ILC Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises \(2007\)](#), as [ILC Conclusions concerning decent work in global supply chains \(2016\)](#), bem como os objetivos e as metas da [Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável \(2015\)](#). Os [Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" \(2011\)](#), os [OECD Guidelines for Multinational Enterprises \(2011\)](#), bem como o relacionado [OECD Due Diligence Guidances](#) fornecem orientações em domínios como a diligência devida, acesso a mecanismos de reparação e de reclamações, os quais são também abordados na Declaração MNE.

5 Os AQG negociados pelas federações sindicais internacionais com as seguintes empresas incluem uma referência à Declaração MNE: 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, Tchibo-IndustriALL.

Como podem os sindicatos utilizar a Declaração MNE: Cenários possíveis

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

Cenário 1

Pontos focais nacionais: Como se podem estabelecer?

Cenário: *Um sindicato nacional está apreensivo relativamente a incentivos especiais que o governo está a oferecer para atrair investimento, por exemplo, através de leis restritivas nas zonas francas industriais de exportação (ZFIE), temendo que os mesmos possam ameaçar a liberdade sindical e o direito de organização e negociação coletiva dos trabalhadores.*

Como pode ser utilizada a Declaração MNE: Esta é uma questão muito pertinente e, de acordo com a Declaração MNE, um diálogo inclusivo e significativo sobre esta questão tem de envolver governos e representantes de empregadores e de trabalhadores. Ainda que a OIT deva apoiar a criação de pontos focais nacionais (PFN), sobretudo através das comissões tripartidas estabelecidas ao abrigo da Convenção (N.º 144) da OIT, é importante que os próprios sindicatos solicitem aos governos nacionais e às organizações de empregadores que apoiem a criação de PFN.

Os sindicatos também deverão analisar a viabilidade de, com base nos órgãos tripartidos já existentes no país, criar um grupo de trabalho ou comissão específica como o PFN para promover a Declaração MNE, por exemplo, em instituições de diálogo social tripartido ou em conselhos socioeconómicos. As diferentes possibilidades podem ser discutidas com a OIT os sindicatos podem querer utilizar o *Bureau* para as Atividades dos Trabalhadores (ACTRAV) como o primeiro passo do processo de estabelecimento de um PFN.

Como pode beneficiar os trabalhadores?

Os países da OCDE podem questionar a duplicação de mecanismos: neste caso, os sindicatos podem requerer a mecanismos tripartidos para criar sinergias entre os Pontos de Contacto Nacionais (PCN) da OCDE e os Pontos focais nacionais (PFN) ou solicitar que os PCN da OCDE sejam totalmente tripartidos e incluam um papel ativo do Ministério do Trabalho.

Posteriormente, os sindicatos nacionais podem utilizar os PFN para encetar um diálogo tripartido sobre as questões em causa. Podem utilizar, por exemplo, o parágrafo 52 da Declaração MNE, que estabelece que «sempre que os governos dos países de acolhimento ofereçam 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». O envolvimento de organismos tripartidos com as empresas, desde a fase inicial como fator chave de prevenção de conflitos é também uma componente essencial da abordagem construtiva estabelecida pela Declaração MNE.

Cenário 2

Diálogo entre empresas e sindicatos: Conduta empresarial responsável na prática

Como beneficia os trabalhadores?

O diálogo entre empresas e sindicatos não se limita às empresas signatárias de um AQG. O Escritório da OIT pode proporcionar um local neutro para que os sindicatos e as empresas se envolvam num 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 secção «Instrumentos para a ação sindical na Declaração EMN»).

***Cenário:** O clima de desconfiança entre uma conhecida empresa multinacional e os representantes dos trabalhadores está a causar tensões e desacordos. Uma das divergências prende-se com a aplicação do AQG que a empresa negociou com uma federação sindical internacional. Os trabalhadores e trabalhadoras de empresa fornecedora de bens ou serviços à empresa multinacional, não estão – alegadamente – autorizados a filiar-se num sindicato, o que viola o AQG e deixa esses e essas trabalhadoras sem 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 MNE: A federação sindical internacional e a empresa multinacional devem, em primeiro lugar, acordar no AQG o compromisso de observar os princípios da Declaração MNE, 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 reunir e discutir as questões de interesse mútuo. Será importante existir uma articulação 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 se verificaram.

Muito provavelmente as questões serão resolvidas 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 uma pessoa com papel de mediadora a partir de uma lista de pessoas qualificadas para o mecanismo de facilitação 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 aconselhamento 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 de associação e de negociação coletiva nas empresas subsidiárias, ou em outras empresas da mesma cadeia de valor, tais como, empresas fornecedoras e subcontratadoras.

Cenário 3

Diligência devida: Um instrumento contra as práticas antissindicais a favor da participação dos trabalhadores

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

Como pode ser utilizada a Declaração MNE:

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

Como pode beneficiar os trabalhadores?

A Declaração MNE, os UNGP (em particular os Princípios 17-22) e as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais (em particular os Capítulos 2-4) são os três instrumentos internacionais que definem a conduta esperada das empresas relativamente ao dever de respeito dos direitos humanos. Entre os instrumentos referidos, a Declaração MNE é o instrumento de referência sobre direitos laborais.

Evitar e enfrentar os riscos potenciais e reais para os direitos humanos no ambiente de trabalho (direitos laborais) 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 intervenientes muito relevantes no que se refere a impactos adversos reais ou potenciais aos direitos humanos relacionados com o trabalho. Com base neste facto, estes e as suas federações sindicais internacionais podem exigir participar no processo de diligência devida.⁶

O processo de diligência devida deve incluir a participação ativa e consulta significativa dos sindicatos e identificação e avaliação quaisquer impactos adversos reais ou potenciais sobre os direitos humanos com os quais a empresa multinacional possa estar envolvida, quer através das suas próprias atividades, quer em resultado das suas relações empresariais.

Isto significa que se a empresa multinacional realizar a auditorias sociais para além do diálogo social como instrumentos de diligência devida, 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 devem também acompanhar forma como os resultados das consultas significativas estão a ser integrados e aplicados no processo de diligência devida.

