



Organização  
Internacional  
do Trabalho



A powerful  
and balanced  
voice for business

## Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração MNE)

### ► Um instrumento de autoavaliação para empresas





**Declaração Tripartida de Princípios  
sobre Empresas Multinacionais e Política Social  
(Declaração MNE)**

**▶ Um instrumento de  
autoavaliação para empresas**

**Versão 1.0**

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2022  
Primeira publicação 2022

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam de direitos de autor de acordo com o Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos de Autor. No entanto, podem ser reproduzidos pequenos excertos das mesmas sem autorização, desde que a fonte seja indicada. Os pedidos para obtenção dos direitos de reprodução ou tradução devem ser dirigidos a *ILO Publishing* (Direitos e Licenças), Organização Internacional do Trabalho, CH-1211 Genebra 22, Suíça, ou por correio eletrónico para: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Todos os pedidos serão bem vindos.

As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados de uma organização de direitos de reprodução poderão realizar cópias de acordo com as licenças obtidas para esse efeito. Consulte [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) para conhecer a entidade reguladora no seu país.

---

*Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração MNE). Um instrumento de autoavaliação para empresas. Versão 1.0.* Organização Internacional do Trabalho – ILO, 2022.

ISBN 978-92-2-034902-1 (versão impressa)  
ISBN 978-92-2-034903-8 (PDF Web)

---

As designações constantes nas publicações da OIT, que estão em conformidade com as práticas das Nações Unidas, e a apresentação da informação nelas contida, não significam a expressão de qualquer juízo de valor por parte da Organização Internacional do Trabalho em relação ao estatuto legal de qualquer país, área ou território ou das suas autoridades, ou à delimitação das suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressas em artigos assinados, estudos e outros contributos continua a ser exclusiva dos seus autores e autoras, pelo que a sua publicação não constitui uma aprovação, por parte da Organização Internacional do Trabalho, das opiniões expressas nas mesmas.

A referência ou não nomes de empresas, produtos ou procedimentos comerciais não implica qualquer apreciação favorável ou desfavorável por parte da Organização Internacional do Trabalho.

Para qualquer informação sobre as publicações ou produtos digitais da OIT, consultar: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

Produzido pelo Serviço de Produção, Impressão e Distribuição de  
Publicações (PRODOC) da OIT.  
Design gráfico e tipográfico, layout e composição,  
impressão, publicação e distribuição eletrónica.  
A OIT promove a utilização de papel proveniente de florestas geridas de  
uma forma ambiental e socialmente responsável.

Código: JMB-REP

## ▶ Índice

---

### **1. Introdução** **2**

Porquê realizar uma autoavaliação de acordo com os princípios da Declaração MNE? 6

Como é que este instrumento de autoavaliação se compara com outros similares? 6

### **2. Realizar a autoavaliação** **8**

Utilizar o instrumento de autoavaliação 8

Avaliar as conclusões e fazer acompanhamento 8

### **3. Estrutura do instrumento de autoavaliação** **10**

### **4. Questões de autoavaliação para empresas** **12**

Secção da Declaração MNE sobre Políticas gerais 12

Secção da Declaração MNE sobre Emprego 18

Secção da Declaração MNE sobre Formação 34

Secção da Declaração MNE sobre Condições de Trabalho e de Vida 37

Secção da Declaração MNE sobre Relações Laborais 43

### **5. Conclusão** **53**

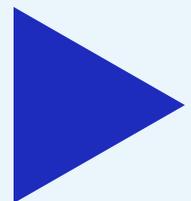
### **Anexo: Recursos e Ferramentas da OIT** **55**

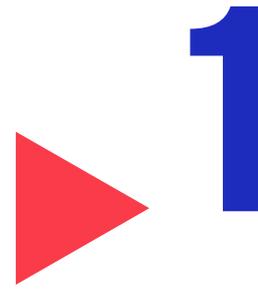
- 
- ▶▶ A Declaração MNE apresenta orientações claras sobre como as empresas podem contribuir, através das suas atividades internacionais, para a concretização do trabalho digno. As recomendações contidas na Declaração, que assentam nas Normas Internacionais do Trabalho, refletem boas práticas para todas as empresas, mas também sublinham o papel dos governos no estímulo de práticas empresariais responsáveis e ainda o papel central do diálogo social.

**Guy Ryder**, Diretor-geral da OIT

- ▶ As Entidades Empregadoras sempre expressaram o seu apoio à Declaração MNE. É um instrumento importante sobre condutas empresariais responsáveis, destinado a empresas e aos constituintes tripartidos da OIT. Este instrumento de autoavaliação destina-se a ajudar as empresas a fazer uso pleno da Declaração e das suas orientações. O objetivo não é a validação, a análise comparativa ou a certificação de empresas, mas antes permitir uma melhor compreensão da Declaração por parte dos profissionais dessas empresas e da forma como cada uma das disposições da mesma se aplica aos respetivos contextos.
- ▶▶

**Roberto Suárez Santos**, Secretário-geral da Organização Internacional dos Empregadores (OIE)





# Introdução

## ► 1. Introdução

---

Este instrumento de autoavaliação foi desenvolvido para apoiar as empresas que procuram alinhar as suas práticas e políticas empresariais com as orientações fornecidas pela Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração MNE sobre as empresas multinacionais).

A Declaração MNE é o referencial orientador internacional mais abrangente e adequado sobre política de trabalho e emprego. É o único instrumento internacional sobre estas matérias, tendo sido negociado e adotado por governos e organizações de empregadores e de trabalhadores de todo o mundo. Como tal, constitui-se como um documento de orientação importante para empresas.

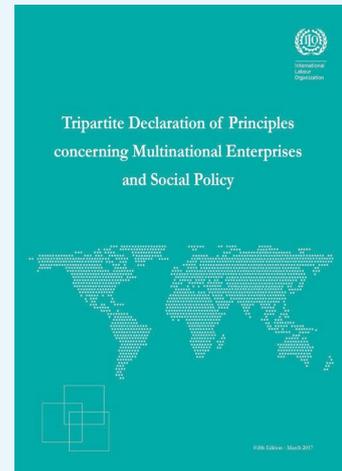
Existem três referenciais internacionais essenciais sobre responsabilidade social empresarial: a Declaração Tripartida de Princípios relativamente a Empresas Multinacionais e Política Social da OIT (Declaração sobre empresas Multinacionais, ou Declaração MNE OIT), as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais (Diretrizes MNE OCDE) e os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas (Princípios Orientadores das Nações Unidas). Todos estes instrumentos se encontram alinhados e se complementam.

Estes instrumentos formulam aquilo que é esperado de uma empresa, para prevenir e gerir os impactos adversos das atividades que desenvolve independentemente da sua dimensão, do setor de atividade, do contexto em que opera, do estatuto de propriedade e da sua estrutura. O envolvimento de uma empresa nestes impactos, poderá advir das suas próprias atividades ou das relações empresariais que estabelece. Os “impactos” estão relacionados com a forma como as atividades da empresa afetam os direitos humanos, dos quais os direitos laborais são parte integrante. Tais impactos poderão ser positivos e/ou negativos; as empresas devem procurar eliminar o que é negativo e identificar oportunidades para contribuir de forma positiva.

Estes referenciais orientadores encorajam igualmente as empresas a contribuir para o desenvolvimento sustentável dos países onde desenvolvem as suas atividades.

### O que é a Declaração MNE?

A Declaração MNE é o único instrumento da OIT que fornece uma orientação dirigida às empresas. Inicialmente adotada em 1977 por governos, entidades empregadoras e trabalhadores de todo o mundo, tem sido atualizada com regularidade para refletir as novas realidades económicas. Em 2017, o Conselho de Administração da OIT adotou, de forma unânime, uma versão atualizada tendo em conta o aumento do investimento e das trocas comerciais internacionais, bem como o crescimento das cadeias mundiais de abastecimento e desenvolvimentos internos e externos à OIT, nomeadamente as Normas Internacionais do Trabalho recentemente adotadas, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Os princípios da Declaração MNE destinam-se a empresas nacionais e multinacionais, governos de empresas nacionais ou sede noutros países e organizações de trabalhadores e de empregadores.



Estes princípios não pretendem introduzir ou manter desigualdades de tratamento entre empresas nacionais e multinacionais. Refletem boas práticas para todas. Sempre que os princípios de Declaração MNE forem aplicáveis, quer par umas quer para outras, os requisitos relativos a esses princípios, deverão se observados de igual modo, em termos da sua conduta geral e das suas práticas sociais em particular.

Os princípios da Declaração MNE destinam-se a apoiar a tomada de medidas e decisões pelas empresas e adoção de políticas sociais, incluindo-se as baseadas nos princípios da Constituição da OIT e nas recomendações e convenções internacionais de trabalho relevantes. As diretrizes fornecidas abarcam um conjunto de diversificado de questões relevantes para as atividades das empresas, como por exemplo os princípios e direitos fundamentais no trabalho, emprego, formação, condições de trabalho e de vida, relações industriais e políticas gerais, que se recomenda serem levados em conta pelas empresas de forma voluntária.

Estes princípios podem ainda ajudar as empresas a identificar formas eficazes e efetivas de contribuir para a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, que, à luz da crise da COVID-19, se tornou mais urgente do que nunca. A Declaração MNE apresenta recomendações sobre como incrementar os contributos positivos das empresas para o progresso social e económico e a concretização de trabalho digno para todas as pessoas, bem sobre como minimizar e enfrentar as dificuldades que possam ser originadas pelas atividades das empresas.

### Recomendações da Declaração MNE em cinco áreas

#### Políticas gerais

- ▶ Governos
- ▶ Empresas
- ▶ Princípios e direitos fundamentais no trabalho
- ▶ Diligência devida
- ▶ Consultas entre os governos de empresas nacionais e com sede em países estrangeiros

#### Emprego

- ▶ Promoção de emprego
- ▶ Setor formal
- ▶ Segurança Social
- ▶ Trabalho forçado
- ▶ Crianças em situação de trabalho infantil
- ▶ Igualdade de oportunidades e de tratamento
- ▶ Segurança no emprego

#### Formação

- ▶ Políticas nacionais de orientação e formação profissional, com ligação próxima ao emprego
- ▶ Disponibilizar formação e oportunidades de aprendizagem ao longo da vida

#### Condições de trabalho e de vida

- ▶ Salários, prestações sociais e condições de trabalho
- ▶ Saúde e Segurança no Trabalho

#### Relações industriais

- ▶ Liberdade sindical e direito a organização
- ▶ Negociação coletiva
- ▶ Consulta
- ▶ Acesso a soluções de resolução e avaliação de reclamações
- ▶ Resolução de conflitos laborais

De modo a estimular a adoção dos princípios da Declaração MNE por todas as partes envolvidas o Conselho de Administração da OIT adotou um conjunto de procedimentos operacionais, que incluem: um mecanismo de acompanhamento regional; a promoção, a nível nacional, através de, entre outros, pontos focais nacionais tripartidos designados; assistência técnica da OIT a nível nacional, informações e orientação prestadas através do *Helpdesk* da OIT para Empresas, diálogo empresa-sindicato para debater questões interesse mútuo e um procedimento de interpretação.

