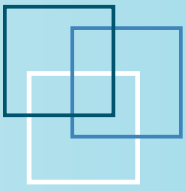
Bureau
Internacional
do Trabalho



Princípios Laborais
do Pacto Global das Nações Unidas
Guia para Empresas

Princípios Laborais
do Pacto Global das Nações Unidas
Guia para Empresas

Princípios Laborais
do Pacto Global das Nações Unidas
Guia para Empresas

Copyright © Organização Internacional do Trabalho

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam de proteção de direitos de propriedade intelectual em virtude do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos Autorais. No entanto, pequenos trechos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que a fonte seja mencionada. Para obter direitos de reprodução ou de tradução, solicitações para esses fins ser devem ser apresentadas ao Departemento de Publicações da OIT (Direitos e permissiões), Organização International do Trabalho, CH-1211, Genebra 22 Suíça, ou por correio electrônico: pubdroit@ilo.org. Solicitações dessa natureza serão bem-vindas.

Princípios Laborais do Pacto Global das Nações Unidas: Guia para Empresas / Organização Internacional do Trabalho – Genebra: OIT, 2013

ISBN 978-92-2-826349-7;
ISBN 978-92-2-826350-3 (web pdf)

International Labour Office
workers rights / equal employment opportunity / discrimination / forced labour / child labour / ILO Declaration / comment / corporate responsibility / enterprise
04.02.5

ILO Cataloguing in Publication Data

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

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

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

As publicações e produtos eletrônicos da OIT podem ser encontradas nas principais livrarias ou em seus escritórios de área, em vários países, ou ser encomendadas a: Organização Internacional do Trabalho, Publicações, CH-1211 Genebra, Suíça. Catálogos ou listas de novas publicações estão disponíveis gratuitamente nos endereços acima, ou por e-mail: brasilia@oitbrasil.org.br e pubvente@ilo.org Visite nossa página na Internet: www.ilo.org/publns

Visite o nosso website: www.ilo.org/publns

Impresso pela Organização International do Trabalho, Genebra, Suíça

Índice

Prefácio 1

Nota Introdutória 3

Os Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas 6

Introdução 7

Os Princípios Laborais 9

As origens dos princípios laborais do Pacto Global das Nações Unidas: Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho 9

O conjunto mais amplo de princípios laborais que as empresas devem conhecer 11

Relação entre os princípios laborais e as empresas 11

Conhecimento e aplicação dos Princípios Laborais 13

Apoio à liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva (Princípio 3 do Pacto Global das Nações Unidas) 15

O que significa liberdade de associação? 15

O que significa direito à negociação coletiva? 15

Qual é a responsabilidade do Governo? 17

Por que a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva são importantes? 18

Como podem as empresas apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva? 18

Apoio à eliminação de toda forma de trabalho forçado ou compulsório (Princípio 4 do Pacto Global das Nações Unidas) 21

O que significa trabalho forçado? 21

Como as empresas podem contribuir para a eliminação do trabalho forçado? 22

Apoio à erradicação efetiva do trabalho infantil (Princípio 5 do Pacto Global das Nações Unidas) 27

O que é trabalho infantil? 27

Por que as empresas devem se preocupar com o trabalho infantil? 28

O que as empresas podem fazer para apoiar a erradicação efetiva do trabalho infantil? 29

Apoio à eliminação de práticas discriminatórias no emprego e na ocupação (Princípio 6 do Pacto Global das Nações Unidas) 31

O que significa práticas discriminatórias no emprego e na ocupação? 31

O que as empresas podem fazer para eliminar as práticas discriminatórias no emprego e na ocupação? 33

Inventário de Recursos da OIT 35

Anexo: Breve Panorâmica da Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT (Declaração MNE da OIT) 47

Lista de Caixas

1. **Os Princípios Laborais do Pacto Global das Nações Unidas** 8
2. **O Grupo de Trabalho do Pacto Global das Nações Unidas sobre Trabalho** 8
3. **As Convenções Laborais Fundamentais** 10
4. **Identificação do trabalho forçado na prática** 23
5. **Idade mínima para admissão a emprego ou trabalho** 27
6. **Helpdesk da OIT para Empresas** 35

Prefácio

Os Princípios Laborais do Pacto Global podem ser o mais específico dos dez princípios da iniciativa, porém isto não significa que são os mais fáceis a serem implementados. Muitas empresas enfrentam dificuldades em saber o que delas se espera e o que mais pode ser feito para apoiar estes princípios. Há, portanto, muito escopo para o aprendizado, o diálogo e a ação coletiva, inclusive parcerias, como formas de complementar outras abordagens visando trazer práticas laborais mais responsáveis. Esta é a contribuição que o Pacto Global das Nações Unidas pretende fazer. O Pacto Global das Nações Unidas é, hoje em dia, a maior iniciativa empresarial de cidadania com mais de 6.000 participantes empresariais e outros atores envolvidos em mais de 130 países.

Felizmente, alguns materiais de orientação excelentes têm sido elaborados para ajudar empresas de todos os tamanhos e de todos os setores e locais. Esperamos que este Guia – produto do recém-criado Grupo de Trabalho do Pacto Global sobre Trabalho – permita uma maior conscientização sobre a existência desses materiais e seja um Guia muito útil para as empresas em toda parte.

Georg Kell
Diretor Executivo
Escritório do Pacto Global das Nações Unidas

Nota Introdutória

A Organização Internacional de Empregadores (OIE) e a Confederação Sindical Internacional (CSI) compartilham a convicção de que o governo tem a obrigação fundamental de assegurar que os direitos dos seus cidadãos, incluindo os trabalhadores e empregadores, estejam protegidos. Também concordam que a ação pública do Estado é essencial para que o meio ambiente seja respeitado e o desenvolvimento sustentável alcançado. Na área das normas trabalhistas, organizações patronais e de trabalhadores participaram na elaboração e adoção de normas laborais internacionais desde a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) Tripartite em 1919.

Entendemos que a adoção de normas ou leis não é suficiente para garantir que elas sejam respeitadas. Na área de normas trabalhistas, isto exige uma inspeção de trabalho eficiente, honesta e eficaz e sistemas de justiça. Na verdade, a regra da lei é vital para garantir que cidadãos, empregadores e trabalhadores e seus sindicatos tenham seus direitos plenamente respeitados em todas as áreas cobertas pelos 10 princípios do Pacto Global das Nações Unidas.

A CSI e a OIE veem o Pacto Global das Nações Unidas como uma forma de dialogar que ajudará a alcançar uma governança adequada para que a autoridade pública seja crível e que o governo seja justo e funcione bem para todos. Apenas os governos têm a legitimidade política e a responsabilidade de legislar e aplicar. Procuramos tornar os governos mais responsáveis ao invés de transferir essas responsabilidades a privados.

Reconhecemos, no entanto, que as empresas podem desempenhar um papel importante e positivo ao assumirem alguns dos princípios contidos em normas laborais internacionais. O Pacto Global incorpora alguns dos mais vitais, inclusive aqueles que são considerados princípios dos direitos humanos. A **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho** é a fonte destes princípios.

O presente **Guia** contém uma breve descrição de cada um dos quatro princípios laborais do Pacto Global: a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório; a abolição efetiva do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Contém também um inventário de materiais essenciais da OIT relativos a estes princípios.

Há uma série de outros princípios derivados de normas internacionais do trabalho, incluindo os das áreas importantes da saúde ocupacional e da segurança, do emprego e da formação. Vários desses princípios estão contidos na **Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT**. A OIE e a CSI recomendam conjuntamente o uso da referida declaração como fonte de orientação.

CSI e OIE apreciam a valiosa ajuda, o tempo, a consulta e, às vezes, a paciência da OIT na elaboração deste Guia. Como pode ser esperado de organizações autônomas representativas dos interesses de trabalhadores e empregadores, não há acordo automático ou fácil sobre todos os detalhes neste Guia e teríamos, de forma independente, redigido certas coisas de forma diferente. Esperamos, no entanto, que o presente Guia torne mais fácil para as empresas entenderem os princípios e facilite o seu respeito.

A OIT está desenvolvendo experiência ao trabalhar diretamente com as empresas. Ela sempre apoiou as organizações de empregadores e trabalhadores a se envolverem com as empresas. Saúda a oportunidade de disponibilizar esses materiais às empresas e organizações de trabalhadores e empregadores. Também recomendamos esses materiais para as Redes Locais do Pacto Global das Nações Unidas e quaisquer outras organizações interessadas em fortalecer a sua capacidade de dar efeito aos Princípios Laborais do Pacto Global das Nações Unidas.

O presente Guia é a primeira publicação produzida pelo Grupo de Trabalho do Pacto Global das Nações Unidas sobre Trabalho. Este Grupo de Trabalho foi criado em 2008 por iniciativa da Organização Internacional de Empregadores e da Confederação Sindical Internacional para dar mais visibilidade aos Princípios Laborais, promover um entendimento comum e ajudar a garantir uma abordagem coerente para a sua implementação. Ajudará também a fortalecer a colaboração entre a OIT e o Escritório do Pacto Global das Nações Unidas; a desenvolver mais plenamente o papel importante de diálogo e consulta para a promoção do Pacto Global das Nações Unidas e o funcionamento das Redes Locais; e melhorar o diálogo, fortalecendo o envolvimento dos parceiros sociais.

Esta é a primeira edição dos **Princípios Laborais do Pacto Global das Nações Unidas: Guia para Empresas**. É, portanto, um trabalho em andamento que será periodicamente atualizado e ampliado com base na experiência decorrente de seu uso e na medida em que novas ferramentas e novos recursos se tornarem disponíveis.