Uma vez que a diligência devida também se aplica às responsabilidades da empresa multinacional relativamente a contratação de empresas fornecedoras, os sindicatos podem solicitar à empresa multinacional que utilize a sua influência no caso de a empresa fornecedora de produtos ou serviços se recusar a reconhecer o sindicato como parceiro de negociação. Podem também exigir à empresa multinacional que assegure que não irá contribuir para as violações dos direitos laborais⁷ por parte da empresa fornecedora (por exemplo, praticas antissindicais) através das suas próprias ações, nomeadamente as práticas de contratação.

6 A Declaração MNE esclarece que a diligência devida sobre os riscos em matéria de direitos laborais deve ser um processo contínuo com o diálogo social para identificar, prevenir, atenuar e explicar as violações reais e potenciais dos direitos laborais (Parágrafo 10 e). A alínea c) do parágrafo 10 estabelece (em consonância com os UNGP) 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 atenuar impactos adversos sobre os direitos humanos diretamente ligados 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 laborais (impacto adverso) tem de cessar ou impedir a sua contribuição, usar a sua influência para atenuar o impacto e prever ou cooperar na reparação (UNGP 22). Se a empresa multinacional está apenas «diretamente ligada» ao impacto adverso sem o ter causado ou contribuído para tal, «apenas» terá de utilizar o seu poder para influenciar a entidade (por exemplo, empresa fornecedora) que causou a violação.

7 Definidos considerando padrões mínimos de conduta, tal como os princípios de respeito pelos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, tal como emendada, e aos direitos expressos na Carta Internacional dos Direitos Humanos.

Cenário 4

Combater o trabalho precário: Utilizar a Declaração MNE⁸

***Cenário:** Uma empresa prestadora de serviços diretos de uma conhecida empresa multinacional emprega centenas de trabalhadores e trabalhadoras numa fábrica de vestuário. A fábrica contrata um número significativo de trabalhadores e trabalhadoras, que auferem baixos salários, têm menos benefícios e proteção, em comparação com os e as trabalhadoras com vínculo permanente, além de que não podem exercer efetivamente os seus direitos à liberdade sindical e de salário igual para trabalho de igual valor.*

Como pode ser utilizada a Declaração MNE: De acordo com a alínea d) do Parágrafo 10 da Declaração MNE, as empresas devem realizar a diligência devida para identificar e abordar os impactos reais e potenciais sobre os direitos humanos. Manter pessoas contratadas numa situação de precariedade contínua a par de pessoas com vínculo permanente que desempenham as mesmas funções, pode ser uma violação do direito à igualdade de tratamento ao abrigo do PIDESC.⁹ Este argumento é apoiado pelo Parágrafo 33 da Declaração MNE que especifica ainda que «as empresas multinacionais, do mesmo modo que as nacionais, deveriam esforçar-se, através de um planeamento 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 atuar como modelo na promoção da estabilidade 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 da IUF, ver Rossman, Peter (2013): Meeting the challenge of precarious work: A workers' agenda. In: International Journal of Labour Research. Vol. 5 Issue 1.

9 O Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, 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 favoráveis» (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, a literatura jurídica dominante entende a discriminação ao abrigo do PIDESC como discriminação relacionada com características pessoais, como, por exemplo, género, religião etnia. 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, por exemplo, contratos ou trabalhos temporários que violem o direito a uma remuneração igual para um trabalho de valor igual.

Por conseguinte, a responsabilidade das empresas deve incluir a identificação, a prevenção, a mitigação e a prestação de contas sobre as violações reais e potenciais 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 PIDESC.

O recurso a pessoas com vínculo não permanente e/ou à externalização, é uma questão que se prende com o direito ao emprego enquanto direito humano universal, que está presente onde quer que exista o trabalho por conta de outrem: apresenta um risco de violação dos direitos humanos nas atividades das próprias empresas e nas suas relações empresariais (como por exemplo, nas empresas fornecedoras). Por conseguinte, os sindicatos podem utilizar a Declaração MNE e o quadro internacional dos direitos humanos, independentemente de existir ou não a componente da cadeia de abastecimento.¹⁰

O recurso extensivo ao trabalho precário e aos contratos precários, pode também violar as Convenções (N.º 87) e (N.º 98) da OIT. A verificar-se essa violação, a solução adequada de remediação é alterar essa situação, através da celebração com contratos permanentes para que trabalhadores e trabalhadoras possam exercer efetivamente os seus direitos à liberdade sindical e de negociação colectiva.¹¹

10 No cenário particular apresentado acima, os sindicatos representados nesta fábrica e a respetiva federação sindical internacional, podem e devem solicitar à empresa multinacional que investigue se «contribuiu» para a o estabelecimento de relações de trabalho precárias (como são exemplo o trabalho prestado para fazer face a de encomendas ocasionais altamente flutuantes e de outras práticas de contratação) ou se está apenas «diretamente ligada» através da sua relação empresarial com o fornecedor. De acordo com os UNGP, se a empresa multinacional «contribuir», deve cessar a contribuição e apoiar a reparação proporcionalmente à contribuição. Se estiver apenas «diretamente ligada», deve, todavia, procurar prevenir e mitigar o impacto adverso das suas ações. Os sindicatos podem também solicitar à empresa multinacional que utilize a sua influência sobre a empresa contratada para atenuar a situação como parte das suas obrigações de diligência devida. Além disso, a recusa em contribuir para a redução do emprego precário, no âmbito das suas atividades e nas cadeias de abastecimento mundiais pode significar que a empresa está a violar as suas responsabilidades de diligência devida e pode torná-la alvo de uma queixa ao abrigo das Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais.

11 A coletânea da OIT sobre a liberdade Sindical é uma importante fonte de jurisprudência e resume as decisões e os princípios do Comité da Liberdade Sindical (CFA). Além disso, o ACTRAV compilou um guia com casos do CLS que conduziram a resultados positivos para os sindicatos. ACTRAV (2013): MNEs and FoA – Cases of the ILO Committee on Freedom of Association.

O seu guia para a Declaração MNE

Objetivo e âmbito (Parágrafos 1-7)

A primeira secção da Declaração MNE estabelece o enquadramento dos princípios com os quais governos, empresas multinacionais e organizações de empregadores e de trabalhadores são solicitados a comprometer-se. Não obstante a sua observância seja voluntária, estes princípios estabelecem a marca de referência da conduta esperada por parte das empresas.

