

A Dimensão Trabalhista da CER:
um Guia para Empregadores

CERALC

Conduta Empresarial Responsável
na América Latina e no Caribe



Organização
Internacional
do Trabalho





ÍNDICE



1	INTRODUÇÃO
2	OBJETIVOS E ALCANCE DESTE GUIA
3	EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS E A CONDUTA EMPRESARIAL RESPONSÁVEL
7	3.1. Marco Conceitual
8	3.2. Direitos Humanos
10	3.3. Conduta Empresarial Responsável
11	3.4. Empresas e Direitos Humanos
15	3.5. Devida Diligência
20	3.6. Mecanismos de queixas e acesso a mecanismos de reparação
4	O MUNDO DO TRABALHO E A CONDUTA EMPRESARIAL RESPONSÁVEL
5	LINHAS DE AÇÃO FUNDAMENTAIS PARA UMA CONDUTA EMPRESARIAL RESPONSÁVEL PARA O MUNDO DO TRABALHO NA AMÉRICA LATINA
24	5.1. Trabalho forçado
25	5.2. Trabalho infantil
27	5.3. Discriminação
29	5.4. Povos indígenas
33	5.5. Liberdade de associação
34	5.6. Condições de trabalho
36	5.7. Salário mínimo
38	5.8. Jornada de trabalho
40	5.9. Segurança e Saúde no trabalho
41	5.10. Seguridade social
46	5.11. Fornecedores
47	5.12. Promoção do Emprego
6	OUTRAS TEMÁTICAS RELEVANTES PARA A CONDUTA EMPRESARIAL RESPONSÁVEL
49	6.1. Cuidado do ambiente
49	6.2. Promoção de uma cultura de transparência e luta contra a corrupção
7	FERRAMENTA PRÁTICA: GUIA DE AUTODIAGNÓSTICO
8	ANEXOS



INTRODUÇÃO

1

Vivemos em uma sociedade em permanente evolução, mais demandante e empoderada, que impõe desafios rigorosos para os diversos atores, em um mapa de contínuas mudanças.

Novas forças estão transformando as relações entre os diferentes atores sociais. O desenvolvimento tecnológico, a mudança climática, os movimentos demográficos e a globalização são algumas delas. Tudo isso, emoldurado em um contexto de desconfiança global, em especial no que diz respeito aos órgãos públicos e às empresas; embora atinja também outros atores sociais como as organizações da sociedade civil e os meios de imprensa. Essa visão é pontualizada por um Relatório da CEPAL que diz que “A desconfiança dos cidadãos cresce e está levando a uma desconexão entre a sociedade e as instituições públicas colocando, dessa forma, em risco a coesão social e enfraquecendo o contrato social”¹. É esse o contexto no qual hoje a atividade produtiva desenvolve suas atividades.

Dessa forma, adquire-se consciência que a globalização gerou importantes processos de transformação no papel dos atores que agem em busca do desenvolvimento. A empresa é claramente evidenciada como um ator com características especiais e são justamente essas características, que fazem que hoje a empresa esteja em uma posição “especial” para contribuir para chegar a essa visão compartilhada de sustentabilidade global e também local.

As empresas têm consciência que são atores sociais com um enorme potencial para causar impacto na qualidade de vida e no bem-estar das pessoas. Dessa forma, o desenvolvimento produtivo e o mundo do trabalho adquirem um olhar singular e, por sua vez, o relacionamento com outros atores por parte da empresa (sociedade, órgãos governamentais, fornecedores, etc.) assume relevância para o sustento da atividade empresarial.

Muitas empresas e suas cadeias de fornecimento começaram a se expandir para outros países da região ou do mundo, contribuindo com o desenvolvimento sustentável dos lugares nos quais operam por meio, não somente da geração de trabalho decente e produtivo e pela contribuição com recursos fiscais, mas também pelo desenvolvimento de fornecedores, pela geração de novas oportunidades para a inovação, pela melhora no acesso de bens e serviços para as comunidades, entre outras externalidades positivas próprias da atividade empresarial. Essas contribuições são valiosas para a melhora da qualidade de vida das pessoas, a melhora das sociedades e da democracia, sempre e quando a atividade empresarial for desenvolvida com responsabilidade.²

Neste mundo globalizado em que vivemos, as empresas - e muitas vezes, sua cadeia de fornecimento - estão cada vez mais presentes em outros países da região ou do mundo, realizando transações e operando sob novas normativas, sejam locais ou mundiais.



1.- <https://www.cepal.org/es/comunicados/recuperar-la-confianza-ciudadanos-instituciones-publicas-es-fundamental-retomar-senda>
2.- INDH. 2012. Empresas y Derechos Humanos. Disponível em <https://www.casade-lapaz.cl/derechoshumanosyempresas/wp-content/uploads/2018/09/Cuadernillo-Empresas-y-Derechos-Humanos-INDH.pdf>.

A Declaração Tripartite de Princípios da OIT sobre Empresas Multinacionais e Política Social³ e outros instrumentos internacionais

Essa declaração tripartite, adotada em 1977 e atualizada em 2017 para enfrentar as mudanças da globalização, a economia mundial e as formas de produção e trabalho, é o instrumento da OIT que proporciona orientação direta para as empresas em relação à política social e às práticas inclusivas, responsáveis e sustentáveis no ambiente de trabalho.

Essa Declaração tem por objetivo fomentar a contribuição positiva que as empresas podem dar para o progresso econômico e social e para a consecução do trabalho decente para todos, e para minimizar e resolver as dificuldades que podem ocorrer durante as operações dessas empresas.

Seus princípios estão dirigidos tanto para as empresas multinacionais, os governos dos países de origem e os governos que as abrigam; como para as empresas nacionais, sem fazer distinção por seu tamanho, e para as organizações de empregadores e de trabalhadores, e abrangem os seguintes âmbitos:

1. Políticas gerais

2. Emprego

- Promoção do emprego
- Seguridade social
- Eliminação do trabalho forçado ou obrigatório
- Abolição efetiva do trabalho infantil: idade mínima e piores formas
- Igualdade de oportunidades e de tratamento
- Segurança do emprego

3. Formação

4. Condições de trabalho e de vida

- Salários, benefícios e condições de trabalho
- Segurança e saúde

5. Relações trabalhistas

- Liberdade sindical e direito de sindicalização
- Negociação coletiva
- Consultas
- Acesso a mecanismos de reparação e análise das reclamações

3.- Para mais informação sobre a Declaração EMN visitar:

<https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang-es/index.htm>



OBJETIVOS E ALCANCE DESTA GUIA

2

A abordagem preventiva que apresentamos de maneira simples e prática neste documento e guia de implementação se transforma, então, em um chamado para todas as empresas, sem importar seu tamanho ou setor econômico, para tomar conhecimento urgente e dar seus primeiros passos nessa matéria.

Dessa forma, este Guia está dirigido a empresários, gerentes, empreendedores, comitês de riscos, executivos e colaboradores de qualquer tipo de empresa privada e/ou pública e/ou mista, independente do setor, localização geográfica e tamanho.

O objetivo é que este documento e guia se transforme em um apoio prático, no qual seja possível encontrar conhecimentos iniciais e recomendações concretas sobre como começar a administrar a implementação de práticas e políticas organizacionais que ressaltem o respeito aos Direitos Humanos e, portanto, às pessoas e seu entorno, prevenindo dessa forma os possíveis impactos que suas atividades poderiam ocasionar.

Para todos os efeitos, este guia usará como base e marco para entender a conduta empresarial responsável a definição e marco de ação das três organizações seguintes:

- i. Organização Internacional do Trabalho (OIT), em particular a Declaração Tripartite de princípios sobre as empresas multinacionais e a política social (Declaração sobre as Empresas Multinacionais) 4 e a Resolução tripartite sobre a Promoção de empresas sustentáveis.⁵
- ii. Organização das Nações Unidas (ONU), em particular os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos ⁶.
- iii. Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), em particular o Guia de Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável ⁷.



4.- OIT. Declaración Tripartita de principios sobre las Empresas Multinacionales y la política social. Quinta edición, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf

5.- Resolución Tripartite "Sobre a promoção das empresas sustentáveis"; adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, congregada em sua 96.ª reunião, 2007.

6.- ONU (2011). Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos Disponível em: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

7.- OCDE (2018). Guía de la OCDE de Devida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable. Disponível em: <https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debidadiligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>



EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS E A CONDUTA EMPRESARIAL RESPONSÁVEL

3

3.1.- Marco Conceitual

Os negócios com conduta empresarial responsável aumentam dia a dia impulsionados pela globalização, pela internacionalização das cadeias produtivas e pela crescente conscientização dos clientes e dos consumidores em relação às práticas de produção dos bens e serviços que eles compram.

Cada vez mais as empresas fazem negócios incorporando as boas práticas trabalhistas e práticas empresariais responsáveis, porque esperam receber os múltiplos benefícios associados com essas condutas empresariais.

Por que as empresas devem se preocupar com os Direitos Humanos? Desafios e oportunidades.

- Porque as pessoas são o principal e o mais importante em qualquer organização humana como é o caso de uma empresa.
- Porque corresponde a um comportamento ético.
- Porque seus grupos de interesse ou partes interessadas (trabalhadores, fornecedores, clientes, comunidades, reguladores, investidores e a sociedade em geral) esperam e exigem cada vez mais das empresas em relação a esse tema.
- Porque melhora a relação com seus grupos de interesse ou partes interessadas e contribui para sustentar a licença social para operar.
- Porque melhora sua gestão de riscos.
- Porque gera ou fortalece oportunidades em novos mercados.
- Porque gera oportunidades para reduzir custos.
- Porque fortalece a resposta diante de requerimentos externos, por exemplo, de clientes ou reguladores externos e internos.
- Porque gera oportunidades para ter acesso a mecanismos de financiamento.

A conduta empresarial responsável fornece benefícios, permitindo para as empresas melhorar sua produtividade no curto prazo e melhorar sua competitividade ao reduzir os riscos no longo prazo e, dessa forma, capitalizar de uma melhor maneira as oportunidades.



3.2.- DIREITOS HUMANOS: Conceitos e instrumentos básicos⁸

✓ Definição

De acordo com o que é definido no Alto Comissariado para os Direitos Humanos das Nações Unidas, os Direitos Humanos são direitos inerentes a todos os seres humanos, sem fazer distinção alguma de nacionalidade, lugar de residência, sexo, origem nacional ou étnica, cor da pele, religião, idioma, ou qualquer outra condição. Todos temos os mesmos Direitos Humanos, sem nenhuma discriminação.

Finalmente, os Direitos Humanos “são normas básicas destinadas a garantir a dignidade e a igualdade para todos”⁹; são as “condições instrumentais que possibilitam a realização das pessoas”¹⁰. Liberdades, faculdades, instituições ou reivindicações que toda pessoa possui, pelo simples fato de sua condição humana e como garantia de uma vida digna.

“Os Direitos Humanos incluem tanto direitos como obrigações. Os Estados assumem as obrigações e os deveres, em virtude do direito internacional, de respeitar, proteger e realizar os Direitos Humanos. A obrigação de respeitá-los significa que os Estados devem abster-se de interferir no gozo dos Direitos Humanos, ou de limitá-los. A obrigação de protegê-los exige que os Estados impeçam os abusos dos Direitos Humanos contra indivíduos e grupos. A obrigação de realizá-los significa que os Estados devem adotar medidas positivas para facilitar o gozo dos Direitos Humanos básicos. No plano individual, assim como devemos fazer respeitar nossos Direitos Humanos, também devemos respeitar os Direitos Humanos dos demais.”¹¹

Essa situação muitas vezes é uma realidade que torna ainda mais complexa a identificação e o papel que o setor empresarial pode ou deve desempenhar diante do respeito dos Direitos Humanos no momento de realizar sua atividade.

✓ Características

Os Direitos Humanos são definidos como faculdades universais, inerentes à pessoa, irrevogáveis, inalienáveis, intransmissíveis e irrenunciáveis, e igualitárias.

São universais, já que toda pessoa, pelo simples fato de existir, os tem.

São indivisíveis, já que as diferentes categorias de Direitos Humanos (civis e políticos, econômicos, sociais e culturais e os chamados “de incidência coletiva”) têm a mesma hierarquia e se complementam entre si.

São interdependentes, já que nenhum direito é mais importante e nenhum tem prioridade sobre o outro.”

São inalienáveis – não podem ser renunciados ou cedidos – e imprescritíveis – não perdem vigência pela passagem do tempo –. Isso implica que estão fora do mercado.

8.- Parágrafo baseado em: Análisis de riesgos en derechos humanos / María José Alzari ; compilado por María José Alzari. - 1a ed. adaptada. - Cidade Autônoma de Buenos Aires : Conselho Empresarial Argentino para o Desenvolvimento Sustentável - CEADS ; Cidade Autônoma de Buenos Aires: Deloitte & Co. S.A., 2016. Livro digital, PDF. Arquivo Digital: download e on-line. ISBN 978-987-98454-7-9

9.- Navanethem Pillay, Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, “The Corporate Responsibility to Respect: A Human Rights Milestone”, Annual Labour and Social Policy Reviews

10.- http://es.wikipedia.org/wiki/Derechos_humanos

11.- www.ohchr.org/SP/Issues

Instrumentos essenciais

A Declaração Universal dos Direitos Humanos é a pedra angular na história desses direitos. Foi proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em sua Resolução 217 A (III) do dia 10 de dezembro de 1948, como ideal comum pelo qual todos os povos e as nações devem se esforçar.

A Declaração de 1948, junto com o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais constituem a Carta Internacional de Direitos Humanos.

A essa tríade fundamental são adicionados os principais instrumentos elaborados no tema pela Organização das Nações Unidas (ONU), como os relativos aos direitos das crianças, aos direitos das mulheres, à abolição da pena de morte, sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial, aos direitos dos trabalhadores migrantes e às convenções contra a Tortura e Outros Tratados ou Penas Cruéis, Inumanos ou Degradantes e o crime de genocídio, entre outros.

Além disso, para os países americanos, são agregados os definidos no âmbito da Organização de Estados Americanos (OEA) sobre a temática.

Ademais, se somam as Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (Declaração da OIT de 1998), que incluem os direitos trabalhistas considerados como direitos humanos. As Convenções fundamentais da OIT são:

1. Convenção sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização, 1948 (núm. 87)
2. Convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, 1949 (núm. 98)
3. Convenção sobre o trabalho forçado, 1930 (núm. 29)
4. Convenção sobre a abolição do trabalho forçado, 1957 (núm. 105)
5. Convenção sobre a idade mínima, 1973 (núm. 138)
6. Convenção sobre as piores formas de trabalho infantil, 1999 (núm. 182)
7. Convenção sobre a igualdade de remuneração, 1951 (núm. 100)
8. Convenção sobre a discriminação (emprego e ocupação), 1958 (núm. 111)



3.3 - Conduta Empresarial Responsável: contribuição das empresas para o Desenvolvimento Sustentável e o respeito aos Direitos Humanos.

Os instrumentos internacionais de Direitos Humanos obrigam diretamente os Estados a não violar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos. Por sua vez, são os Estados que devem garantir - por meio de sua normativa e ações -, que no desenvolvimento das atividades produtivas esses direitos protegidos também sejam respeitados. Nesse sentido, o comportamento das empresas é relevante para alcançar o objetivo do respeito pleno dos Direitos Humanos.

Toda atividade humana e empresarial pode gerar externalidades ou impactos sobre suas partes interessadas (internas ou externas), tanto positivos como negativos. As empresas contribuem para melhorar a qualidade de vida de muitas pessoas por meio da geração de empregos dignos, provisão de bens e serviços, desenvolvimento de fornecedores, inovação, contribuições para as comunidades por meio de iniciativas de investimento social estratégico em educação ou infraestrutura, para citar alguns. Também é certo que em algumas ocasiões podem gerar - direta ou indiretamente - impactos negativos, os quais podem gerar violações de direitos humanos.