Para informações mais detalhada, consultar o portal eletrónico da OIT sobre a Declaração MNE: [www.ilo.org/mnedeclaration](http://www.ilo.org/mnedeclaration).

A consulta é um tema recorrente em toda a Declaração MNE; no local de trabalho entre representantes da gestão e trabalhadores e/ou seus representantes; entre empresas, governo e trabalhadores e organizações de trabalhadores e entre as organizações das entidades empregadores e dos trabalhadores e entre os países anfitriões e nacionais de empresas multinacionais quanto a questões de interesse mútuo.

A OIT desenvolveu este questionário de autoavaliação conjuntamente com a Organização Internacional de Empregadores (OIE), tendo em vista um reforço da promoção e do impulso para a adoção dos princípios da Declaração MNE. Este instrumento foi criado para que empresas de todas as dimensões e setores, possam alinhar as suas políticas e práticas com base nos princípios da Declaração MNE. Esta ferramenta tem como objetivo promover a reflexão e a identificação de áreas onde a empresa pode aplicar os princípios da Declaração MNE, bem como aquelas em que as práticas e políticas empresariais podem ser reforçadas ou iniciadas. Pode ainda contribuir para identificar áreas de interesse ou de preocupação comuns, com vista a eventuais consultas entre a gestão e os trabalhadores e seus representantes como parte dos processos de melhoria contínua. As informações reunidas através deste processo de autoavaliação podem também contribuir para apoiar os processos de diligência devida de direitos humanos. No entanto, esta autoavaliação não se destina a ser utilizada para demonstrar conformidade com uma terceira parte.

### **Empresas multinacionais**

A Declaração MNE não inclui uma definição jurídica de empresa multinacional, mas refere que “as empresas multinacionais incluem empresas total ou parcialmente de tidas pelo Estado ou de propriedade privada, que possuem ou controlam os meios de produção, a distribuição, os serviços ou outras instalações fora do país da sua sede. Podem ser de grande ou pequena dimensão e podem ter a sua sede em qualquer parte do mundo. O grau de autonomia das *entidades* das empresas multinacionais relativamente umas às outras, varia muito de uma empresa para outra, dependendo da natureza das relações entre essas entidades e suas áreas de atividade e tendo em conta a grande diversidade de formas de propriedade, de dimensão da natureza e localização as atividades dessas empresas.

Salvo especificação contrária, o termo “empresa multinacional” é utilizado nesta Declaração para designar as várias entidades (empresas mãe ou unidades locais ou ambas, ou a organização como um todo) de acordo com a distribuição de responsabilidades entre elas, na expectativa de que cooperem e forneçam assistência umas às outras quando necessário, para facilitar o cumprimento dos princípios plasmados nesta Declaração. A esse respeito, a Declaração reconhece ainda que as empresas multinacionais normalmente operam através de relações com outras empresas, como parte do seu processo de produção geral e, como tal, podem contribuir ainda mais para o objetivo desta Declaração”. (Parágrafo 6)

## Porquê realizar uma autoavaliação de acordo com os princípios da Declaração MNE?

- Identificar oportunidades para contribuir para um crescimento económico inclusivo e para trabalho digno para todas as pessoas como forma de contribuir para a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.
- Identificar oportunidades para minimizar e solucionar problemas que possam ser originados pelas atividades da empresa
- Consultar os representantes dos trabalhadores sobre a forma como as práticas e políticas sociais atuais da empresa os afetam. Essas consultas podem ser úteis para reunir informação, identificar pontos fortes e áreas de melhoria e ajudar no acompanhamento.
- Identificar formas de melhoria do desempenho e políticas económicas e sociais da empresa.
- Estimular um melhor alinhamento das atividades da empresa com objetivos de desenvolvimento e prioridades nacionais nos países em que desenvolve a sua atividade.

Este inquérito de autoavaliação encontra-se estruturado em torno de questões baseadas nas recomendações da Declaração MNE. A Secção 2 explica como realizar a autoavaliação. A Secção 3 apresenta a estrutura do questionário de autoavaliação. A Secção 4 contém o questionário em formato de tabela, que pode ser preenchida *online* e gravada. As empresas que pretendam informações mais detalhadas podem consultar o Anexo, onde se encontram listados recursos e ferramentas da OIT para empresas, onde se enquadra cada uma das perguntas.

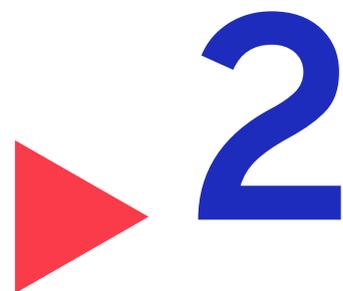
## Como é que este instrumento de autoavaliação se compara com outros similares?

Foram desenvolvidos inúmeros instrumentos de avaliação nos últimos anos para ajudar as empresas e avaliar os seus impactos sociais, ambientais, de desenvolvimento e económicos como, por exemplo:

- As Normas de Reporte de Sustentabilidade GRI da Global Reporting Initiative (Normas GRI) desenvolvidas pela Global Reporting Initiative;
- O Instrumento de Autoavaliação do Pacto Global das Nações Unidas desenvolvida pelo Pacto Global das Nações Unidas;
- SDG Compass desenvolvido pela GRI, o Pacto Global das Nações Unidas e o Conselho Empresarial Mundial para o Desenvolvimento Sustentável (WBCSD);
- A Ferramenta de Autoavaliação de Conformidade com os Direitos Humanos (HRCA) desenvolvida pelo Instituto Dinamarquês de Direitos Humanos;
- Os indicadores de desempenho da SA8000 da Responsabilidade Social Internacional; e
- O Enquadramento de Reporte dos Princípios Orientadores das Nações Unidas desenvolvidos pela Shift and Mazars.

Quando abordam a dimensão social e laboral das práticas empresariais, estes instrumentos normalmente referem-se às normas da OIT, em particular aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

O objetivo desta autoavaliação é ajudar as empresas a comparar as práticas e políticas existentes com base nos princípios da Declaração MNE e a identificar potenciais falhas ou oportunidades de melhoria.



**Realizar a  
autoavaliação**

## ► 2. Realizar a autoavaliação

---

### Utilizar o instrumento de autoavaliação

Para obter um autodiagnóstico eficaz, esta avaliação deve ser realizada por alguém com sólidos conhecimentos e compreensão das políticas, procedimentos e práticas existentes na empresa, e ainda com acesso a informações/dados relevantes sobre os resultados reais destas políticas e práticas.

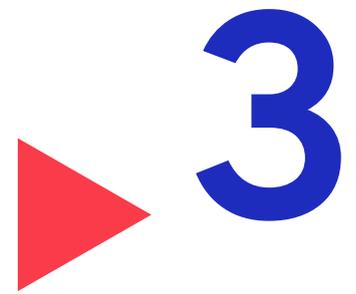
Além das consultas com as organizações de trabalhadores, a autoavaliação poderá ainda beneficiar com as perspectivas das partes interessadas externas à empresa, nomeadamente governo(s), empresas parceiras de negócio, a sociedade civil ou a comunidade local, que podem fornecer à empresa um melhor entendimento dos problemas e interesses comuns e as áreas de melhoria em termos dos impactos nos trabalhadores, comunidades locais e sociedades.

### Avaliar as conclusões e fazer o acompanhamento

Se a autoavaliação tiver identificado quaisquer falhas ou áreas de melhoria, a empresa deverá considerar abordar tais pontos em ações futuras.

Sendo que, idealmente, quaisquer falhas identificadas pela autoavaliação devem ser abordadas, a empresa poderá necessitar de definir prioridades com base nos riscos e na gravidade das violações de direitos, reais ou potenciais. Deverá ser sempre dada prioridade a falhas identificadas relativamente à conformidade com a legislação nacional e respeito pelos princípios e direitos fundamentais no trabalho (liberdade de associação, reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, eliminação de trabalho infantil, eliminação de trabalho forçado e discriminação)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Nota de edição: No dia 10 de junho, de 2022 foi adotada, na 110.ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, uma Resolução que acrescenta o princípio de um "ambiente de trabalho seguro e saudável, "a estes quatro Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (PDFT).



# Estrutura do instrumento de autoavaliação

## ▶ 3. Estrutura do instrumento de autoavaliação

---

O instrumento de autoavaliação encontra-se estruturado em torno de questões baseadas nas recomendações da Declaração MNE, destinadas especificamente a empresas. Segue a estrutura e as secções da Declaração MNE.

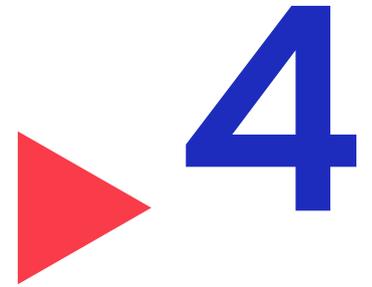
Cada questão indica ainda referências aos ODS e a indicadores relevantes existentes em outras ferramentas semelhantes.

São fornecidas orientações sob a forma de questões ou informações sugeridas.

- ▶ **Políticas e procedimentos relevantes:** A empresa tem uma política e/ou procedimento empresarial relacionado com um princípio da Declaração MNE?
- ▶ **Ações ilustrativas:** Existem dados ou outras informações que possam ser úteis para avaliar a situação atual da empresa?
- ▶ **Estado atual/comentários:** Qual o desempenho atual da empresa nesta área nomeadamente em termos de políticas e procedimentos relevantes, recolha de dados ou outras ações?
- ▶ **Oportunidades de melhoria e ações sugeridas:** O que funciona bem? O que tem sido negligenciado? O que poderá ser melhorado? Que ações podem ser consideradas para responder a quaisquer problemas identificados? Assim que decididas, estas ações podem servir como base para outras avaliações e ações por parte da empresa.

No caso das empresas multinacionais que realizam esta autoavaliação, esta ferramenta reconhece que apesar de existir uma política empresarial geral, estas empresas poderão permitir alguma flexibilidade em cada mercado para refletir o contexto local, incluindo o enquadramento legal, nomeadamente no que respeita a procedimentos. Por conseguinte, os processos de autoavaliação mais localizados poderão ser úteis para que a sede corporativa os possa consolidar numa avaliação corporativa geral. A Revisão das questões pode contemplar estes aspetos para aferir sobre a necessidade de adaptação dessas mesmas questões, permitindo assim uma avaliação mais correta.