Como pode beneficiar os trabalhadores?

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

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

Adicionalmente, a atualização de 2017 inclui o reconhecimento de 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» (ou seja, no âmbito das cadeias de abastecimento mundiais).

Tal é também clarificado na alínea c) do Parágrafo 10, que exige que as empresas deverão também «prevenir ou atenuar 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 MNE apela aos governos para que promovam os seus objetivos através de legislação e políticas adequadas, incluindo nos domínios da administração do trabalho e da inspeção pública do trabalho.

Princípios gerais (Parágrafos 8-12)

A Declaração MNE contém um conjunto de princípios gerais recomendados 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, entre as quais os princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT.

Como pode beneficiar os trabalhadores?

A Declaração MNE esclarece que os processos de diligência devida em matéria de direitos humanos devem 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 MNE e transpõe elementos essenciais para o mundo do trabalho. Esclarece que as «partes interessadas relevantes» dos processos de diligência devida 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 através de consultas casuísticas, 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 nelas consagrados.



Instrumentos de ação: Concretizar o potencial da Declaração MNE

Os «Instrumentos de ação: Concretizar o potencial da Declaração MNE» contemplam uma lista de verificação relativa a cada secção da Declaração, que permite aos sindicatos avaliar rapidamente as ações das empresas multinacionais e dos governos.

Caso não se verifique por parte das empresas e dos governos a adesão aos princípios da Declaração MNE, sindicatos e trabalhadores podem utilizar os instrumentos operacionais fornecidos pela Declaração para exigir que as empresas assumam a responsabilidade pelos impactos das suas ações. Estas iniciativas podem ser realizadas nomeadamente pelos, pontos focais nacionais tripartidos nomeados a nível nacional e no quadro do diálogo entre empresas e sindicatos (ver a secção «Instrumentos para a ação sindical na Declaração MNE»).

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

Além disso, sindicatos e trabalhadores podem utilizar a Declaração MNE e a autoridade que ela confere, como ponto de referência em discussões e conflitos com governos e empresas, bem como em campanhas públicas.



Instrumentos de ação: Concretizar o potencial da Declaração MNE

	sim	não	Referência
O Governo ratificou as normas fundamentais do trabalho, incluindo os seus protocolos? ¹²	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 9
A legislação nacional está em conformidade com as normas fundamentais do trabalho, incluindo os seus protocolos? ¹³	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 9
O governo (país de origem ou de acolhimento de uma empresa multinacional) promove boas práticas sociais para as empresas multinacionais?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 12
Os governos de origem e de acolhimento estão preparados para fazer consultas entre si?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	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?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 11
A empresa implementou processos de diligência devida que incluem os trabalhadores e as suas organizações?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 10
A empresa contribui para a concretização dos princípios e direitos fundamentais no trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 9
A empresa tem em devida conta as práticas locais?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 9

12 O [PO29 – Protocolo de 2014 à Convenção sobre o Trabalho Forçado](#) faz parte dos instrumentos fundamentais e os governos devem ratificá-lo. A legislação nacional deve estar em conformidade com o protocolo.

13 Ver a nota de rodapé acima.

Emprego (Parágrafos 13-36)

Promoção do emprego (Parágrafos 13-21)

Das empresas multinacionais espera-se que:

- Aumentem as oportunidades de segurança do emprego, levando em conta as políticas de emprego através de consultas aos governos locais e organizações de empregadores e de trabalhadores antes e durante as suas atividades.
- Priorizem o emprego, o desenvolvimento profissional, a promoção e a valorização dos cidadãos e cidadãs do país de acolhimento em todos os níveis.
- Tenham em conta a importância de utilizar estratégias geradoras emprego direta e indiretamente.
- Prossigam, sempre que possível, a celebração de contratos com as empresas nacionais para o fabrico de peças e equipamento, para utilização de matérias-primas locais. Contudo, essas medidas não devem ser utilizadas por empresas multinacionais com vista a evitar as responsabilidades formuladas nos princípios da Declaração MNE.

Os governos devem formular e aplicar políticas ativas para a promoção do emprego que visem assegurar o trabalho digno para todas as pessoas disponíveis e que procuram trabalho. Além disso, os governos devem desenvolver e integrar políticas para facilitar a transição para a economia formal.

Como pode beneficiar os trabalhadores?

A Declaração MNE 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 noutros instrumentos, pelo que é um argumento essencial que os sindicatos podem utilizar nas negociações com empresas e governos.

Esta responsabilidade das empresas pelo emprego estável também pode ser usada como uma área que as empresas devem melhorar como parte da diligência devida para prevenir e atenuar impactos adversos aos direitos humanos (ver o cenário «Combater o trabalho precário: Utilizar a Declaração MNE»).



Instrumentos de ação: Concretizar o potencial da Declaração MNE

	sim	não	Referência
O governo formulou e aplica políticas ativas para promover o emprego e o trabalho digno para todas as pessoas disponíveis para trabalhar e que o procuram?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 13
O governo implementou um quadro integrado de políticas para facilitar a transição para a economia formal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 21
A empresa esforça-se por aumentar as oportunidades e a qualidade do emprego?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 16
A empresa demonstra empenho na melhoria da estabilidade do emprego? Se a empresa for uma filial, licenciada, franchisada ou fornecedora de uma empresa multinacional, esta colabora com a empresa para promover a estabilidade através da redução de relações de emprego precárias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafos 16; 33; 10
A empresa inclui a avaliação e controlo do risco do emprego precário no âmbito dos direitos humanos no seu processo de diligência devida?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafos 16; 33; 10
A empresa prioriza o emprego, o desenvolvimento profissional, a promoção e a valorização dos cidadãos e cidadãs do país de acolhimento?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 18
A empresa utiliza técnicas geradoras de emprego?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 19
A empresa celebra contratos com empresas locais para adquirir serviços ou produtos locais, processamento local e fabrico local?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 20

Algumas normas da OIT relevantes para esta secção:¹⁴

- Convenção (N.º 122) sobre Política de Emprego e Recomendação (N.º 122), 1964
Com o objetivo de promover o crescimento e o desenvolvimento económicos, elevar o nível de vida, atender às necessidades de mão de obra e resolver o problema do desemprego e do subemprego, os governos devem formular e aplicar, como objetivo da maior importância, uma política ativa com vista a 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 principal objetivo da Convenção (N.º 168) é duplo: a proteção das pessoas desempregadas através da concessão de prestações sob a forma de pagamentos periódicos e através da promoção do emprego.