Nesse contexto, as empresas adquirem maior importância na contribuição para melhorar a qualidade de vida de todos e também um papel dinâmico de maior abertura e transparência. Isso implica para o setor empresarial um olhar diferente em relação às necessidades e expectativas de suas partes interessadas e da sociedade em geral. Nesse âmbito, aparece a contribuição do setor empresarial no respeito pelos Direitos Humanos. Sem dúvida, as empresas possuem a capacidade de contribuir de maneira positiva na promoção e no respeito dos Direitos Humanos em sua área de influência, prevendo, planejando, implementando e avaliando operações, processos e relações em termos de Direitos Humanos.¹²

Dessa forma, a “conduta responsável” impulsiona as empresas a adotar uma nova lógica de trabalho, na qual adotam uma nova maneira de lidar com os negócios, integrando o respeito aos direitos humanos, gerando uma maior contribuição para o desenvolvimento sustentável, e respeitando e contribuindo com as comunidades nas quais operam.

Conforme foi definido, a conduta empresarial responsável (CER)¹³ significa que todas as empresas, independentemente de sua forma jurídica, tamanho, estrutura de propriedade ou setor, evitem e lidem com as consequências negativas de suas operações, ao mesmo tempo que devem contribuir com o desenvolvimento sustentável dos países nos quais operam. CER significa integrar e considerar os problemas ambientais e sociais dentro das atividades comerciais centrais, inclusive por meio das cadeias de fornecimento e das relações comerciais.

Embora a CER às vezes seja usada, indistintamente, com a responsabilidade social corporativa (RSC), se entende que é uma aproximação mais completa e integral para o eixo do negócio no qual tradicionalmente se considera RSC (principalmente, filantropia). Um elemento fundamental da CER é a devida diligência baseada no risco, um processo mediante o qual as empresas identificam, previnem e mitigam seus impactos negativos atuais e potenciais e explicam como lidam com eles.

O desafio é tentar reduzir os riscos e os impactos negativos sobre as pessoas e seu entorno, que por sua vez é prevenir violações dos Direitos Humanos. Portanto, é fundamental promover uma abordagem preventiva na gestão das empresas. A identificação de riscos de impactos em Direitos Humanos, atualmente, se torna crucial para toda empresa, sem importar sua localização, tamanho ou tipo de operação ou ramo ao qual pertença.

3.4- Empresas e Direitos Humanos

Quais são os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos?

Em 2011, o Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas aprovou os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos¹⁴ (“Princípios Orientadores” ou UNGP, por sua sigla em inglês), os quais constituem um mapa para a ação em temas de direitos humanos ao definir parâmetros tanto para as empresas como para os Estados.

Os próprios Princípios Orientadores detalham claramente que “a contribuição normativa dos Princípios Orientadores **não radica na criação de novas obrigações** de direito internacional, mas sim em especificar as implicações das normas e métodos atuais para os Estados e para as empresas; em integrá-las em um modelo único, logicamente coerente e inclusivo; e em reconhecer os pontos frágeis do atual sistema e as melhorias possíveis”.

Os Princípios Orientadores se baseiam no reconhecimento do papel das empresas como órgãos especializados da sociedade que desempenham funções especiais, que têm **capacidades específicas e que além do cumprimento de todas as leis aplicáveis, devem agir positivamente diante de sua obrigação de respeitar os Direitos Humanos**.¹⁵

Os Princípios Orientadores constituem diretrizes de aplicação voluntária no âmbito mundial e se estruturam sobre a base de três pilares fundamentais:

PILAR I: O primeiro pilar se refere às obrigações do Estado de proteger os direitos humanos. Os Princípios Orientadores afirmam que é dever do Estado proteger as pessoas diante dos possíveis abusos cometidos pelas empresas e, por isso mesmo, é o Estado que deve prevenir, investigar, castigar e reparar os abusos cometidos por agentes privados. Essa proteção constitui a própria base do regime internacional de Direitos Humanos.

Como? Por meio do desenvolvimento de Políticas, Legislações e Regulamentações coerentes com seu dever de proteção dos direitos humanos.

PILAR II: refere-se à **responsabilidade das empresas de respeitar** os direitos humanos. Isso significa que as empresas devem se abster de infringir ou violar os direitos humanos de terceiros e enfrentar as consequências negativas sobre os direitos humanos nos quais tiverem alguma participação.¹⁶

A responsabilidade de **respeitar** os Direitos Humanos é uma responsabilidade que vai além **do cumprimento da lei**. Em tal sentido, é um dever que subsiste com independência da vontade ou capacidade do Estado de cumprir com sua responsabilidade de proteção. Isso implica que as empresas não podem se escudar no acatamento do direito nacional para justificar a violação dos Direitos Humanos incluídos na normativa internacional no tema.

14.-Disponíveis em https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciples/businesshr_sp.pdf

15.- Alzari, María José. Análisis de riesgos en derechos humanos / María José Alzari; compilado por María José Alzari. - 1a ed. adaptada. - Cidade Autônoma de Buenos Aires: Conselho Empresarial Argentino para o Desenvolvimento Sustentável - CEADS; Cidade Autônoma de Buenos Aires: Deloitte & Co. S.A., 2016. Livro digital, PDF. Arquivo Digital: download e on-line. ISBN 978-987-98454-7-9

16.- Princípio Orientador 11.

- Processo de devida diligência em matéria de Direitos Humanos para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como lida com o impacto de sua atividade nos Direitos Humanos;

A devida diligência de Direitos Humanos pode ser definida como a forma pela qual a empresa tem consciência e lida com os riscos potenciais e/ou reais em matéria de Direitos Humanos que surgem de suas atividades em um momento determinado e em um contexto operacional dado, e que poderiam infringir determinados Direitos Humanos dos atores sociais relacionados. Também considera as medidas que a organização necessita adotar para prevenir e mitigar esses riscos. Essa análise deve estar baseada no conceito de melhoria contínua de forma tal, que não somente deve ser realizado esse processo de devida diligência mas que também, devem ser fiscalizadas de forma contínua, as medidas que forem definidas com base no processo.¹⁸

“No contexto dos Princípios Orientadores, a devida diligência em matéria de Direitos Humanos constitui um processo contínuo de gestão que uma empresa prudente e razoável deve executar, em função de suas circunstâncias (como o setor no qual opera, o contexto em que realiza sua atividade, seu tamanho e outros fatores) para enfrentar sua responsabilidade de respeitar os Direitos Humanos.”¹⁹

“A devida diligência em matéria de Direitos Humanos não constitui uma fórmula única. Empresas de distintos tamanhos, de distintos setores, com estruturas corporativas diferentes e em circunstâncias operacionais distintas terão que ajustar seus processos para satisfazer essas necessidades. Não obstante, os elementos principais da devida diligência em matéria de Direitos Humanos — avaliação, integração e ação, acompanhamento e comunicação — junto com os processos de reparação, proporcionam para a administração de qualquer empresa a estrutura necessária para saber, e demonstrar, que está respeitando os Direitos Humanos na prática”.²⁰

- Processos de reparação de todas as consequências negativas sobre os Direitos Humanos que tiver provocado ou contribuído para provocar.

No caso em que uma empresa detecte uma situação desse tipo, seja por meio do processo de devida diligência em matéria de Direitos Humanos ou por outros meios, deveria tomar medidas para reparar essa situação, por si só ou em cooperação com outros atores.

De fato, além da existência de mecanismos estatais – sejam judiciais ou administrativos –, a empresa deveria implementar mecanismos de reclamação no âmbito operacional para os possíveis afetados pelas atividades empresariais, como um meio eficaz de reparação que, muitas vezes, também pode ser eficiente para prevenir danos.²¹

18.- Baseado em: Análisis de riesgos en derechos humanos / María José Alzari; 1a ed. adaptada. - Cidade Autónoma de Buenos Aires: Conselho Empresarial Argentino para o Desenvolvimento Sustentável - CEADS; Cidade Autónoma de Buenos Aires: Deloitte & Co. S.A., 2016. Livro digital, PDF. Arquivo Digital: download e on-line. ISBN 978-987-98454-7-9

19.- Guia Para a interpretação ONU - A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS DE RESPEITAR OS DIREITOS HUMANOS - HR/PUB/12/2, Nações Unidas 2012

20.- Guia Para a interpretação ONU - A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS DE RESPEITAR OS DIREITOS HUMANOS - HR/PUB/12/2, Nações Unidas 2012

21.- Baseado em: Análisis de riesgos en derechos humanos / María José Alzari; 1a ed. adaptada. - Cidade Autónoma de Buenos Aires: Conselho Empresarial Argentino para o Desenvolvimento Sustentável - CEADS; Cidade Autónoma de Buenos Aires: Deloitte & Co. S.A., 2016. Livro digital, PDF. Arquivo Digital: download e on-line. ISBN 978-987-98454-7-9

Cumplicidade

De acordo com o comentário feito ao Princípio 17 do Marco das Nações Unidas “Proteger, Respeitar, Reparar”, podem ser formuladas questões de cumplicidade quando uma empresa contribui ou parece contribuir com as consequências negativas sobre os Direitos Humanos causadas por outras partes.

Em sua acepção não jurídica, a identificação da “cumplicidade” pode não ser simples. As empresas podem ser consideradas “cúmplices” de atos cometidos por outra parte, por exemplo, quando parecem se beneficiar dos abusos cometidos por essa outra parte. Ou seja, quando de forma mais ou menos indireta se beneficiam com a violação de Direitos Humanos que outra parte comete “... , por exemplo, quando reduz seus custos porque em sua cadeia de fornecimento são aplicadas práticas análogas à escravidão ou quando não denuncia abusos relacionados com suas próprias operações, produtos ou serviços, apesar de ter razões de princípio para fazer isso. O processo de devida diligência em matéria de Direitos Humanos deveria detectar o risco de cumplicidade, de caráter jurídico ou não jurídico (percebida), e colocar em andamento as respostas apropriadas”.²⁵

3.5.- Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável: impulsando as contribuições, limitando os impactos.

Sem prejuízo de conceitos e critérios estabelecidos nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, a OCDE desenvolveu o Guia sobre devida diligência para uma conduta empresarial responsável, com o objetivo de ajudar as empresas a identificar e lidar com os riscos para as pessoas, para o ambiente e para a sociedade associados com as operações, produtos ou serviços que forem desenvolvidos pelas empresas.

As recomendações incluídas no Guia têm a finalidade de que, mediante a implementação de processos de devida diligência, as empresas possam evitar e lidar com os impactos adversos relacionados com seus trabalhadores, com os direitos humanos, com o ambiente, com o suborno, com os consumidores e com o governo corporativo que possam estar associados com suas operações, cadeias de fornecimento e outras relações comerciais.

Para a OCDE, a devida diligência se entende como um processo voluntário que é executado pelas empresas para identificar, prevenir e mitigar, e explicar como elas lidam com esses impactos potenciais e reais, em suas próprias atividades, suas cadeias de fornecedores e outras relações comerciais. A devida diligência pretende possibilitar que as empresas previnam e, se for o caso, reparem os impactos negativos que causem ou que contribuam para causar.²⁶

A devida diligência é importante, já que ajuda a antecipar e prevenir impactos, sejam esses intrinsecamente arriscados, devido às características da atividade empresarial, bem como indiretamente arriscados devido às condições que existem no entorno, como por exemplo a ausência do Estado em responsabilidades que lhes corresponde tutelar nesse entorno. Também pode ajudar a definir se uma determinada atividade empresarial é viável ou não.²⁷

O Guia pontua que “prevenir e mitigar os impactos negativos de maneira efetiva também pode ajudar uma empresa a maximizar suas contribuições positivas para a sociedade, melhorar as relações com as partes interessadas e proteger sua reputação. A devida diligência pode ajudar as empresas a criar mais valor, entre outras coisas, mediante: a identificação de oportunidades para reduzir custos; um melhor conhecimento dos mercados e das fontes estratégicas de fornecimento; o fortalecimento da gestão dos riscos empresariais e operativos específicos da empresa; a diminuição da probabilidade de incidentes relacionados com assuntos recolhidos nas Linhas Diretrizes da OCDE para EMN; e uma menor exposição a riscos sistêmicos. Uma empresa também pode agir com a devida diligência para, dessa forma, cumprir com as exigências legais pertinentes a âmbitos específicos da CER, tais como o mercado de trabalho local, assuntos meio ambientais, de governo corporativo, penais ou de luta contra o suborno”.²⁸

25.- Guia Para a interpretação ONU - A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS DE RESPEITAR OS DIREITOS HUMANOS - HR/PUB/12/2, Nações Unidas 2012

26, 27, 28.- OCDE (2018). Guia de la OCDE de Devida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable. Disponível em: <https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-devida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>

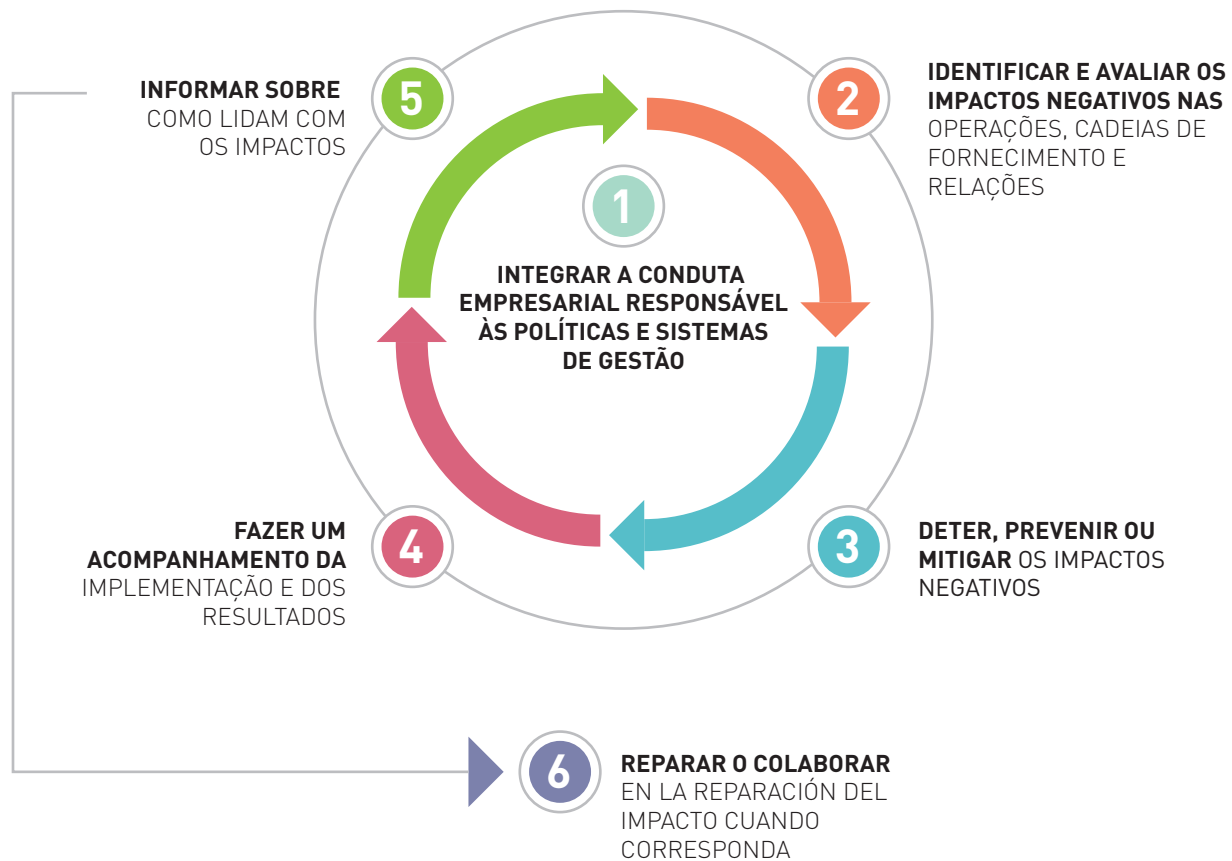
Os elementos essenciais de um processo de devida diligência são:²⁹

- **É preventiva:** Tenta antes de tudo prevenir os impactos, e somente mitigar ou reparar quando a prevenção não for possível.
- **Implica múltiplos processos e objetivos:** é parte de um conjunto de processos interrelacionados de tomada de decisões e da gestão de riscos da empresa
- **É proporcional ao risco:** As medidas tomadas por uma empresa são baseadas na gravidade e na probabilidade de ocorrência do impacto negativo.
- **Pode requerer um processo de priorização:** Com a finalidade de poder lidar com os impactos, é possível que seja hierarquizada em função de sua gravidade e da probabilidade de seu impacto.
- **É dinâmica:** Trata-se de um processo contínuo, receptivo e mutável, baseado em um ciclo de avaliação para que a empresa possa aprender com o que funcionou e o que não.
- **Não transfere responsabilidades:** Orienta-se que cada empresa assuma a responsabilidade em relação a seu impacto negativo, identificando-o adequadamente, sem pretender que sejam assumidas responsabilidades do governo nem de outras empresas.
- **Pode estar inspirada em normas internacionais:** Embora seja uma obrigação cumprir a legislação nacional, a devida diligência pode também ter inspiração em normas internacionais. Dessa maneira, na ausência ou deficiência de regulamentações nacionais em matéria de direitos humanos, essas normas podem oferecer orientação sobre como implementar padrões aceitáveis.
- **Adequa-se às circunstâncias de cada empresa:** Podem ser abordadas as distintas exigências contidas na devida diligência com uma estrutura de flexibilidade, dependendo do tamanho da empresa, o contexto de suas atividades e o modelo de negócios.
- **Pode-se adaptar de acordo com as limitações comerciais:** Se as empresas não tiverem poder para influir ou afetar suas relações comerciais, podem tratar de influir mediante acordos contratuais, requisitos de pré-qualificação, fideicomissos de votação, licenças ou contratos de franquia e, também, por meio de esforços de colaboração para agrupar influência em associações setoriais ou iniciativas intersetoriais.
- **Baseia-se em compromisso com partes interessadas:** Com a finalidade de encontrar medidas de solução e melhorias, podem ser estabelecidos compromissos com as partes interessadas e com os titulares de direitos, sempre com boa fé e com um intercâmbio de informação contínuo, o que ajudará a concretizar os acordos adquiridos.
- **Implica uma comunicação contínua:** A transmissão de informação é parte do processo de devida diligência, o que gera confiança em suas medidas e boa fé.