O **Anexo** fornece uma visão geral dos **recursos e ferramentas da OIT** que podem apoiar a empresa nas suas práticas e políticas sociais e ainda prestar informações sobre **instrumentos da OIT** aplicáveis (convenções, recomendações ou protocolos).



# Questões de autoavaliação para empresas

## ► 4. Questões de autoavaliação para empresas

### Secção da Declaração MNE sobre Políticas gerais

**1. A empresa possui políticas e procedimentos para alinhar as suas operações com regulamentos e legislação nacional, práticas locais e normas internacionais e as mesmas respeitam os compromissos que foram estabelecidos de forma livre?**

► parágrafo 8 da Declaração MNE

#### Questões suplementares

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/ comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
A empresa tem um procedimento de monitorização dos desenvolvimentos legislativos relativamente aos direitos dos trabalhadores que sejam relevantes para as operações da empresa?	São recolhidas com regularidade informações de bases de dados nacionais sobre trabalho segurança social e legislação relacionada com direitos humanos como, por exemplo, a <a href="#">NAILEX</a> .		
A empresa possui políticas, procedimentos e/ou mecanismos para assegurar que as atividades da empresa estão de acordo com regulamentos e leis nacionais e com os princípios plasmados nas normas internacionais aplicáveis?  <i>NB: Exemplos de normas internacionais orientadas especificamente para empresas incluem os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas, a Declaração MNE da OIT, as diretrizes MNE da OCDE, etc.</i>	São aplicadas medidas corretivas em caso de aplicação de coimas e outras sanções devido a incumprimento dos regulamentos ou das leis nacionais.		

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/ comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
A empresa está familiarizada com as práticas locais dos países em que opera de modo a adaptar-se às formas através das quais as empresas locais respeitam os direitos dos e das trabalhadoras?	São tomadas medidas para assegurar que as atividades da empresa estão em linha com as práticas locais.		
<p>A empresa tem um procedimento para rever os compromissos que assumiu livremente?</p> <p><i>NB: Os compromissos assumidos livremente podem incluir, por exemplo, a associação a redes empresariais, o Pacto Global das Nações Unidas, acordos coletivos e acordos-quadro internacionais</i></p>	Ações adotadas após uma revisão dos compromissos.		

**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** ODS (objetivo 16.3), GRI: 419-1

## 2. A empresa contribui para o cumprimento dos princípios e direitos fundamentais no trabalho através das suas atividades?

► parágrafo 9 da Declaração MNE

### Questões suplementares

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
<p>A empresa tem uma política que respeita os princípios e direitos fundamentais no trabalho?</p> <p><i>NB: Princípios e direitos fundamentais no trabalho incluem:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- liberdade sindical e o reconhecimento efetivo ao direito de negociação coletiva</li> <li>- a eliminação de trabalho forçado ou obrigatório</li> <li>- a abolição de trabalho infantil</li> <li>- a eliminação da discriminação relativamente a emprego e profissão</li> </ul>	<p>São desenvolvidos procedimentos para implementar a política.</p> <p>Dados recolhidos sobre as atividades da empresa que contribuíram para a concretização dos princípios e direitos fundamentais no trabalho.</p>		

**Normas internacionais do trabalho aplicáveis:** Convenções Fundamentais N.ºs [29](#) (e o seu [Protocolo](#)), [87](#), [98](#), [100](#), [105](#), [111](#),

[138](#) e [182](#). **Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** ODS 8 (objetivos 8.7 e 8.8)

N.B. As referências aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho constantes neste documento, dizem respeito à designação dos mesmos antes da aprovação da Resolução adotada na 110ª Conferência Internacional do Trabalho em junho de 2022, que vem acrescentar o quinto princípio de "um ambiente de trabalho seguro e saudável".

### 3. A empresa tem uma política para fazer respeitar os direitos humanos?

▶ parágrafo 10(c) da Declaração MNE

#### Questões suplementares

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
<p>A empresa tem uma política que respeita os direitos humanos, nomeadamente, que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- evite causar ou contribuir para impactos adversos através das suas atividades e lidar com esses impactos quando estes ocorrerem; e</li> <li>- previne ou atenua impactos adversos nos direitos humanos, diretamente ligados às suas atividades produtos ou serviços, através das suas relações comerciais, mesmo que não tenha contribuído para tais impactos?</li> </ul> <p><i>N.B.: Os Direitos humanos reconhecidos internacionalmente são entendidos, no mínimo, tal como expressos na Carta Internacional de Direitos Humanos e nos princípios relativos a direitos fundamentais da Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT.</i></p>	<p>Procedimentos adotados para implementar a política.</p>		

**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** ODS (objetivos 8.7 e 8.8), Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas (parágrafos 11 a 24), GRI: 412-1, 414-1 e 414-2, HRCA: C.1.1, SA8000 (9.10.1), Enquadramento de Reporte dos Princípios Orientadores das Nações Unidas (Parte C), Pacto Global das Nações Unidas HU.12

## 4. A empresa pratica a diligência devida de direitos humanos?

► parágrafos 10(d) e (e) da Declaração MNE

### Questões suplementares

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
<p>A empresa pratica a diligência devida para identificar, prevenir, mitigar e responder a reais e potenciais impactos adversos nos direitos humanos nos quais possa estar envolvida:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- quer através das suas próprias atividades; ou</li> <li>- quer em resultado das suas relações empresariais?</li> </ul>	<p>Existem procedimentos para identificar grupos potencialmente afetados e outras partes interessadas relevantes, incluindo organizações de trabalhadores.</p> <p>Aumentando, progressivamente, a percentagem de parceiros empresariais selecionados utilizando critérios de direitos humanos, em particular em áreas abordadas na Declaração MNE.</p>		
<p>O processo de diligência devida envolve consultas efetivas com grupos potencialmente afetados e outras partes interessadas relevantes, incluindo organizações de trabalhadores, conforme adequado à dimensão empresa e à natureza a ao contexto das suas atividades?</p>	<p>As consultas realizadas com grupos particulares e os resultados são acompanhados.</p>		
<p>O processo considera o papel central da liberdade sindical, da negociação coletiva, das relações laborais e do diálogo social como um processo sistemático?</p> <p><i>NB: Consultar o Anexo para recursos sobre a pratica de diligência devida em tópicos selecionados.</i></p>	<p>No contexto dos problemas sociais e dos direitos laborais, as consultas realizadas com trabalhadores e organizações de trabalhadores são acompanhadas.</p>		

**Norma internacionais do trabalho aplicáveis:** Convenções Fundamentais N.º 29 (e o seu [Protocolo](#)), [87](#), [98](#), [100](#), [105](#), [111](#), [138](#) e [182](#), Convenções N.ºs. [135](#) e [144](#).

**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** ODS (objetivos 8.7 e 8.8), Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas (parágrafos 11 a 24), GRI: 412-1, 414-1 e 414-2, HRCA: C.1.1, SA8000 (9.10.1), Enquadramento de Reporte dos Princípios Orientadores das Nações Unidas (Parte C), Pacto Global das Nações Unidas HU.12

## 5. A empresa tem em conta os objetivos políticos gerais dos países em que desenvolvem atividades?

► parágrafo 11 da Declaração MNE

### Questões suplementares

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
<p>A empresa tem um sistema de informação sobre prioridades de desenvolvimento nacional nos países em que desenvolve a sua atividade?</p> <p><i>NB: Alinhar os esforços da empresa com as prioridades de desenvolvimento nacionais promove sinergias para enfrentar os desafios que a empresa não consegue abordar sozinha. Tal alinhamento reforça ainda o papel do governo como principal responsável pela concretização dos ODS, incluindo o ODS 8 sobre desenvolvimento económico inclusivo e o trabalho digno.</i></p> <p><i>Algumas fontes úteis para a identificação das prioridades de desenvolvimento nacional poderão incluir: fontes de informação públicas ou agências governamentais consultadas na identificação de prioridades de desenvolvimento nacional (por exemplo, o plano de ação nacional para concretizar os ODS), o Programa Nacional de Trabalho Digno ou outros documentos públicos, Agências de Promoção de Investimento ou ministérios relevantes (trabalho, indústria, agricultura, minas, etc.).</i></p> <p>A empresa realiza consultas com o</p>	<p>Envolvimento nos processos de diálogo ou grupos de trabalho focados em prioridades nacionais particulares como, por exemplo, promoção do emprego jovem.</p> <p>Contributos para as prioridades de desenvolvimento nacional e objetivos nacionais estabelecidos pelo governo.</p>		
<p>governo, com as entidades empregadoras nacionais ou com organizações de trabalhadores sobre estes objetivos políticos?</p>	<p>Associações e organização(ões) de empregadores nacionais ou outras organizações empresariais</p>		

Outras referências relevantes/indicadores relacionados: ODS 17

## Secção da Declaração MNE sobre Emprego

### A) Promoção do Emprego

#### 6. A empresa está empenhada em incrementar oportunidades e níveis de emprego?

► parágrafo 16 da Declaração MNE

##### Questões suplementares

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
<p>A empresa tem em conta os objetivos e as políticas de emprego estabelecidas pelo governo de cada país onde desenvolve a sua atividade (quando aplicável)?</p> <p><i>NB: a criação de emprego é definida como criação de emprego líquido.</i></p>	<p>Iniciativas realizadas para aumentar as oportunidades de emprego, tendo em conta os objetivos definidos pelo governo de cada país onde desenvolve a atividade.</p> <p>Existe um sistema implementado para localizar os empregos líquidos criados, dividido por sexo, idade, nacionalidade (local ou internacional) e categorias profissionais.</p>		
<p>A empresa esforça-se por aumentar a estabilidade no emprego?</p>	<p>Iniciativas realizadas pela empresa para aumentar a estabilidade no emprego.</p> <p>Dados recolhidos sobre empregos criados, divididos por tipo de contrato (permanente, temporário, a tempo parcial, a tempo completo).</p>		

**Normas internacionais do trabalho aplicáveis** Convenções N.ºs [122](#) e [168](#). Recomendações N.ºs [122](#), [169](#) e [176](#).

**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** ODS 8 (objetivos 8.3 e 8.6), GRI: 202-2

## 7. Antes de iniciar atividade a empresa consulta sempre que adequado as autoridades competentes e as organizações nacionais de empregadores e de trabalhadores?