Antonio Peñalosa
Secretário-Geral,
Organização Internacional de Empregadores (OIE)

Sharan Burrow
Secretário-Geral,
Confederação Sindical Internacional (CSI)

Os Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas

Princípios 1-2

Princípios sobre Direitos Humanos

Princípio 1 As Empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos reconhecidos internacionalmente.

Princípio 2 As Empresas devem assegurar-se de que suas operações não são cúmplices da violação dos direitos humanos.

Princípios Laborais 3-6

Princípios Laborais

Princípio 3 As Empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.

Princípio 4 As Empresas devem apoiar a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.

Princípio 5 As Empresas devem apoiar a erradicação efetiva do trabalho infantil.

Princípio 6 As Empresas devem apoiar a eliminação da discriminação no emprego e na ocupação.

Princípios 7-9

Princípios Ambientais

Princípio 7 As Empresas deverão manter um enfoque preventivo para os desafios do meio ambiente.

Princípio 8 As Empresas devem assumir iniciativas que promovam uma maior responsabilidade ambiental.

Princípio 9 As Empresas devem favorecer o desenvolvimento e a disseminação das tecnologias que respeitam o meio ambiente.

Princípio 10

Princípio Anticorrupção

Princípio 10 As Empresas devem trabalhar contra a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e suborno.

Introdução

Um grande número de empresas está reconhecendo que a sustentabilidade está ligada à maior sustentabilidade da sociedade. Políticas e práticas de gestão são determinadas em diferentes níveis e podem receber a orientação de inúmeras fontes.

O Pacto Global das Nações Unidas oferece a oportunidade de trabalhar com as Nações Unidas, trocar experiências com empresas e suas organizações ao redor do mundo e dialogar com os sindicatos e outros grupos. Pede às empresas que integrem em suas práticas cotidianas e promovam no âmbito de suas esferas de influência dez princípios que têm sido reconhecidos pela comunidade internacional como universais por meio de tratados e declarações de autoridade.

Ao apoiar o Pacto Global das Nações Unidas, os participantes optam por se tornarem parte de uma rede de empresas que estão comprometidas com a melhoria das práticas empresariais em quatro áreas que podem ajudar a tornar a globalização mais justa e inclusiva: direitos humanos, normas trabalhistas, proteção ambiental e combate à corrupção. Eles são também envolvidos em diálogos visando à promoção dos objetivos das Nações Unidas e ajudando a promover objetivos maiores para a sociedade, incluindo uma sólida legislação nas 10 áreas abrangidas pelos princípios, um melhor Estado de Direito e uma boa governança.

O objetivo do presente guia é aumentar a compreensão dos quatro princípios laborais do Pacto Global das Nações Unidas (Princípios 3, 4, 5 e 6), bem como fornecer um inventário dos principais recursos para ajudar a integrar esses princípios em operações empresariais.

Caixa 1

Os Princípios Laborais do Pacto Global das Nações Unidas

As empresas devem:

- **apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva**
- **apoiar a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório**
- **apoiar a erradicação efetiva do trabalho infantil**
- **apoiar a eliminação da discriminação no emprego e na ocupação**

(Princípios 3, 4, 5 e 6 do Pacto Global das Nações Unidas)

O presente guia começa por explicar a origem dos quatro princípios laborais do Pacto Global das Nações Unidas que derivam da Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998). A seção seguinte contém uma explicação mais detalhada sobre cada princípio e algumas ideias sobre como colocá-la em prática. Há muitas maneiras de implementar os princípios e cada empresa deve decidir a forma que faz mais sentido no contexto de suas próprias operações e circunstâncias. A seção final fornece um inventário dos principais materiais desenvolvidos pela OIT.

Caixa 2

O Grupo de Trabalho do Pacto Global das Nações Unidas sobre Trabalho

Em junho de 2008, o Conselho do Pacto Global das Nações Unidas estabeleceu um Grupo de Trabalho sobre Trabalho. É copresidido pelo Secretário-Geral da Organização Internacional de Empregadores (OIE) e pelo Secretário-Geral da Confederação Sindical Internacional (CSI), com o apoio da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Seus objetivos são:

- **Elevar o perfil, a relevância e o respeito dos quatro princípios laborais nas empresas e redes do Pacto Global das Nações Unidas.**
- **Ajudar a garantir que uma abordagem coerente seja tomada para a aplicação e o entendimento dos quatro princípios laborais, com base nas informações e experiência oriundas da OIT, da CSI e da OIE.**
- **Elaborar ferramentas, intercâmbio de informações e foros para o compromisso das empresas do Pacto Global das Nações Unidas no que diz respeito aos quatro princípios laborais.**

Os Princípios Laborais

As origens dos princípios laborais do Pacto Global das Nações Unidas: Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a agência das Nações Unidas que foi criada com o objetivo de estabelecer normas laborais internacionais. A OIT tem uma estrutura tripartite e é governada por representantes de governos, empregadores e trabalhadores. Os princípios laborais derivam de Convenções e Recomendações da OIT, as quais estabelecem normas laborais internacionais sobre uma ampla gama de assuntos relacionados ao mundo do trabalho, incluindo direitos humanos, segurança e saúde ocupacional, política de emprego e desenvolvimento de recursos humanos. As preocupações crescentes sobre o impacto social da globalização levou os membros da OIT – representantes de governos, empregadores e trabalhadores em nível internacional – a reconhecerem em 1995 que havia quatro categorias de princípios e direitos trabalhistas, expressas em oito convenções (as assim chamadas «convenções centrais») que devem ser consideradas fundamentais porque protegem os direitos básicos dos trabalhadores. Essas categorias são:

a) Liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;

b) Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório;

c) Erradicação efetiva do trabalho infantil; e

d) Eliminação da discriminação no emprego e na ocupação.

O processo culminou em 1998 com a adoção da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Esta Declaração afirma que todos os Estados-membros da OIT, mesmo que não tenham ratificado as Convenções em questão, têm a obrigação, decorrente do fato de pertencerem à Organização, de respeitarem, promoverem e realizarem os princípios relativos aos direitos fundamentais objeto dessas Convenções.[1]

[1] Para mais informações sobre a Declaração, favor acessar: http://www.ilo.org/declaration.

Caixa 3

As Convenções Laborais Fundamentais[2]

Liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva

- **Convenção Nº 87, de 1948, sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical**
- **Convenção Nº 98, de 1949, sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**

Trabalho forçado

- **Convenção Nº 29, de 1930, sobre o Trabalho Forçado**
- **Convenção Nº 105, de 1957, sobre a Abolição do Trabalho Forçado**

Trabalho infantil

- **Convenção Nº 138, de 1973, sobre a Idade Mínima**
- **Convenção Nº 182, de 1999, sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil**

Discriminação no emprego e na ocupação

- **Convenção Nº 100, de 1951, sobre a Igualdade de Remuneração**
- **Convenção Nº 111, de 1958, sobre a Discriminação (Emprego e Profissão)**

A adoção dessa Declaração salientou a determinação da comunidade internacional para enfrentar os desafios postos pela globalização. A Declaração visa assegurar que o progresso social ande de mãos dadas com o progresso e desenvolvimento econômico. Fornece pontos de referência para uma conduta empresarial responsável e, por isso, é muitas vezes mencionada nas iniciativas de Responsabilidade Social Empresarial (RSE) como o Pacto Global das Nações Unidas.[2]

[2] Os textos de todas as Convenções e Recomendações da OIT podem ser acessados em: www.ilo.org/ilolex.

O conjunto mais amplo de princípios laborais que as empresas devem conhecer

O principal instrumento da OIT para a promoção de normas e princípios laborais no mundo empresarial é a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração MNE da OIT). A Declaração MNE da OIT é única nesta área, uma vez que ela foi desenvolvida por representantes de governos, empregadores e trabalhadores, e é o instrumento mais abrangente na promoção da dimensão laboral da RSE.

A Declaração MNE da OIT contém recomendações sobre como as empresas devem aplicar os princípios decorrentes de normas laborais internacionais nas áreas de políticas gerais, promoção e segurança do emprego, igualdade de oportunidades e de tratamento, treinamento, salários e benefícios, idade mínima, segurança e saúde ocupacional e relações laborais. Para tal, fornece orientações mais detalhadas sobre questões trabalhistas e um quadro mais completo de como as empresas podem maximizar a sua contribuição positiva para a sociedade e minimizar os impactos negativos.

Relação entre os princípios laborais e as empresas

As convenções da OIT são tratados internacionais que, ao serem ratificados por um Estado membro, obrigam a sua transposição para a legislação nacional que vincula as operações das empresas. **As empresas devem respeitar a lei nacional em seus esforços para promover os princípios laborais.**

Embora apenas os Estados membros ratifiquem convenções, as convenções e recomendações contêm princípios e orientações valiosas que podem ser importantes para as empresas que objetivam a melhoria de suas práticas em seus locais de trabalho para além da conformidade legal. A Declaração MNE da OIT toma os princípios subjacentes a certas normas internacionais dirigidas a governos e os expressa como expectativas em relação ao comportamento das empresas. Um resumo dos princípios da Declaração MNE da OIT para as empresas é fornecido no Anexo.[3]

[3] O texto da Declaração MNE da OIT e mais informações podem ser acessados em: www.ilo.org/multi.

A Declaração MNE da OIT pode providenciar orientações aos participantes do Pacto Global das Nações Unidas sobre os quatro princípios laborais e outras áreas principais. A Declaração MNE da OIT é baseada no reconhecimento de que alguns princípios oriundos de normais trabalhistas internacionais sejam importantes para as empresas.