Segurança social (parágrafo 22)

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

As empresas multinacionais e outras empresas podem complementar os regimes públicos de segurança social e ajudar a estimular o seu desenvolvimento, nomeadamente através do financiamento dos seus próprios programas patrocinados por entidades empregadoras.



Instrumentos de ação: Concretizar o potencial da Declaração MNE

	sim	não	Referência
O governo estabelece e mantém pisos de proteção social no âmbito de uma estratégia para garantir progressivamente níveis mais elevados de segurança social?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 22
A empresa complementa os regimes públicos de segurança social, incluindo o financiamento dos seus próprios programas patrocinados por entidades empregadoras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 22

14 Outras normas da OIT relevantes para esta secção: 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; Recomendação (N.º 193) sobre a Promoção de Cooperativas, 2002.

Algumas normas da OIT relevantes para esta secção:¹⁵

- Convenção (N.º 102) relativa à Segurança Social (Norma Mínima), 1952
A Convenção visa assegurar um nível mínimo de proteção nos seguintes nove ramos da segurança social: a) cuidados médicos; b) prestações de doença; c) prestações de desemprego; d) prestações de velhice; e) prestações por acidente de trabalho ou doença profissional; f) prestações familiares; g) prestações de maternidade; h) prestações de invalidez; i) prestações 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 segurança social e implementar pisos de proteção social no âmbito de estratégias para a extensão da segurança social que assegurem progressivamente níveis mais elevados de segurança social para o maior número de pessoas possível.

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

Para contribuir para a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório, os governos devem tomar medidas eficazes, tais como a reparação e reabilitação, e aplicação de sanções aos perpetradores de trabalho forçado ou obrigatório. A Declaração MNE recomenda a adoção de uma política nacional e de um plano de ação, 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, atenuar 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 MNE apela às empresas multinacionais e nacionais para que tomem medidas imediatas e eficazes, no domínio das suas próprias competências, para garantir a proibição e a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório.

15 Outras normas da OIT relevantes para esta secção: Convenção (N.º 121) sobre as Prestações em caso de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, 1964 [Quadro I alterado em 1980]; Convenção (N.º 130) sobre Cuidados Médicos e Prestações de Doença, 1969 e Recomendação (N.º 134), 1969.



Instrumentos de ação: Concretizar o potencial da Declaração MNE

	sim	não	Referência
O governo tomou medidas eficazes para prevenir e eliminar o trabalho forçado e para proporcionar às vítimas acesso a mecanismos de reparação apropriados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	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?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafos 23; 24
A empresa tomou medidas eficazes para eliminar o trabalho forçado ou obrigatório nas suas próprias atividades e nas suas relações empresariais, por exemplo, nas cadeias de abastecimento mundiais?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafos 25; 10

Algumas normas da OIT relevantes para esta secção:

- Convenção (N.º 29) sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1930 e o respetivo Protocolo de 2014 e Recomendação (N.º 35) sobre o Trabalho Forçado (coação indireta), 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 de livre vontade». 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, como 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 sobre o Trabalho Forçado (2014), tendo como objetivo fazer progredir as medidas de prevenção, proteção e 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 no âmbito das suas próprias competências para garantir a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil.

Para este fim, a Declaração MNE 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



Instrumentos de ação: Concretizar o potencial da Declaração MNE

	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?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 26
A empresa respeita a idade mínima de admissão ao trabalho ou emprego?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 27
A empresa está empenhada em eliminar as piores formas de trabalho infantil?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 27
A empresa investiga a existência de trabalho infantil na sua cadeia de abastecimento mundial?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafos 27; 10

Algumas normas da OIT relevantes para esta secção:

- Convenção (N.º 138) sobre a Idade Mínima e Recomendação (N.º 146), 1973
A Convenção exige que os Estados ratificantes 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 das Crianças 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 28-31)

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 o recrutamento, colocação, formação e valorização dos trabalhadores a todos os níveis.

Os governos devem prosseguir políticas destinadas a promover a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego com vista a eliminar qualquer discriminação baseada na origem étnica, cor, sexo, religião, opinião política, origem nacional ou origem social. Os governos também não devem pressionar nem 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.



Instrumentos de ação: Concretizar o potencial da Declaração MNE

	sim	não	Referência
O governo prossegue políticas destinadas a promover a igualdade de oportunidades e a eliminar todas as discriminações?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 28
O Governo tem evitado estabelecer requisitos às empresas com algum tipo de práticas discriminatórias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 31
O governo promove a igualdade de remuneração para mulheres e homens para trabalho de igual valor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 29
O governo ou a empresa fornece assistência contínua e orientação sobre como evitar a discriminação no emprego?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 31
As qualificações, competências e experiência são a base para o recrutamento, colocação, formação e aperfeiçoamento dos trabalhadores e trabalhadoras na empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 30

Algumas normas da OIT relevantes para esta secção: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 económicos, privados ou públicos. Estes instrumentos estabelecem 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 na etnia ou cor, sexo, religião, opinião política, origem nacional ou social no emprego e que revoguem a legislação que não se baseie na igualdade de oportunidades.

Segurança no Emprego (Parágrafos 32-36)

A questão da segurança e estabilidade do emprego é uma área em que a Declaração MNE se destaca dos códigos empresariais de RSE e deve ser sublinhada pelos sindicatos no combate ao trabalho precário.

As empresas multinacionais e nacionais devem fazer esforços para proporcionar emprego estável aos seus trabalhadores e trabalhadoras através de:

- planeamento ativo do emprego;
- observação das responsabilidades livremente negociadas relativas à estabilidade do emprego e à segurança social;
- e evitar procedimentos de despedimento arbitrário.

As empresas multinacionais devem notificar às autoridades públicas competentes com antecedência prévia razoável, eventuais mudanças nas atividades que possam ter efeitos importantes no emprego com vista reduzir ao mínimo os efeitos adversos em cooperação com os órgãos de poder local e organizações de trabalhadores.