► parágrafo 17 da Declaração MNE

### Questões suplementares

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/ comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
<p>A empresa consulta, sempre que necessário as autoridades governamentais competentes e as organizações nacionais de empregadores e de trabalhadores de modo a manter os planos de emprego, sempre que possível, em harmonia com as políticas de desenvolvimento social nacionais?</p> <p><i>NB: A consulta deve realizar-se sempre que as atividades tenham impactos significativos na mão-de-obra, nas empresas locais relacionadas e a comunidade anfitriã. O objetivo é facilitar a entrada da empresa no ambiente anfitrião e criar um mecanismo de diálogo para abordar questões que possam surgir, respeitando, simultaneamente, a autonomia e os direitos da empresa.</i></p>	<p>Informações recolhidas sobre a frequência e os resultados das consultas com as autoridades governamentais e organizações de entidades empregadoras e trabalhadores.</p>		
<p>Estas consultas entre a empresa e todas as partes interessadas, incluindo organizações de trabalhadores, continuam durante as atividades da empresa?</p>			

**Normas internacionais do trabalho aplicáveis:** Convenções N.ºs [122](#) e [168](#). Recomendações N.ºs. [122](#), [169](#) e [176](#).

**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** ODS 8 (objetivos 8.3 e 8.6)

## 8. A empresa dá prioridade ao emprego, ao desenvolvimento profissional, promoção e o aperfeiçoamento de nacionais do país anfitrião, sempre que apropriado?

► parágrafo 18 da Declaração MNE

### Questões suplementares

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual(comentários)	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
A empresa dispõe de políticas e programas que priorizam o emprego, o desenvolvimento profissional, promoção e aperfeiçoamento de nacionais do país anfitrião, a todos os níveis?	Iniciativas realizadas para promover o emprego, o desenvolvimento e o aperfeiçoamento dos trabalhadores nacionais.  Recolha de dados sobre o emprego de nacionais, em categorias operacionais, de supervisão e de gestão, desagregados por sexo.		
A empresa coopera, conforme apropriado, com representantes dos trabalhadores ou organizações de trabalhadores e autoridades governamentais?	Iniciativas colaborativas para remover quaisquer desafios estruturais para o recrutamento de trabalhadores locais (por exemplo, revisão de descrições de tarefas, divulgação ampla de ofertas de trabalho através de canais adequados traduzidas para o idioma local, etc.).		

**Normas internacionais do trabalho aplicáveis:** Convenções N.ºs [122](#) e [168](#). Recomendações N.ºs [122](#), [169](#) e [176](#).

**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** ODS 8 (objetivos 8.3 e 8.6), GRI:202-2

## 9. Ao investir em países em desenvolvimento, a empresa considera utilizar tecnologias que geradoras emprego, direta e indiretamente?

► parágrafo 19 da Declaração MNE

### Questões suplementares

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
A empresa avalia o impacto para o emprego, das diferentes escolhas de tecnologias utilizadas no país anfitrião?	Dados recolhidos sobre o impacto destas escolhas no emprego.		
A empresa adapta as tecnologias às necessidades e características dos países onde desenvolve a sua atividade?	Contribuições para adaptar ou desenvolver a tecnologia adequada nos países anfitriões.		
A empresa contribui, sempre que possível, para o desenvolvimento tecnológico do país anfitrião?	Participa em iniciativas como por exemplo, projetos de investigação para desenvolver ou adaptar as tecnologias no país anfitrião.		

**Normas internacionais do trabalho aplicáveis:** Convenções N.ºs [122](#) e [168](#). Recomendações N.ºs [122](#), [169](#) e

[176](#). **Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** ODS 8 (objetivos 8.3 e 8.6)

## 10. A empresa celebra contratos com empresas locais em países em desenvolvimento?

► parágrafo 20 da Declaração MNE

### Questões suplementares

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
<p>A empresa contrata localmente sempre que possível e praticável?</p> <p><i>NB: Isto poderá incluir o fornecimento de peças e equipamentos e ainda prestação de serviços ocasionais e bens como, por exemplo, catering e reparações de equipamento.</i></p>	<p>Os critérios para selecionar fornecedores de bens e serviços incluem a preferência a parceiros empresariais locais.</p> <p>São empreendidos esforços para facilitar a integração de empresas locais na cadeia de valor da empresa (por exemplo, através de consultas com organizações de empregadores assegurando formação para ajudar os produtores locais a cumprir normas de qualidade; colaboração com os ministérios do trabalho, da agricultura, da indústria, etc.).</p>		
<p>Caso a empresa processe materiais de base, procura oportunidades para o fazer localmente?</p>	<p>São recolhidos dados sobre o processamento local de materiais de base por exemplo, percentagem do orçamento referente a pagamentos a fornecedores locais.</p>		

**Normas internacionais do trabalho aplicáveis:** Recomendações N.ºs [189](#) e [193](#).

**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** ODS 8 (objetivos 8.3 e 8.6), GRI: 204-1

## 11. A empresa contribui para os esforços nacionais de promoção da transição para a economia formal?

► parágrafo 21 da Declaração MNE

### Questões suplementares

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
A empresa verifica se os seus parceiros de negócios e seus trabalhadores estão legalmente registados?	<p>Procedimento implementado para verificar se as empresas parceiras e respetivos trabalhadores e trabalhadoras desenvolvem atividades na economia formal.</p> <p>Procedimento implementado para facilitar a formalização dessas empresas parceiras e respetivos trabalhadores ainda na economia formal.</p>		
A empresa participa no diálogo e em iniciativas para apoiar os esforços do governo para promover a formalização quando tais oportunidades surgem?			

**Normas internacionais do trabalho aplicáveis:** Recomendações N.ºs [169](#), [189](#) e [193](#).

**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** ODS 8 (objetivo 8.3)

**B) Segurança Social****12. A empresa tomou providências para complementar os sistemas públicos de segurança social?**

► parágrafo 22 da Declaração MNE

**Questões suplementares**

<b>Políticas e procedimentos relevantes</b>	<b>Ações ilustrativas</b>	<b>Estado atual/comentários</b>	<b>Oportunidades de melhoria e ações sugeridas</b>
<p>A empresa avalia a situação dos seus trabalhadores relativamente a proteção social, em todos os países onde desenvolve a sua atividade, com vista a complementar sistema quando necessário?</p> <p><i>NB: Os sistemas públicos de proteção social normalmente incluem seguro de saúde e tratamentos; substituição de rendimento por desempenho, licença de maternidade, licença por doença, doença ou acidente de trabalho invalidez, reforma e falecimento e prestações para a família. Poderá ainda incluir outros subsídios como, por exemplo, substituição de rendimento durante licença de parentalidade ou adoção e subsídios de educação.</i></p>	<p>Os trabalhadores estão registados em programas governamentais de proteção social existentes e a entidade empregadora requisitantes e as contribuições do trabalhador são pagas.</p>		
<p>A empresa procura formas para estimular ainda mais o desenvolvimento do sistema de segurança social público em países anfitriões, incluindo através dos seus próprios programas patrocinados pela entidade empregadora?</p>	<p>Iniciativas realizadas para estimular ainda mais o desenvolvimento de sistema(s) público(s) nacional(ais) de segurança social.</p> <p>Medidas tomadas para desenvolver ou participar em programas patrocinados pela entidade empregadora para suplementar, conforme adequado, esquemas públicos.</p>		
<p>A empresa tem um procedimento para analisar a cobertura da segurança social dos trabalhadores com os restantes parceiros empresariais?</p>	<p>Os debates com empresas parceiras de negócio e os resultados são monitorizados</p>		

**Normas internacionais do trabalho aplicáveis:** Convenções N.ºs [102](#), [121](#) e [130](#). Recomendações N.ºs [134](#) e [202](#).

**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** ODS 1 e 3 (objetivos 1.3 e 3.8)

### C) Eliminação do trabalho forçado ou obrigatório

#### 13. A empresa adotou medidas céleres e eficazes, no domínio das suas competências, para assegurar a proibição e eliminação do trabalho forçado nas suas atividades?

► parágrafo 25 da Declaração MNE

##### Questões suplementares

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
<p>A empresa tem uma política que proíbe o trabalho forçado nas suas atividades?</p> <p><i>NB: Trabalho forçado é definido nas normas de trabalho internacionais como “todo o trabalho ou serviços exigidos a uma pessoa sob a ameaça de qualquer penalização ou para os quais a pessoa não se tenha oferecido voluntariamente.” (Consultar o Anexo para uma lista de ferramentas de orientação produzidas pela OIT, sobre o trabalho forçado)</i></p>	<p>São implementadas medidas preventivas para assegurar que a empresa não participa, ou beneficia de qualquer forma de trabalho forçado.</p>		
<p>A empresa dispõe de procedimentos específicos (como, por exemplo, processos de diligência devida) para identificar, prevenir, mitigar e explicar como abordar os riscos de trabalho forçado ou obrigatório nas suas operações ou em produtos, serviços ou operações aos quais possam estar diretamente ligados?</p>	<p>São tomadas medidas após a identificação de eventuais formas de trabalho forçado nos parceiros económicos da empresa.</p> <p>As incidências de trabalho forçado são analisadas quanto as causas que originam essas situações para prevenir eventos similares no futuro.</p>		
<p>A empresa estabeleceu um mecanismo de reclamações acessível, destinado vítimas de trabalho forçado?</p>			

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
A empresa assegura acesso a soluções eficazes e adequadas a vítimas de trabalho forçado, quer relativamente às suas atividades, quer nas operações de empresas parceiras nos casos em que essas empresas não fornecem soluções	Resposta e acompanhamento de reivindicações/reclamações recebidas que possam indicar trabalho obrigatório ou forçado com o intuito de reforçar o processo de diligência devida.		
adequadas? A empresa contribui para esforços comunitários mais amplos para eliminar o trabalho forçado?	As medidas adotadas contribuem para esforços comunitários mais amplos para eliminar o trabalho forçado.		

**Norma internacionais do trabalho aplicáveis** Convenção N.º [29](#) (e respetivo [Protocolo](#)), Convenção N.º [105](#), Recomendações N.ºs [35](#) e [203](#).

**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** ODS 8 (objetivo 8.7), HRCA: A.1.1 e A.1.2, GRI: 409-1, SA8000 (2.1 – 2.5), Pacto Global das Nações Unidas LA.3

### D) Abolição efetiva de trabalho infantil: idade mínima e piores formas

#### 14. A empresa respeita a idade mínima de admissão ao emprego e tomou medidas eficazes no âmbito das suas competências para assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil nas suas atividades?