Os princípios laborais do Pacto Global das Nações Unidas são baseados em um número limitado de normas, as relacionadas aos direitos fundamentais. Para se ter uma compreensão mais profunda das expectativas para a conduta empresarial, a Declaração MNE da OIT e as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, bem como suas respectivas interpretações e esclarecimentos, servem de referências oficiais para a conduta empresarial.

Conhecimento e Aplicação dos Princípios Laborais

Apoio à liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva

(Princípio 3 do Pacto Global das Nações Unidas)

O que significa liberdade de associação?

A liberdade de associação implica o respeito pelo direito de todos os empregadores e trabalhadores de livre e voluntariamente estabelecerem e participarem de grupos para a promoção e defesa dos seus interesses profissionais.

Trabalhadores e empregadores têm o direito de criar, participar e operar suas próprias organizações sem a interferência do Estado ou qualquer outra entidade.

Os empregadores não devem interferir na decisão dos trabalhadores de se associarem, tentar influenciar sua decisão de qualquer forma, ou discriminar os trabalhadores que optam por se associar ou aqueles que atuam como seus representantes.

O que significa direito à negociação coletiva?

O direito de os trabalhadores negociarem livremente com os empregadores é um elemento essencial para a liberdade de associação. A negociação coletiva é um processo voluntário em que empregadores e trabalhadores discutem e negociam as suas relações, particularmente os termos e as condições de trabalho. Os participantes incluem os próprios empregadores ou suas organizações e sindicatos ou, na sua ausência, representantes livremente designados pelos trabalhadores.

A negociação coletiva só pode funcionar de forma eficaz se for conduzida livremente e de boa fé por todas as partes. Isso implica em:

- Envidar esforços para alcançar um acordo;
- Realizar negociações genuínas e construtivas;
- Evitar atrasos injustificados;
- Respeitar os acordos celebrados e aplicá-los de boa fé; e
- Dar tempo suficiente para as partes discutirem e resolverem os conflitos coletivos.

A negociação de boa fé pretende alcançar acordos coletivos mutuamente aceitáveis. Se um acordo não for alcançado, utilizam-se os procedimentos de resolução de conflitos, que vão desde a conciliação através da mediação até a arbitragem.

Deve-se fornecer aos representantes dos trabalhadores instalações adequadas, tendo em conta as necessidades, o tamanho e as capacidades da empresa envolvida, que lhes permitam desempenhar o seu trabalho de forma eficaz e o seu papel sem interferências. Os representantes dos trabalhadores devem receber informações necessárias para negociações significativas.

O processo de negociação coletiva também abrange a fase que precede as negociações – partilha de informações, consultas e avaliações conjuntas – bem como a implementação de acordos coletivos. As convenções coletivas devem incluir disposições para a resolução de conflitos.

No intuito de facilitar as negociações, o uso de conciliação e mediação, que é voluntário ou estabelecido por lei, pode ser aceito. Por outro lado, a arbitragem só é legítima se for solicitada por ambas as partes ou exigida por lei.

Qual é a responsabilidade do Governo?

A realização do princípio da liberdade de associação e o direito à negociação coletiva requer na prática uma base legal que garanta a aplicação desses direitos. Exige também um quadro institucional propício, que pode ser tripartite, entre as organizações dos empregadores e dos trabalhadores, ou combinações de ambos. Os indivíduos que pretendem exercer o seu direito a terem sua voz ouvida devem também ser protegidos contra a discriminação. E as organizações de empregadores e trabalhadores devem aceitar umas às outras como parceiras para resolverem problemas comuns e lidarem com os desafios mútuos.

Os governos têm a responsabilidade de assegurar a existência e o funcionamento adequado dos quadros legais e institucionais. Eles também devem ajudar a promover uma cultura de aceitação e cooperação mútua.

Quando os governos não honram suas obrigações internacionais, devem ser empregados esforços para melhorar a legislação e a governança. Na ausência de legislação que obedeça às normas laborais internacionais, os empregadores e os sindicatos devem realizar todos os esforços para respeitar os princípios, pelo menos em países onde honrá-los não é expressamente proibido. Nos países em que a legislação protege os direitos, mas que a execução é deficiente devido à aplicação inadequada, os empregadores devem, contudo, acatar a lei.

A liberdade de associação é um princípio que tem grande impacto sobre o desenvolvimento e fortalecimento da democracia. É um direito capacitador do qual a existência de uma sociedade civil real e independente depende. Sindicatos e organizações patronais livres, enquanto atores importantes e representativos da sociedade, abrem o espaço para que outros possam livremente se envolver com governos e funcionar sem interferências. As relações industriais representam um elemento importante da «autorregulação» independente do Estado. Por estas e outras razões, a liberdade de associação sustenta e apoia os outros nove princípios do Pacto Global das Nações Unidas.

Por que a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva são importantes?

Além de ser um direito, a liberdade de associação permite a união de trabalhadores e empregadores para protegerem melhor não apenas seus próprios interesses econômicos, mas também as suas liberdades civis, como o direito à vida, à segurança, à integridade e à liberdade individual e coletiva. Como parte integrante da democracia, este princípio é fundamental para realizar todos os outros princípios e direitos fundamentais do trabalho.

A negociação coletiva é um fórum construtivo para abordar as condições de trabalho e termos de emprego e as relações entre empregadores e trabalhadores, ou suas respectivas organizações. É frequentemente mais eficaz e mais flexível do que a regulação estatal. Pode ajudar na antecipação de possíveis problemas e pode promover mecanismos pacíficos para lidar com eles, assim como encontrar soluções que levem em conta as prioridades e necessidades de empregadores e trabalhadores. A negociação coletiva acertada beneficia a administração e os trabalhadores e promove a paz e estabilidade que beneficiam a sociedade em geral. A negociação coletiva pode ser uma instituição de governança importante – é um meio de ampliar o consentimento dos governados, envolvendo-os nas decisões que os afetam diretamente.

Como podem as empresas apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva?

As empresas enfrentam muitas incertezas neste mercado global em rápida mutação. Estabelecer um diálogo genuíno com os representantes dos trabalhadores livremente escolhidos permite aos trabalhadores e empregadores entenderem melhor uns os problemas dos outros e encontrarem melhores maneiras de resolvê-los. A segurança de representação é um alicerce para desenvolver a confiança em ambos os lados. A liberdade de associação e o exercício da negociação coletiva fornecem oportunidades para o diálogo construtivo e a resolução de conflito, e isso aproveita a energia para se focar em soluções que resultem em benefícios para a empresa e a sociedade em geral. O significado da liberdade de associação tem sido definido em maior medida do que qualquer outro direito pela máquina supervisora da OIT. Em muitos, porém, não todos os casos, essas decisões são úteis para os empregadores, a fim de compreendê-las. A lista a seguir descreve alguns dos princípios relevantes.

NO LOCAL DE TRABALHO

- Respeitar o direito de todos os trabalhadores de formar e aderir a um sindicato de sua escolha, sem medo de intimidação ou retaliação, em conformidade com a legislação nacional.
- Criar políticas e procedimentos não discriminatórios com relação à organização sindical, filiação sindical e atividade em áreas tais como candidaturas a emprego e decisões sobre promoção, demissão ou transferência.
- Fornecer aos representantes dos trabalhadores instalações adequadas para apoiar na preparação de um acordo coletivo eficaz.

NA MESA DE NEGOCIAÇÃO

- Reconhecer as organizações representativas com o propósito de negociação coletiva.
- Proporcionar aos representantes sindicais o acesso a tomadores de decisões reais para a negociação coletiva.
- Fornecer as informações necessárias à negociação significativa.
- Abordar todas as necessidades de resolução de problemas ou outras necessidades de interesse dos trabalhadores e da gestão, incluindo reestruturação e capacitação, processos de demissão, questões de segurança e saúde, procedimentos de resolução de queixas e disputas e regras disciplinares.

NA COMUNIDADE DA OPERAÇÃO

- Levar em conta o papel e a função das organizações de empregadores representativas nacionais.
- Tomar medidas para melhorar o clima nas relações de gestão do trabalho, especialmente em países sem um enquadramento institucional e legal adequado para o reconhecimento de sindicatos e para a negociação coletiva.
- Informar a comunidade local, a mídia e as autoridades públicas sobre o endosso da empresa do Pacto Global das Nações Unidas e a intenção da empresa de respeitar as disposições, inclusive as dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Apoio à eliminação de toda forma de trabalho forçado ou compulsório
(Princípio 4 do Pacto Global das Nações Unidas)

O que significa trabalho forçado?

O trabalho forçado ou compulsório é qualquer trabalho ou serviço exigido de qualquer pessoa sob a ameaça de qualquer penalidade e para o qual essa pessoa não se ofereceu voluntariamente. Providenciar salários ou outras remunerações a um trabalhador não indica necessariamente que o trabalho não seja forçado ou compulsório. Por direito, o trabalho deve ser oferecido livremente e os funcionários devem ser livres para sair dele, sujeito a aviso prévio com prazo razoável.

O trabalho forçado é uma violação fundamental dos direitos humanos. Apresenta um desafio em praticamente todos os países do mundo. A OIT estima que pelo menos 12,3 milhões de pessoas são vítimas de trabalho forçado em todo o mundo, 80 por cento do que é exigido por agentes privados. A maioria das vítimas recebe pouca ou nenhuma receita e trabalha por longas horas em condições de saúde e segurança extremamente precárias. O trabalho forçado é de fato um problema global, presente também em países desenvolvidos, onde afeta principalmente os trabalhadores migrantes traficados. Afeta homens, mulheres e também crianças, as quais representam pelo menos 40 por cento de todas as vítimas.