29.- OCDE (2018). Guía de la OCDE de Devida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable.

Disponível em: <https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>

O Guia, levando em conta que a devida diligência deve ser proporcional ao risco e adequar-se às circunstâncias e ao contexto de uma empresa concreta, estabelece um PROCESSO DE DEVIDA DILIGÊNCIA E MEDIDAS DE APOIO que inclui medidas: (1) para integrar a CER nas políticas e sistemas de gestão da empresa; para agir com a devida diligência mediante (2) a identificação dos impactos negativos reais ou potenciais nos âmbitos da CER, (3) detê-los, preveni-los ou mitigá-los, (4) fazer um acompanhamento da implementação e dos resultados, (5) informar sobre como lidam com os impactos; e (6) reparar ou colaborar com a reparação do impacto, quando for o caso.



Em resumo, um processo de Devida Diligência deve tender a (ver figura):

1. Integrar a Conduta Empresarial Responsável nas políticas e sistemas de gestão da empresa;
2. Identificar os impactos negativos reais ou potenciais nos âmbitos da CER
3. Detê-los, preveni-los ou mitigá-los,
4. Fazer um acompanhamento da implementação e dos resultados,
5. Informar sobre como lidam com os impactos;
6. Reparar ou colaborar com a reparação do impacto, quando for o caso.

1.1. Integrar a Conduta Empresarial Responsável nas políticas e sistemas de gestão da empresa

1.1.1. Na medida de suas possibilidades (dependendo de seu tamanho e capacidade), planejar, adotar e divulgar uma combinação de políticas nos âmbitos da Conduta Empresarial Responsável (CER), que articulem os compromissos da empresa com os princípios e normas correspondentes, bem como seus planos para implementar a devida diligência; isso será relevante para as atividades próprias da empresa, sua cadeia de fornecimento e outras relações comerciais.

1.1.2. Incorporar as políticas da CER da empresa em seus órgãos de supervisão. Incorporar as políticas da CER da empresa nos sistemas de gestão de forma que sejam implementadas como parte dos processos habituais da empresa, levando em conta a possível independência, autonomia e estrutura legal desses organismos de acordo com as leis e normativas nacionais.

1.1.3. Incorporar as expectativas e políticas da CER nas relações com os fornecedores e outras relações comerciais.

1.2. Identificar e avaliar os impactos negativos reais e potenciais associados à operação, produtos ou serviços da empresa

1.2.1. Executar um exercício amplo de delimitação para identificar todas as áreas da empresa ao longo de suas operações e relações, incluindo suas cadeias de fornecimento, nas quais seja mais provável que existam riscos associados à CER. Os elementos relevantes incluem, entre outros, a informação sobre fatores de risco setoriais, geográficos, de produtos e da empresa, incluindo os riscos conhecidos que a empresa tenha enfrentado ou seja provável que enfrente. O exercício de delimitação deve permitir à empresa fazer uma priorização inicial das áreas de risco mais significativas nas quais terá que realizar uma avaliação adicional. Em empresas com atividades menos diversificadas, em particular empresas menores, poderá não ser necessário realizar um estudo amplo de delimitação prévio à etapa de identificar e priorizar impactos concretos.

1.2.2. A partir das áreas de risco identificadas previamente, fazer avaliações reiterativas e cada vez mais profundas sobre as atividades, os fornecedores e outras relações comerciais que foram priorizadas, com o objetivo de identificar e avaliar os impactos negativos reais e potenciais nos âmbitos da CER.

1.2.3. Avaliar a participação da empresa nos impactos negativos reais ou potenciais identificados com a finalidade de determinar as respostas adequadas. Em especial, avaliar se a empresa: causou (ou poderia causar) o impacto negativo; contribuiu (ou poderia contribuir) com o impacto negativo; ou se o impacto negativo está (ou poderia estar) diretamente vinculado com suas atividades, produtos ou serviços em virtude de uma relação comercial.

1.2.4. A partir da informação obtida sobre os impactos negativos reais e potenciais, e quando for necessário, priorizar os riscos e os impactos mais significativos nos âmbitos da CER para a adoção de medidas, em função da gravidade e da probabilidade de ocorrência. A priorização será relevante quando não for possível abordar imediatamente todos os impactos negativos reais e potenciais. Uma vez que tenham sido identificados e que se tenha cuidado dos impactos mais significativos, a empresa deverá continuar lidando com os impactos menos significativos.

1.3. Deter, prevenir e mitigar os impactos negativos

1.3.1. Deter as atividades que estiverem causando ou contribuindo para causar os impactos negativos nos âmbitos da CER, em função da avaliação que a empresa fizer de sua participação nos impactos negativos, desenvolver e implementar planos que sejam adequados para prevenir e mitigar os possíveis impactos negativos (futuros).

1.3.2. Sobre a base da priorização realizada pela empresa, desenvolver e implementar planos para tratar de prevenir ou mitigar os impactos negativos reais ou potenciais nos âmbitos da CER que estiverem diretamente vinculados com as atividades, produtos ou serviços da empresa por meio de suas relações e/ou vínculos comerciais. Entre as respostas adequadas para os riscos associados para as relações comerciais poderiam ser incluídas, conforme for o caso: a continuação da relação durante o transcurso dos seguros de mitigação do risco; a suspensão temporária da relação enquanto é realizada a mitigação do risco; ou a interrupção da relação comercial, seja após tentativas malsucedidas de mitigação, quando a empresa considerar que não é factível a mitigação, ou devido à gravidade do impacto negativo. A decisão de interromper a relação deve levar em conta os possíveis impactos negativos sociais e econômicos. Esses planos devem detalhar as medidas que serão adotadas pela empresa, bem como as expectativas sobre seus fornecedores, compradores e outras relações e/ou vínculos comerciais.

1.4. Fazer um acompanhamento da implementação e dos resultados

1.4.1. Fazer um acompanhamento da implementação e da eficácia das atividades de devida diligência da empresa, ou seja, de suas medidas para identificar, prevenir, mitigar e, quando for o caso, colaborar com a reparação dos impactos, incluindo suas relações e/ou vínculos comerciais. Por sua vez, utilizar as lições aprendidas do acompanhamento para melhorar esses processos no futuro.

1.5. Informar sobre como lidam com os impactos

1.5.1. Comunicar externamente a informação que for relevante sobre as políticas, processos e atividades de devida diligência feitas para identificar e lidar com os impactos negativos reais ou potenciais, incluindo as conclusões e os resultados dessas atividades.

1.6. Reparar ou colaborar com a reparação do impacto, quando for o caso

1.6.1. Quando a empresa identificar que causou ou contribuiu para causar algum impacto negativo real, é necessário repará-lo ou colaborar com sua reparação.

1.6.2. Quando for o caso, reparar ou colaborar com mecanismos de reparação legítimos por meio dos quais as partes interessadas e os titulares de direitos afetados possam apresentar reclamações e conseguir que a empresa as atenda. A remissão de um alegado impacto a um mecanismo de reparação legítimo pode ser particularmente útil em situações em que existam desacordos sobre se a empresa causou ou contribuiu para causar os impactos negativos, ou sobre a natureza e o alcance da reparação da maneira que seja adequada.

Dessa forma, o Guia sobre devida diligência para uma conduta empresarial responsável da OCDE propõe um processo que esteja alinhado metodologicamente com os sistemas de gestão que uma empresa pode ter (além de sua certificação) em matéria ambiental ou de saúde e segurança ocupacional. Nesse sentido, destacar a importância de integrar agendas na gestão integral e preventiva de riscos com uma abordagem de direitos humanos permitirá para as empresas tornar mais eficientes seus sistemas internos de gestão.

3.6- Mecanismos de queixas e acesso a mecanismos de reparação

a) Mecanismo de queixas

O mecanismo de queixas é um sistema contínuo e permanente, que permite que os trabalhadores e as partes interessadas, comuniquem e processem um problema comunitário por causa da interação entre a comunidade e a empresa, que chegou em um nível de preocupação que gere ressentimento ou que foi comunicado formalmente para a empresa.³⁰

Os mecanismos de queixa se distinguem de outros mecanismos de resolução de conflitos, já que oferecem a vantagem de serem tratados localmente, simplificados, e podem ser utilizados para saber o que, eventualmente, as pessoas pensam que a empresa está fazendo bem.³¹

De acordo com os progressos recentes no campo de empresas e Direitos Humanos, e levando em conta as referências internacionais disponíveis, um mecanismo de recebimento e processamento de queixas e reclamações deve ser compatível com os direitos humanos, ou seja: os desenlaces e as reparações devem estar de acordo com as normas sobre direitos humanos reconhecidas no âmbito internacional.³²

Nesse sentido, são incorporadas as seguintes recomendações para as empresas:

- As empresas deveriam respeitar o direito das pessoas de que todas suas reclamações sejam tramitadas em conformidade com o seguinte: toda pessoa trabalhadora que, individualmente ou junto com outros trabalhadores, considerar que tem motivos para fazer uma reclamação, deveria ter o direito de apresentá-la sem sofrer nenhum prejuízo por isso, também que essa reclamação seja examinada seguindo um procedimento adequado. Isso é especialmente importante sempre que as empresas que operem em países nos quais não foram ratificados as convenções da OIT relativas ao direito à liberdade de associação, à igualdade de oportunidades, à abolição do trabalho infantil e à eliminação do trabalho forçado.

• Esse mecanismo deve ter as seguintes características³³:

- Ser legítimo e confiável, ou seja, deve ser conhecido e aceito pelos grupos de interesse, o que leva a um sistema de verificação, transparência, combinar-se com vias legais existentes e definir tempos pertinentes para as partes.
- Público, transparente e acessível, ou seja, deve ser conhecido por estar ao alcance dos grupos de interesse da empresa. Isso significa que deve ser realizado por meio de um processo simples, transparente e verificável, e que deve ser planejado cuidadosamente.
- Deve estar baseado em um diálogo construtivo.
- O mecanismo deve ser previsível em termos do processo, ou seja, deve ser conhecido com anterioridade e deve se limitar aos termos previstos.
- O planejamento do mecanismo deve ser culturalmente apropriado para poder atender as preocupações de diferentes grupos de interesse. Isso é particularmente importante quando se trata de comunidades locais.

30, 31.- IFC, 2009. Addressing grievances from project-affected communities: guidance for projects and companies on designing grievance mechanisms. Good Practice Note, 39 p.

32, 33.- FIP, 2014. Guías Colombia de Empresas, Derechos Humanos y DIH: Guías de Mecanismos de Quejas y Reclamos atentos a los Derechos Humanos y DIH.

- Deve ser um mecanismo que garanta a confidencialidade de quem apresentou uma queixa ou reclamação.
- Deveria considerar uma perspectiva específica no caso de assédio e violência de gênero, que nesse caso deveria considerar pelo menos ser: a) confiável, B) anônimo, c) liderado por uma mulher, d) que tenha canais de contenção adequados e) Outros elementos específicos considerados pelas trabalhadoras da empresa.
- A efetividade do mecanismo deve ser medida e as lições acumulativas devem ser revisadas, de tal forma que sejam identificadas as mudanças estruturais necessárias.
- O mecanismo deve estar de acordo com os objetivos estratégicos do negócio.

• O mecanismo de queixa e reclamação deve ser informado aos distintos grupos de interesse, considerando:

- Quem é a empresa e em que consiste o projeto ou atividade que é desenvolvida na zona.
- Quem pode ter acesso a este mecanismo.
- Onde, como e quando se pode registrar uma queixa ou reclamação.
- Qual equipe ou divisão dentro da empresa é responsável por revisar, arquivar e fazer o acompanhamento das queixas ou reclamações.
- Informar se algum terceiro participará no processo.
- O que deve esperar quem apresenta uma queixa ou reclamação, em termos de resposta, tempo e gestão.
- Quais passos são tomados pela empresa quando recebe a queixa ou reclamação.
- Quais são os tipos de queixas ou reclamações recebidas e quais não, oferecer informação sobre mecanismos para apresentar queixas ou reclamações que não entrem dentro do espectro de queixas ou reclamações desse mecanismo ou que devam ser apresentadas para outra entidade.
- De onde vêm os meios que se buscam para o funcionamento do mecanismo.
- Oferecer para os grupos de interesse a informação e a sensibilização necessária em temas de Direitos Humanos, bem como sobre o funcionamento do mecanismo, de maneira que contem com as ferramentas para fazer parte das discussões e dos processos que ocorram durante o trâmite de suas queixas e/ou reclamações por meio do mecanismo disponível.

• As queixas ou reclamações devem ser recebidas e registradas da seguinte maneira:

- Recolher ou receber a queixa ou reclamação.
- Registrar as queixas ou reclamações na ordem na qual elas chegam, em um banco de dados geral.
- Fazer um acompanhamento de cada queixa ou reclamação no qual seja identificado seu status e nível de importância para, dessa forma, dar tratamento específico.
- Dar uma resposta o mais rápido possível.

• Todas as queixas e reclamações devem ter uma resposta, considerando que:

- As respostas podem ser escritas ou orais, dependendo de como a queixa ou reclamação foi recebida.
- Se a queixa ou reclamação demandar uma investigação, a resposta deve incluir informação sobre o processo da investigação.
- A resposta deve incluir informação sobre os tempos que serão administrados para atender a queixa ou reclamação, e sobre a investigação, se for necessária.
- Se a queixa ou reclamação não responder às condições que este mecanismo maneja ou tiver que ser tramitada em outra entidade, a resposta deve incluir informação sobre outros mecanismos existentes e disponíveis.

• Devem ser identificados todos os atores envolvidos na queixa ou reclamação.

- **Informar a quem apresentou a queixa ou reclamação, três aspectos fundamentais no processo:**
 - A aceitação da queixa ou reclamação,
 - A decisão sobre qual ação vai ser tomada diante da queixa ou reclamação aceita
 - A decisão final. Recomenda-se informar os fatos e os resultados do processo nos relatórios da companhia conservando a confidencialidade das pessoas afetadas.
 - Deve-se estabelecer, caso for necessário, a função das instituições estatais que possam ter um papel dentro da discussão.