► parágrafo 27 da Declaração MNE

#### Questões suplementares

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
A empresa dispõe de uma política sobre a idade mínima de emprego, consistente com os princípios das normas internacionais do trabalho e cumpre com a legislação nacional?	Procedimento de verificação. Dados recolhidos em incidentes de trabalho infantil revelados durante as suas próprias atividades		
Nos casos em que a idade mínima definida na legislação nacional esteja abaixo da definida nas normas internacionais, a política aplica a idade mínima mais elevada?  <i>NB: A Norma define um mínimo de 15 anos para trabalho normal (14 para países em transição); 13 anos para trabalho leve (12 para países em transição), e 18 anos para trabalho perigoso. O trabalho infantil priva as crianças da infância, do seu potencial e da sua dignidade e é perigoso para o desenvolvimento físico e mental e/ou interfere com a frequência escolar. O trabalho perigoso refere-se ao trabalho que é mental, física, social ou moralmente perigoso e prejudicial para crianças.  (Ver em Anexo a lista de recursos com orientações da OIT sobre trabalho infantil)</i>	São tomadas medidas quando são encontradas no local de trabalho da empresa, crianças com idade inferior à idade mínima legal para trabalhar  São tomadas medidas quando são encontradas no local de trabalho de parceiros empresariais, crianças com idade inferior à idade mínima legal para trabalhar.		

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/ comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
A empresa identifica, previne, mitiga e explica como aborda os riscos de trabalho infantil, incluindo as suas piores formas, nas suas atividades?			
A empresa encoraja os seus parceiros empresariais a adotar práticas e políticas similares?	<p>Abordar com parceiros empresariais as questões do trabalho infantil e acompanhamento de resultados.</p> <p>Dados recolhidos sobre incidentes de trabalho infantil identificados em atividades de parceiros empresariais.</p>		
<p>A empresa contribui para esforços comunitários mais amplos para eliminar o trabalho infantil?</p> <p><i>NB: Esses esforços poderão incluir, por exemplo, iniciativas realizadas ao nível da indústria; cooperação com sindicatos, autoridades de cumprimento da lei e inspeção do trabalho; participação em grupos de trabalho ou comissões sobre trabalho forçado numa empresa da entidade empregadora; apoio de uma estratégia/plano nacional sobre a eliminação do trabalho infantil.</i></p>	São adotadas medidas tomadas para contribuir nos esforços mais amplos da comunidade		

**Normas internacionais do trabalho aplicáveis:** Convenções N.ºs [138](#) e [182](#) e Recomendações N.ºs [146](#) e [190](#).

**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** ODS 8 (objetivo 8.7), HRCA A.2.1 – A.2.3, Pacto Global das Nações Unidas LA.4, GRI: 408-1, SA8000 (1.1 – 1.4)

### E) Igualdade de oportunidades e de tratamento

#### 15. A empresa é orientada pelo princípio da não-discriminação no emprego em todas as suas atividades?

► parágrafo 30 da Declaração MNE

#### Questões suplementares

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/ comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
<p>A empresa possui uma política e procedimentos que proíbem a discriminação?</p> <p><i>NB: As formas proibidas incluem: etnia, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade, origem social, idade, deficiência, estatuto relativamente ao VIH/ SIDA, responsabilidades familiares ou outras não relacionadas com as qualificações e a experiência do trabalhador ou trabalhadora. (Ver lista de recursos relevantes da OIT com orientações sobre não-discriminação no Anexo)</i></p>	<p>Formação de trabalhadores e trabalhadoras sobre práticas e política de não discriminação.</p> <p>Medidas tomadas para implementar proteções contra preconceitos em, por exemplo, recrutamento, contratação, acesso a formação, avaliação de desempenho, promoção e despedimento.</p> <p>Medidas tomadas para permitir que pessoas qualificadas de grupos vulneráveis acedam ao emprego em todos os níveis, por exemplo, na formação e serviços de apoio ao acesso para pessoas com deficiência.</p>		
<p>A empresa dispõe de procedimentos para identificar, prevenir, mitigar e explicar como aborda riscos de discriminação nas suas operações?</p>	<p>Dados sobre trabalhadores contratados desagregados por etnia, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade origem social ou outras bases relevantes e por categoria profissional.</p>		
<p>A empresa possui programas para facilitar o recrutamento de pessoas qualificadas de grupos sub-representados?</p>			

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
A empresa contribui para programas mais amplos como vista ao aumento da empregabilidade de grupos sub-representados?	Medidas para promover estudos STEM entre raparigas e jovens mulheres ou estudos universitários entre grupos de jovens desfavorecidos.		
A empresa toma providências relativamente à igualdade de salário para trabalho de igual valor?	Níveis salariais médios por categoria profissional desagregados por sexo e outros indicadores sempre que viável.		
A empresa encoraja os seus parceiros empresariais a adotar práticas e políticas similares?	Discussões com parceiros de negócio e resultados são acompanhados.		
A empresa estabeleceu um procedimento, acessível e conhecido de todos os trabalhadores, no qual os trabalhadores conseguem, de forma segura, reportar incidentes de discriminação?	Medidas tomadas em resultado de discriminação reportada.		

**Normas internacionais do trabalho aplicáveis:** Convenções N.ºs [100](#) e [111](#) e Recomendações N.ºs [90](#) e [111](#).

**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** ODS 5, 8 e 10 (objetivos 5.5, 8.5 e 10.3), Pacto Global das Nações Unidas LA.5, GRI: 405-1, 405-2 e 406-1, SA8000 (5.1 – 5.4), HRCA A.3.1 e A.3.2

## F) Segurança de emprego

### 16. A empresa empenha-se em garantir emprego estável aos trabalhadores e trabalhadoras ?

► parágrafo 33 da Declaração MNE

#### Questões suplementares

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
<p>A empresa tem uma política para promover empregos estáveis?</p> <p><i>NB: O emprego estável destina-se a evitar a contratação e despedimento de trabalhadores devido a, por exemplo, flutuações temporárias da atividade ou evitar despesas com subsídios quando o trabalho se torna elegível.</i></p>	<p>Recolha de dados sobre duração média dos contrato e respetiva evolução nos anos últimos anos.</p> <p>Realização iniciativas pela empresa para aumentar a estabilidade de emprego.</p>		

**Normas Internacionais do Trabalho aplicáveis:** Convenção N.º [158](#) e Recomendação N.º [166](#).

**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** ODS 8 (objetivo 8.8), GRI: 102-8

## 17. Ao prever mudanças nas atividades com efeitos significativos no emprego, a empresa notifica as autoridades públicas e representantes dos seus trabalhadores, com antecedência razoável, para examinar, de forma conjunta, as repercussões e atenuar os efeitos adversos?

► parágrafo 34 da Declaração MNE

### Questões suplementares

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
No caso de mudanças nas atividades (devidas a fusões, aquisições ou transferências de produção) com efeitos significativos no emprego, a empresa tem uma política de notificação com antecedência razoável às autoridades governamentais, e ainda aos representantes dos trabalhadores no seu emprego e nas suas organizações?	A empresa analisa as repercussões de forma conjunta com as autoridades governamentais e representantes dos seus trabalhadores.	o r	
A empresa dialoga com o governo e com representantes dos seus trabalhadores e das suas organizações para examinar, de forma conjunta, as implicações e mitigar os efeitos adversos?	São tomadas medidas para evitar ou minimizar o despedimento (por exemplo restrição de contratação, redução da mão-de-obra num determinado período de tempo, transferências internas, formação e atualização de formação, reforma antecipada voluntária, restrição de horas extra e redução do horário normal de trabalho).		
A empresa procura mitigar, sempre que possível, os efeitos do desemprego devido a descontinuação das suas atividades?  <i>NNB: A mitigação inclui, por exemplo, cooperação com serviços nacionais de emprego ou sistemas de formação profissional, atribuição de compensações por despedimento ou ajudar os trabalhadores a obter subsídios de desemprego.</i>	São tomadas medidas para atenuar os efeitos do despedimento (por exemplo, assistência aos trabalhadores e trabalhadoras afetadas na procura por uma alternativa de emprego adequado incluindo contacto direto com outras pessoas, proteção de rendimentos, reembolso de despesas ligadas a formação e a atualização de formação).		

**Normas internacionais do trabalho aplicáveis:** Convenção N.º [158](#) e Recomendação N.º [166](#).

**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** ODS 8 (objetivos 8.5 e 8.6), GRI 402-1, HRCA A.4.1 (indicador sugerido n. 8)

## 18. A empresa evita procedimentos de despedimento arbitrários?

► parágrafo 35 da Declaração MNE

### Questões suplementares

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
<p>A empresa evita despedimentos arbitrários, ou seja, apenas cessa uma relação de emprego quando existe uma razão válida?</p> <p><i>NB: Uma razão é válida apenas se estiver relacionada com a capacidade ou conduta do trabalhador ou se se basear nos requisitos operacionais do projeto, estabelecimento ou serviço (Para mais informações sobre razões válidas consultar o Anexo).</i></p>	<p>São implementadas medidas de resposta a reclamações de que uma cessação de emprego não foi baseada nem a capacidade nem na conduta do trabalhador ou trabalhadora em questão.</p>		

**Normas internacionais do trabalho aplicáveis:** Convenção N.º [158](#) e Recomendação N.º [166](#).

**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** ODS 8 (objetivos 8.5 e 8.6), GRI 402-1

## Secção da Declaração MNE sobre Formação

### 19. A empresa assegura formação a todos os seus trabalhadores e trabalhadoras , a todos os níveis ?

► parágrafo 38 da Declaração MNE

#### Questões suplementares

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
A empresa dispõe de uma política para promover oportunidades de formação para todas as categorias profissionais de quem emprega?	Número de horas de formação ministrada por ano, desagregadas por sexo, categoria profissional e tipo de contrato e outros indicadores possíveis.		
A política tem em consideração as necessidades da empresa e ainda as políticas de desenvolvimento do país?  <i>NB: As oportunidades de formação devem desenvolver qualificações e competências úteis, promover oportunidades de carreira e contribuir para a aprendizagem ao longo da vida.</i>			
A empresa coopera com as autoridades nacionais, entidades empregadoras e organizações de trabalhadores, e ainda com as instituições competentes a nível local, nacional ou internacional, relativamente aos seus programas de formação?	Participar em consultas lideradas pelo governo sobre, por exemplo, previsão da procura do mercado de trabalho quanto a competências.		

**Normas internacionais do trabalho aplicáveis:** Convenção N.º [142](#) e Recomendação N.º [195](#).

**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** ODS 4 (objetivo 4.4), GRI: 404-1

## 20. Sempre que praticável, a empresa participa em programas nacionais de formação em países em desenvolvimento e disponibiliza pessoal qualificado?