A exploração laboral pode ocorrer de várias formas, mas o trabalho forçado é algo completamente distinto. Ocorre quando o trabalho ou serviço é exigido pelo Estado ou indivíduos que têm o propósito e o poder para ameaçar os trabalhadores com graves privações, tais como a retenção de alimentos, terras ou salários, violência física ou abuso sexual, restringindo movimentos populares ou encarcerando-os.

Embora as empresas que operam legalmente normalmente não empreguem tais práticas, o trabalho forçado pode se tornar associado a empresas através de seus vínculos comerciais com outros, inclusive contratados e fornecedores. Consequentemente, todos os gerentes devem estar cientes das formas e das causas do trabalho forçado, bem como de que maneira o mesmo pode ocorrer em diferentes indústrias.

Ambos os governos e agentes privados têm sido implicados na utilização de trabalho forçado. O trabalho forçado imposto pelo Estado inclui certas formas de participação compulsória em obras públicas, e a imposição de trabalho forçado para fins ideológicos ou políticos. Casos como aqueles quando os presos são vinculados às atividades comerciais sem o seu consentimento livre são objeto de debates sérios.

A escravidão, o trabalho obrigatório ou a servidão por dívida, assim como as diferentes formas de coerção no trabalho envolvem a exploração do trabalho forçado por agentes privados. Os empregadores precisam estar cientes de que o trabalho forçado pode ser conectado a diferentes práticas, como as listadas no Quadro 4.

Como as empresas podem contribuir para a eliminação do trabalho forçado?

Entender as causas do trabalho forçado é o primeiro passo para tomar medidas contra o mesmo. A tabela a seguir pode ajudar as empresas a identificarem o trabalho forçado na prática.

Caixa 4

Identificação do trabalho forçado na prática

Falta de consentimento para o trabalho (a «rota de entrada» para o trabalho forçado)

- Nascimento/ingresso na condição de escravo" ou de servidão
- Abdução física ou sequestro
- Venda da pessoa, transferindo sua posse a outra pessoa
- Confinamento físico no local de trabalho – em prisão ou cárcere privado
- Compulsão psicológica, ou seja, uma ordem de trabalhar reforçada por ameaça plausível de penalidade por descumprimento
- Dívida induzida (por falsificação de contas, preços inflacionados, valor reduzido de bens ou serviços produzidos, cobrança de juros excessivos, etc.)
- Enganar ou fazer falsas promessas acerca de tipos e termos de trabalho
- Retenção e não pagamento de salários
- Retenção de documentos de identidade ou outros pertences pessoais de valor

Ameaça de penalidade (os meios de manter alguém em situação de trabalho forçado)

- Violência física contra o trabalhador ou familiares ou pessoas próximas
- Violência sexual
- Aprisionamento ou outro confinamento físico
- Penalidades financeiras
- Denúncia a autoridades (polícia, imigração, etc.) e deportação
- Exclusão de emprego futuro
- Exclusão da comunidade e da vida social
- Remoção de direitos e privilégios
- Privação de comida, abrigo ou outras necessidades
- Transferência para condições de trabalho ainda piores
- Perda de posição social

O trabalho forçado é, em grande parte, enraizado na pobreza, desigualdade e discriminação. No entanto, em algumas partes do mundo, ele deriva de fatores políticos. Para os usuários do presente Guia, o abuso provavelmente será indireto por meio de relações comerciais, como fornecedores e seus subcontratados e exigirá o exercício da devida diligência na gestão desses relacionamentos.

Tomar medidas para erradicar o trabalho forçado requer um conjunto abrangente de intervenções para solucionar não somente as necessidades individuais de trabalhadores forçados, mas também as necessidades de suas famílias. Ao identificar o trabalho forçado, essas pessoas devem ser removidas e instalações e serviços devem ser fornecidos para permitir que elas tenham alternativas adequadas.

Em geral, faz-se necessária uma combinação de ações no local de trabalho e na comunidade para assegurar a erradicação das práticas de trabalho forçado.

NO LOCAL DE TRABALHO

- Respeitar as disposições de leis e regulamentos nacionais sobre o trabalho forçado e, quando a legislação nacional for insuficiente, observar as normas laborais internacionais.
- No âmbito das operações da empresa e negócios com outras empresas, garantir que os contratos de trabalho sejam fornecidos a todos os funcionários, declarando os termos e as condições de serviço, a natureza voluntária do emprego, a liberdade para sair do mesmo (inclusive os procedimentos adequados) e as sanções que podem estar associadas à saída ou cessação do trabalho.
- Instituir políticas e procedimentos para proibir a exigência de os trabalhadores efetuarem um depósito financeiro junto à empresa.
- Incentivar os gestores a reverem a Caixa 4 e tomarem as medidas apropriadas.
- Ao identificar trabalho forçado na esfera de influência da empresa, proceder, com serviços adequados, à remoção destes trabalhadores do local de trabalho. Na medida do possível, ajudar no acesso dos trabalhadores a alternativas viáveis.
- Exercer a devida diligência nas negociações com outras empresas.

NA COMUNIDADE DA OPERAÇÃO

- As empresas também podem contribuir, sempre que possível, com esforços mais amplos na comunidade para eliminar o trabalho forçado e ajudar os trabalhadores libertados de trabalho forçado a encontrarem um trabalho livremente escolhido.
- Trabalhar em parceria com outras empresas, associações setoriais e organizações de empregadores para desenvolver uma abordagem de toda a indústria para resolver a questão; construir relações com sindicatos, autoridades judiciais, superintendências do trabalho e outros.
- Estabelecer ou participar em uma força-tarefa ou comissão sobre o trabalho forçado em sua organização representativa de empregadores em nível local, estadual ou nacional.
- Apoiar a elaboração de um Plano de Ação Nacional contra o trabalho forçado como parte da política fundamental e mecanismos institucionais para combater o trabalho forçado em nível nacional.
- No âmbito da esfera de influência da empresa, participar em programas de prevenção e reintegração de ex-vítimas de trabalho forçado, proporcionando o desenvolvimento de competências e oportunidades de formação profissional.
- Sempre que possível, participar em programas nacionais e internacionais, inclusive campanhas de informação, e articular com autoridades locais e nacionais, organizações de trabalhadores e outros atores.

Apoio à erradicação efetiva do trabalho infantil
(Princípio 5 do Pacto Global das Nações Unidas)

O que é trabalho infantil?

As convenções da OIT (Convenção nº 138 sobre Idade Mínima e Convenção nº 182 sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil) fornecem a estrutura para a legislação nacional fixar uma idade mínima para admissão a emprego ou trabalho que não deve ser inferior à idade de conclusão da escolaridade obrigatória e, em qualquer caso, não inferior a 15 anos. Idades inferiores são permitidas para períodos transitórios – geralmente, em países onde as infraestruturas económicas e educacionais são menos bem desenvolvidas, a idade mínima é de 14 anos e 12 anos para «trabalhos leves». Por outro lado, a idade mínima para o trabalho perigoso é mais elevada, sendo 18 anos para todos os países.

Caixa 4
Idade mínima para admissão a emprego ou trabalho

	Países Desenvolvidos	Países em Desenvolvimento
Trabalho Normal	15 anos	14 anos
Trabalho Perigoso	18 anos	18 anos
Trabalho Leve	13 anos	12 anos

O trabalho infantil não deve ser confundido com «emprego juvenil»; a partir da idade mínima para o trabalho, os jovens devem ser capazes de se envolver em trabalho decente, porém, ainda precisam de proteção contra o trabalho perigoso e outras piores formas de trabalho infantil.

O trabalho infantil é uma forma de exploração que viola os direitos humanos. É reconhecida e definida por instrumentos internacionais. Abolir o trabalho infantil é política declarada pela comunidade internacional e quase todos os governos.

A Convenção Nº 182 da OIT insta os governos a tomarem uma ação urgente e imediata quando alguns tipos de trabalho são realizados por crianças com idade inferior a 18 anos. São eles:

- toda forma de escravidão – inclui tráfico de crianças, escravidão por dívida, trabalho forçado e compulsório e o uso de crianças em conflitos armados;
- o uso, recrutamento ou a oferta de crianças para a prostituição, a produção de pornografia ou para fins pornográficos;
- o uso, recrutamento ou a oferta de crianças para atividade ilícitas, particularmente na produção e no trafico de drogas; e
- trabalho que pode prejudicar a saúde, segurança ou moral da criança como consequência de sua natureza ou pelas circunstâncias em que é realizado.

As empresas devem empreender esforços para eliminar todas as formas de trabalho infantil. Os esforços para eliminar as piores formas de trabalho infantil não devem ser utilizados para justificar outras formas de trabalho infantil.

Por que as empresas devem se preocupar com o trabalho infantil?

O trabalho infantil prejudica o desenvolvimento físico, social, mental, psicológico e espiritual de uma criança. O trabalho infantil priva as crianças de sua infância e dignidade. São eles despojados de uma educação e podem ser separados de suas famílias. As crianças que não completam sua educação básica são mais propensas a permanecerem analfabetas e nunca adquirirem as capacidades necessárias para conseguirem um emprego e contribuírem no desenvolvimento de uma economia moderna. Consequentemente, o trabalho infantil resulta em trabalhadores subqualificados ou sem qualificação e põe em perigo futuras melhorias nas habilidades da força de trabalho.