- Documentar a maneira como a queixa foi atendida e resolvida.
- Criar uma resolução do caso, especificando a data de início e de finalização, essa resolução deve estar assinada pelo staff responsável.
- Fazer uma reunião na qual se estabeleça por parte da empresa e de quem tiver apresentado a queixa ou reclamação que o caso se encerra.
- Quando for possível, incluir nos arquivos uma confirmação por escrito de quem apresentou a queixa ou reclamação na qual se anote que o processo foi encerrado satisfatoriamente para o demandante.
- Realizar um sistema de monitoramento, relatório e avaliação do sistema de atenção de queixas e reclamações, que deve incorporar:
 - Um conjunto de indicadores que permitam avaliar o mecanismo.
 - Desenvolver relatórios de maneira periódica, que permitam verificar as diminuições ou os aumentos nas queixas, bem como o processo das queixas registradas (registro, trâmite e solução).

b) Acesso a mecanismos de reparação

Os mecanismos de reparação e o exame de reclamações são mecanismos independentes e fundamentais, que interagem para que a empresa possa proporcionar canais por meio dos quais ela possa conhecer e responder diante dos impactos em matéria de Conduta Empresarial Responsável como parte da devida diligência.

Esses mecanismos de reparação e exame de reclamações são aplicados principalmente quando as empresas afetaram direitos humanos, e seu objetivo é identificar medidas de reparação, adotando os seguintes mecanismos:³⁴

- ✓ Normas existentes, tanto nacionais como internacionais, que incluem normas adequadas de reparação.
- ✓ Revisar a norma precedente, ou seja, estabelecer normas de reparação em função de ser coerente com o que foi feito em casos similares.
- ✓ Preferências das partes interessadas, que diz respeito à perspectiva dos afetados sobre qual é a reparação adequada.

Para o caso dos mecanismos de reparação e exame de reclamações, a presente guia estabelece as seguintes recomendações:

- Se existirem “mecanismos legítimos de reparação”, como são os processos legais, acordos marco, pontos nacionais de contato etc., a empresa deve colaborar com esses mecanismos para entregar a reparação.
- As empresas multinacionais deveriam utilizar seu poder de influência para alentar seus parceiros comerciais a proporcionar meios eficazes de reparação para as violações de direitos humanos internacionalmente reconhecidos.
- Todos os mecanismos de reparação e as reclamações devem ser implementadas e revisadas dentro de um processo, ou seja, devem ser registradas, analisadas, se deve dar uma resposta e uma solução, e se deve estabelecer um mecanismo de acompanhamento.

34.- ONDE. 2018. Guía de la Devida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable. Disponible em <http://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>. Revisado em Novembro de 2019.

O MUNDO DO TRABALHO E A CONDUTA EMPRESARIAL RESPONSÁVEL

4

Para integrar a visão de uma conduta empresarial responsável na gestão empresarial, o bom desempenho trabalhista deve surgir como uma estratégia integral de melhoria contínua, que contribui com sua competitividade, e não como uma obrigação a ser cumprida. A empresa deve fazer uma pausa para estudar sua estratégia de negócios e identificar onde e como adquirir melhores práticas trabalhistas e porque essas práticas podem agregar valor.

Diálogo Social: mecanismo central para promover melhores condições de vida e justiça social.

Para a OIT, o diálogo social compreende “todo tipo de negociação ou consulta, ou simplesmente, intercâmbio de informação entre os representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores sobre temas de interesse comum relativos à política econômica e social” 35. Nesse sentido, é entendido não como um fim em si mesmo mas como um instrumento moderno e dinâmico de capacidade única e grande potencial para contribuir com o progresso em relação a muitas situações e questões difíceis que formulam desafios. Em especial no âmbito da globalização, da integração regional e da transição 36, embora também se amplie a qualquer esforço realizado com a finalidade de melhorar o rendimento da economia, fomentar sua competitividade e para conseguir ter uma sociedade mais estável e equitativa em seu conjunto.³⁷

Dessa maneira, a OIT entende o diálogo social como o melhor mecanismo para promover melhores condições de vida e justiça social. Esse diálogo social adota muitas formas diferentes, em função do marco cultural, econômico, histórico e político de cada país.³⁸

Nesse sentido, tanto os governos, como os empregadores e os trabalhadores têm um papel importante para que o diálogo social seja uma contribuição em matéria de direitos trabalhistas e humanos e uma ferramenta de suma utilidade a fim de implementar mecanismos de participação das partes interessadas e em processos de devida diligência. No caso dos governos, eles devem ser promotores e reguladores de consultas tripartites, as quais devem ser regulares e eficazes; no caso dos empregadores, suas organizações podem ajudar a gerar acesso à informação, assessoria e formação. Enquanto, no caso dos trabalhadores podem ser grandes contribuições por meio da participação de seus representantes nos processos de diálogo social e entre esses processos, a negociação coletiva e a melhoria da qualidade de vida das pessoas.

35.- OIT. Brochure: Diálogo social: En busca de una voz común. Disponível na internet em <https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/download/brochures.pdf>. Revisado em fevereiro de 2020.

36.- OIT. 2002. Resoluciones adoptadas por la conferencia internacional del trabajo en su 90ª reunión. Ginebra. Disponível na internet em <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/res.pdf>. Revisado em fevereiro de 2020.

37, 38.- OIT. Brochure: Diálogo social: En busca de una voz común. Disponível na internet em <https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/download/brochures.pdf>. Revisado em fevereiro de 2020.

LINHAS DE AÇÃO FUNDAMENTAIS PARA UMA CONDUTA EMPRESARIAL RESPONSÁVEL PARA O MUNDO DO TRABALHO NA AMÉRICA LATINA

5

Esta parte, inclui um Guia com a finalidade de fornecer uma perspectiva ampla de como melhorar o desenvolvimento dos negócios de maneira mais responsável, competitiva e sustentável com a abordagem da gestão de diferentes aspectos que fazem o mundo do trabalho.

A seguir, são identificados os temas relativos a aspectos trabalhistas relevantes em um ambiente de negócios responsáveis e detalha para as empresas como elas podem monitorar seu desempenho empresarial com a finalidade de implementar condutas empresariais responsáveis.

Para isso, é necessário tocar tanto em temas de conformidade às normas trabalhistas, bem como na adoção de políticas e implementação de programas que transcendem os requisitos legais para o tratamento das pessoas trabalhadoras. Além disso, é necessário tocar em outros temas como o ambiente, segurança dos cidadãos e dos fornecedores, em conformidade com os padrões internacionais com implicância nas empresas e com capacidade de impacto no mundo do trabalho.

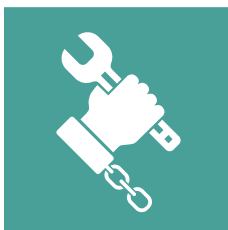
Quando falamos de padrões trabalhistas em uma empresa nos referimos a direitos humanos e direitos trabalhistas na empresa. Existem dois níveis de desempenho trabalhista: o primeiro se refere ao cumprimento ou a adesão às leis e regulações nacionais e à normativa do trabalho adotada pela OIT. Os países que ratificaram os convênios internacionais devem integrá-los a sua legislação trabalhista nacional.

O segundo degrau do desempenho trabalhista são as boas práticas trabalhistas e a implementação de programas que transcendem os requisitos legais com as pessoas trabalhadoras e para sua cadeia de fornecedores. Enquanto assegurar o cumprimento legal reduz riscos de operação, superar as exigências legais conduz à busca de oportunidades e uma maior competitividade.

A seguir, são abordados doze temas; dos quais, os primeiros nove respondem à normativa de trabalho internacional e os últimos três respondem às melhores práticas internacionais.

Cada um dos temas inclui uma introdução, uma lista das referências às normas internacionais da OIT, uma descrição, as situações mais comuns possíveis violação de direitos, e finalmente é apresentada uma lista das referências que podem ser usadas para documentar as boas práticas da empresa. Esses temas são:

- 1. Trabalho forçado**
- 2. Trabalho infantil**
- 3. Discriminação**
- 4. Povos indígenas**
- 5. Liberdade de associação**
- 6. Condições de trabalho**
- 7. Salário mínimo**
- 8. Jornada de trabalho**
- 9. Segurança e Saúde no trabalho**
- 10. Seguridade social**
- 11. Fornecedores**
- 12. Promoção do Emprego**



5.1 Trabalho Forçado

Pode-se definir o trabalho forçado como todo trabalho ou serviço realizado sob ameaças de castigo (incluindo o não pagamento do salário, a demissão e a violência declarada ou a ameaça de violência) e que se realiza contra a própria vontade. Constitui uma grave violação dos direitos humanos e uma restrição da liberdade da pessoa.

O trabalho em condições de servidão (ou em servidão por dívidas) é uma forma específica de trabalho forçado segundo a qual as pessoas trabalhadoras, e em algumas ocasiões toda a família, se vê obrigada a trabalhar para um empregador a fim de saldar empréstimos, adiantamentos ou outras obrigações, e pelo qual recebem um pagamento mínimo ou nulo e perdem sua liberdade de movimento ou a possibilidade de mudar de empregador.

Entre as causas que provocam o trabalho forçado cabe citar as seguintes:

- Nascer em condições de escravidão ou servidão, ou herdar essa condição.
- Ser vítima de sequestro.
- Encontrar-se em situação de confinamento físico no prédio no qual se realiza o trabalho.
- Ser vítima de endividamento induzido mediante a falsificação de contas, as dívidas impagáveis com agentes de contratação ilegal ou de migração ilegal, de pagamento insuficiente ou o não pagamento do salário, a cobrança de um preço excessivo pelos alimentos e pelo alojamento, entre outros.
- Ser vítima de engano sobre a natureza e as condições de trabalho prometidas como trabalhador migrante.
- Ser objeto de ameaças de violência (incluindo a violência sexual) ou de outras penalizações contra si mesmo ou contra sua família, seja no lugar onde se realiza o trabalho ou, no país ou zona de origem.
- Ter sido privado do documento de identidade e ser ameaçado de denúncia para as autoridades, situação que expõe particularmente à coerção dos trabalhadores/migrantes em situação irregular.
- Estar recluso em um centro penitenciário e ser forçado a trabalhar.

Coerção:

Tanto a vulnerabilidade das pessoas que trabalham como as ações da empresa, são fatores essenciais ou fundamentais para entender as práticas coercitivas que podem levar ao trabalho forçado.

As pessoas que trabalham em condições vulneráveis podem ser migrantes, mulheres grávidas, ou pessoas de grupos étnicos minoritários que muitas vezes são mais suscetíveis ao trabalho forçado. Essas pessoas podem ser sujeitas de pressões mínimas para que realizem trabalhos contra sua vontade. A pobreza extrema é outra condição que coloca um trabalhador em situação de alta vulnerabilidade, pois ele não possui alternativas para optar por outros trabalhos.





5.2 Trabalho infantil

A alusão ao trabalho infantil como forma de trabalho que deve ser eliminado faz referência ao trabalho prejudicial para a saúde, para a educação, para o bem-estar e para o desenvolvimento dos meninos e meninas e não algumas atividades que são realizadas pelos menores, por exemplo, uma criança pode ajudar no lar ou no negócio familiar de maneira formativa.

Os critérios gerais que determinam o trabalho infantil são a idade da criança e a natureza do trabalho. Um princípio orientador é que o trabalho não deve interferir na educação e no pleno desenvolvimento mental e físico da criança. A idade é um fator decisivo, porque até certa idade a ocupação básica das crianças deve ser receber uma educação e ocupar-se com atividades apropriadas para seu desenvolvimento saudável, incluindo as brincadeiras.

Além disso, as crianças são prejudicadas pelo trabalho de uma forma diferente e mais intensa que os adultos e quanto mais jovens, maior sua vulnerabilidade. A periculosidade dos trabalhos e das condições nas quais são realizados também são critérios importantes.

Piores formas de trabalho infantil:

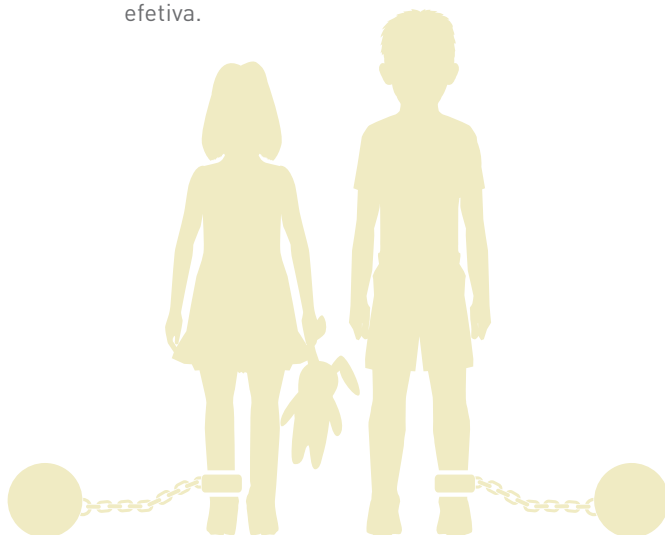
A erradicação das piores formas de trabalho infantil é um compromisso adquirido na Convenção 182. As piores formas de trabalho infantil não são permitidas sob nenhuma circunstância e inclui trabalho que pode prejudicar a saúde, a segurança ou a moralidade de crianças ou que as expõe a abusos físicos, psicológicos ou sexuais. Na convenção 182 e na Recomendação 190 é ressaltada especificamente a necessidade de levar em conta a situação particular das meninas.

Documentação e proteção de pessoas trabalhadoras jovens:

A documentação apropriada contendo a idade das pessoas trabalhadoras menores de 18 anos é indispensável em todos os países. Cada país tem requerimentos diferentes em relação a quais são os documentos apropriados. No entanto, cada empresa deverá ter os procedimentos apropriados para solicitar, revisar e analisar essa documentação.

Situações mais comuns de possíveis violações de direitos:

- Contratar pessoas que ainda não cumpriram a idade mínima requerida.
- Contratação temporária de grupos ou “famílias” que incluem menores de idade.
- Designar tarefas perigosas para jovens maiores de 15 e menores de 18 anos.
- Permitir que os e as jovens façam horas extras ou trabalhem à noite.
- Não verificar a idade das pessoas com a documentação requerida no momento de contratá-las.
- Contar com documentação incompleta que não permita verificar a idade das pessoas.
- Não ter uma política que faça referência ao trabalho infantil informada de maneira efetiva.



Recursos de respaldo para certificar boas práticas

- Estabelecer políticas e processos para verificar a idade das pessoas durante a contratação.
- Arquivos de pessoal, para garantir que contem com a documentação que comprove a idade das pessoas contratadas.
- Entrevistas com as pessoas trabalhadoras, especialmente maiores de 15 e menores de 18 anos, se existirem.
- Registros de pagamento, documentos de identificação, entre outros.
- Sistema para identificar estações de trabalho que não apresentam perigo para menores.
- Visitas não anunciadas ou auditorias em espaços de trabalho que possam apresentar maiores riscos.

Referências-chaves:

- Convenção 138 idade mínima.
- Recomendação 146 idade mínima.
- Convenção 182 piores formas de trabalho infantil.
- Recomendação 190 piores formas de trabalho infantil.

Trabalhador jovem: Pessoas entre a idade mínima para trabalhar no país e 18 anos.

Qualquer pessoa trabalhadora com a idade acima de uma criança, definida anteriormente

,e abaixo da idade de 18 anos.

Convenção das Nações Unidas sobre os direitos das crianças

OUTROS RECURSOS:

"Guía de inclusión productiva y empoderamiento económico para erradicar el trabajo infantil" (dezembro de 2015) - http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_en/t/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_436486.pdf - no qual explica como por meio de uma abordagem sistêmica de mercado se pode contribuir com o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento

Sustentável (ODS); em particular, com o ODS 8 dirigido a fomentar o crescimento econômico sustentável, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo, e o trabalho decente para todos. O guia propõe diretrizes claras e práticas para apoiar os encarregados do planejamento de políticas públicas e encarregados do diagnóstico, planejamento e execução de projetos ou programas de erradicação do trabalho infantil por meio da inclusão produtiva e do empoderamento econômico de famílias com meninos, meninas e adolescentes em situação de trabalho infantil. Para alcançar esse propósito, o guia adota uma abordagem sistêmica de cadeias de valor, analisando as causas subjacentes à existência de trabalho infantil na cadeia de valor, bem como os obstáculos ou gargalos que impedem um desempenho eficiente dessa cadeia de valor e, mais amplamente, do mercado.