► parágrafo 39 da Declaração MNE

### Questões suplementares

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
Sempre que desenvolva atividades em países em desenvolvimento, a empresa participa em programas de formação apoiados pelos governos anfitriões para encorajar o desenvolvimento de competências, a aprendizagem ao longo da vida e proporcionar orientação profissional?	Contribui com especialização técnica, por exemplo, para desenvolvimento de programas de formação e ofertas formativas. Fornece assistência financeira. Disponibiliza pessoal qualificado, instalações e equipamentos.		
A empresa contribuiu para programas de formação organizados pelo governo ou disponibilizou pessoal qualificado para ajudar, sempre que possível?	Promove estágios e formação em contexto de trabalho para jovens e quem volta a entrar no mercado de trabalho.		

**Normas internacionais do trabalho aplicáveis:** Convenção N.º [142](#) e Recomendação N.º [195](#).

**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** ODS 4 (objetivo 4.4) e ODS 8 (objetivo 8.6)

## 21. A empresa, em cooperação com os governos, assegura oportunidades para dirigentes das unidades locais de modo a aprofundar a sua experiência?

► parágrafo 40 da Declaração MNE

### Questões suplementares

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
A empresa, com a cooperação dos governos, oferece oportunidades à gestão local para ampliar a sua experiência em áreas adequadas, sempre que consistentes com o funcionamento eficaz a empresa?	Ações de formação específica dirigida a dirigentes locais para o desenvolvimento das suas competências, desagregadas por sexo e nível de responsabilidade.		
Os responsáveis locais recebem formação sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho (trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação relações laborais e segurança e saúde no trabalho)?			

**Normas internacionais do trabalho aplicáveis:** Convenção N.º [142](#) e Recomendação N.º [195](#).

**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** ODS 4 (objetivo 4.4)

## Secção da Declaração MNE sobre Condições de Trabalho e de Vida

### A) Salários, prestações e condições de trabalho

**22. A empresa oferece salários, prestações e condições de trabalho não menos favoráveis e comparáveis com as oferecidas por entidades empregadoras equivalentes em todos os países onde opera?**

► parágrafo 41 da Declaração MNE

#### Questões suplementares

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
A empresa dispõe de uma política de uma oferta de salários, prestações e condições de trabalho não menos favoráveis do que as oferecidas por entidades empregadoras equivalentes em todos os países onde opera?	<p>A empresa avalia entidades empregadoras comparáveis no país anfitrião relativamente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nível de salários na mesma categoria profissional, incluindo remuneração estabelecida para trabalho extraordinário;</li> <li>- horas de trabalho anuais para a mesma categoria profissional;</li> <li>- licença anual para a mesma categoria de trabalho.</li> </ul>		

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
<p>Sempre que não existam entidades empregadoras comparáveis, a empresa compromete-se a retribuir os melhores salários possíveis?</p> <p><i>NB: Os "melhores salários possíveis" têm em consideração:</i></p> <p><i>i. as necessidades de trabalhadores e suas famílias, o nível geral de salários no país, o custo de vida, prestações da segurança social e o nível de vida de outros grupos sociais; e</i></p> <p><i>ii. fatores económicos, incluindo os requisitos de desenvolvimento económico, níveis de produtividade e desejo de obter e manter um elevado nível de emprego.</i></p>	<p>A empresa avalia, periodicamente, as necessidades dos e das trabalhadoras e suas famílias (por exemplo, relativamente a negociação coletiva, diálogo com representantes dos trabalhadores, etc.).</p>		

**Norma internacionais do trabalho aplicáveis:** Convenções N.ºs [110](#) e [130](#) e Recomendações N.ºs [69](#), [110](#), [115](#) e [134](#).

**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** ODS 1 (objetivo 1.2), HRCA A.6.3., Pacto Global das Nações Unidas HU.5

**B) Segurança e Saúde****23. A empresa mantém níveis máximos de segurança e saúde no trabalho, em conformidade com os requisitos nacionais?**

► parágrafo 44 da Declaração MNE

**Questões suplementares**

<b>Políticas e procedimentos relevantes</b>	<b>Ações ilustrativas</b>	<b>Estado atual/comentários</b>	<b>Oportunidades de melhoria e ações sugeridas</b>
<p>A empresa dispõe de uma política para garantir níveis máximos de segurança e saúde, em conformidade com os requisitos nacionais?</p> <p><i>NB: A política deverá incluir o combate à violência no local de trabalho contra mulheres e homens e a segurança dos edifícios.</i></p>	<p>Assegurar formação gratuita adequada e EPI a todos os trabalhadores e trabalhadoras.</p> <p>Estabelecer comissões SST conjuntas de gestão de trabalho.</p> <p>Investigar as causas de acidentes e incidentes de trabalho</p>		
<p>A empresa estabeleceu um sistema de gestão da SST e procedimentos com base em níveis máximos de segurança e saúde?</p> <p><i>(Consultar o Anexo sobre recursos da OIT sobre o estabelecimento de um sistema de gestão da SST)</i></p>	<p>Recolha de dados sobre incidentes e acidentes (taxas, tipos de lesão, doenças profissionais, acidentes mortais relacionados com o trabalho; causas raiz).</p> <p>Recolha de dados sobre incidentes de assédio ou violência no local de trabalho.</p>		

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
<p>A empresa presta informações sobre normas de segurança e saúde relevantes para as suas atividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aos representantes dos trabalhadores?</li> <li>- às autoridades competentes e as organizações de empregadores e trabalhadores em todos os países nos quais opera?</li> </ul>	<p>Partilha de informações com representantes dos trabalhadores, autoridades competentes e organizações de empregadores (por exemplo, boas práticas de outras unidades operacionais e locais e/ou observados em outros países; perigos especiais associados a novos produtos e processos).</p> <p>Assumir a liderança na avaliação dos riscos e da segurança industriais.</p>		

**Normas internacionais do trabalho aplicáveis:** Convenções N.ºs. [148](#), [155](#), [161](#), [162](#), [167](#), [170](#), [174](#), [176](#), [184](#), [190](#). Recomendações N.ºs [114](#), [118](#), [144](#), [147](#), [156](#), [164](#), [172](#), [175](#), [177](#), [181](#), [183](#), [187](#), [192](#), [194](#), [206](#).

**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** ODS 8 (objetivo 8.8, indicador 8.8.1), GRI: 403-2, HRCA A.5.1, SA8000 3.1, Pacto Global das Nações Unidas HU.1

## 24. A empresa coopera com organizações internacionais com competências no desenvolvimento e adoção de normas internacionais de segurança e saúde?

▶ parágrafo 45 da Declaração MNE

### Questões suplementares

<b>Políticas e procedimentos relevantes</b>	<b>Ações ilustrativas</b>	<b>Estado atual/comentários</b>	<b>Oportunidades de melhoria e ações sugeridas</b>
A empresa coopera, sempre que adequado e viável, com entidades internacionais competentes no desenvolvimento de normas internacionais sobre segurança e saúde	Colocar experiência da empresa ao dispor como contributo para o desenvolvimento de normas internacionais.		

**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** ODS 8 (objetivo 8.8)

## 25. A empresa coopera com as autoridades de segurança e saúde, representantes de trabalhadores e suas organizações e organizações reconhecidas, em questões de segurança e saúde?

► parágrafo 46 da Declaração MNE

### Questões suplementares

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
A empresa tem uma política e mecanismos para cooperar com as autoridades de segurança e saúde competentes, representantes de trabalhadores e suas organizações e organizações reconhecidas, em questões de segurança e saúde?	A empresa envolve-se em diálogo (por exemplo, trocas de informação, consultas, negociação ou outras formas de cooperação).		
Sempre que adequado, as questões relativamente a segurança e saúde incorporadas em acordos com representantes de trabalhadores e suas organizações?	Os acordos existentes com trabalhadores e suas organizações incluem cláusulas sobre segurança e saúde.		

**Normas internacionais do trabalho aplicáveis:** Convenções N.ºs [155](#), [161](#) e [187](#). Recomendações N.ºs [164](#) e [171](#).

**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** ODS 8 (objetivo 8.8), GRI: 403-1 e 403-4, SA8000 (3.5), Pacto Global das Nações Unidas HU.3

## Secção da Declaração MNE sobre Relações Laborais

### A) Liberdade Sindical e direito a organização

#### 26. A empresa respeita o direito dos trabalhadores sobre liberdade sindical e direito a organização?

► parágrafos 48, 49 da Declaração MNE

#### Questões suplementares

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
<p>A empresa possui uma política e procedimentos relativos à sua atividade de modo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- permitir aos trabalhadores e trabalhadoras constituir e associar-se a sindicatos à sua escolha sem autorização prévia;</li> <li>- proteger os trabalhadores e trabalhadoras contra atos de discriminação relativamente à sua sindicância</li> <li>- proibir a imposição de quaisquer penalizações ou discriminação contra trabalhadores devido à sua associação ao sindicato; e</li> <li>- proibam quaisquer atos de interferência de organizações que representam os trabalhadores?</li> </ul>	<p>Recolha de dados sobre percentagem de trabalhadores filiados em sindicatos por categoria profissional e tipo de contrato.</p> <p>Medidas tomadas pela empresa para assegurar o cumprimento da liberdade de sindical entre os parceiros empresariais.</p> <p><i>(Consultar o Anexo sobre recursos da OIT sobre Liberdade de Sindical)</i></p>		
<p>Existe um mecanismo na empresa para trabalhadores para escolherem os seus representantes?</p>	<p>Número de eleições de representantes dos trabalhadores ocorridas nos últimos cinco anos</p>		

**Normas Internacionais do Trabalho aplicáveis** Convenções N.ºs [87](#), [98](#) e [154](#). Recomendações N.ºs. [135](#) e [163](#).

**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** ODS 8 (objetivo 8.8), SA 8000 (4), HRCA A.4, GRI:

## 27. Sempre que conveniente e de acordo com as circunstâncias locais, a empresa apoia as organizações representativas do empregadores nos países em que desenvolvem atividades?

► parágrafo 50 da Declaração MNE

### Questões suplementares

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
Sempre que conveniente e conforme as circunstâncias locais, a empresa é membro, envolve-se ou apoia organizações de empregadores nos países em que desenvolve atividades?	Apoio a organizações nacionais de empregadores em países em que desenvolve a sua atividades (através de associação, prestação de apoio técnico ou financeiro, formação de membros, etc.).		