Como pode beneficiar os trabalhadores: Unilever-UIF

Numa luta por contratos de trabalho permanentes numa fábrica da Unilever no Paquistão, a UIF, Federação Internacional de Sindicatos de alimentação, agricultura, hotelaria, restaurantes, *catering*, tabaco e afins utilizou um conjunto de instrumentos, designadamente uma referência à Declaração MNE. Após uma campanha bem-sucedida, foram celebrados acordos abrangentes com a empresa. Centenas de trabalhadores e trabalhadoras ocasionais das fábricas de Khanewal e Rahim Yar Khan celebraram contratos de trabalho estáveis e permanentes. Para informações mais detalhadas, ver: Peter Rossman (2013): *Meeting the challenge of precarious work: A workers' agenda*. In: *International Journal of Labour Research*. Vol. 5 Issue 1

¹⁶ Outras normas da OIT relevantes para esta secção: 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.



Instrumentos de ação: Concretizar o potencial da Declaração MNE

	sim	não	Referência
Os trabalhadores e as trabalhadoras têm proteção contra despedimentos arbitrários?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 35
O governo adota medidas para fazer face às repercussões das atividades das empresas multinacionais no emprego e no mercado do trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 32
O governo assegura, em colaboração com as empresas multinacionais e nacionais, alguma forma de proteção do rendimento para trabalhadores e trabalhadoras que possam ter sido dispensados ou dispensadas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 36
A empresa está empenhada no planeamento ativo do emprego?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 33
A empresa trabalha no sentido de uma relação de trabalho estável na sua cadeia de abastecimento?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafos 33; 10
A empresa (por exemplo, nas filiais) está empenhada em assegurar vínculos de trabalho estáveis e promove a segurança do emprego?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafos 33; 10
A empresa evita despedimentos arbitrários?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 35
A empresa notifica as autoridades públicas com antecedência prévia razoável sobre possíveis mudanças nas suas operações, aos sindicatos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 34
A empresa tem em consideração medidas para atenuar os efeitos adversos das mudanças nas suas atividades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 34

Algumas normas da OIT relevantes para esta secção:

- Convenção (N.º 158) sobre o Despedimento e Recomendação (N.º 166), 1982
Os trabalhadores não podem ser despedidos, a menos que seja por uma justa causa relacionada com a capacidade ou conduta com base nos requisitos operacionais da empresa ou serviço. Por exemplo, a filiação sindical ou a participação em atividades sindicais fora do horário de trabalho não são uma justa causa para despedimento.

Formação (Parágrafos 37-40)

Esta área de ação identifica formas de potenciar o desenvolvimento de 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 de acolhimento.
- Participem, juntamente com empresas nacionais, em programas locais para melhorar o desenvolvimento de competências, a aprendizagem ao longo da vida e a valorização das pessoas, bem como a orientação profissional.
- Contribuam para o desenvolvimento dos recursos humanos locais, disponibilizem pessoas capacitadas para realizar ações de formação e oferecer oportunidades aprofundamento da experiência da gestão local em domínios adequados, tais como as relações laborais.
- Sempre que operem em países em desenvolvimento, as empresas multinacionais devem participar, em conjunto com empresas nacionais, em programas, designadamente de financiamento específicos, incentivados pelos governos dos países de acolhimento, apoiados por organizações de empregadores e de trabalhadores.

Aos governos, apela-se a que desenvolvam, em colaboração com as partes interessadas, políticas nacionais de formação e orientação profissional que, por sua vez, estabeleçam o enquadramento no âmbito do qual as empresas multinacionais devem aplicar as políticas de formação recomendadas.



Instrumentos de ação: Concretizar o potencial da Declaração MNE

	sim	não	Referência
O governo – em conjunto com sindicatos e organizações de trabalhadores – desenvolve políticas de formação e orientação profissional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 37
A empresa ministra formação adequada a todas as categorias profissionais?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 38
A empresa ministra formação relacionada com as necessidades de desenvolvimento do país?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 38
A empresa participa em programas concebidos para estimular a formação e desenvolvimento de competências?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 39
A empresa proporciona oportunidades à gestão local para aprofundar a sua experiência?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 40

Algumas normas da OIT relevantes para esta secção:

- Convenção (N.º 142) sobre a Valorização dos 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 a Valorização dos Recursos Humanos, 2004
A Recomendação contém orientações sobre como formular, aplicar e rever políticas nacionais de desenvolvimento de recursos humanos, educação, formação e aprendizagem ao longo da vida, consistentes com as políticas económicas, orçamentais e sociais, como parte de uma abordagem baseada no diálogo social.

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

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

A Declaração MNE afirma que as empresas multinacionais devem oferecer salários, prestações e condições de trabalho não menos favoráveis do que as oferecidas pelas entidades empregadoras locais, semelhantes em dimensão e recursos nos países de acolhimento.

Quando não existirem empregadores comparáveis, as empresas multinacionais devem 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 segurança 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 a satisfação de necessidades básicas tais como habitação, cuidados médicos ou alimentação, estes serviços devem ser de boa qualidade.

Os governos devem envidar esforços para assegurar que os grupos que auferem rendimentos mais baixos e as regiões menos desenvolvidas beneficiem, tanto quanto possível, das atividades das empresas multinacionais.

A atualização de 2017 incluiu a Convenção (N.º 169) da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais no Anexo I da Declaração MNE. 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.



Instrumentos de ação: Concretizar o potencial da Declaração MNE

	sim	não	Referência
O governo adotou medidas para assegurar que os grupos que auferem rendimentos mais baixos e as regiões menos desenvolvidas beneficiam das atividades das empresas multinacionais?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 42
A empresa oferece salários, prestações e condições não menos favoráveis do que as oferecidas pelas entidades empregadoras locais, semelhantes em dimensão e recursos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 41
Quando não existem empregadores comparáveis, as empresas multinacionais proporcionam os melhores salários, benefícios e condições de trabalho possíveis para satisfazer as necessidades básicas dos trabalhadores e das trabalhadoras e das suas famílias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 41
As condições proporcionadas pela empresa, para suprir necessidades básicas, tais como habitação, cuidados médicos ou alimentação, são de boa qualidade?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 41

Algumas normas da OIT relevantes para esta secção: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 Habitação dos Trabalhadores, 1961; Convenção (N.º 173) sobre a Proteção dos Créditos dos Trabalhadores em Caso de Insolvência do Respetivo Empregador, 1992 e Recomendação (N.º 180), 1992.