"Manual para empleadores y trabajadores sobre TRABAJO INFANTIL PELIGROSO" (2011), confeccionado pelo Escritório de Atividades para os Empregadores (ACT/EMP) e o Escritório de Atividades para os Trabalhadores (ACTRAV) - https://www.ilo.org/legacy/spanish/buenos-aires/trabajo-infantil/resource/bibliografia/industria/8_manual_empleadores_peligroso.pdf. O Manual oferece uma visão geral do trabalho infantil e explica os principais convênios internacionais sobre o tema. Além disso, dá a definição de trabalho infantil perigoso e expõe os diversos perigos. O Manual também explica o papel que os interlocutores sociais desempenham na luta contra o trabalho infantil.



5.3 Discriminação

Combater a discriminação é um componente essencial do trabalho decente, e os alcances repercutem muito além do local de trabalho.

Na Convenção 111 se define a discriminação como: qualquer distinção, exclusão, ou preferência baseada em motivos de raça, cor, sexo, religião opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego e na ocupação.

Dentro do conceito de trabalho decente para todas as pessoas a igualdade de gênero é um elemento fundamental para que as mudanças sociais e institucionais gerem igualdade e crescimento. A discriminação não é um fenômeno novo, e certas formas de discriminação, em particular as baseadas na raça, na etnia ou no sexo, existem há muito tempo. Mais recentemente, as mudanças que foram produzidas na estrutura e na dinâmica dos mercados de trabalho, que respondem a processos políticos, econômicos e socioculturais mais amplos, deram lugar a novas formas de discriminação por razões tais como a condição de HIV positivo, a orientação sexual, a trajetória de trabalho ou a religião.

As empresas devem tratar com igualdade seus trabalhadores em relação a seus direitos e obrigações. Cada trabalhador deve ter igualdade de oportunidades e de tratamento em relação ao cumprimento de suas responsabilidades, bem como ter uma retribuição justa e equivalente a seu esforço, habilidades, conhecimentos e destrezas.

A discriminação pode ser direta ou indireta e não necessariamente deve ser intencional, práticas que aparentam ser neutras podem resultar em práticas discriminatórias.

Em relação à igualdade de gênero, algumas considerações devem ser levadas em conta para incorporar políticas de equidade de gênero no trabalho:³⁹

- Melhorar as oportunidades de desenvolvimento no trabalho para as mulheres, por meio de melhores oportunidades de capacitação, já que grande parte da lacuna é determinada pelas diferenças na educação e na preparação.
- Melhorar as possibilidades para destinar tempo de trabalho, já que se observa que o tempo que lhe destinam é menor, devido às restrições familiares que as levam a trabalhar meio tempo, menos tempo extra etc.
- Equiparar direitos, como maternidade e paternidade, e flexibilizar os tempos de trabalho.
- Melhorar a distribuição das tarefas domésticas com incentivos para que os homens as façam.
- Revelar e diminuir os parcialidades cognitivas.
- Ter uma maior transparência na entrega de salários, promoções, etc.
- Que as mulheres participem mais e de melhor maneira nos processos de negociação coletiva.
- Avaliar postos de trabalho sem parcialidades de gênero, com a avaliação conjunta entre os empregadores e os trabalhadores, com a participação das mulheres.

As formas mais comuns de discriminação são por:

Raça: A discriminação por raça faz referência ao grupo étnico que as pessoas herdam de seus progenitores, que tomam pelo lugar de origem.

Origem: Faz referência à origem social das pessoas ou casta a qual pertencem.

Religião: A discriminação por questões religiosas implica rejeição às crenças e práticas religiosas como costumes de oração, dietas particulares, requerimentos de vestuário e observação de seus dias de festa religiosos.

Opinião política: A opinião política faz referência à afiliação política ou participação em eventos político-partidários.

Gênero: Esse tipo de discriminação se baseia no gênero das pessoas, sendo as mulheres as mais afetadas. Consideram-se a realização de exames de gravidez durante o processo de seleção ou para optar por uma promoção, como outras formas de discriminação por razões de gênero ou sexo.

Orientação sexual: A discriminação baseada na orientação sexual (lésbicas, gays, bissexuais, transsexuais e outros).

Idade: A discriminação por questões de idade se manifesta pela preferência de quem contrata pessoas de certas idades e rejeita pessoas de outras.

Deficiência: A situação sob a qual as pessoas que apresentam deficiências físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, enfrentam diversas barreiras de entorno que podem impedir sua participação plena e efetiva na sociedade, e em igualdade de condições com as demais. É necessário que se respeite e promova a igualdade de oportunidades e de tratamento para as pessoas trabalhadoras com deficiência. Além disso, as medidas positivas especiais encaminhadas para alcançar a igualdade de oportunidades e de tratamento para essas pessoas não deveriam ser vistas como discriminatórias contra os demais trabalhadores.

Essas pessoas devem ter acesso a um emprego adequado (incluindo a orientação e a formação profissional) e gozar da possibilidade de integração social em condições de plena participação e igualdade. Sua deficiência não deve ser causa de demissão.

Outras formas de discriminação: São tomadas também como formas de discriminação o status matrimonial, de saúde (por exemplo, HIV/AIDS, testes de HIV/AIDS ao ser contratado etc.), trabalhadores penitenciárias e trabalhadores voluntários do Sistema penitenciário, entre outros.

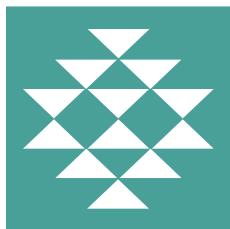
Situações mais comuns de possíveis violações de direitos:

- Mulheres e grupos minoritários não são tratados da mesma maneira.
- Exigir exames de gravidez antes de contratar mulheres ou antes de dar uma promoção para as mulheres.
- Exames de HIV/AIDS antes de contratar uma pessoa ou durante a relação de trabalho.
- Pessoas acima de certa idade não são contratadas ou promovidas.
- Pessoas de certas raças, religiões ou características não são contratadas ou promovidas.
- Anúncios de ofertas de trabalho especificam a idade, raça, gênero ou país de origem do contratante.
- Não contratação de pessoas com deficiências.
- Despedir trabalhadoras grávidas ou no período de amamentação.
- Redução do salário das pessoas que voltam de sua licença-maternidade.
- No caso de ter empregados penitenciários, dar um tratamento distinto do resto das pessoas trabalhadoras.
- Pagamento de salários diferentes para pessoas que realizam trabalhos similares sob as mesmas condições.

Recursos de respaldo para certificar boas práticas

- Conhecimento da normativa nacional e internacional em temas de discriminação.
- Políticas e procedimentos para lidar com a discriminação quando se manifestar.
- Atividades de capacitação e sensibilidade em igualdade.
- Entrevistas com as pessoas trabalhadoras e com gerências.
- Mecanismos de queixas ou reclamações devidamente implementados e atendidos.
- Sanções efetivas para casos de discriminação ou assédio.
- Registros de contratação, promoção e fim da relação de trabalho com os trabalhadores.
- Anúncios de emprego que não incluam aspectos diferenciais injustificados.





5.4 Povos indígenas

A relação das empresas com as pessoas e comunidades indígenas deve ser considerada de maneira particular nas operações que são desenvolvidas em territórios com presença de povos originários. Os povos indígenas na América Latina e sua posição de vulnerabilidade derivou, em muitos casos, em conflitos, que se expressam em disputas, que podem ser territoriais, por acesso a recursos naturais, deslocamentos forçados, degradação ambiental, entre outros.

Neste contexto, a OIT adotou o Convenção 169 Sobre Povos Indígenas e Tribais em Países Independentes, que é um tratado internacional que se fundamenta em relação às culturas e às formas de vida dos povos indígenas e reconhece seus direitos sobre as terras e sobre os recursos naturais, bem como o direito de decidir suas próprias prioridades no que diz respeito ao processo de desenvolvimento, e que estabelece um mecanismo de consulta sob parâmetros de resguardo especiais.

Dessa maneira, algumas recomendações que poderiam ser levadas em conta no que diz respeito aos povos indígenas são:

- As empresas poderiam considerar ter uma política antidiscriminatória, que inclua a temática indígena, para que não existam parcialidades em sua incorporação dentro da empresa, suas possibilidades de promoção, remunerações, benefícios, ou qualquer outra que signifique uma iniquidade ou discriminação arbitrária.
- As empresas podem considerar facilitar para os trabalhadores indígenas a possibilidade de realizar suas práticas culturais tradicionais, tais como ir a festividades, realizar cerimônias, fazer uso de ervas medicinais etc. Deve-se considerar, de maneira especial, que esses trabalhadores não se sintam agredidos em sua cosmovisão ou cultura por práticas ou relações institucionais.
- No caso de relações com comunidades indígenas, é importante entender o âmbito cultural sobre o qual está sendo negociado. De forma que os acordos respondam, da melhor maneira, às necessidades da outra parte em questão respeitando sua concepção cultural, forma de organização, priorização da demanda, significância cultural e tempos e formas estabelecidas para fazer acordos.
- Deveriam ser consideradas as pessoas que tiverem conhecimentos necessários sobre os povos indígenas para levar adiante a relação com pessoas indígenas fora da empresa, com a finalidade que seja possível entender os códigos culturais e o uso da língua. Colocando especial ênfase em suas necessidades e considerações.
- No diálogo que for estabelecido pela empresa com as comunidades indígenas, deveria ser priorizado o diálogo permanente de boa-fé como método para antecipar conflitos e gerar relações de mútuo benefício. No entanto, deve-se respeitar o marco institucional de relações entre as organizações indígenas e as autoridades públicas, o que permite desenvolver os projetos em um cenário de maior sustentabilidade e certeza jurídica





5.5 Liberdade de associação

A liberdade de associação é um princípio fundamental encaminhado para o livre exercício do direito dos trabalhadores e dos empregadores, sem nenhuma distinção, de organizarem-se com o propósito de ampliar e defender seus interesses.

Tanto os trabalhadores como os empregadores têm o direito de criar organizações de sua própria escolha e de unirem-se a elas. Os trabalhadores podem se associar em sindicatos ou outras organizações de trabalhadores e os empregadores têm o direito de formar câmaras, grêmios ou outras organizações empresariais.

Essas organizações terão direito a:

- Redigir seus próprios estatutos e regulamentos.
- Escolher com total liberdade seus representantes.
- Organizar sua administração e suas atividades, e formular seus programas.
- Não serem dissolvidas nem suspensas pela autoridade administrativa, se for aplicável.
- Constituir federações e confederações e afiliar-se a elas.

Discriminação por se associar:

- As e os trabalhadores devem gozar de adequada proteção contra todo ato de discriminação para menosprezar a liberdade de associação em relação a seu emprego. Eles devem estar protegidos contra a possibilidade de que lhes seja negado um emprego por seu pertencimento ou participação em sindicatos ou outras organizações de trabalhadores.
-
- A discriminação ocorre quando uma pessoa afiliada é tratada de maneira distinta por meio de demissão, transferência, redução de horas extras, ou outras mudanças nas condições de trabalho.

Negociação coletiva:

A condição prévia da negociação coletiva é a liberdade de associação. A negociação coletiva constitui um meio fundamental para acordar os termos e as condições do emprego, por exemplo, jornadas, salários, benefícios, entre outros.

Referências-chaves:

Convenção 87 sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização.
Convenção 98 sobre o direito de sindicalização e negociação coletiva

Sindicato:

É uma associação de trabalhadores ou empregadores constituída para a defesa e promoção de interesses profissionais, econômicos ou sociais de seus membros.

Os temas que terão que negociar dependem do contexto social, econômico e jurídico e do que os próprios trabalhadores e empregadores considerarem prioritário.

Os acordos de negociação coletiva também abrangem os direitos e as responsabilidades dos sindicatos e das organizações de empregadores e trabalhadores.

Ambos direitos, liberdade de associação e negociação coletiva, implicam que os trabalhadores devem ter a liberdade para decidir como querem ser representados sem a interferência das empresas.

Situações mais comuns de possíveis violações de direitos:

- Proibir líderes de trabalhadores ou representantes sindicais de ter acesso à área de trabalho.
- Proibir que trabalhadores formem um sindicato ou se unam a organização de sua preferência.
- Levar em consideração o pertencimento a sindicatos ou “listas negras” no momento da contratação.
- Dar privilégios ou promoções para líderes sindicais por troca de favores ou para sair do sindicato.
- Penalizar, restringir ou discriminar as pessoas que participam de associações ou agrupações.
- Negar-se a implementar o convênio coletivo ou os acordos entre os trabalhadores e empregadores existentes.

Recursos de respaldo para certificar boas práticas

- Conhecimento da legislação nacional e internacional no tema.
- Atas ou ajudas de memória de sessões de negociação coletiva, reuniões ou outras.
- Acordo de negociação coletiva se existir.
- Entrevistas com as pessoas trabalhadoras e membros do sindicato ou outras organizações de trabalhadores se existirem.





5.6 Condições de trabalho

A melhoria das condições de trabalho é um dos principais objetivos da OIT. Diretamente com o desenvolvimento do trabalho de recursos humanos, a gestão das condições de trabalho inclui a gestão de selecionar, contratar, formar, empregar, reter e dar por terminada a relação com os trabalhadores de uma empresa, cuidando das condições e dos termos de emprego. Toda empresa é responsável por cumprir as leis de contratação e condições de trabalho e as empresas que têm um convênio coletivo, deverão respeitar os acordos fixados nele.

Algumas regulamentações nacionais estabelecem que as empresas podem adotar regulamentos internos de trabalho que detalhem aspectos especiais de acordo com a atividade a ser considerada.

Contrato de trabalho:

Acordo de vontades entre duas pessoas com o objetivo de que uma delas trabalhe de forma subordinada em favor da outra. O contrato deverá estar em um idioma que a pessoa trabalhadora compreenda e ela deverá receber uma cópia do documento. Os contratos definem a relação entre os trabalhadores e os empregadores considerando as condições e os termos de emprego.

Pessoas trabalhadoras por obra ou tempo determinado ou por temporada:

A empresa pode contratar as pessoas por obra ou tempo determinado ou por temporada para alcançar metas durante picos de produção ou para responder a situações imprevistas, sempre e quando a natureza do trabalho justifique. Esses trabalhos dependem estritamente do nível e da flutuação do volume de trabalho, e as pessoas que o exercem podem trabalhar por poucos dias ou durante várias semanas consecutivas.

A empresa deve cuidar para que a contratação das pessoas por obra ou tempo determinado / temporada seja para responder situações esporádicas. A figura jurídica de contratos por obra ou tempo determinado está prevista na maior parte das legislações nacionais, e é uma figura fundamental para muitas empresas, especialmente as pequenas e médias-que com frequência trabalham em projetos específicos. Por esse motivo, não é apropriado estigmatizar o uso desses contratos. No entanto, as empresas sob nenhuma circunstância devem usar essa figura com a finalidade de evitar o pagamento dos benefícios de uma pessoa trabalhadora fixa ou permanente ou relaxar o cumprimento de suas obrigações.

Referências-chaves:

Convenção 158 sobre o fim da relação de trabalho
Recomendação 166 sobre o término da relação de trabalho.



Procedimentos contratuais:

A empresa deve cumprir com os termos legais que os procedimentos de contratação estabelecem, especificamente os procedimentos estabelecidos para pessoas em capacitação inicial ou em período de teste. Um contrato para capacitação inicial ou de período de teste é um tempo de formação ou de emprego, respectivamente, destinado a valorizar os requisitos e conhecimentos necessários de uma pessoa para um determinado posto de trabalho. Deve ser aplicado de maneira uniforme para todos: as e os trabalhadores recém-contratados.

Sanções:

São os meios legais pelos quais a empresa ou o empregador exercem uma ação disciplinar utilizando um processo regulamentado pelas normas trabalhistas e pelo regulamento interno de trabalho. Esse sistema pode incluir repreensões verbais e/ou escritas, suspensão com ou sem gozo de salário e demissão sem responsabilidade patronal (ou demissão justificada). Em qualquer ação disciplinar, deve existir um vínculo causa-efeito entre a falta cometida e a sanção, esta última deve respeitar os limites estabelecidos pela lei. Em várias empresas, o regime disciplinar pode estar atado ao código de ética permitindo que a empresa faça repreensões por descumprimento do código. Em nenhuma circunstância o regime de sanção deve ser abusivo ou discriminatório.

Fim da relação de trabalho:

O fim da relação contratual ou a demissão por iniciativa da empresa deve ser executado tal e como a legislação nacional estabelece. Ao reduzir a força de trabalho por razões econômicas, tecnológicas ou estruturais, a empresa deve cumprir com as exigências legais. As pessoas trabalhadoras não poderão ser despedidas por participar de atividades sindicais nem por sua raça, a cor da pele, o gênero, a idade, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, as ideias políticas, o país de origem ou sua origem social, tampouco por ausência durante a licença-maternidade ou por doença ou risco de trabalho, ou outras obrigações cívicas conforme a legislação e as práticas nacionais estabelecem. Em relação a isso, deveriam ser evitados os procedimentos de demissão arbitrária, em função da orientação contida no parágrafo 35 da Declaração EMN.

Do mesmo modo, quando as empresas, especialmente as multinacionais, prevejam mudanças em suas operações, seja por fatores externos como por mudanças corporativas como fusões, aquisições ou transferências de propriedade, que possam ter efeitos importantes sobre o emprego, deveriam notificar essas mudanças com uma antecipação razoável para as autoridades governamentais competentes e para os representantes de seus trabalhadores e suas organizações, a fim de que as repercussões possam ser examinadas conjuntamente visando mitigar os efeitos adversos na maior medida possível. Isso é particularmente importante no caso do fechamento de uma entidade que implique suspensões ou demissões coletivas. (Parágrafo 34 Declaração EMN)

Situações mais comuns de possíveis violações de direitos:

- As pessoas trabalhadoras contam com um contrato de trabalho ou constância de trabalho em um idioma que não entendem.
- As pessoas são contratadas por meio de vários contratos temporários para evitar pagar benefícios de um emprego fixo.

Recursos de respaldo para certificar boas práticas

- Contratos de trabalho.
- Políticas e procedimentos relacionados com recursos humanos.
- Registros de contratação e de fim da relação de trabalho.
- Sanções regulamentadas.
- Documentação sobre suspensão de trabalho.
- Políticas e procedimentos para contratação de pessoal eventual e temporário.
- Acordo de negociação coletiva, se existir.



5.7 Salário Mínimo

De acordo com a Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais da OIT (parágrafo 41), os salários, os benefícios e as condições de trabalho que as empresas multinacionais oferecerem em todas suas operações não deveriam ser menos favoráveis para os trabalhadores que os oferecidos por empregadores comparáveis no país anfitrião. Quando não existirem empregadores comparáveis, deveriam proporcionar os melhores salários, benefícios e condições de trabalho possíveis.

Nesse sentido, assinala que deveria se prestar especial atenção às necessidades dos trabalhadores e de suas famílias, levando em conta o nível geral dos salários no país, o custo de vida, os benefícios de seguridade social e do nível de vida relativo de outros grupos sociais, e os fatores econômicos, como as necessidades de desenvolvimento econômico, os níveis de produtividade e a conveniência de alcançar e manter um elevado nível de emprego.

Por sua parte, o salário mínimo é estabelecido de acordo com o procedimento estabelecido pela lei e pode variar de acordo com os setores econômicos nos quais as pessoas trabalham.

O objetivo fundamental da adoção de uma política de salário mínimo é estabelecer a base da estrutura salarial nacional a fim de proteger os que recebem o salário mínimo. Tem por objetivo defender a capacidade aquisitiva real dos salários dos que estão nessa condição.

Salário por horas extras: A compensação recebida por trabalhar além da jornada de trabalho, à noite, em dias de folga ou feriados. Podem existir intervalos distintos por horas extras trabalhadas à noite, em feriado ou em outras ocasiões.

Forma de pagamento:

A forma de pagamento faz referência a como, quando e onde é feito o pagamento do salário. Como é feito o pagamento, faz referência a toda compensação que inclui a remuneração total, em dinheiro ou em espécie, pagável pela empresa para o trabalhador em troca do trabalho realizado por ele durante um período específico. A compensação tem dois componentes principais:

1 Remunerações e salários pagos em dinheiro.

2 Benefícios complementares ou contribuições sociais pagos pelas empresas: podem ser contribuições para a previdência social.

Deve-se cuidar para que sejam estabelecidas e cumpridas as datas e os locais de pagamento em conformidade com o que é estabelecido pela lei.

Em algumas legislações nacionais se permite realizar parte do pagamento com alguns benefícios, que podem ser alimentação, habitação, e vestuário. Esse pagamento, em alguns, casos poderia ser levado em consideração para o cálculo da indenização.

Sistema de pagamento por tarefas ou peças:

Sistema que fixa o salário de acordo com as obras executadas, sempre que for garantido um mínimo ao trabalhador ou trabalhadora por uma jornada diária de trabalho que não exceda oito horas, ou período menor, independentemente do resultado obtido. O mínimo que deve ser garantido não será inferior ao salário mínimo que corresponder.

Referências-chaves:

Convenção 95 sobre a proteção do salário.
Recomendação 85 sobre a proteção do salário.

Salário:

Pagamento feito pelo empregador ou pela empresa por um trabalho realizado. Também é denominado remuneração ou retribuição. O salário é uma parte da compensação.

Informação sobre salários, uso e dedução:

Os trabalhadores devem receber informação sobre o cálculo de seu pagamento em seu idioma e de forma compreensível para elas. Além disso, devem ter autonomia para decidir como utilizar seus salários. Qualquer dedução dos salários deve ser autorizada previamente e por escrito pelo trabalhador em um idioma que ele domine e de acordo com os limites estabelecidos pela lei.

Adiantamento de salários:

Os adiantamentos de salários são os pagamentos prévios de salários por solicitação do trabalhador. Os adiantamentos são uma prática voluntária das empresas que decidem antecipar a compensação para o trabalhador para facilitar o fluxo de dinheiro. Todo adiantamento deve ser autorizado pelo trabalhador previamente por escrito em um idioma que ele domine e de forma compreensível para o trabalhador.

Descansos remunerados:

Os descansos devem ser remunerados em qualquer atividade econômica, isso significa, que o trabalhador durante seu descanso diário, semanal ou por férias continuará gozando de seu salário normal.

Situações mais comuns de possíveis violações de direitos:

- Trabalhadores não recebem o salário mínimo.
- Trabalhadores por tarefa ou peça não recebem o pagamento de acordo com a lei.
- Usar a figura do contrato por obra ou tempo determinado ou por temporada com o único propósito de evitar o pagamento dos benefícios de uma pessoa trabalhadora fixa ou permanente.
- Pagamento incorreto das horas extras trabalhadas.
- Pagamento incorreto dos bônus e/ou benefícios exigidos por lei.
- Não é feito o pagamento para os trabalhadores no tempo estabelecido.
- Os trabalhadores não são informados sobre como seus salários são calculados e em um idioma que elas entendam.
- Os trabalhadoras não são informados previamente por escrito sobre todas as deduções salariais.
- Descontos no salário como medida disciplinar.
- Descontos no salário sem ter autorização prévia por escrito do trabalhador.
- Negar para os trabalhadores o descanso para almoço ou descanso semanal.
- Negar para os trabalhadores o descanso ou as férias anuais.
- Registros de pagamentos incompletos.
- Carência de sistemas ou métodos para registrar o total de horas trabalhadas diariamente pelos trabalhadores.

Recursos de respaldo para certificar boas práticas.

- Registros de cálculos de salários para trabalhadores em capacitação, contratistas, eventuais ou temporários, entre outros.
- Registros de pagamentos de trabalhadores.
- Política escrita sobre a remuneração por trabalho por tarefa ou peça.
- Registros de adiantamentos para trabalhadores.
- Entrevistas com trabalhadores.
- Registros de programação de férias e/ou férias tiradas e pagas.



5.8 Jornada de trabalho

Um direito fundamental dos trabalhadores é a limitação das horas que eles trabalham. A jornada de trabalho é a quantidade de horas que o trabalhador desempenha suas funções por dia, por semana ou por mês, sob a direção de um empregador, em troca de um salário. A lei define os limites máximos da jornada como o direito que os trabalhadores possuem de que lhes sejam garantidos descansos. Esses limites são diários e dependem se a jornada é realizada durante o dia, à noite ou tanto em horas do dia como da noite (jornada mista).

Jornada de trabalho

As horas adicionais à jornada ordinária e as condições sob as quais podem ser desempenhadas devem ser respeitadas conforme o estabelecido na regulamentação nacional ou nos acordos internacionais. As horas extras permitem que a empresa cumpra com produções que superam o fluxo de trabalho normal que está fora de seu controle como desastres naturais, um pedido urgente etc., ou que sejam aplicadas a atividades com características especiais. A legislação nacional estabelece limitações específicas ao tempo de trabalho extra que um trabalhador pode fazer.

As mulheres grávidas, mães amamentando e os menores de idade, contam com proibições ou restrições à realização de horas extras que devem ser respeitadas, e isso não deveria implicar em um prejuízo para a evolução de sua carreira dentro da empresa.

Descanso semanal e férias:

Todos os trabalhadores têm direito a um descanso semanal, e a um período de descanso anual remunerado.

Referências-chaves:

Convenção 1 sobre as horas de trabalho.
Convenção 132 sobre as férias.
Convenção 183 sobre a proteção da maternidade.

Suspensão do contrato:

É o encerramento temporário dos principais efeitos do contrato de trabalho, sem que por isso deva se entender como anulado o vínculo trabalhista. Essa suspensão pode ocorrer por diferentes circunstâncias (de acordo com cada legislação nacional) e em casos excepcionais por diferentes motivos. Por exemplo, por solicitação de licenças não remuneradas, ou devido a desastres naturais, crises nacionais, entre outros, permitindo flexibilidade da empresa para responder perante esses imprevistos.



Possíveis situações de violação dos direitos mais comuns:

- Permitir que os trabalhadores façam muitas horas extras descumprindo as limitações legais que existem em relação às horas extras.
- Anotação incorreta dos registros de horas de trabalho.
- Impedir que os trabalhadores tirem um tempo de descanso, segundo o especificado na legislação nacional.
- Não dar as férias correspondentes para os trabalhadores, de acordo com o tempo trabalhado na empresa.
- Suspender o contrato sem nenhuma justificativa.

Recursos de respaldo para certificar boas práticas.

- Políticas e processos relacionados com jornadas de trabalho.
- Entrevistas com os trabalhadores.
- Registros de horas de trabalho, registros de pagamentos.
- Registros de horas extras
- Planejamento e registros de férias.
- Registros de licença-maternidade.
- Horários de trabalho.



5.9 Segurança e Saúde no trabalho

Trabalho decente é trabalho seguro. Um ambiente de trabalho adequado se constrói com condições de trabalho justas, na qual os trabalhadores e as trabalhadoras possam desenvolver uma atividade com dignidade.

A segurança e a saúde no trabalho (denominada anteriormente como “segurança e higiene no trabalho”) tem por objetivo a aplicação de medidas e o desenvolvimento das atividades necessárias para a prevenção de riscos derivados do trabalho. A segurança e a saúde no trabalho está relacionada com as condições ambientais de trabalho que garantam a saúde física e mental, e com as condições de bem-estar das pessoas.

Normas básicas de segurança e saúde no trabalho condicionam de forma significativa as condições gerais de trabalho e são um conjunto de medidas destinadas para proteger a saúde física e mental dos trabalhadores, prevenir acidentes de trabalho e promover o cuidado com maquinarias, ferramentas e materiais com os quais se trabalha. As normas são concretizadas em um conjunto de práticas bom senso no qual o elemento-chave é a atitude responsável e a conscientização de todas as pessoas as quais afeta. Tanto a empresa como os trabalhadores têm responsabilidades relacionadas com a matéria.

A empresa deve cumprir todas as obrigações que as leis e os regulamentos na matéria exigem e deveriam adequar a realização de suas atividades à normativa internacional determinada com esse fim. Os trabalhadores deverão contar com um ambiente de trabalho seguro e higiênico que cumpra as normas aplicáveis em matéria de segurança e saúde no trabalho. A melhora na saúde e na segurança potencia a produtividade ao reduzir o número de interrupções no trabalho.

Além disso, existe uma série de normas relativas à higiene que deverão ser observadas e exigidas em todos os locais de trabalhos comerciais e administrativos (públicos e privados).

O objetivo fundamental da saúde e da segurança no trabalho é proteger os trabalhadores contra os perigos e eliminar os riscos de lesões, doenças, dores, incidentes e mortes relacionadas com o trabalho.

Cada empresa deve implementar ações de forma que reflita as condições e as necessidades específicas de sua operação levando em conta seu tamanho (grande, médio ou pequeno) e sua infraestrutura. De maneira adicional, deve considerar o tipo de perigo e o nível dos riscos que enfrenta.

Em um estado superior, implementar sistemas de gestão de saúde e segurança no trabalho, pode adicionar uma maior implementação de ações preventivas que contribuam para reduzir os riscos e para melhorar as condições de bem-estar no trabalho.

Atualmente, a norma de maior relevância e reconhecimento é a ISO 45001:2018 - SISTEMA DE GESTÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL, que substitui a norma OHSAS 18001.

A norma ISO 45001 está baseada nos princípios de simplicidade, clareza e traduzibilidade. Além disso, evita redundâncias e é verificada por meio da transparência. Os principais objetivos da norma ISO 45001 são conseguir que a gerência da organização **se comprometa com a implementação do Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho**, e que exerçam sua liderança, além da participação dos trabalhadores e de seus representantes.

A norma ISO 45001 está composta por 10 cláusulas e cada uma está complementada e ampliada com 10 anexos, ou seja, um anexo para cada cláusula. Com isso são evitadas as ambiguidades surgidas nas normas ISO 9001 e ISO 14001. Em comparação com a antiga norma OHSAS 18001 podemos destacar o seguinte:

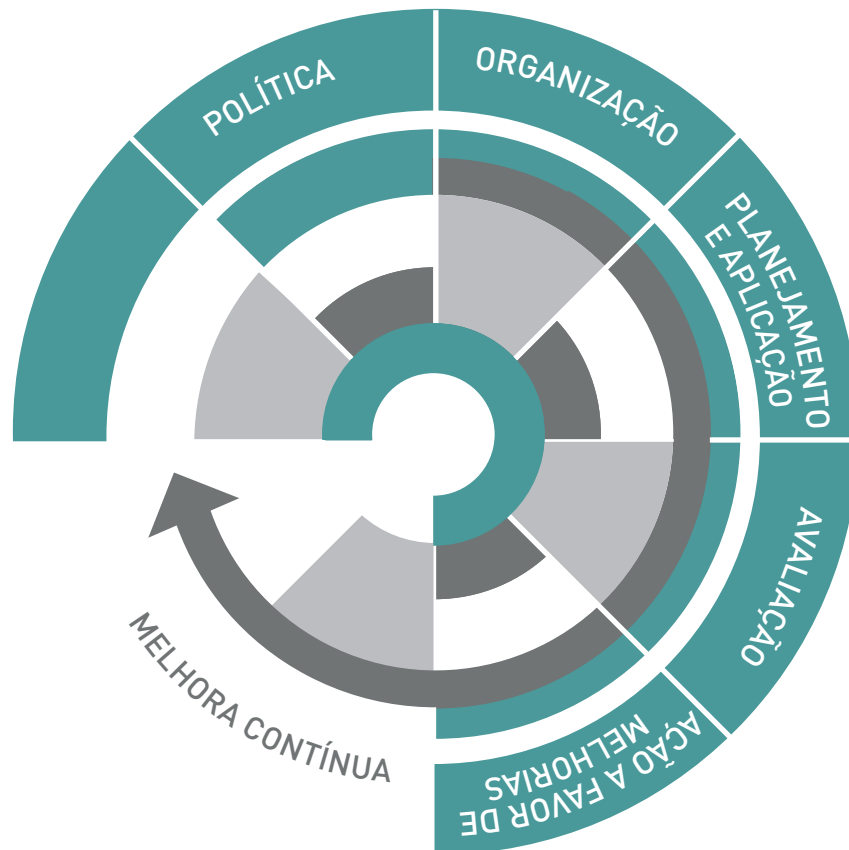
- **O contexto da empresa.** Esse conceito é novo e não estava nas normas OHSAS 18001. Todas as organizações deverão levar em conta questões tanto internas como externas que sejam relevantes para o Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho. A cláusula quer centrar-se nos trabalhadores, atendendo suas necessidades e expectativas.
- **Liderança e participação dos trabalhadores.** Na norma OHSAS 18001 somente se encontra o conceito de liderança, no entanto, na norma ISO 45001 são ampliados os conceitos que encontramos na cláusula 5. A política e as funções estão incluídas, bem como a participação e a consulta. Nas duas normas, o processo é similar, mas na nova norma é especificado com muito mais detalhe, acrescentando a liderança como uma seção que se centra na importância da gerência durante todo o processo.
- **O planejamento.** Nesse âmbito se inclui no sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho todos os riscos e oportunidades. Se comparamos com a norma OHSAS 18001, estão definidos com perfeição, de acordo com os perigos, com as abordagens proativas para que se saiba identificar os perigos. São explicados muitos conceitos que em normas anteriores não estavam claros sobre os diferentes riscos e as oportunidades que devem ser abordadas.

Melhora. Os acidentes, as não conformidades e as ações corretivas, nesta nova ISO 45001 estão incluídos na mesma cláusula já que devem ser tratados da mesma maneira. A estrutura está melhor.

Entre os aspectos mais relevantes da nova ISO 45001 estão os seguintes:

- Prevenção de lesões e deterioração da saúde dos empregados, em ambientes de trabalho seguros e saudáveis.
- Liderança e compromisso da alta direção assumindo a prestação de contas do sistema de gestão.
- Eliminar os perigos e minimizar os riscos com medidas de prevenção eficazes, aproveitando as oportunidades e melhorando o desempenho.
- Consulta e participação dos empregados de todos os níveis e funções aplicáveis da empresa.
- Desenvolvimento de uma cultura na empresa que apoie todos os resultados previstos no sistema de gestão.
- A responsabilidade que a empresa tem é muito ampla, já que além de proteger deve promover a saúde física e mental dos trabalhadores e de outras pessoas afetadas.

Principais elementos do sistema de gestão da segurança e da saúde no trabalho



Fonte:

<https://www.isotools.org/2018/05/07/nueva-iso-45001-en-que-consiste-el-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

<https://www.nueva-iso-45001.com/2018/09/cuales-son-los-aspectos-mas-relevantes-de-la-norma-iso-45001/>

INFORMAÇÃO ADICIONAL A SER CONSIDERADA:

Relatório OIT: SEGURANÇA E SAÚDE NO CENTRO DO FUTURO DO TRABALHO: Aproveitar 100 anos de experiência. Abril 2019. Para ter acesso ao Relatório: https://www.ilo.org/wc-msp5/-groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wc-ms_687617.pdf

O novo relatório sobre Segurança e Saúde no Trabalho (SST) “Seguridad y Salud en el centro del Futuro del Trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia”, identifica que as mudanças nas práticas de trabalho, as mudanças demográficas, tecnológicas e no meio ambiente estão gerando novas preocupações sobre segurança e saúde no trabalho. Os crescentes desafios incluem os riscos psicossociais, o estresse relacionado com o trabalho e as doenças não transmissíveis, em particular doenças circulatórias e respiratórias, e o câncer.

Olhando para o futuro, o relatório destaca quatro grandes forças transformadoras que as mudanças promovem. Assinala também que todas oferecem oportunidades para melhorar.

- Em primeiro lugar, a tecnologia – como a digitalização, a robótica e a nanotecnologia – também podem afetar a saúde psicossocial e introduzir novos materiais com riscos para a saúde que não tinham sido estimados. Se for aplicada corretamente, também pode contribuir para reduzir as exposições perigosas, facilitar a formação e a inspeção do trabalho.
- As mudanças demográficas são relevantes porque os trabalhadores jovens têm taxas de lesões profissionais significativamente elevadas, enquanto os trabalhadores mais velhos necessitam práticas de adaptação e equipamento para trabalhar de forma segura. As mulheres – que estão se incorporando à força de trabalho em um número cada vez maior – são mais propensas a trabalhar em formas atípicas de emprego e correm maiores riscos de sofrer transtornos músculo-esqueléticos.
- Em terceiro lugar, o desenvolvimento sustentável e a mudança climática dão lugar a riscos como a poluição do ar, o estresse por excesso de calor, as doenças emergentes, as mudanças nas pautas meteorológicas e na temperatura, podem ocasionar a perda de postos de trabalho. Do mesmo modo, novos empregos serão criados graças à economia verde.
- Enfim, as mudanças na organização do trabalho podem dar lugar a uma flexibilidade que permita que um número maior de pessoas se incorpore à força de trabalho, mas também pode causar problemas psicossociais (por exemplo, insegurança, menosprezo da privacidade e do tempo de descanso, ou uma proteção inadequada em matéria de SST e de proteção social) e horários de trabalho excessivos. Atualmente, aproximadamente, 36 por cento da força de trabalho do mundo trabalha horas excessivas (mais de 48 horas semanais).

Devido a esses desafios, o estudo propõe seis âmbitos aos quais os responsáveis políticos e outras partes interessadas deveriam dar prioridade. Estes incluem maiores esforços para antecipar os riscos novos e emergentes para a segurança e a saúde relacionados com o trabalho, a adoção de uma abordagem mais multidisciplinar e o estabelecimento de vínculos mais fortes com a saúde pública. Também é necessário melhorar o conhecimento público sobre as questões de SST. Enfim, é necessário reforçar as normas internacionais do trabalho e a legislação nacional, o que vai requerer uma colaboração mais estrita entre os governos, os trabalhadores e os empregadores.

Os aspectos e desafios identificados no relatório podem resultar em informação e sugestões para as empresas na implementação, com sua parte interessada interna – os trabalhadores, de ações emolduradas no conceito de conduta empresarial responsável.



5.10 Seguridade Social

Uma definição convencional de seguridade social pode ser a proteção que a sociedade proporciona para seus membros contra os infortúnios que derivariam em uma interrupção ou redução substancial de renda provocada por doença, maternidade, acidentes de trabalho, invalidez, velhice e morte; do fornecimento de assistência médica; e da provisão de pensões para as famílias com filhos de pequenos.

A Declaração EMN (parágrafo 22) assinala que, embora os governos devam estabelecer e manter, se for o caso, pisos de proteção social como um elemento fundamental de seus sistemas nacionais de seguridade social, as empresas poderiam complementar os sistemas públicos de seguridade social e ajudar a estimular ainda mais seu desenvolvimento, por exemplo, por meio de seus próprios programas patrocinados pelos empregadores.

Cada país fixa normas mínimas para os trabalhadores nos seguintes segmentos da seguridade social:

- Assistência médica.
- Auxílio-doença.
- Seguro-desemprego.
- Aposentadoria.
- Auxílio no caso de acidente de trabalho
- Auxílio família.
- Auxílio por maternidade.
- Auxílio por invalidez.
- Auxílio para os sobreviventes.

Recursos de respaldo:

Convenção 102 de seguridade social.

Situações mais comuns de possíveis violações de direitos:

- Trabalhadores que não são registrados nas instituições de seguridade social.
- A empresa declara um salário menor, em consequência, resulta que corresponderiam benefícios com um menor valor para o trabalhador.
- A empresa desconta do trabalhador a parcela de seguro social e não a repassa para as instituições correspondentes.
- Mulheres com licença-maternidade que não recebem os benefícios adequados.
- Trabalhadores que sofrem um acidente de trabalho e não recebem o auxílio do seguro de riscos de trabalho.

Recursos de respaldo para certificar boas práticas.

- Registros de inscrição e pagamentos no seguro social.
- Folha de pagamento comparada com os pagamentos para o seguro social.
- Documentação sobre manejo de um trabalhador que sofreu um acidente de trabalho.
- Documentação sobre manejo de trabalhadoras que gozam de licença-maternidade.



5.11 Fornecedores

Todas as empresas têm uma cadeia produtiva na qual compram produtos e serviços de outras Fornecedores empresas. As práticas trabalhistas desses fornecedores estão se tornando cada vez mais importantes para os clientes e os consumidores no âmbito mundial. Os sistemas integrais de manejo de práticas de trabalho com fornecedores são críticos para garantir que eles cumpram as normas.

Esses sistemas podem integrar o envio de requerimentos trabalhistas ou códigos de ética ou manuais de boas práticas para fornecedores da empresa e poderia incluir uma fase de avaliação da empresa por parte do pessoal do comprador, auditorias externas ou certificações por terceiros.

Cada empresa deve avaliar o nível de riscos que seus fornecedores apresentam para criar um sistema integral adequado as suas necessidades.

Em relação a isso, resulta importante considerar que alguns sistemas judiciais e a tendência internacional, está ampliando a solidariedade na responsabilidade quando o fornecedor não cumpre com as obrigações legais em matéria trabalhista e, ainda mais quando disso resultam prejuízos para as pessoas ou violações dos direitos humanos. Contar com procedimentos internos que permitam demonstrar os esforços realizados pela empresa para influir positivamente em seus fornecedores, é a chave para poder dar resposta para as crescentes expectativas sobre o tema.

Situações mais comuns de possíveis violações de direitos:

- Ausência de uma política e procedimentos para lidar com os fornecedores.
- Ausência de um mapa de fornecedores com uma avaliação de riscos em matéria de trabalho.
- Falta de comunicação por escrito para os fornecedores para informar-lhes sobre os padrões da empresa.
- Ausência de um processo de monitoramento das práticas trabalhistas dos fornecedores.

Recursos de respaldo para certificar boas práticas.

- Política e procedimentos para promover práticas trabalhistas e ambientais nos fornecedores.
- Mapa de fornecedores.
- Cartas de compromisso por parte dos fornecedores para respeitar as práticas da empresa.
- Relatórios de visitas ou auditorias a fornecedores.
- Observação visual.
- Entrevistas com os trabalhadores.

Não existem convenções na OIT relacionadas com os fornecedores. No entanto, sua gestão pode afetar a competitividade das empresas.





5.12 Promoção do Emprego

Em relação à promoção do emprego, a Declaração EMN, do parágrafo 13 ao 21, entrega uma série de diretrizes e orientações sobre esse tema.

Entendendo que o Trabalho Decente, isto é, o emprego produtivo, livremente escolhido, justamente retribuído e desenvolvido em condições de segurança, equidade e diálogo social é um objetivo primordial dos Estados, o qual deve ser alcançado por meio de políticas ativas. As empresas, especialmente quando desenvolverem suas operações em países em vias de desenvolvimento, devem se esforçar para melhorar as oportunidades e as normas em matéria de emprego, levando em conta as políticas e os objetivos dos governos a esse respeito, bem como a segurança do emprego e o desenvolvimento no longo prazo das empresas.

Para isso, as empresas devem consultar, quando for o caso, tanto os governos como a as organizações de empregadores e de trabalhadores, com a finalidade de harmonizar seus próprios planos de emprego com as políticas nacionais de desenvolvimento social.

Por outro lado, nas operações desenvolvidas por empresas multinacionais, elas deveriam dar prioridade à geração de emprego local, bem como ao desenvolvimento profissional e ao aperfeiçoamento das habilidades dos trabalhadores no país que abriga suas operações, por meio de instâncias de diálogo social. Além disso, as empresas deveriam procurar utilizar tecnologias que gerem emprego e, se for possível, contar com fornecedores locais tanto de matérias primas como de insumos e promover progressivamente a transformação local dessas matérias primas.

Finalmente, reconhecendo que os déficits de trabalho decente são mais pronunciados na economia informal, os governos deveriam elaborar e aplicar um marco integrado de políticas que facilite a transição para a economia formal. As empresas multinacionais e outras empresas também deveriam contribuir para alcançar esse objetivo.



OUTRAS TEMÁTICAS RELEVANTES PARA A CONDUTA EM EMPRESARIAL RESPONSÁVEL

6

Além dos temas tratados anteriormente, também é importante neste contexto fazer algumas considerações sobre outras temáticas que são relevantes para a Conduta Empresarial Responsável, as quais, embora não estejam vinculadas diretamente com o âmbito trabalhista, estão associadas com o mundo do trabalho como parte do processo da globalização, as quais são:



6.1 Cuidado do ambiente

Os desafios ambientais que as empresas enfrentam hoje em dia são múltiplos e significativos, como a diminuição da poluição, disputas pelo acesso a recursos naturais, disputas territoriais, disputas por direitos indígenas, entre outros.⁴¹

Em um continente que se destaca por ter a maior quantidade de biodiversidade do planeta e, em consequência, características ambientais únicas⁴² que o transformam em um pulmão natural e oferecem um amortecimento para os efeitos da mudança climática, as empresas estão sendo chamadas para repensar seus negócios e a implementar novas formas de produção, já não lineares, mas sim circulares, mais limpas e de menor impacto ambiental, bem como para contribuir com a luta contra a mudança climática e a proteção da biodiversidade.

As evidências mostram que a concentração de dióxido de carbono está afetando de maneira particular a América Latina, aumentando os níveis de precipitação, temperatura e fenômenos extremos. Tanto o Oceano Pacífico como o Atlântico sofrem de acidificação e aquecimento, e poderiam se ver afetados os fornecimentos de alimentos e água. Isso vai gerar uma importante perda de postos de trabalho, perda de produtividade e maiores níveis de desigualdade, uma vez que vai afetar as pessoas e os países mais pobres, aumentando também os níveis de migração dentro e entre países.⁴³

Hoje em dia sabemos que a discussão sobre a mudança climática e suas consequências afetam o emprego e as condições trabalhistas. Isso ocorre, porque poderia modificar a estrutura do emprego, deteriorando a economia e as possibilidades de entrega de emprego em alguns setores, e potenciando outras que estão baseadas nos esforços para mitigar a mudança climática. Dessa maneira, colocar em evidência a temática facilitaria o consenso para um mandato ambicioso sobre a redução de emissões.

O setor privado por si próprio não pode, nem deve afrontar uma versão holística dos impactos ambientais, nem deve ser ignorado o papel fundamental do Estado em tudo isso. O chamado que se faz para o setor privado, é para que participe das estratégias de sustentabilidade e que, na medida do possível, as integre a seus modelos de negócio colocando especial foco na contribuição para o desenvolvimento sustentável e compreendendo que o desenvolvimento econômico e a justiça social andam juntos com o ambiental.

Em matéria ambiental, o setor empresarial tem obrigações que derivam de regulações específicas, muitas delas com caráter habilitante; ou seja, que devem ser cumpridos para poder realizar a atividade.

A responsabilidade primigênia das empresas é a de prevenir os impactos negativos que o desenvolvimento de suas atividades pode ocasionar, por meio da implementação de ações preventivas diferentes e complementares. Como são: uma adequada realização do procedimento de avaliação de impacto ambiental, a implementação de ações de ecoeficiência que tendam a diminuir o uso de recursos e a geração de resíduos, colocar em andamento sistemas de gestão ambiental, a definição de ações emolduradas no conceito de economia circular, entre muitas outras.

41.- OIT. 2020. Medio Ambiente y Cambio Climático. https://www.ilo.org/actrav/areas/WCMS_DOC_ATR_ARE_ENV_ES/lang--es/index.htm

42.- Gandolfo, Vincent J. III, "Falta de derechos humanos y violencia: La crisis ambiental en América Latina". Senior Theses, Trinity College, Hartford, CT 2017. Disponível em Trinity College

Digital Repository, <http://digitalrepository.trincoll.edu/theses/671>. Visitado em Novembro de 2019.

43.- ONU. 2019. El cambio climático costará 80 millones de puestos de trabajo para el año 2030. Disponível na internet em <https://news.um.org/es/story/2019/07/1458652>.

Ações que estão emolduradas no conceito de “economia verde”. A Aliança de Ação para uma Economia Verde (PAGE, por sua sigla em inglês Partnership for Action on Green Economy), iniciativa do Sistema das Nações Unidas na qual participam diferentes Agências das Nações Unidas por meio da contribuição com o conhecimento e a experiência de cada uma, entre elas a OIT, estabeleceu que uma economia verde é aquela que resulta na melhora do bem-estar humano e igualdade social, enquanto os impactos ambientais são reduzidos significativamente. São economias mais inclusivas, que utilizam os recursos de maneira mais eficiente e que têm baixas emissões de carbono.

Sob uma perspectiva empresarial, se coloca ênfase em fazer investimentos em tecnologias, sistemas, processos e infraestruturas que melhoram as atividades econômicas produtivas ao mesmo tempo que otimizam a utilização dos recursos naturais e minimizam os impactos ambientais.

A partir disso as empresas deveriam, se for possível:

- Considerar implementar medidas para a adaptação e a mitigação da mudança climática, como estabelecer medidas para enfrentar fatores climáticos de risco, bem como fornecer sistemas para reduzir gases de efeito estufa, como, por exemplo, melhoras tecnológicas, ou fomento a biodiversidade.
- Estabelecer medidas para enfrentar os efeitos dos impactos negativos no ambiente que possam ser gerados; considerando – em especial – os efeitos dentro do local de trabalho.
- Apoiar as políticas que são realizadas nos organismos governamentais e internacionais para estabelecer medidas em relação a temática ambiental vinculada com o trabalho.
- Realizar processos de capacitação para trabalhadores para assimilar e desenvolver novas tecnologias mais limpas e para compreender o potencial delas. Além disso, é importante conhecer como isso se adequa com o marco regulatório futuro, a governança e as medidas que estão por vir.



6.2 Promoção de uma cultura de transparência e luta contra a corrupção

A corrupção é um elemento que atenta contra uma conduta empresarial responsável, gerando impactos na quantidade e nas condições de emprego, afetando a competitividade, prejudicando as instituições democráticas e prejudicando o governo corporativo. Nesse sentido, “As empresas não deverão oferecer, prometer, dar nem solicitar, direta ou indiretamente, pagamentos ilícitos ou outras vantagens indevidas para obter ou conservar um contrato ou outra vantagem ilegítima. As empresas também deverão rejeitar qualquer suborno e outras formas de extorsão”.

A corrupção desestimula o investimento e distorce as condições internacionais de concorrência. Em particular, o desvio de fundos por meio de práticas corruptas enfraquece os esforços realizados pelos cidadãos para alcançar níveis mais altos de bem-estar econômico, social e meio-ambiental, e dificulta os esforços para reduzir a pobreza. As empresas têm um papel importante a desempenhar na luta contra essas práticas ⁴⁴.

É devido a isso, que o presente guia recomenda para as empresas fomentar e promover a transparência e a luta contra a corrupção, dependendo de seu tamanho e capacidade, considerando as seguintes ações:

- Definir políticas e procedimentos internos que promovam a transparência e expressem o compromisso de tolerância zero a todo ato de corrupção, seja público ou privado.
- Designar a pessoal qualificado para levar adiante uma política corporativa de transparência e de luta contra a corrupção.
- Sugere-se realizar um processo de avaliação de transparência no interior da empresa, por meio de especialistas independentes. Esse processo deve definir claramente seu alcance e documentar cada etapa da avaliação. Essa avaliação deve considerar hierarquizar os riscos, enumerando os eventos de risco, e os efeitos que podem ser derivados desse risco.
- Pode-se colocar em andamento um Programa Anticorrupção de Ética e Cumprimento das Normas (PAEC) para prevenir e combater a corrupção de maneira eficaz e proporcional ⁴⁵. Esse programa deve conter:
 - Respaldo e compromisso da gerência.
 - Avaliação de riscos relacionados com a corrupção, e suas medidas de mitigação.
 - Processo de supervisão e controle.
 - Política clara e visível anticorrupção.
 - Identificação de conflitos de interesses.
 - Sistema de detecção e denúncia de infrações.
 - Tratamento de infrações.
 - Sistema de avaliação, que esteja de acordo com as metodologias e com todos os processos da empresa.
- Estabelecer bons controles contábeis internos.
- Promover a transparência entre entidades privadas.
- As empresas devem evitar o risco, abstendo-se de realizar operações comerciais que considerem incluir atos de corrupção.
- As empresas devem colaborar, o máximo possível, com os organismos encarregados de fazer cumprir a lei e com as entidades pertinentes.
- É uma boa ideia que as empresas informem para a sociedade sobre suas ações para promover a transparência e sua luta contra a corrupção.
- As empresas deveriam exigir das administrações públicas um papel ativo e uma constante comunicação em todo esforço, programa ou iniciativa destinada a combater a corrupção.

45.- UNODC. Guía Anticorrupción para las Empresas. Basadas en el Estatuto Anticorrupción.

Disponível https://www.unodc.org/documents/colombia/2014/Diciembre/Guia_Anticorrupcion_-empresas_UNODC_Web.pdf. Revisado em novembro de 2019.

FERRAMENTA PRÁTICA:

7

GUIA DE AUTODIAGNÓSTICO:

Para complementar a informação deste Guia, se sugere conhecer também as ferramentas de autodiagnóstico correspondentes:

“Guía de diagnóstico empresarial: Conozca y mejore su cumplimiento laboral” que foi elaborado pela Unidade de Atividades com Empregadores (ACT/EMP) com o objetivo de promover uma cultura de cumprimento das normas no setor empresarial.

Várias empresas líderes na região reconhecem na OIT uma aliada que desempenha um papel crucial para promover esses princípios no seio de suas empresas. Para responder a essas novas exigências, ACT/EMP identificou a necessidade de elaborar uma ferramenta que permita para um maior número de empresas, realizar diagnósticos de cumprimento das normas trabalhistas, que lhes ajude e facilite cumprir as leis e normas trabalhistas de seus respectivos países.

Para consultar esse Guia, você pode visitar o site do Escritório Internacional do Trabalho em: http://www.oit.org/actemp/publications/WCMS_622651/lang--es/index.htm





Anexos

8

Glossário.

- **Ação:** Refere-se à atividade (ou inatividade) de uma empresa em si ou de alguma de suas relações de negócio, que resulta em, ou contribui para um impacto ⁴⁶.
- **Cadeia de fornecimento:** toda organização das atividades necessárias para produzir bens ou serviços e levá-los até os consumidores, servindo-se de distintos insumos e das diversas fases de desenvolvimento, produção e entrega ou prestação desses bens e serviços ⁴⁷.
- **Consulta, inclusão e participação:** São três formas de praticar o diálogo social entre os distintos atores, no espírito do marco tripartite da OIT. A consulta se refere a uma instância na qual se busca obter uma retroalimentação para os grupos interessados sobre um determinado tema, sem que sua participação possa ser incidental. A inclusão se refere a incorporar um grupo determinado de interesse dentro da criação de uma atividade ou política. A participação responde a um termo geral no qual se busca que os atores possam incidir de alguma forma em alguma atividade ou política, o que pode ter distintos níveis que vão desde somente serem informados até serem coautores dessa atividade ou política.
- **Desigualdade de gênero:** distinções arbitrárias entre homens e mulheres que implicam diferentes condições de trabalho e um impacto no trabalho decente ⁴⁸.
- **Desenvolvimento Sustentável:** O desenvolvimento sustentável é aquele desenvolvimento que é capaz de satisfazer as necessidades atuais sem comprometer os recursos e as possibilidades das futuras gerações, garantindo o equilíbrio entre o crescimento econômico, o cuidado do meio ambiente e o bem-estar social. Sua noção aparece pela primeira vez em 1987 com a publicação do Relatório Brundtland sobre as consequências meio-ambientais negativas do desenvolvimento econômico e da globalização, bem como da industrialização e do crescimento demográfico.
- **Discriminação:** A discriminação acontece quando uma pessoa recebe um tratamento menos favorável que outras devido a características que não guardam relação com suas competências ou com as qualificações exigidas para o emprego. Todos as pessoas trabalhadoras e solicitantes de emprego têm o direito de receber o mesmo tratamento, independentemente de qualquer outro atributo, exceto sua capacidade para fazer o trabalho. A discriminação pode ocorrer na etapa prévia à contratação, durante o emprego, ou no final da relação de trabalho ⁴⁹.
- **Empresa Multinacional:** Refere-se a uma empresa transfronteiriça, ou seja, cujas ações ultrapassam as fronteiras nacionais. Nesse sentido, se pode falar de empresas investidoras ou empresas anfitriãs ou receptoras.
- **Grupos Vulneráveis:** Refere-se aos grupos que estão em situações de vulnerabilidade devido a que suas condições sociais são desfavoráveis em relação aos grupos dominantes da sociedade, como são: as pessoas jovens, os idosos, as crianças, as mulheres, os grupos indígenas, os grupos raciais étnicos minoritários, as pessoas em situação de deficiência, as minorias sexuais, entre outros.

46.- Global Compact-Oxfam. 2016. Hacer Negocios Respetando los Derechos Humanos. Herramienta Guía para las empresas.

47.- OIT. 2020. Cadenas Mundiales de Suministro. Disponível em <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/supply-chains/lang-es/index.htm>

48.- Site da OIT. <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/IL0andgenderequality/lang-es/index.htm>. Visitado em novembro de 2019.

49.- Site da OIT. https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151902/lang-es/index.htm. Visitado em novembro de 2019.



Anexos

- **Informalidade trabalhista:** É uma relação de trabalho que não está sujeita à legislação nacional, não cumpre com o pagamento de impostos, não tem cobertura de proteção social, e carece de benefícios relacionados com o emprego.⁵⁰

- **Migração trabalhista:** As migrações trabalhistas são um importante fenômeno mundial que afeta, hoje em dia, a maioria dos países do mundo. Atualmente estão operando duas grandes forças do mercado de trabalho que redundam em um aumento das migrações por razões de emprego: muitas pessoas em idade de trabalhar não podem encontrar emprego ou não podem conseguir um emprego adequado para manter-se nem para manter suas famílias em seus próprios países, enquanto em outros países há escassez de trabalhadores para cobrir postos em diversos setores de suas economias.

Entre outros fatores que também influem nessa situação, cabe citar as mudanças demográficas, as crises socioeconômicas e políticas e o aumento das diferenças salariais tanto entre os países desenvolvidos e em desenvolvimento como dentro dos próprios países. O resultado é um intenso movimento transfronteiriço de pessoas com a finalidade de obter um emprego.⁵¹

- **Precarização:** Corresponde a uma mudança nas condições de trabalho, o qual se faz menos estável, seguro, previsível, certo, e sem condições de seguridade social nem perspectivas de salários.⁵²

- **Povos indígenas:** entende-se como os povos de países independentes que descendem de populações que habitavam o país ou se encontram em uma região geográfica a qual pertencia o país na época da conquista ou da colonização ou do estabelecimento das atuais fronteiras estatais e que, qualquer que seja sua situação jurídica, conservam todas as suas instituições sociais, econômicas, culturais e políticas, ou parte delas.⁵³

- **Remediação:** Nesse caso, a remediação de um impacto se iguala a sua reparação, o que se traduz em realizar ações para reverter o dano causado. A remediação deve ser a última medida considerada, já que antes o impacto negativo deve ser prevenido de todas as formas possíveis.

- **Seguridade social:** A seguridade social é a proteção que uma sociedade proporciona para os indivíduos e os lares para garantir o acesso à assistência médica e garantir a segurança da renda, em particular no caso de velhice, desemprego, doença, invalidez, acidentes do trabalho, maternidade ou perda do sustento econômico da família.⁵⁴

- **Trabalho Decente:** isso é, um trabalho bem remunerado, produtivo e realizado em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana.⁵⁵

- **Trabalho forçado:** Por trabalho forçado se pode entender o trabalho que se realiza de maneira involuntária e sob ameaça de uma pena qualquer. Refere-se a situações nas quais pessoas estão forçadas a trabalhar por meio do uso de violência ou intimidação, ou por meios mais sutis como uma dívida manipulada, retenção de documentos de identidade ou ameaças de denúncia para as autoridades de imigração.⁵⁶

OIT. 2015. Escritório Regional para a América Latina e para o Caribe. En América Latina y el Caribe hay 130 Millones de trabajadores en la informalidad. FORLAC. Site OIT. <https://libguides.ilo.org/labour-migration-es>. Visitado em novembro de 2019.

OIT. 2012. Del trabajo precario al trabajo decente. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf

CONADI. Governo do Chile. 2009. Convenio N°169 OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes. Disponível em <https://www.mop.cl/asuntosindigenas/Documents/convenio169.pdf>.

OIT. 2001. Hechos concretos sobre la seguridad social. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf. Visitado em novembro de 2019.

Site da OIT. <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm> Visitado em novembro de 2019

Site da OIT. <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang--es/index.htm>. Visitado em novembro de 2019.

Site da OIT. <https://www.ilo.org/ipecc/facts/lang--es/index.htm> Visitado em novembro de 2019



Anexos

- **Trabalho infantil:** O termo “trabalho infantil” costuma ser definido como todo trabalho que priva as crianças do exercício próprio da infância, seu potencial e sua dignidade, e que é prejudicial para seu desenvolvimento físico e psicológico.⁵⁷

Uma criança é uma pessoa menor de 18 anos. Nem todo trabalho realizado por crianças é trabalho infantil. Milhões de pessoas jovens acima da idade mínima correspondente trabalham, remuneradas ou não, de maneira legítima, apropriada para sua idade e maturidade e formando parte de sua socialização e da transição da escola para o trabalho. Trabalhando, esses jovens aprendem a assumir responsabilidades, adquirem competências, contribuem com a renda e com o bem-estar de sua família, com seu próprio bem-estar, e contribuem para a economia de seu país. O trabalho infantil abrange todas as formas de trabalho inaceitáveis realizadas pelas crianças.

Trata-se de trabalho que expõe as crianças a danos ou abusos porque: 1) pode dificultar a educação e o pleno desenvolvimento da criança (devido à idade da criança); e/ou 2) coloca em perigo o bem-estar físico, mental ou moral da criança (dada a natureza do trabalho).⁵⁸

- **Trabalho perigoso:** Define-se como certos trabalhos que ocorrem em setores e ocupações mais perigosas que outras. Proteger os trabalhadores em condições perigosas — nos que são frequentemente denominados trabalhos sujos, difíceis e perigosos — é, portanto, um objetivo principal da OIT.

Dá-se prioridade para os trabalhadores que se encontram nos setores e nas ocupações mais perigosas como a agricultura, a construção e a mineração, ou os trabalhos nos quais as relações trabalhistas ou condições de trabalho acarretam riscos específicos, tradicionais e emergentes, ou os trabalhos da economia informal ou das novas formas de economia.

- **Violência e agressão baseada no gênero:** Refere-se à violência e agressão dirigida a pessoas devido a seu sexo ou gênero, ou que afetam pessoas de um particular sexo ou gênero de maneira desproporcional, o que inclui agressão sexual.

- **Violência e agressão no mundo do trabalho:** Refere-se a uma variedade de condutas, práticas ou ameaças inaceitáveis, que podem ocorrer uma vez ou de maneira repetida, com o ânimo de, ou o resultado de, gerar um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e que inclui violência e agressão baseadas no gênero.

57.- Ferramenta de orientação da OIT e da OIE sobre o trabalho infantil destinado às empresas: Como fazer negócios respeitando o direito das crianças de estar livres do trabalho infantil; Organização Internacional de Empregadores - Genebra: OIT, 2016.

58.- Site da OIT. <https://www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/lang--es/index.htm>. Visitado em novembro de 2019



Financiado pela
União Europeia

A produção deste guia foi financiada pela União Europeia
por meio do Projeto de
Conduta Empresarial Responsável na América Latina e Caribe (CERIALC).
Seu conteúdo é de responsabilidade exclusiva da
Organização Internacional do Trabalho (OIT)
e não reflete necessariamente as opiniões da
União Europeia ou de seus parceiros de implementação,
do Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os
Direitos Humanos (OHCHR) e da
Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).



Financiado pela
União Europeia



Organização
Internacional
do Trabalho