**Normas Internacionais do Trabalho aplicáveis:** Convenção N. <sup>o</sup>187.

**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** SA 8000 4.2., HRCA A.4.2.1

## 28. A empresa respeita o direito de reunião de representantes dos trabalhadores ?

▶ parágrafo 53 da Declaração MNE

### Questões suplementares

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
<p>A empresa dispõe de uma política e procedimentos em todas as suas atividades, para assegurar o respeito pelo direito dos representantes dos trabalhadores a participar sem reservas, na consulta e na troca de pontos de vista entre si, desde que o funcionamento das atividades não seja prejudicado?</p>	<p>É disponibilizado um espaço para os representantes dos trabalhadores se reunirem em privado.</p> <p>Número de reuniões realizadas entre trabalhadores para participar em consultas ou trocas de pontos de vista.</p>		

**Normas internacionais do trabalho aplicáveis:** Convenções N.ºs. [87](#), [98](#) e [154](#) Recomendações N.ºs [135](#) e [163](#).

**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** ODS 8 (objetivo 8.8), SA 8000 (4), HRCA A.4, GRI: 102-41

## 29. A empresa, respeita o direito dos seus trabalhadores de constituir organizações de livre escolha reconhecidas para fins de negociação coletiva, de acordo com as práticas e a legislação nacional,

► parágrafos 55, 57 da Declaração MNE

### Questões suplementares

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
A empresa estabeleceu e implementou um procedimento para reconhecer organizações de representantes de trabalhadores da empresa com o objetivo de negociação coletiva?	São disponibilizadas instalações para ajudar os representantes dos trabalhadores no desenvolvimento de acordos coletivos eficazes		

**Normas Internacionais do trabalho aplicáveis:** Convenções N.ºs [87](#), [98](#) e [154](#). Recomendações N.ºs [135](#) e [163](#).

**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** ODS 8 (objetivo 8.8), SA 8000 (4), HRCA A.4, GRI: 102-41

### 30. A empresa facilita a negociação coletiva com os representantes dos trabalhadores?

▶ parágrafos 58, 59, 60, 61 e 62 da Declaração MNE

#### Questões suplementares

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
A empresa dispõe de um procedimento para facilitar a negociação coletiva com os representantes dos trabalhadores?	Número de acordos coletivos em vigor que a empresa integra ou faz parte. Percentagem total de trabalhadores/as abrangidos por acordo(s) coletivo(s).		
No contexto de negociações com representantes de trabalhadores, a empresa: <ul style="list-style-type: none"> <li>– fornece informações aos representantes dos trabalhadores que são importantes para negociações adequadas?</li> <li>– abstém-se de ameaçar transferir a unidade económica para influenciar as negociações?</li> </ul>	São disponibilizadas informações aos trabalhadores e trabalhadoras para que possam participar, de forma eficaz, na negociação coletiva.		
Os acordos coletivos existentes incluem procedimentos para resolução de conflitos?	Incluir disposições sobre reclamações no clausulado dos acordos		
A empresa responde a solicitações do governo de informações relevantes para a definição de critérios objetivos para negociação coletiva?	Partilha de informações com o governo para ajudar a estabelecer critérios objetivos para negociação coletiva.		
Sempre que apropriado o procedimento aplica-se às operações da empresa?	Medidas tomadas pela empresa para assegurar o cumprimento das normas de relações laborais entre os seus fornecedores.		

**Normas internacionais do trabalho aplicáveis:** Convenções N.ºs [87](#), [98](#) e [154](#). Recomendações N.ºs [135](#) e [163](#).

**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** ODS 8 (objetivo 8.8), SA 8000 (4), HRCA A.4, GRI: 102-41

**B) Consulta****31. A empresa consulta, com regularidade, os trabalhadores e seus representantes sobre questões de interesse mútuo?**

► parágrafo 63 da Declaração MNE

**Questões suplementares**

<b>Políticas e procedimentos relevantes</b>	<b>Ações ilustrativas</b>	<b>Estado atual/comentários</b>	<b>Oportunidades de melhoria e ações sugeridas</b>
A empresa desenvolveu sistemas para consulta regular entre a gestão e os trabalhadores e seus representantes sobre questões de interesse mútuo, de acordo com as práticas e a legislação nacional?	Número de reuniões realizadas entre organizações de trabalhadores e representantes da gestão para discutir questões de interesse mútuo e decisões tomadas.		
Foram dados passos para assegurar que tal consulta não substitui a negociação coletiva?	Incluir cláusulas nos acordos sobre consultas regulares sobre progresso da implementação.		

**Normas internacionais do trabalho aplicáveis:** Recomendações N.ºs [94](#) e [129](#).**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** HRCA A.4.1 (indicador sugerido 4)

### C) Acesso a compensação e avaliação de reclamações

#### 32. A empresa respeita o direito dos trabalhadores de apresentar reclamações sem quaisquer represálias e verem as suas reclamações avaliadas com base num procedimento adequado?

► parágrafo 66 da Declaração MNE

##### Questões suplementares

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/ comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
<p>A empresa tem uma política e procedimentos adequados para garantir o respeito pelo direito dos trabalhadores, agindo de forma individual ou conjunta, a ver as suas reclamações processadas de acordo com um procedimento adequado?</p> <p><i>NB: a empresa deverá ter especial cuidado para assegurar que tais mecanismos de reclamação existem em países que não respeitam os princípios das Convenções da OIT relativamente à liberdade sindical e direito de organização e negociação coletiva, trabalho infantil e trabalho forçado.</i></p>	<p>Estabelecer um mais mecanismos para a resolução de reclamações célere e de fácil utilização.</p> <p>São recolhidos dados sobre o número de reclamações submetidas pelos trabalhadores e os resultados daquelas, desagregados por cada país onde desenvolvem atividades</p>		
<p>A empresa assegura que o trabalhador ou trabalhadora não sofre qualquer penalização devido à apresentação de uma reclamação?</p>	<p>Implementar medidas de proteção Contra represálias</p>		

**Normas internacionais do trabalho aplicáveis:** Recomendação N.º [130](#).

**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** ODS 8 (objetivo 8.8), Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas (parágrafos 22 e 29)

### 33. A empresa utiliza o seu poder de influência para encorajar os parceiros empresariais assegurar a reparação?

► parágrafo 65 da Declaração MNE

#### Questões suplementares

Políticas e procedimentos relevantes	Ações ilustrativas	Estado atual/comentários	Oportunidades de melhoria e ações sugeridas
A empresa tem uma política ou procedimento para utilizar o seu poder de influência para encorajar os seus parceiros empresariais a fornecer meios eficazes que permitam a reparação quanto a violações de direitos humanos reconhecidos internacionalmente?	Número de parceiros empresariais com práticas e políticas de reparação.  Discussões com parceiros de negócio e resultados são acompanhados.		

**Normas internacionais do trabalho aplicáveis:** Recomendação N.º [130](#).

**Outras referências relevantes/indicadores relacionados:** ODS 8 (objetivo 8.8), Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas (parágrafos 22 e 29)

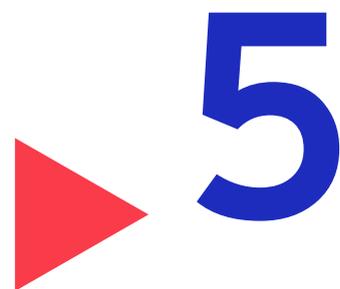
**D) Resolução de Conflitos Laborais****34. A empresa apoia, ou procura estabelecer, com os representantes e organizações de trabalhadores, formas de conciliação voluntárias para promover a prevenção e resolução de conflitos laborais?**

► parágrafo 68 da Declaração MNE

**Questões suplementares**

<b>Políticas e procedimentos relevantes</b>	<b>Ações ilustrativas</b>	<b>Estado atual/ comentários</b>	<b>Oportunidades de melhoria e ações sugeridas</b>
<p>A empresa procura estabelecer, juntamente com os representantes e organizações de trabalhadores, formas de conciliação voluntárias?</p> <p><i>NB: as formas dever-se-ão adequar às condições nacionais e incluir uma representação igualitária de entidades empregadoras e trabalhadores. Poderão incluir cláusulas para arbitragem voluntária para ajudar na prevenção e na resolução de conflitos laborais.</i></p>	<p>fazer uso de formas de conciliação voluntárias existentes e adequadas.</p> <p>Assumir um papel de liderança no desenvolvimento de tais formas, em caso de não existir nenhuma, no setor e país em que desenvolve a sua atividade</p>		

**Normas internacionais do trabalho aplicáveis:** Recomendação N.º [92](#).



Conclusão

## ► 5. Conclusão

---

Os princípios da Declaração MNE foram incorporados nas políticas de organizações<sup>1</sup> internacionais e regionais, governos nacionais e iniciativas de várias entidades, e ainda em políticas e práticas de empresas de todas as dimensões.

Em linha com as cláusulas do parágrafo 63 da Declaração MNE relativamente à consulta sobre questões de interesse mútuo, as empresas são encorajadas a realizar a sua autoavaliação e a desenvolver um plano de ação de melhoria em consulta com os trabalhadores e seus representantes, uma vez que aqueles são a parte interessada mais afetada pelas práticas e políticas corporativas no mundo do trabalho.

Caso surjam questões aquando da utilização do questionário ou sejam necessárias mais orientações quanto à aplicação dos princípios da Declaração MNE em atividades empresariais, a *Helpdesk* da OIT para Empresas sobre Normas Internacionais do Trabalho dispõe de serviços gratuitos e confidenciais e pode responder a questões individuais ([assistance@ilo.org](mailto:assistance@ilo.org)). A *Helpdesk* da OIT para Empresas dispõe ainda numa página eletrónica ([www.ilo.org/business](http://www.ilo.org/business)) organizada por temas, onde as empresas, sindicatos e outros interessados podem encontrar informações, recursos e oportunidades de formação e perguntas e respostas para ajudar a operacionalizar os princípios da Declaração MNE. O mecanismo de diálogo empresa-sindicato com base na Declaração MNE pode ainda ser útil sempre que uma empresa e um sindicato concordarem, de forma voluntária, em usufruir da utilização de instalações cedidas pela OIT para reunir e dialogar num sem problemas. A Organização disponibiliza um “ambiente neutro” para discussões sobre questões de interesse comum.

Finalmente, podem ser consultadas no portal web da OIT dedicado à Declaração MNE em: [www.ilo.org/mnedeclaration](http://www.ilo.org/mnedeclaration). informações atualizadas, recursos e ferramentas adicionais para a promoção e aplicação da Declaração MNE.

Este instrumento destina-se a ser utilizada por empresas com vista a avaliar, de forma clara, se as suas políticas e procedimentos estão de acordo com os princípios da Declaração MNE. Como tal, constitui um recurso importante para ajudar as empresas na sua viagem no sentido do cumprimento dos objetivos desta Declaração.

<sup>1</sup> Para Informação mais detalhada consultar *International policy coherence- revisão de referências à Declaração MNE* no portal eletrónico sobre a Declaração MNE em: [www.ilo.org/mnedeclaration](http://www.ilo.org/mnedeclaration).