Segurança e saúde no trabalho (Parágrafos 43-46)

Os governos devem assegurar que tanto as empresas multinacionais como as nacionais adotam normas adequadas em matéria de segurança e saúde que contribuam para uma cultura de prevenção em segurança e saúde nas empresas, bem como que promovam progressivamente ambientes de trabalho seguros e saudáveis. Tal inclui medidas para combater a violência no local de trabalho contra mulheres e homens e o reforço da segurança. Além disso, trabalhadores e trabalhadoras vítimas de acidentes de trabalho ou de doenças profissionais deverão ter acesso a reparação e compensações em caso de acidente ou doenças relacionadas com o trabalho.

Espera-se que as empresas multinacionais:

- Mantenham os mais elevados padrões de segurança e saúde, considerando a respetiva experiência relevante decorrente das operações noutros países.
- Integrem, quando apropriado, questões relacionadas com a segurança e saúde nos acordos com representantes e organizações de trabalhadores.

Uma vez que este é um domínio em que as multinacionais podem dar uma contribuição substancial para melhorar as práticas locais, na Declaração MNE figura um conjunto de elementos que se espera integrem as práticas da empresa, nomeadamente:

- Divulgação de informações sobre regras de segurança e saúde aplicáveis às suas atividades locais, observadas noutros países.
- Informem as entidades competentes locais, empresas e trabalhadores e trabalhadoras sobre riscos especiais e as respetivas medidas de proteção associadas a novos produtos e processos de fabrico.
- 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 as instituições de segurança e saúde, de acordo com as práticas nacionais.

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



Instrumentos de ação: Concretizar o potencial da Declaração MNE

	sim	não	Referência
O governo adota medidas para aplicar as normas internacionais do trabalho a todas as empresas, de modo que sejam asseguradas condições de segurança e saúde adequadas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 43
A empresa mantém os mais elevados níveis de segurança e de saúde no trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 44
A empresa analisa as causas dos perigos para a segurança e saúde no trabalho e efetua as melhorias necessárias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	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 de fabrico?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 44
A empresa fornece informações aos representantes dos trabalhadores sobre as boas práticas observadas noutros países?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 44
A empresa coopera plenamente com as autoridades competentes em matéria de segurança e saúde e com os representantes dos trabalhadores e as suas organizações?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 46

Algumas normas da OIT relevantes para esta secção:^{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 minimização dos perigos, tanto quanto for razoavelmente possível.

18 Outras normas da OIT relevantes para esta secção: 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 Cancro 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.

* Nota de edição: A Conferência Internacional do Trabalho adotou na sua 111.ª Sessão, 2022, uma Resolução que prevê a inclusão de «ambientes de trabalho seguros e saudáveis», no quadro dos princípios e direitos fundamentais, tendo as Convenções (N.º 155) e (N.º 187) sido integradas no conjunto das Convenções Fundamentais.

- 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 (SST) para prevenir acidentes, doenças profissionais e mortes relacionadas com o trabalho, através do desenvolvimento, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, de uma política nacional, de um sistema nacional e de um programa nacional de segurança e saúde no trabalho.

Relações laborais (Parágrafos 47-68)

Liberdade sindical e direito de organização (Parágrafos 48-54)

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.
- Assegurar a proteção adequada aos trabalhadores e trabalhadoras contra atos de discriminação sindical.
- Permitam que os representantes dos trabalhadores reúnam e articulem entre si, 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 a:

- 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 em causa 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 organização e negociação coletiva dos trabalhadores, incluindo nas ZFE.

Como pode beneficiar os trabalhadores?

O direito de liberdade de organização e de negociação coletiva dos trabalhadores não pode ser restringido – isto inclui as zonas francas industriais de exportação (ZFIE).¹⁹

¹⁹ Inclui todas as zonas industriais com incentivos especiais para atrair investimento estrangeiros, independentemente do nome, por exemplo, zonas industriais qualificadas (ZIQ) ou zonas económicas especiais (ZEE).



Instrumentos de ação: Concretizar o potencial da Declaração MNE

	sim	não	Referência
O governo permite que todos os trabalhadores e trabalhadoras de todas as empresas se organizem, se associem ou se filiem a sindicatos da sua escolha?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 48
O governo permite aos representantes dos sindicatos a entrada no país para efeitos de consulta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 54
O governo assegura que os incentivos especiais para atrair investimento estrangeiro não incluem qualquer limitação da liberdade de sindical ou do direito de organização e negociação coletiva dos trabalhadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 52
A empresa permite aos trabalhadores e trabalhadoras constituir e filiar-se em sindicatos da sua escolha, e a empresa multinacional usa a sua influência para assegurar o respeito por este direito na em toda a cadeia de abastecimento mundial?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafos 48; 10
A empresa abstém-se de penalizar ou adotar quaisquer ações discriminatórias contra os trabalhadores ou trabalhadoras devido à sua filiação num sindicato?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 48
A empresa permite que os representantes dos trabalhadores reúnam para consultas e articulem entre si?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 53

Algumas normas da OIT relevantes para esta secção:

- Convenção (N.º 87) sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948
A Convenção define os direitos de todos os trabalhadores e empregadores de «se filiarem em 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 sua atividade sem interferência das autoridades públicas. Os Estados ratificantes devem, através de «todas as medidas necessárias e apropriadas, assegurar aos trabalhadores e às entidades patronais o livre exercício do direito sindical».
- Convenção (N.º 98) sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949
A Convenção abrange, em primeiro lugar, os direitos dos membros de qualquer sindicato de se organizarem de forma independente, sem interferência dos empregadores. Em segundo lugar, exige a implementação positiva dos direitos à negociação coletiva e que a legislação de cada Estado-membro proceda à sua promoção. Prevê igualmente a discriminação sindical.

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

Os representantes dos trabalhadores da empresa gozam de proteção efetiva contra qualquer ato que lhes seja prejudicial, incluindo o despedimento, com base no seu estatuto ou a participação em atividades enquanto representantes dos trabalhadores ou na filiação ou em atividades sindicais, na medida em que atuem em conformidade com a legislação ou acordos coletivos existentes ou outras disposições acordadas conjuntamente.