As crianças gozam de direitos humanos não menos do que os adultos. No entanto, em virtude de sua idade e do fato de que eles ainda estão crescendo e adquirindo conhecimento e experiência, eles têm alguns direitos distintos enquanto crianças. Estes direitos incluem a proteção contra a exploração econômica e o trabalho que pode ser perigoso para sua saúde, segurança ou moral e que impede o seu desenvolvimento ou seu acesso à educação. A complexidade da questão do trabalho infantil significa que as empresas

precisam abordar a questão com sensibilidade e não tomar medidas que possam forçar as crianças que trabalham em formas mais abusivas de trabalho. Não obstante, conforme mencionado no Princípio 5, o objetivo de todas as empresas deveria ser a abolição do trabalho infantil no âmbito da sua esfera de influência.

A associação com o trabalho infantil provavelmente prejudicará a reputação de uma empresa. Isso é verdade no caso das empresas transnacionais que têm amplas cadeias de insumos e serviços, onde a exploração econômica de crianças, ainda que por um parceiro comercial, pode prejudicar uma marca e ter fortes repercussões sobre os lucros e o valor das ações.

O que as empresas podem fazer para apoiar a erradicação efetiva do trabalho infantil?

O trabalho infantil deve ser uma preocupação para cada empresa. É uma questão séria hoje em dia em muitos países em desenvolvimento, mas que também existe de forma menos visível nos países desenvolvidos e industrializados onde ocorre, por exemplo, em algumas comunidades de imigrantes.

A conscientização e a compreensão das causas e consequências do trabalho infantil é o primeiro passo. Isto significa identificar os problemas e determinar se o trabalho infantil é ou não um problema no âmbito da empresa. Empresas de terceirização em setores específicos da indústria, com cadeias de fornecimento geograficamente distantes precisam ser particularmente vigilantes. Parte da realização da devida diligência deve incluir a revisão da OIT e outras pesquisas para terem ciência de setores mais propensos a problemas de trabalho infantil em áreas onde a empresa opera.

NO LOCAL DE TRABALHO

- Respeitar as disposições de leis e regulamentos nacionais trabalhistas e, quando a legislação nacional for insuficiente, observar as normas laborais internacionais.
- Utilizar mecanismos adequados e verificáveis para a comprovação da idade.
- Ao identificar crianças abaixo da idade mínima legal no local de trabalho, tomar medidas para sua remoção do trabalho.
- Na medida do possível, ajudar a criança removida do local de trabalho e sua família no acesso a serviços adequados e alternativas viáveis.
- Influenciar subcontratados, fornecedores e outros afiliados comerciais a combaterem o trabalho infantil.

NA COMUNIDADE DA OPERAÇÃO

- As empresas podem também contribuir, sempre que possível, para esforços comunitários mais amplos para eliminar o trabalho infantil e ajudar as crianças removidas do trabalho no acesso à educação de qualidade e proteção social.
- Trabalhar em parceria com outras empresas, associações setoriais e organizações de empregadores para desenvolver uma abordagem de toda a indústria para resolver a questão; construir relações com sindicatos, autoridades judiciais, superintendências do trabalho e outros.
- Estabelecer ou participar em uma força-tarefa ou comissão sobre o trabalho infantil em sua organização representativa de empregadores em nível local, estadual ou nacional.
- Apoiar o desenvolvimento e a implementação de um Plano de Ação Nacional contra o trabalho infantil como parte dos principais mecanismos políticos e institucionais para combater o trabalho infantil em nível nacional.
- Na esfera de influência da empresa, participar em programas de prevenção e reintegração para ex-trabalhadores infantis, proporcionando o desenvolvimento de competências e oportunidades de formação profissional.
- Sempre que possível, participar em programas nacionais e internacionais, incluindo campanhas midiáticas, e coordenar com as autoridades locais e nacionais, sindicatos e outros.

Apoio à eliminação de práticas discriminatórias no emprego e na ocupação
(Princípio 6 do Pacto Global das Nações Unidas)

O que significa práticas discriminatórias no emprego e na ocupação?

A discriminação no emprego e na ocupação ocorre quando um candidato em potencial é tratado de forma diferente ou menos favorável por causa de características que não estão relacionadas com o seu mérito ou os requisitos inerentes ao trabalho. Na legislação nacional, estas características geralmente incluem: raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social. Além disso, alguns países já estenderam a proteção a outras áreas, para incluir orientação sexual, idade, HIV/AIDS, etc.

No entanto, o Princípio 6 permite que as empresas considerem motivos adicionais onde a discriminação no emprego e na ocupação podem surgir. As empresas também devem se familiarizar com os motivos proibidos pela legislação nacional.

A discriminação pode surgir em uma variedade de atividades relacionadas ao trabalho. Estas incluem o acesso a emprego, profissões específicas, formação e orientação vocacional e segurança social. Além disso, pode ocorrer com relação aos termos e condições de emprego, tais como:

- contratação
- remuneração
- carga horária de trabalho e horas de descanso, férias remuneradas
- proteção à maternidade
- segurança de posse
- atribuições no trabalho
- avaliação de desempenho e promoção
- oportunidades de capacitação
- perspectivas de promoção
- segurança e saúde ocupacional
- cessação da relação laboral

Em alguns países, outras questões de discriminação no local de trabalho, tais como idade e status de HIV, estão crescendo em importância. É importante também perceber que a discriminação no trabalho surge em uma variedade de configurações e pode ser um problema em uma empresa rural agrícola ou uma empresa urbana de alta tecnologia.

A discriminação pode assumir muitas formas. Pode ser direta, quando, por exemplo, leis ou regras explicitamente limitam o acesso de uma pessoa a emprego. No entanto, a discriminação é principalmente indireta e surge informalmente através de atitudes e comportamentos. Algumas formas de discriminação podem até ter raízes culturais.

A não discriminação significa simplesmente que os empregados são selecionados com base na sua aptidão para realizarem o trabalho e que não há distinção, exclusão ou preferência por outros motivos. Os empregados que sofrem discriminação no trabalho têm oportunidades negadas e seus direitos humanos básicos violados. Isso afeta os indivíduos em causa e influencia negativamente a maior contribuição que eles poderiam dar para a sociedade.

O local de trabalho é um ponto de entrada estratégico para libertar a sociedade da discriminação. Combater a discriminação no local de trabalho pode ajudar a reduzir as desvantagens, tais como na educação, resultante da desigualdade que as pessoas possam ter sofrido em fases anteriores da vida. Por exemplo, quando o local de trabalho reúne trabalhadores de diferentes raças, sexos e idades e os trata de forma igual, isso ajuda a construir um senso de propósito comum. Ao fazê-lo, desarma os estereótipos e preconceitos que estão no cerne da discriminação.

Precisa-se de caminhos eficazes para permitir desafios significativos para a discriminação quando esta ocorre. Os princípios da OIT fixam os limiares mínimos. As legislações e práticas nacionais podem muito bem ser mais amplas e incluir abordagens mais abrangentes para a eliminação da discriminação no trabalho.

O que as empresas podem fazer para eliminar as práticas discriminatórias no emprego e na ocupação?

Do ponto de vista empresarial, a discriminação não faz sentido. Isso leva a tensões sociais que são potencialmente disruptivas no âmbito da empresa e na sociedade. A empresa que utiliza práticas discriminatórias no emprego e na ocupação se nega o acesso a talentos de um maior conjunto de habilidades e competências. A mágoa e o ressentimento gerado pela discriminação afetará o desempenho de indivíduos e equipes da empresa. As práticas discriminatórias resultam em perda de oportunidades de desenvolvimento de competências e infraestrutura para fortalecer a competitividade na economia nacional e global. Por fim, a discriminação pode prejudicar a reputação de uma empresa, potencialmente afetando os lucros e o valor das ações.

Em primeiro lugar, as empresas precisam respeitar todas as leis locais e nacionais relevantes. Qualquer empresa que estabelece medidas para promover a igualdade precisa estar ciente das diversidades de línguas, culturas e circunstâncias familiares que possam existir na força laboral. Em particular, gerentes e funcionários de supervisão devem procurar desenvolver uma compreensão dos diferentes tipos de discriminação e como isso pode afetar a força laboral.

NO LOCAL DE TRABALHO

- Instituir políticas e procedimentos empresariais que façam das qualificações, habilidades e experiência a base para a contratação, lotação, capacitação e promoção de funcionários em todos os níveis.
- Atribuir a responsabilidade para questões de igualdade de emprego em alto nível, emitir políticas e procedimentos em nível da empresa para orientar práticas de igualdade de emprego e vincular a promoção ao desempenho desejado neste campo.

- Fornecer capacitação a funcionários sobre políticas e práticas não discriminatórias, inclusive sensibilização para a deficiência. Adaptar, de forma razoável, o ambiente físico para garantir a saúde e a segurança dos funcionários, clientes e outros visitantes portadores de deficiências.
- Trabalhar numa base de caso a caso para avaliar se a distinção é uma exigência inerente ao trabalho e evitar a aplicação de exigências laborais que de alguma maneira poderiam sistematicamente prejudicar determinados grupos.
- Manter registros atualizados sobre contratação, capacitação e promoção que forneçam uma visão transparente de oportunidade para funcionários e sua progressão dentro da organização.
- Onde a discriminação é identificada, desenvolver procedimentos para a resolução de conflitos para solucionar queixas, lidar com os recursos e fornecer recursos aos funcionários. Esta e outra ação para evitar ou remediar a discriminação é particularmente importante no contexto das negociações e dos acordos coletivos.
- Ter ciência das estruturas formais e questões culturais informais que podem impedir ao funcionário de levantar preocupações e queixas.
- Estabelecer programas para promover o acesso à capacitação de desenvolvimento de habilidades e determinadas ocupações.