▶ Anexo:

Recursos e Ferramentas da OIT

## ▶ Anexo: Recursos e Ferramentas da OIT

---

- ▶ O portal web da Declaração MNE da OIT: [www.ilo.org/mnedeclaration](http://www.ilo.org/mnedeclaration)
- ▶ A Helpdesk da OIT para Empresas: [www.ilo.org/business](http://www.ilo.org/business)
- ▶ Responsible Business: Key Messages from International Instruments: [https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS\\_763742/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_763742/lang--en/index.htm)
- ▶ Labour standards in global supply chains – How to meet them to become more competitive and sustainable (2019): [https://www.ilo.org/asia/info/public/background/WCMS\\_725761/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/asia/info/public/background/WCMS_725761/lang--en/index.htm)

### Outras Ferramentas de Autoavaliação da OIT

- ▶ Better Work's Global Compliance Assessment Tool (2017): <https://betterwork.org/portfolio/better-works-global-compliance-assessment-tool/>

## Ferramentas e Recursos da OIT para Empresas sobre Emprego

### Questões sobre emprego:

- ▶ Helpdesk da OIT para Empresas – empresas e promoção de emprego: [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS\\_DOC\\_ENT\\_HLP\\_EP\\_EN/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_EP_EN/lang--en/index.htm)
- ▶ Meeting the Youth Employment Challenge, A Guide for Employers (2001): [https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS\\_119337/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_119337/lang--en/index.htm)
- ▶ Youth employment: making it happen (2008): [http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS\\_119342/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_119342/lang--en/index.htm)

### Questões sobre trabalho forçado:

- ▶ Helpdesk da OIT para Empresas – empresas e trabalho forçado: [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS\\_DOC\\_ENT\\_HLP\\_FL\\_EN/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_FL_EN/lang--en/index.htm)
- ▶ Eliminating and Preventing Forced Labour: Checkpoints app (2016): [https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_460489/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_460489/lang--en/index.htm)
- ▶ Combating forced labour: A handbook for employers and business (2015): [https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS\\_101171/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_101171/lang--en/index.htm)
- ▶ UN.GIFT Guide – Human Trafficking and Business: Good practices to prevent and combat human trafficking [https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/WCMS\\_142722/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/WCMS_142722/lang--en/index.htm)
- ▶ The Labour Principles of the United National Global Compact – A Guide for Business (ILO 2008), Consultar páginas 21-26: [https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS\\_101246/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_101246/lang--en/index.htm)

## Questões sobre trabalho infantil:

- ▶ Helpdesk da OIT para Empresas – empresas e trabalho infantil: [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS\\_DOC\\_ENT\\_HLP\\_CHL\\_EN/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_CHL_EN/lang--en/index.htm)
- ▶ Eliminating and Preventing Child Labour: Checkpoints app (2016): [https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_460491/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_460491/lang--en/index.htm)
- ▶ How to do business with respect for children's right to be free from child labour: ILO-IOE child labour guidance tool for business (2015): [https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS\\_IPEC\\_PUB\\_27555/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_27555/lang--en/index.htm)
- ▶ The Labour Principles of the United Nations Global Compact – A Guide for Business (ILO 2008) Consultar páginas 27-30: [http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS\\_101246/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_101246/lang--en/index.htm)
- ▶ Employers' and Workers' Handbook on Hazardous Child Labour (2011) Consultar páginas 29-30 and 36-37: [https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS\\_164573/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_164573/lang--en/index.htm)
- ▶ Better Work Guidance Sheet on Child Labour: <https://betterwork.org/portfolio/guidance-sheets-on-labour-regulations/>
- ▶ Working with youth: Tips for small business owners – Packet for employers "Keep them safe!" (2008) Consultar páginas (p. 47-49 "action checklist"): <http://www.ilo.org/jpecinfo/product/viewProduct.do?productId=12352>

## Questões sobre não-discriminação:

- Helpdesk da OIT para Empresas – business non-discrimination and equality: [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS\\_DOC\\_ENT\\_HLP\\_BDE\\_EN/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_BDE_EN/lang--en/index.htm)  
Eliminating Discrimination in the Workplace: Helpdesk da OIT Nota informativa N.º 5 [https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS\\_116342/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_116342/lang--en/index.htm)
- Repertório de Recomendações Práticas da OIT sobre o HIV / SIDA e o Mundo do Trabalho, 2001, OIT, Genebra: [https://www.ilo.org/global/topics/hiv-aids/publications/WCMS\\_113836/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/hiv-aids/publications/WCMS_113836/lang--en/index.htm)
- Managing disability in the workplace, ILO Code of practice, 2002, ILO, Geneva: [https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_103324/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_103324/lang--en/index.htm)
- Women in Business and Management: Gaining momentum (2014): [http://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS\\_316450/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS_316450/lang--en/index.htm)
- Self-assessment tool for disability inclusion: <http://www.businessanddisability.org/wp-content/uploads/2018/11/GBDNSelfAssesmentTool.pdf>
- Disability and corporate social responsibility reporting: An analysis comparing reporting practices of 40 selected multinational enterprises (2014), Consultar especialmente p.18 for reporting indicators e p. 52-54 "Recommendations per indicator": [http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_316814/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_316814/lang--en/index.htm)
- Promoting Equity: gender-neutral job evaluation for equal pay. A step-by-step guide (2008): [http://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS\\_122372/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_122372/lang--en/index.htm)
- Workplace solutions for childcare (2010), Consultar páginas 93-131, 139-146: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_110397.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_110397.pdf)

- ▶ Guide to mainstreaming gender in workplace responses to HIV and AIDS (2011) Consultar páginas 35-18: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/--protrav/---ilo\\_aids/documents/publication/wcms\\_165448.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_165448.pdf)
- ▶ The Labour Principles of the United Nations Global Compact – A Guide for Business (ILO 2008) Consultar páginas 31-34: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---multi/documents/instructionalmaterial/wcms\\_101246.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/instructionalmaterial/wcms_101246.pdf)

### Questões sobre segurança de emprego:

- ▶ Helpdesk da OIT para Empresas – empresas e segurança de emprego: [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS\\_DOC\\_ENT\\_HLP\\_SOE\\_EN/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_SOE_EN/lang-en/index.htm)
- ▶ The Financial & Economic Crisis: Responding Responsibly – Some frequently asked questions: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---multi/documents/publication/wcms\\_116348.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_116348.pdf)
- ▶ Better Work Guidance Sheet on Contracts and Human Resources: <https://betterwork.org/portfolio/guidance-sheets-on-labour-regulations/>
- ▶ Restructuring for recovery and resilience in response to the COVID-19 crisis (2020): [https://www.ilo.org/empent/areas/covid-19/briefing-notes/WCMS\\_742725/lang-en/index.html](https://www.ilo.org/empent/areas/covid-19/briefing-notes/WCMS_742725/lang-en/index.html)

## Ferramentas e Recursos da OIT para Empresas sobre Formação

- ▶ Tackling youth employment challenges: An overview of possible actions and policy considerations (2011), Consultar páginas 99 to 112: [http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_582289.pdf](http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_582289.pdf)
- ▶ Meeting the Youth Employment Challenge, A Guide for Employers (2001): [https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS\\_119337/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_119337/lang-en/index.htm)

## Recursos e Ferramentas da OIT para Empresas sobre Condições de Trabalho e de Vida

### Questões sobre salários e tempo de trabalho:

- ▶ Helpdesk da OIT para Empresas –Business, Wages and Benefits: [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS\\_DOC\\_ENT\\_HLP\\_WAG\\_EN/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_WAG_EN/lang-en/index.htm)
- ▶ Helpdesk da OIT para Empresas – Business and Working Time: [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS\\_DOC\\_ENT\\_HLP\\_TIM\\_EN/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_TIM_EN/lang-en/index.htm)
- ▶ Better Work Guidance Sheet on Compensation: <https://betterwork.org/portfolio/guidance-sheets-on-labour-regulations/>

### Questões sobre saúde e segurança no trabalho:

- ▶ Helpdesk da OIT para Empresas – Business, Occupational Safety and Health: [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS\\_DOC\\_ENT\\_HLP\\_OSH\\_EN/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_OSH_EN/lang-en/index.htm)

- ▶ Audit Matrix for the ILO Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems (2013): [http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_214128/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_214128/lang-en/index.htm)
- ▶ Guidelines on occupational safety and health management systems, ILO-OSH 2001 (2009): [http://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/WCMS\\_107727/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/WCMS_107727/lang-en/index.htm)
- ▶ All ILO Codes of Practice related to safety and health issues: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/code-of-practice/lang-en/index.htm>
- ▶ Training Package on Workplace Risk Assessment and Management for Small and Medium-Sized Enterprises (2013): [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed-protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms\\_215344.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed-protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_215344.pdf)

## Ferramentas e Recursos da OIT para Empresas sobre Relações Laborais

- ▶ Helpdesk da OIT para Empresas – Business on Freedom of Association [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS\\_DOC\\_ENT\\_HLP\\_FOA\\_EN/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_FOA_EN/lang-en/index.htm)
- ▶ Helpdesk da OIT para Empresas – business on collective bargaining: [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS\\_DOC\\_ENT\\_HLP\\_CB\\_EN/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_CB_EN/lang-en/index.htm)
- ▶ Helpdesk da OIT para Empresas – Perguntas e respostas sobre empresas e relações laborais consolidadas: [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/tools-resources/WCMS\\_DOC\\_ENT\\_HLP\\_CB\\_FAQ\\_EN/lang-en/index.htm#Q5](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/tools-resources/WCMS_DOC_ENT_HLP_CB_FAQ_EN/lang-en/index.htm#Q5)
- ▶ The Labour Principles of the United Nations Global Compact – A Guide for Business (ILO 2008) Consultar página 19: [http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS\\_101246/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_101246/lang-en/index.htm)
- ▶ Better Work Guidance Sheet on Freedom of Association and Collective Bargaining: <https://betterwork.org/portfolio/guidance-sheets-on-labour-regulations/>
- ▶ Labour Dispute Systems: Guidelines for improved performance (2013) Consultar páginas 173-190: [http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS\\_211468/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/publications/WCMS_211468/lang-en/index.htm)
- ▶ Employers and workers negotiating measures to prevent the spread of COVID-19, protect livelihoods and support recovery: A review of practice (2020): [https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS\\_749844/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_749844/lang-en/index.htm)





**Serviço de Empresas Multinacionais e  
Compromisso Empresarial**

Departamento de Empresas:

email: [multi@ilo.org](mailto:multi@ilo.org)

Organização Internacional do Trabalho  
4, route des Morillons  
CH-1211 Genebra 22, Suíça