Negociação coletiva (Parágrafos 55-62)

Para assegurar o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, a Declaração MNE 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 ao desenvolvimento de acordos coletivos eficazes.
- Permitir que representantes dos seus trabalhadores devidamente autorizados, em cada um dos países, nos quais operam, possam conduzir negociações com os representantes da direção, devidamente autorizados a tomar decisões sobre as questões objeto de negociação.
- Abster-se de 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 essas negociações ou dificultar o exercício do direito de associação.
- Fornecer aos representantes dos trabalhadores a informação necessária para a realização de negociações significativas.
- Responder construtivamente às solicitações dos governos de informações pertinentes sobre as suas atividades.

Apela-se aos governos que forneçam às organizações representativas de trabalhadores, mediante a pedido daqueles, informações sobre os setores em que as multinacionais operam, o que ajuda no estabelecimento de critérios objetivos no processo de negociação coletiva.



Instrumentos de ação: Concretizar o potencial da Declaração MNE

	sim	não	Referência
O governo fornece informações aos sindicatos para ajudar a estabelecer critérios objetivos no processo de negociação coletiva?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 62
A empresa aceita o direito dos trabalhadores à negociação coletiva e disponibiliza os recursos e informações necessárias para negociações significativas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafos 55; 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?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafos 55; 57; 10
A empresa reconhece os representantes dos trabalhadores escolhidos para a negociação coletiva?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 58
Os acordos de negociação coletiva incluem disposições para a resolução de conflitos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 60
A empresa respeita o facto de que não está autorizada a fazer quaisquer ameaças de transferir parcial ou totalmente parte de uma secção da empresa, com o objetivo de influenciar as negociações ou dificultar o exercício do direito à liberdade sindical?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 59
A empresa responde às solicitações de informações pertinentes sobre as suas atividades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 62
A empresa fornece aos representantes dos trabalhadores as informações necessárias para negociações significativas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 61

Algumas normas da OIT relevantes para esta secção:²⁰

- Convenção (N.º 98) sobre a aplicação dos princípios do Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949

A Convenção abrange o direitos de os membros dos sindicatos se organizarem de forma independente, sem interferência dos empregadores, e exige a aplicação dos princípios do direito à negociação coletiva e que a legislação de cada Estado-membro proceda à sua promoção.

- Convenção (N.º 154) relativa à promoção da Negociação Coletiva e Recomendação (N.º 163), 1981

O objetivo da Convenção é promover a negociação coletiva livre e voluntária, levada a cabo pelas partes que representam 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.



Instrumentos de ação: Concretizar o potencial da Declaração MNE

	sim	não	Referência
A empresa implementou sistemas de consultas regulares concebidos de comum acordo entre empregadores, trabalhadores e seus representantes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 63

Algumas normas da OIT relevantes para esta secção:

- Recomendação (N.º 94) sobre a Cooperação ao Nível da Empresa, 1952

Devem ser tomadas medidas adequadas para promover a consulta e a cooperação entre empregadores e trabalhadores a nível da empresa sobre questões de interesse mútuo que não se enquadrem no âmbito da negociação coletiva.

²⁰ Outras normas da OIT relevantes para esta secção: Recomendação (N.º 129) sobre Comunicação nas Empresas, 1967; Convenção (N.º 135) relativa à proteção e facilidades a conceder aos 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, que um trabalhador ou trabalhadora ou trabalhadores/as afetados/as possam aceder a mecanismos de reparação eficazes.

Como pode beneficiar os trabalhadores?

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

Espera-se que as empresas multinacionais e nacionais:

- Respeitem o direito dos trabalhadores e trabalhadoras ao processamento das reclamações submetidas sem sofrer qualquer represália. Isto é particularmente importante nos países que não cumprem as normas fundamentais da OIT.
- No que respeita a cadeia de abastecimento, as empresas multinacionais devem usar a sua influência para encorajar as suas parcerias de negócio a disponibilizar meios eficazes com vista à reparação de violações dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente.

A Declaração MNE salienta que os trabalhadores e trabalhadoras podem agir individualmente ou coletivamente, ou seja, através de sindicatos, para apresentar reclamações. Em algumas empresas multinacionais, os AQG podem integrar mecanismos de reclamação eficazes.



Instrumentos de ação: Concretizar o potencial da Declaração MNE

	sim	não	Referência
O governo adota medidas apropriadas para garantir que trabalhadores e trabalhadoras têm acesso a mecanismos de reparação?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 64
Os e as trabalhadoras têm o direito de reclamações sem sofrer qualquer represália?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 66
As empresas utilizam o seu poder de influência para encorajar as suas parcerias de negócio a proporcionar meios eficazes de reparação?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 65

Algumas normas da OIT relevantes para esta secção:

- Recomendação (N.º 130) sobre Análise de Reclamações, 1967
A Recomendação prevê que qualquer trabalhador que considere existir fundamentos para apresentar uma reclamação, deve ter o direito de a submeter bem como à análise.

Resolução de conflitos laborais (Parágrafos 67-68)

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 laborais 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 contribuir para a prevenção e resolução de conflitos laborais.



Instrumentos de ação: Concretizar o potencial da Declaração MNE

	sim	não	Referência
O governo toma as medidas apropriadas para estabelecer mecanismos que contribuam para a prevenção e resolução de conflitos laborais?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 67
A empresa articulou com os sindicatos para estabelecer mecanismos voluntários de conciliação para contribuir para a prevenção e resolução de conflitos laborais?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 68
O mecanismo voluntário de conciliação inclui igual representação de empregadores e de trabalhadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Parágrafo 68

Algumas normas da OIT relevantes para esta secção:

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

Instrumentos para a ação sindical na Declaração MNE

A OIT adotou diferentes instrumentos operacionais para apoiar a implementação da Declaração MNE pelas diferentes partes interessadas, em todos os Estados-membros da OIT.

Mecanismo de acompanhamento a nível regional

(Anexo II, Ponto 1. a.)