NA COMUNIDADE DA OPERAÇÃO

- Incentivar e apoiar esforços para a construção de um clima de tolerância e acesso equitativo a oportunidades desenvolvimento ocupacional, como, por exemplo, programas educacionais para adultos e serviços de saúde e de puericultura.
- Nas operações no estrangeiro, as empresas poderão ter de adaptar tradições culturais e trabalho junto aos representantes de trabalhadores e autoridades governamentais para garantir o acesso equitativo de mulheres e minorias ao emprego.

Inventário de Recursos da OIT

Esta seção fornece um Inventário de Recursos da OIT que pode ajudar as empresas a perceberem os princípios laborais. Inclui recursos de informação, documentos de orientação e materiais de capacitação. Não fornece um catálogo exaustivo das publicações da OIT, mas destaca aquelas que podem fornecer orientações práticas para uma melhor compreensão dos princípios laborais e facilitar a sua aplicação.

Os recursos são classificados da seguinte forma:

- **Os Principais Recursos Globais** em materiais diretamente relacionados aos quatro princípios laborais do Pacto Global das Nações Unidas.
- **Os Recursos Adicionais** incluem materiais desenvolvidos em regiões ou países específicos ou que abordam os princípios laborais em um contexto mais amplo.

Caixa 6

Helpdesk da OIT para Empresas

O Helpdesk da OIT para Empresas sobre as Normas Trabalhistas Internacionais é o balcão único para gestores de empresas e trabalhadores interessados em alinhar melhor as operações de negócios com as normas laborais internacionais, utilizando como base a Declaração MNE da OIT. O Helpdesk da OIT para Empresas fornece informações básicas sobre uma série de temas sobre o trabalho, inclusive recursos disponíveis para empresas e perguntas mais frequentes.

O Helpdesk da OIT também responde a perguntas específicas. Este serviço de assistência individual é gratuito e confidencial e está disponível para gestores de empresas e trabalhadores. Agências do governo, organizações de empregadores e trabalhadores e outras organizações interessadas podem também utilizar o serviço. As perguntas podem ser encaminhadas diretamente a: assistance@ilo.org.

O Helpdesk da OIT não avalia a conformidade corporativa e nem fornece informações sobre as leis trabalhistas nacionais ou as práticas nacionais de relações industriais.

Para mais informações, consultar: http://www.ilo.org/business

Principais Recursos Globais

- **International Instruments and Corporate Social Responsibility. A booklet to Accompany Training on the Labour Dimension of CSR: from Principles to Practice**

  Este folheto descreve a evolução do conceito de Responsabilidade Social Empresarial (RSE), o papel que as organizações internacionais e a União Europeia desempenham neste campo e as iniciativas no local de trabalho. Explica em particular os três quadros de referência internacionais na área de RSE, nomeadamente a Declaração MNE da OIT, as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais e o Pacto Global das Nações Unidas.

  Publicado: Genebra, 2007
  Disponível em: inglês, francês, espanhol e árabe
  Disponível online em: http://www.ilo.org/empent/Whatwedo/Publications/lang--en/docName--WCMS_101247/index.htm

- **Combating Forced Labour: A Handbook for Employers and Business**

  O principal objetivo deste manual é ajudar as organizações empresariais e de empregadores na compreensão e abordagem das várias dimensões e questões relacionadas ao trabalho forçado e tráfico de seres humanos. Apresenta antecedentes, as últimas estatísticas sobre trabalho forçado e tráfico de seres humanos, uma visão geral das principais questões e os recursos para leituras adicionais. Adota uma abordagem intersetorial e apresenta informações extraídas de diferentes regiões, países e empresas de diferentes tamanhos. Ao longo do manual, exemplos concretos de ação ilustram as medidas que já estão sendo tomadas. O manual é composto de uma série de ferramentas autônomas e folhetos que oferecem orientação prática para ajudar as empresas na abordagem do trabalho forçado:

  1. Introdução & Visão Geral
  2. As Perguntas Mais Frequentes dos Empregadores
  3. Os Princípios Orientadores para Combater o Trabalho Forçado
  4. Uma Lista de Verificação & Orientação para a Avaliação de Conformidade
  5. Guia para a Tomada de Ação
  6. Dicas para a Tomada de Ação
  7. Boas Práticas – Estudo de Casos.

  Publicado: Genebra, 2008
  Disponível em: inglês, espanhol, árabe e chinês
  Disponível online em: http://www.ilo.org/sapfl/Informationresources/ILO-Publications/lang--en/docName--WCMS_101171/index.htm

- **Ten Principles for Business Leaders to Combat Forced Labour and Trafficking**

  Um conjunto de princípios para guiar a ação empresarial no combate ao trabalho forçado e tráfico de seres humanos. Foi publicado na revisão anual do Pacto Global das Nações Unidas para a Cúpula dos Líderes de 2007.

  Publicado: Genebra, 2007
  Disponível em: inglês
  Exemplares podem ser solicitados por escrito a: forcedlabour@ilo.org

- **Employers' Guides for Eliminating Child Labour**

  Este é um conjunto de três guias destinados a ajudar as empresas e suas organizações a entenderem e tomarem medidas contra o trabalho infantil. Os guias são o resultado de um esforço conjunto da Organização Internacional de Empregadores (OIE) e do Escritório da OIT para as Atividades dos Empregadores (ACT/EMP) e foram também revisados por um vasto leque de especialistas de diferentes organizações de empregadores e o Programa Internacional da OIT para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC). Os três guias práticos fornecem ideias, conselhos e exemplos para a prevenção do trabalho infantil, a remoção de crianças do trabalho e proteção dos jovens trabalhadores contra condições perigosas.

  - **Guia Um** fornece uma compreensão da questão do trabalho infantil. Define o problema e explica as causas e consequências do trabalho infantil. Este guia também explica a Convenção nº 138 da OIT sobre a Idade Mínima e a Convenção nº 182 da OIT sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil.
  - **Guia Dois** é dirigido a empresas e explica as suas opções e estratégias possíveis para a eliminação do trabalho infantil.
  - **Guia Três** fala sobre o papel coletivo que as organizações de empregadores e outras associações empresariais podem desempenhar para ajudar seus membros a abordarem o tema do trabalho infantil.

  Publicado: Genebra, 2008
  Disponível em: inglês, francês, espanhol e russo
  Localização: Disponível online em: http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/cl/guides.htm

- **Child Labour Monitoring Resource Kit**

  Um extenso conjunto de materiais, incluindo guias, manuais e exemplos concretos de iniciativas exitosas de monitoramento do trabalho infantil a partir de um número de países e setores.

  Publicado: Genebra, 2005
  Disponível em: inglês, francês e espanhol
  Disponível online em:http://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do?productId=1501

- **A toolkit for Employers: Promoting Equality in Diversity**

  Este kit de ferramentas contém materiais para ajudar os empregadores que lidam com a igualdade e diversidade no local de trabalho. Foi preparado para servir como guia de inspiração para fornecer ideias gerais que poderiam ser aplicadas a outras organizações na Europa.

  Publicado: Genebra, 2006
  Disponível em: inglês, francês e espanhol
  Disponível online em: http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/equality/download/tool/employerstoolkit_en.pdf

- **Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises**

  Adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho em junho de 2007, estas Conclusões identificam 17 fatores essenciais de um ambiente propício que permita o desenvolvimento de empresas sustentáveis, bem como seis princípios que as empresas devem acatar para serem sustentáveis. Um desses princípios é a RSE.

  Publicado: Genebra, 2007
  Disponível em: inglês, francês, espanhol, árabe. chinês, alemão e russo
  Disponível online em:
  http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/96thSession/lang--en/docName--WCMS_114235/index.htm

- **The Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy (ILO MNE Declaration)**

  A Declaração MNE da OIT busca incentivar a contribuição positiva que as multinacionais podem fazer para o progresso econômico e social e minimizar e resolver as dificuldades decorrentes das suas operações. Contém recomendações sobre como as empresas podem voluntariamente aplicar princípios decorrentes das normas internacionais do trabalho nas áreas de

políticas gerais, promoção do emprego e segurança, igualdade de oportunidades e de tratamento, capacitação, salários e benefícios, idade mínima, segurança e saúde ocupacional e relações industriais.

Publicado: Genebra, última atualização em 2006
Disponível em: inglês, francês, espanhol, árabe, bahasa, italiano, japonês (versão de 2006),azeri, português brasileiro, chinês, finlandês, alemão, húngaro, kiswahili, polonês, russo e turco (versão de 2000)
Disponível online em:http://www.ilo.org/empent/Whatwedo/Publications/lang--en/docName--WCMS_094386/index.htm

- **Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work**

  Cada ano, um Relatório Global fornece um retrato dinâmico da situação atual relativa a um dos princípios e direitos expressos na Declaração. Estes relatórios são uma visão objetiva das tendências globais e regionais sobre as questões relativas à Declaração e destacar as áreas que precisam de mais atenção. Servem como base para determinar as prioridades para programas de cooperação técnica da OIT. Publicações mais recentes incluem:

  - Accelerating action against child labour, 2010.
  - The cost of coercion, 2009.
  - Freedom of Association in Practice: Lessons learned, 2008.
  - Equality at work: Tackling the challenges, 2007.
  - The end of child labour: within reach, 2006.
  - A Global Alliance against Forced Labour, 2005.
  - Organizing for Social Justice, 2004.
  - Time for Equality at Work, 2003.
  - A Future without Child Labour, 2002.
  - Stopping Forced Labour, 2001.
  - Your Voice at Work, 2000.

  Publicado: Genebra
  Todos os relatórios estão disponíveis em: inglês, francês, espanhol, árabe, chinês, alemão e russo
  Disponível online em: http://www.ilo.org/declaration

Recursos Adicionais

- **Training programme «The Labour Dimension of CSR: from Principles to Practice»**

  Este programa desenvolvido pelo projeto «Desenvolvimento Sustentável através do Pacto Global» e financiado pela Itália visa garantir um melhor entendimento dos três quadros de referência internacionais na área de RSE, ou seja, a Declaração MNE da OIT, as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais e o Pacto Global, bem como fornecer elementos para traduzir em ação os princípios referentes a questões trabalhistas. É composto por seis módulos:

  - **Módulo 1:** descreve a evolução do conceito de RSE, o papel que as organizações internacionais e a União Europeia desempenham neste campo e as iniciativas nos locais de trabalho. Explica, em particular, os três quadros de referência internacionais acima mencionados e os princípios e direitos fundamentais no trabalho.

  Os outros módulos visam ajudar os gestores de empresas e organizações de trabalhadores a entenderem os Princípios Laborais e fornecem ideias concretas sobre como colocá-los em prática. Abrangem os seguintes tópicos:

  - **Módulo 2:** Relações industriais (liberdade de associação e negociação coletiva)
  - **Módulo 3:** A efetiva abolição do trabalho forçado e infantil
  - **Módulo 4:** A eliminação da discriminação no emprego e na ocupação
  - **Módulo 5:** Segurança e saúde ocupacional
  - **Módulo 6:** Capacitação e desenvolvimento de competências.

  Publicado: Genebra, 2007
  Disponível em: inglês, francês, espanhol e árabe
  Disponível online em:
  Contatar o Programa para Empresas Multinacionais da OIT (multi@ilo.org)

- **Training Materials for Employers on Social Dialogue (SD) and Collective Bargaining (CB)**

  Estes materiais produzidos pelo Projeto de Relações Industriais do Vietnã/OIT fazem parte de um pacote de capacitação para empregadores, líderes sindicais e oficiais do governo, que têm papéis diferentes na implementação e no apoio à promoção do Diálogo Social (DS) e da Negociação Coletiva (NC). O pacote é composto pelos seguintes cinco módulos:

1. Importância do DS e da NC: Introdução ao diálogo social como conceito e vários mecanismos para melhorar o DS no local de trabalho (por exemplo, reunião diária de linha, caixa de sugestões, conselho de gestão do trabalho e negociação coletiva).
2. Técnica de Negociação baseada no Interesse: orientações concretas sobre a técnica e como pode ser aplicada na negociação coletiva exitosa.
3. Pontos essenciais sobre DS e NC para Gestores: Introdução às ferramentas adicionais para gestores para facilitar o DS no local de trabalho e orientações específicas sobre as quatro fases para a negociação coletiva exitosa para gestores.
4. Pontos essenciais na Representação, no DS e na NC para os líderes sindicais: orientações específicas para a negociação coletiva exitosa.
5. Os Papéis do Governo no apoio ao DS e à NC: Introdução à pratica do Serviço Federal de Mediação e Conciliação dos EUA como exemplo para os funcionários governamentais vietnamitas sobre o apoio às relações industriais. As habilidades de mediação no trabalho são também apresentadas aqui.

Publicado: Hanói, 2006
Disponível em: inglês
Contatar o Escritório da OIT no Vietnã (hanoi@ilo.org)

- ***Better Factories Cambodia* Modular Training for the Cambodian Garment Industry**

  Este Manual do Facilitador e o correspondente kit do Programa de Capacitação Modular sobre Remediação foram desenvolvidos pelo projeto da OIT Melhores Fábricas no Camboja em colaboração com o parceiro local de formação VBNK, um instituto de capacitação em gestão que trabalha no Camboja para servir facilitadores do desenvolvimento.

  O objetivo do programa é fornecer aos gestores de fábrica representantes sindicais a oportunidade de aprenderem em conjunto sobre as questões que são mais pertinentes ao seu trabalho e sua indústria. O programa apoia o desenvolvimento de capacidades de fábricas locais nos setores abrangidos na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho ao vincular para uma melhor qualidade e produção. Além disso, contém 38 Folhas sobre Boas Práticas.

  Publicado: Phnom Penh, 2008
  Disponível em: inglês, khmer e chinês
  Disponível online em: http://www.betterfactories.org

- **Joint Union - Management Negotiation Skills**

  Pacote de formação para os parceiros sociais da OIT sobre prevenção de conflitos e habilidades de negociação utilizadas pelo Projeto Melhoria dos Sistemas de Trabalho na África Austral (ILSSA). Publicado pelo Centro Internacional de Formação da OIT em Turim.

  Publicado: Turim, 2005 (francês 2007)
  Disponível em: inglês e francês
  Contatar o Centro Internacional de Formação da OIT (socdial@itcilo.org)

- **Trafficking for Forced Labour: How to Monitor the Recruitment of Migrant Workers**

  Este manual tem como objetivo a conscientização sobre as questões do tráfico, trabalho forçado e sistemas de colocação em emprego. Centra-se no recrutamento de trabalhadores migrantes em situações de trabalho altamente exploradoras que poderão ascender a trabalho forçado. O manual tem como objetivo informar e orientar a ação; promove a aprendizagem prática e enfatiza as medidas de políticas, habilidades e técnicas a serem aplicadas na limitação destas práticas abusivas.

  Publicado: Genebra, 2005
  Disponível em: inglês
  Disponível online em: http://www.ilo.org/sapfl/Informationresources/ILO-Publications/lang--en/docName--WCMS_081894/index.htm

- **Human Trafficking and Business: Good practices to prevent and combat human trafficking**

  Esta brochura – desenvolvida pela Iniciativa Global das Nações Unidas para combater o tráfico humano, juntamente com o Escritório da ONU para Drogas e Crime (UNODC), da OIT, da Organização Internacional para as Migrações (OIM), o Pacto Global das Nações Unidas – apresenta uma visão geral e introdução ao tráfico humano e o papel que as empresas podem desempenhar na sua resolução. Explica, em termos práticos, o que é tráfico de seres humanos, porque é um problema para as empresas e o que grandes e pequenas empresas podem fazer para tomarem medidas para combatê-lo.

  Publicado: 2010
  Disponível em: inglês
  Disponível online em: http://www.ungift.org/docs/ungift/Private_Sector_Web.pdf

- **Training manual to fight trafficking in children for labour, sexual and other forms of exploitation**

  Este manual de treinamento – desenvolvido por OIT e UNICEF no âmbito da Iniciativa Global das Nações Unidas de Combate ao Tráfico de Seres Humanos – visa ajudar governos, trabalhadores, empregadores, organizações internacionais e não governamentais que combatem o tráfico de crianças para exploração laboral, sexual e outras. É composto de 5 folhetos:

  - Folheto 1: Compreensão do tráfico de crianças
  - Folheto 2: Ação contra o tráfico de crianças em níveis de políticas e alcance
  - Folheto 3: Questões de processo
  - Caderno de exercícios
  - Guia di facilitadores.

  Publicado: Genebra, 2009
  Disponível em: inglês, francês e espanhol
  Disponível online em: http://www.ilo.org/ipec/areas/Traffickingofchildren/lang--en/WCMS_111537/index.htm

- **Rooting Out Child Labour on Cocoa Farms**

  Este kit de ferramentas é composto de quatro artigos:

  - Uma síntese de pesquisa de Avaliação Rápida sobre o trabalho infantil no cultivo do cacau.
  - Achados de pesquisa sobre os riscos de segurança e saúde no cultivo do cacau.
  - Experiências oriundas de um grande projeto do IPEC neste setor que incluiu contribuições dos principais compradores de cacau.
  - Um manual sobre o monitoramento de trabalho infantil no cultivo do cacau.

  Publicado: Genebra, 2004
  Disponível em: inglês e francês (2008)
  Disponível online em: http://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do?productId=6444

- **Promoting equity through gender neutral job evaluations for equal pay: A step by step guide**

  Este Guia apresenta vários componentes metodológicos do processo de um programa de igualdade de remuneração: desde a seleção dos empregos para avaliação, passando pelas diversas fases de avaliação do emprego para chegar à equalização salarial. Explica os critérios para evitar práticas discriminatórias de gênero. É destinado a representantes de empregadores e sindicatos que são responsáveis pela execução de programas de igualdade de remuneração, bem como profissionais e formadores. Explica os objetivos, as várias operações a serem realizadas, os critérios de neutralidade de gênero e práticas adequadas a seguir. Inclui também listas de verificação para referência rápida de usuários, bem como breves contornos dos benefícios que podem ser logrados em cada etapa. Pode ser adaptado a diferentes contextos econômicos e organizacionais e a grandes e pequenas entidades. Trabalhando juntos por cada uma das etapas permitirá que os responsáveis pela implementação de programas de igualdade de remuneração obtenham conhecimento detalhado do local de trabalho, tenham um olhar crítico sobre alguns aspectos que se tornaram obsoletos ou inadequados devido a alterações técnicas ou organizacionais e descubram aspectos de empregos com que não estão familiarizados, em particular, postos de trabalho ocupados por mulheres.

  Publicado: Genebra, 2009
  Disponível em: inglês, francês e espanhol
  Disponível online em:http://www.ilo.org/wcmsp1/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_122372.pdf

- **A toolkit to fight racial discrimination at the workplace**

  O racismo opera em todos os níveis e uma das razões de insucesso das ações é que começamos a pensar que há uma única solução. De fato, existem muitas soluções, cada uma dependendo do contexto, da situação ou do local onde o racismo ocorre. Este kit de ferramentas foi concebido para aqueles que necessitam de políticas para enfrentarem o racismo. Ajudará trabalhadores e empregadores a analisarem sua situação e desenvolverem estratégias apropriadas.

  Publicado: Genebra, em breve
  Disponível em: inglês, francês e espanhol

- **Good practice guide for promoting gender equality in enterprises in Morocco**

  Este guia fornece às empresas públicas e privadas orientações sobre como eliminar os obstáculos que impedem os trabalhadores do sexo feminino de gozar de iguais oportunidades e tratamento no local de trabalho. O guia analisa especificamente questões como recrutamento, capacitação, avaliação de desempenho, promoção, remuneração igual, tempo de trabalho, conciliação das responsabilidades laborais e familiares e assédio sexual. Também fornece orientações sobre a implementação de uma estratégia de igualdade no local de trabalho e realização de auditorias de gênero. Baseia-se numa ampla revisão de práticas em vários países como os Estados Unidos, Suécia, França, África do Sul, Índia e Malásia, bem como em pesquisa de campo aprofundada no Canadá e Marrocos. Foi produzido e testado com um público tripartite em Marrocos e pode ser facilmente adaptado para uso geral fora de Marrocos.

  Publicado: Rabat, 2008
  Disponível em: francês e árabe
  Disponível online em: www.ilo.org/declaration

- **ILO Code of Practice for Managing Disability in the Workplace**

  Esta publicação é um guia para os empregadores (grandes ou pequenos; públicos ou privados; nos países em desenvolvimento ou industrializados) na adoção de estratégias positivas para a gestão de questões relacionadas com a deficiência no local de trabalho. Também aborda o papel essencial desempenhado pelos governos, assim como a importância de iniciativas tomadas por pessoas portadoras de deficiência. É projetada para promover o emprego seguro e saudável de todas as pessoas portadoras de deficiência.

  Publicado: Genebra, 2002
  Disponível em: inglês, francês, espanhol, alemão, amárico, árabe, bósnio, estônico, finlandês, húngaro, islandês, japonês, latvio, lituano, mandarim, mongol, nepalês, polonês, português, russo, esloveno, ucraniano
  Disponível online em: http://www.ilo.org/skills/what/pubs/lang--en/docName--WCMS_103324/index.htm

- **Moving Forward: Toward Decent Work for People with Disabilities – Examples of Good Practices in Vocational Training and Employment from Asia and the Pacific.**

  (Referir-se particularmente à seção sobre Parcerias)
  Esta publicação fornece aos formuladores de políticas, pessoas portadoras de deficiência e prestadores de serviços na Ásia e no Pacífico exemplos de boas práticas sobre programas de formação profissional e emprego.

  Publicado: Bangcoc, 2003
  Disponível em: inglês
  Contatar o Escritório da OIT para Ásia e o Pacífico (bangkok@ilo.org)

- **ILO Multilateral Framework on Labour Migration**

  Esta publicação é um conjunto não obrigatório de princípios, diretrizes e melhores práticas que aborda os principais problemas enfrentados pelos formuladores de políticas de migração em nível nacional, regional e internacional. Também aborda temas de trabalho decente, governança das migrações, proteção dos trabalhadores migrantes, promovendo vínculos de migração e desenvolvimento e ampliando a cooperação internacional.

  Publicado: Genebra, 2006
  Disponível em: inglês, francês, espanhol, russo e árabe
  Disponível online em:
  http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/multilat_fwk_en.pdf

- **Youth Employment: Making it Happen, an electronic resource tool for employers**

  Esta ferramenta de recursos fornece uma visão geral dos desafios do emprego dos jovens e o papel do setor privado na promoção do acesso dos jovens ao trabalho, bem como um compêndio de recursos úteis. Compila quarenta casos para ilustrar o papel do setor privado na promoção do emprego dos jovens. Estes casos incluem descrições detalhadas e dados de contato das organizações relevantes, caso haja necessidade de mais informações.

  Publicado: Genebra, 2008
  Disponível em: inglês
  Disponível online em: http://www.ilo.org/youthmakingithappen/

- **Productivity and competitiveness upgrading through improved labour management relations and workplace practices**

  Este é um pacote de capacitação em CD-ROM para trabalhadores e gestores de empresas de médio e grande porte para facilitar o diálogo voltado para a ação sobre como aumentar a produtividade e competitividade através de relações de gestão do trabalho e melhores condições de trabalho.

  Publicado: Genebra, 2006
  Disponível em: inglês
  Exemplares podem ser solicitados por escrito a: empent@ilo.org

- **Guide on building labour-management partnerships**

  Ao passo que empresas se tornam mais competitivas na economia globalizada, um número crescente de empresas e sindicatos têm reconhecido o valor das parcerias e estão trabalhando juntos para criá-las em todos os níveis. Este guia busca ajudar as partes na criação ou melhoria das relações, fornecendo diretrizes para o desenvolvimento de parcerias entre trabalho e gestão. Os conteúdos são baseados em grande parte sobre as melhores práticas vivenciadas por empresas que operam em países desenvolvidos e em desenvolvimento, incluindo o Caribe, e são completadas por um número de casos vivos.

  Publicado: Porto de Espanha, 2005
  Disponível em: inglês
  Contatar o Escritório Subregional da OIT para o Caribe (ilocarib@ilocarib.org.tt)

Anexo:
Breve Panorâmica da Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT (Declaração MNE da OIT)

A Declaração MNE da OIT incentiva as empresas a:

Políticas Gerais

- Observarem as leis nacionais e respeitarem as normas internacionais;
- Contribuírem à realização dos princípios e direitos fundamentais no trabalho;
- Consultarem organizações governamentais, de empregadores e de trabalhadores para assegurar que as operações sejam consistentes com as prioridades nacionais de desenvolvimento.

Emprego

- Esforçarem-se para ampliar as oportunidades e normas de emprego, tendo em conta as políticas de emprego e os objetivos dos governos;
- Darem prioridade ao emprego, o desenvolvimento ocupacional, a promoção e o progresso de nacionais do país de acolhimento;
- Utilizarem tecnologias que geram diretamente e indiretamente emprego;
- Construírem vínculos com empresas locais mediante a terceirização de insumos locais, promovendo o processamento local de matérias-primas e a fabricação local de peças e equipamentos;
- Ampliarem a igualdade de oportunidades e tratamento no emprego;
- Assumirem o papel principal na promoção da segurança no emprego, fornecendo aviso prévio razoável sobre as mudanças pretendidas nas operações e evitando a dispensa arbitrária.

Capacitação

- Providenciarem capacitação em todos os níveis de funcionários para atender as necessidades das empresas e das políticas de desenvolvimento do país;
- Participarem em programas para incentivar a formação e desenvolvimento de competências;
- Proporcionarem oportunidades no âmbito da MNE para que a gestão local possa ampliar sua experiência.

Condições de trabalho e vida

- Fornecerem salários, benefícios e condições de trabalho não menos favoráveis do que aqueles oferecidos por empregadores comparáveis no país em causa;
- Fornecerem os melhores salários, benefícios e condições de trabalho possíveis no âmbito das políticas governamentais, para atender às necessidades básicas dos trabalhadores e suas famílias;
- Respeitarem a idade mínima para admissão a emprego;
- Manterem os mais elevados padrões de segurança e saúde no trabalho;
- Examinarem as causas dos riscos industriais de segurança e saúde, fornecerem informações sobre boas práticas observadas em outros países e efetuarem as melhorias necessárias.

Relações Industriais

- Observarem relações industriais não menos favoráveis do que aquelas observadas por empregadores comparáveis;
- Respeitarem a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva, fornecendo as instalações e as informações necessárias para negociações significativas;
- Apoiarem as organizações representativas de empregadores;
- Preverem consultas regulares sobre questões de interesse mútuo;
- Examinarem as queixas dos trabalhadores, de acordo com um procedimento adequado.

A Organização Internacional do Trabalho

A OIT é a agência das Nações Unidas dedicada à promoção de oportunidades entre mulheres e homens na obtenção de trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana.

Enquanto única agência tripartite da ONU, a OIT reúne governos, empregadores e trabalhadores de seus 183 Estados membros.

A principal função da OIT é formular normas internacionais de trabalho sob a forma de Convenções e Recomendações e monitorar a sua aplicação nos Estados membros. A OIT também desenvolve outras atividades para apoiar os Estados membros em seus esforços de implementação das normas trabalhistas. Estas incluem: desenvolvimento de políticas e programas internacionais; cooperação técnica; capacitação e pesquisa.

A OIT é uma das principais agências da ONU que participam no Pacto Global das Nações Unidas e é o guardião dos quatro princípios laborais da iniciativa.

O Pacto Global das Nações Unidas

O Pacto Global das Nações Unidas é a plataforma de uma política e um quadro prático para as empresas que estão comprometidas com práticas empresariais de sustentabilidade e responsabilidade. Enquanto iniciativa de liderança endossada por executivos, ela visa alinhar as operações e estratégias empresariais em toda parte com dez princípios universalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

Através de um amplo espectro de fluxos de trabalho especializados, ferramentas de gestão, recursos e programas por tópico, o Pacto Global das Nações Unidas visa promover dois objetivos complementares: (1) Integrar os dez princípios nas atividades empresariais de todo o mundo; e (2) Catalisar ações de apoio aos objetivos mais amplos das Nações Unidas, incluindo os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODMs).

Ao fazê-lo, as empresas, enquanto principais agentes condutores da globalização, podem garantir que mercados, comércio, tecnologia e finanças avancem de forma a beneficiar economias e sociedades em toda parte e contribuam para uma economia global mais sustentável e inclusiva.

ISBN 978-92-2-121823-4