O Conselho de Administração da OIT adotou o mecanismo de acompanhamento regional em março de 2014. Este mecanismo consiste na elaboração de um relatório regional sobre a promoção e aplicação da Declaração MNE nos Estados-membros. As organizações de trabalhadores podem participar no acompanhamento regional através de um questionário e exprimir a sua opinião sobre a aplicação dos principais elementos contidos na Declaração MNE nos seus países. Durante as Reuniões Regionais da OIT, realiza-se uma sessão especial que proporciona uma plataforma de diálogo tripartido para discutir outras atividades a nível regional. Os sindicatos têm a possibilidade de exigir a observação dos princípios da Declaração MNE pelos agentes políticos regionais e sub-regionais.

Pontos focais nacionais tripartidos nomeados (Anexo II, Ponto 1. b.)

Como pode beneficiar os trabalhadores?

Os pontos focais nacionais podem expandir progressivamente a sua área de influência. Podem desenvolver outras atividades para além das atividades promocionais e tornar-se num local para a resolução de conflitos.

Em 2017, Portugal e o Senegal já tinham designado pontos focais nacionais tripartidos e vários outros países estão em vias de o fazer.

A OIT encoraja os constituintes tripartidos nacionais – governos, empregadores e trabalhadores – a nomear pontos focais nacionais para promover a utilização da Declaração. Os governos, sindicatos e empregadores são flexíveis na definição institucional do ponto focal nacional tripartido. Porém, podem ser seguidas as orientações Convenção (N.º 144) da OIT sobre as Consultas Tripartidas destinadas a promover as Normas Internacionais do Trabalho, 1976.

A Declaração MNE fornece orientações sobre as atividades dos pontos focais nacionais para promover ativamente os seus princípios (por exemplo, ações com vista ao desenvolvimento de competências e plataformas de diálogo, facilitação de debates entre os países anfitriões e os de origem). Todavia, o papel dos pontos focais nacionais não se deve limitar a estas sugestões.

Os pontos focais nacionais com recursos ou capacidade limitados podem expandir progressivamente as suas atividades e alcance. Além disso, podem organizar plataformas de diálogo tripartido para os constituintes tripartidos nacionais e as empresas multinacionais baseadas nas experiências passadas, nas lições aprendidas e nas melhores práticas.

A OIT presta assistência técnica, informação e orientação aos pontos focais tripartidos nomeados. Os sindicatos também podem estabelecer um primeiro contacto com o *Bureau* para as Atividades dos Trabalhadores (ACTRAV).

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

É suposto a OIT prestar assistência a nível nacional aos governos e organizações de empregadores e de trabalhadores na promoção e aplicação dos princípios da Declaração MNE. 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 MNE para promover os direitos dos trabalhadores.

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

A OIT tem um serviço especificamente vocacionado para apoiar as empresas e/ou os seus sindicatos com vista a um alinhamento mais estreito entre as políticas e práticas no âmbito da respetiva atividade e suas relações empresariais, com as normas internacionais do trabalho – o *Helpdesk* da OIT para as Empresas sobre Normas Internacionais do Trabalho. A promoção da Declaração MNE pode ser feita em parte através do *Helpdesk*, que é muito útil como ponto de partida.

O serviço *Helpdesk* responde a pedidos de aconselhamento sobre questões específicas, através de exemplos de respostas a perguntas frequentes e proporciona acesso a um conjunto variando de informações provenientes de estudos de investigação, relatórios e outro tipo de 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 MNE.

Como pode beneficiar os trabalhadores?

Os sindicatos devem estabelecer contactos com as empresas que se encontrem preparadas para participar no diálogo entre empresas e sindicatos, facilitado pela OIT, por exemplo, porque são aquelas que onde já existe uma maior consciência dos riscos para a sua imagem e reputação, ou porque podem ser parcialmente detidas pelo Estado. 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 relativamente a uma questão específica.

As empresas e os sindicatos podem chegar a acordo mediante os AQQ e remeter os conflitos sobre a aplicação dos acordos para o diálogo entre empresas e sindicatos.

O Conselho de Administração da OIT estabeleceu mecanismo de facilitação do diálogo entre empresas e sindicatos ao abrigo da Declaração MNE, em março de 2013. A OIT pode proporcionar um local neutro para que os sindicatos e as empresas se envolvam num diálogo frutífero sobre a aplicação dos princípios da Declaração MNE. Mediante pedido e para facilitar o diálogo, a OIT dará o seu contributo durante o diálogo entre empresas e sindicatos como conselheiro técnico ou perito.

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

Procedimento de interpretação (Anexo II, Ponto 3.)

O procedimento de interpretação para a análise de conflitos relativos à aplicação da Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (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 atualização de 2017 da Declaração MNE, os sindicatos podem utilizar o 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 nos seus países ou das organizações internacionais de trabalhadores.

Recursos

Onde obter assistência adicional?

ACTRAV

Email: actrav@ilo.org

Fax: +41 22 799 6570

Por escrito: ACTRAV

International Labour Office

4, route des Morillons

1211 Genebra 22, Suíça

Pesquisa: www.ilo.org/actrav

Helpdesk da OIT para as Empresas

Email: assistance@ilo.org

Telefone: +41 22 799 6264

Fax: +41 22 799 6354

Por escrito: The Helpdesk Manager

International Labour Office

4, route des Morillons

1211 Genbra 22, Suíça

Pesquisa: <http://www.ilo.org/business>

Centro Internacional de Formação da OIT

Módulo de e-learning: Empresas e trabalho digno – Uma apresentação da Declaração MNE

O módulo de autoaprendizagem na modalidade de *e-learning* contém uma introdução à Declaração MNE. O módulo inclui uma visão geral dos princípios da Declaração MNE e apresenta situações reais, exemplos da operacionalização desses princípios e aborda questões sobre trabalho e emprego em diferentes contextos.

www.ilo.org/mnelearning

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

Este curso *online* gratuito da Universidade Internacional do Trabalho/ACTRAV proporciona uma visão sobre os mais importantes instrumentos e estratégias internacionais que podem ser utilizados para alcançar o trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais, incluindo a Declaração MNE.

<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/mnedeclaration



REPÚBLICA
PORTUGUESA

TRABALHO, SOLIDARIEDADE
E SEGURANÇA SOCIAL



Gabinete de Estratégia
e Planeamento

MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL