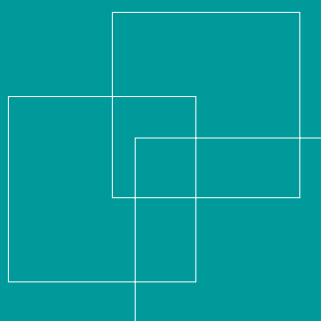




Organização
Internacional
do Trabalho

Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social



Quinta edição - março de 2017

Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social

adotada pelo Conselho de Administração do *Bureau* Internacional do Trabalho
na sua 204.^a Sessão (Genebra, novembro de 1977) e alterada nas Sessões 279.^a
(novembro de 2000), 295.^a (março de 2006) e 329.^a (março de 2017)

Organização Internacional do Trabalho
Genebra

Copyright © Organização Internacional do Trabalho, 2017

Quinta edição 2017

As publicações do *Bureau* Internacional do Trabalho têm a proteção dos direitos de autor em virtude do protocolo nº 2, anexo à Convenção Universal para a Protecção dos Direitos de Autor. No entanto, podem ser reproduzidos pequenos excertos sem autorização, desde que a fonte seja mencionada.

Todos os pedidos de autorização de reprodução ou tradução devem ser remetidos às Publicações do BIT (Direitos e Licenças), *Bureau* Internacional do Trabalho, CH-1211 Genebra 22, Suíça, ou através do correio eletrónico: pubdroit@ilo.org. Tais pedidos serão sempre bem recebidos.

ISBN: 978-92-2-830835-8 (print); 978-92-2-830836-5 (web pdf)

As designações constantes das publicações do BIT, que estão em conformidade com as normas das Nações Unidas, bem como a forma sob a qual figuram nas obras, não refletem necessariamente o ponto de vista do *Bureau* Internacional do Trabalho, relativamente à condição jurídica de determinado país, área ou território, ou respetivas autoridades, ou ainda relativamente à delimitação das respetivas fronteiras.

As opiniões expressas em artigos, estudos e outros documentos são da exclusiva responsabilidade dos seus autores, e a sua publicação não vincula o *Bureau* Internacional do Trabalho às opiniões neles expressas. A referência a nomes de empresas e produtos comerciais e processos ou a sua omissão, não implica da parte do *Bureau* Internacional do Trabalho qualquer apreciação favorável ou desfavorável.

As publicações do *Bureau* Internacional do Trabalho podem ser adquiridas nas principais livrarias ou nos Escritórios locais do BIT. Também podem solicitar-se catálogos ou listas de novas publicações através da seguinte morada: Publicações do BIT, *Bureau* Internacional do Trabalho, CH-1211 Genebra 22, Suíça, pelo nosso endereço electrónico: pubvente@ilo.org ou ainda no site: www.ilo.org/publns.

Impresso na Suíça

TABELA DE MATÉRIAS

IntroduçãoV

**Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas
Multinacionais e Política Social1**

Objetivo e âmbito.....2

Princípios gerais.....4

Emprego7

Formação.....12

Condições de trabalho e de vida13

Relações laborais.....15

Anexo I..... 19

Lista de declarações da OIT, convenções e recomendações internacionais do trabalho, códigos de conduta, diretrizes e outros documentos de orientação pertinentes para a Declaração Tripartida de Princípios Relativos às Empresas Multinacionais e Política Social

Anexo II23

Instrumentos operacionais

INTRODUÇÃO

Os princípios preconizados na Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração sobre as empresas multinacionais) oferecem às empresas multinacionais, aos governos, às organizações de empregadores e de trabalhadores, orientações em matéria de emprego, formação, condições de trabalho e de vida, e de relações laborais. Estas orientações baseiam-se essencialmente nos princípios contidos nas convenções e recomendações internacionais do trabalho. A Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e o seu Seguimento, que é universalmente reconhecida como essencial para alcançar o objetivo do trabalho digno para todos, também sustenta as orientações propostas. No Anexo I é apresentada uma lista de convenções e recomendações internacionais do trabalho relevantes para a Declaração sobre as empresas multinacionais.

O papel predominante que as empresas multinacionais continuam a desempenhar no processo de globalização social e económica torna a aplicação dos princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais importante e necessária, no contexto do investimento direto estrangeiro e do comércio, assim como na utilização das cadeias de abastecimento mundiais. As partes interessadas têm a oportunidade de seguir os princípios desta Declaração como diretrizes para melhorar os efeitos positivos nos planos sociais e laborais das atividades e da governação das empresas multinacionais, para alcançar o trabalho digno para todos, um objetivo universal consagrado na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Estas diretrizes também podem ser utilizadas no desenvolvimento de parcerias para enfrentar muitos dos desafios que nem os governos nem as empresas conseguem por si só resolver, incluindo parcerias entre vários atores e iniciativas de cooperação internacional.

Este instrumento estabelece princípios de política social num setor de atividade sensível e muito complexo. A adesão à Declaração sobre as empresas multinacionais por parte de todos os interessados contribuirá para criar condições mais favoráveis ao crescimento económico e ao desenvolvimento social. Todas as partes são encorajadas a aplicar os princípios da Declaração. O Conselho de Administração do *Bureau* Internacional do Trabalho, para estimular a receptividade dos seus princípios por todas as partes, adotou instrumentos operacionais que são referenciados no Anexo II.

Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), com a sua estrutura tripartida única, as suas competências e a sua longa experiência na área social, tem um papel essencial a desempenhar na elaboração de princípios para orientar governos, organizações de empregadores e de trabalhadores, e as próprias empresas multinacionais.

O Conselho de Administração do *Bureau* Internacional do Trabalho aprovou a Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais na sua 204.^a Sessão (novembro de 1977) e mais tarde alterada nas suas 279.^a Sessão (novembro de 2000) e 295.^a Sessão (março de 2006). O Conselho de Administração decide, na sua 329.^a reunião (março de 2017), alterar novamente a Declaração, tendo em conta as evoluções registadas desde a anterior atualização em 2006 no seio da OIT, nomeadamente a Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa adotada pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT) em 2008, novas normas internacionais do trabalho, as conclusões da CIT relativas à promoção de empresas sustentáveis (2007) e as conclusões da CIT relativas ao trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais (2016); bem como os *Guiding Principles on Business and Human Right: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework 2011* (Princípios Orientadores sobre as Empresas e os Direitos Humanos: Implementar os Parâmetros das Nações Unidas “Proteger, Respeitar e Reparar” 2011) e os objetivos e as metas da *Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável* (2015) que são particularmente relevantes para a Declaração; e observando a *Agenda de Ação de Adis Abeba* (2015) sobre o financiamento do desenvolvimento, o Acordo de Paris (2015) sobre as alterações climáticas e as *Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais* (revistas em 2011). O Conselho de Administração aprova a Declaração Tripartida de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e Política Social seguinte que pode ser citada como Declaração sobre as empresas multinacionais, e convida os governos dos Estados-membros da OIT, das organizações de empregadores e de trabalhadores relacionadas e das empresas multinacionais que operam nos seus territórios, a respeitarem os princípios consagrados no texto.

OBJETIVO E ÂMBITO

1. As empresas multinacionais desempenham um papel muito importante nas economias da maior parte dos países e nas relações económicas internacionais, que interessa cada vez mais a governos, assim como a empregadores e trabalhadores e suas respetivas organizações. Estas empresas, através de investimento direto estrangeiro e por outros meios, podem trazer vantagens substanciais tanto para os países da sede como para os países de acolhimento, contribuindo para uma utilização mais eficiente do capital, da tecnologia e da mão-de-obra. No âmbito das políticas de desenvolvimento sustentável definidas pelos governos, essas empresas podem, também, contribuir amplamente para a promoção do bem-estar económico e social; para a melhoria do nível de vida e para a satisfação das necessidades básicas; para a criação direta ou indireta de oportunidades de emprego e para a promoção, em todo o mundo, dos direitos humanos fundamentais, incluindo a liberdade sindical. Por outro lado, porém, os progressos realizados pelas empresas multinacionais na organização das suas atividades para além do âmbito nacional, podem conduzir a uma concentração abusiva de poder económico e criar conflitos com os objetivos das políticas nacionais e com os interesses dos trabalhadores. A complexidade dessas empresas multinacionais e a dificuldade de se perceber claramente as suas estruturas, operações e políticas são igualmente motivo de preocupações para o país que as acolhe, para o país de origem, ou para ambos.
2. A presente Declaração tem por objetivo incentivar as empresas multinacionais a contribuir positivamente para o progresso económico e social e para a concretização do trabalho digno para todos, bem como para atenuar e resolver as dificuldades que possam ser criadas pelas suas diversas operações.
3. Este objetivo será reforçado por legislação, políticas, medidas e ações adequadas, adotadas pelos governos, nomeadamente nos domínios da administração do trabalho e da inspeção do trabalho, bem como pela cooperação entre os governos e as organizações de empregadores e de trabalhadores de todos os países.
4. Os princípios enunciados na presente Declaração destinam-se a orientar os governos, as organizações de empregadores e de trabalhadores dos países de origem e de acolhimento e as empresas multinacionais na adoção de medidas e ações e na adoção de políticas sociais, nomeadamente com base nos princípios estabelecidos na Constituição e nas convenções e recomendações pertinentes da OIT, para promover o progresso social e o trabalho digno.

5. Estes princípios não visam introduzir ou manter as desigualdades de tratamento entre empresas multinacionais e nacionais. Eles refletem boas práticas para todas as empresas. As empresas multinacionais e nacionais, sempre que os princípios da presente Declaração sejam relevantes para ambas, devem estar sujeitas às mesmas expectativas em relação à sua conduta em geral e às suas práticas sociais em particular.

6. Para cumprir o seu objetivo, a Declaração sobre as empresas multinacionais não exige uma definição jurídica precisa de empresas multinacionais; este parágrafo destina-se a facilitar a compreensão da Declaração e não a fornecer tal definição. As empresas multinacionais incluem as empresas - quer sejam total ou parcialmente detidas pelo Estado ou privadas - que possuem ou controlam os meios de produção ou de distribuição, serviços ou outras instalações fora do país da sua sede. Podem ser de grande ou de pequena dimensão; e podem ter as suas sedes em qualquer parte do mundo. O grau de autonomia das entidades das empresas multinacionais em relação umas às outras varia muito de uma empresa para outra, dependendo da natureza das ligações entre essas entidades e dos seus domínios de atividade e tendo em conta a grande diversidade na forma de propriedade, na dimensão, na natureza e localização das atividades das empresas em causa. Salvo disposição em contrário, o termo “empresa multinacional” é utilizado na presente Declaração para designar as várias entidades (empresas-mãe ou entidades locais ou ambas ou a organização como um todo) de acordo com a distribuição de responsabilidades entre elas, na expectativa de que irão cooperar e prestar assistência mútua, conforme necessário, para facilitar o cumprimento dos princípios estabelecidos na presente Declaração. A esse respeito, reconhece também que as empresas multinacionais operam frequentemente através de relações com outras empresas, como parte do seu processo de produção global e, como tal, podem contribuir para promover o objetivo desta Declaração.

7. Esta Declaração estabelece princípios nos domínios do emprego, da formação, das condições de trabalho e de vida e das relações laborais que os governos, as organizações de empregadores e de trabalhadores e as empresas multinacionais são recomendadas a observar numa base voluntária; os seus princípios não deverão limitar nem afetar de modo algum as obrigações decorrentes da ratificação de qualquer convenção da OIT.

PRINCÍPIOS GERAIS

8. Todas as partes a que se refere esta Declaração de empresas multinacionais deverão respeitar os direitos soberanos dos Estados, cumprir a legislação e regulamentações nacionais, ter na devida conta as práticas locais e agir em conformidade com as normas internacionais do trabalho pertinentes. Deverão também cumprir os compromissos aprovados livremente, em conformidade com a legislação nacional e com as obrigações internacionais assumidas. Deverão respeitar a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e os Pactos Internacionais correspondentes (1966) adotados pela Assembleia Geral das Nações Unidas, assim como a Constituição da Organização Internacional do Trabalho e os seus princípios, segundo os quais a liberdade de expressão e de associação constituem uma condição essencial para um progresso sustentado.

9. Todas as partes devem contribuir para a realização da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e ao seu Seguimento, adotada em 1998. Todos os Membros, mesmo que não tenham ratificado as convenções fundamentais em questão, têm a obrigação, decorrente do próprio facto de pertencer à Organização, de respeitar, promover e realizar, de boa-fé e de acordo com a Constituição, os princípios fundamentais que são objeto das referidas convenções, a saber: (a) liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e (d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão. Os governos dos Estados que ainda não ratificaram as convenções relativas aos princípios e direitos fundamentais no trabalho consagrados na Declaração de 1998 são instados a fazê-lo. As empresas multinacionais, através das suas atividades, podem contribuir significativamente para a consecução dos seus objetivos.

10. Os princípios enunciados na Declaração sobre as empresas multinacionais são recomendados aos governos, às organizações de empregadores e de trabalhadores dos países de origem e de acolhimento e às próprias empresas multinacionais. Os princípios, portanto, refletem o facto de que diferentes atores têm um papel específico a desempenhar. A este respeito, para efeitos da presente Declaração:
 - a. *Os Princípios Orientadores sobre as Empresas e os Direitos Humanos: A implementação do Quadro das Nações Unidas “Proteger, Respeitar e Reparar”* (2011) define os respetivos deveres e responsabilidades dos Estados e das empresas em matéria de direitos humanos. Estes princípios

baseiam-se no reconhecimento de: (i) as obrigações existentes que incumbem os Estados a respeitar, proteger e cumprir os direitos humanos e as liberdades fundamentais (“dever do Estado de proteger os direitos humanos”); (ii) o papel das empresas como órgãos especializados da sociedade que desempenham funções especializadas, obrigados a cumprir todas as leis aplicáveis e a respeitar os direitos humanos (“a responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos”); e (iii) a necessidade de equiparar direitos e obrigações a vias de recursos apropriadas e efetivas quando violados (“Acesso à reparação”).

- b. Os Princípios Orientadores aplicam-se a todos os Estados e a todas as empresas, multinacionais e outras, independentemente da sua dimensão, setor, contexto operacional, regime de propriedade e estrutura.
- c. A responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos exige que as empresas, incluindo as empresas multinacionais, onde quer que operem: (i) evitem causar ou contribuir para impactos adversos através de suas próprias atividades, e lidem com tais impactos quando ocorrerem; e (ii) procurem prevenir ou atenuar impactos adversos aos direitos humanos que estejam diretamente ligados às suas atividades, produtos ou serviços pelas suas relações comerciais, mesmo que não tenham contribuído para esses impactos.
- d. As empresas, incluindo as empresas multinacionais, devem tomar as devidas diligências para identificar, prevenir, atenuar e explicar a forma como abordam os seus impactos adversos reais e potenciais relacionados com os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, entendidos, no mínimo, como os expressos na Carta Internacional dos Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais enunciados na Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.
- e. A fim de avaliar os riscos para os direitos humanos, as empresas - incluindo as multinacionais - devem identificar e avaliar quaisquer impactos adversos reais ou potenciais sobre os direitos humanos com os quais possam estar envolvidos, quer através das suas próprias atividades, quer em resultado das suas relações comerciais. Este processo deverá envolver consultas significativas com os grupos suscetíveis de vir a ser afetados e outras partes interessadas relevantes, incluindo as organizações de trabalhadores, de acordo com a dimensão da empresa e a natureza e o contexto da atividade. Para alcançar o objetivo da Declaração sobre as empresas multinacionais, este processo deverá ter em conta o papel central da liberdade sindical e da negociação coletiva, bem como das relações laborais e do diálogo social enquanto processo em curso.

- 11. As empresas multinacionais devem ter plenamente em conta os objetivos políticos gerais estabelecidos nos países em que operam. As suas atividades devem ser coerentes com o direito nacional e estar em sintonia com as

prioridades de desenvolvimento e os objetivos sociais e estrutura do país em que operam. Para o efeito, devem ser realizadas consultas entre as empresas multinacionais, o governo e, sempre que necessário, as organizações nacionais de empregadores e de trabalhadores interessadas.

12. Os governos dos países de acolhimento devem promover boas práticas sociais, em conformidade com a presente Declaração, entre as empresas multinacionais que operam nos seus territórios. Os governos dos países de origem devem promover boas práticas sociais, em conformidade com a presente Declaração, entre as empresas multinacionais que operam no estrangeiro, tendo em conta a legislação e as práticas sociais e laborais nos países de acolhimento, bem como as normas internacionais pertinentes. Tanto os governos dos países de acolhimento como os de origem devem estar preparados para fazer consultas entre si, sempre que necessário, por iniciativa de ambos.

EMPREGO

Promoção do emprego

13. Com o objetivo de promover o crescimento e o desenvolvimento económicos, elevar o nível de vida, atender às necessidades de mão-de-obra e resolver o problema do desemprego e do subemprego, os governos deveriam formular e aplicar, como objetivo da maior importância, uma política ativa com vista a promover o pleno emprego produtivo e livremente escolhido, e o trabalho digno.
14. Isso é particularmente importante no caso dos governos dos países de acolhimento nas regiões do mundo em desenvolvimento, onde são mais graves os problemas de desemprego e de subemprego. A esse respeito, a Agenda Global para o Emprego (2003), deveria levar em consideração as conclusões da CIT relativas à promoção das empresas sustentáveis (2007), o Pacto Global para o Emprego (2009) e o Objetivo 8 dos Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável.
15. Os parágrafos 13 e 14 traçam referenciais que deveriam ser observados tanto nos países de origem como nos países de acolhimento, no que concerne as repercussões das atividades das empresas multinacionais no emprego.
16. As empresas multinacionais, principalmente quando operam em países em desenvolvimento, deveriam esforçar-se para aumentar as oportunidades de emprego e reforçar as normas, levando em conta as políticas e os objetivos dos governos nesse sentido, bem como a segurança do emprego e o desenvolvimento da empresa a longo prazo.
17. Antes de iniciarem suas atividades, as empresas multinacionais, se conveniente, deveriam consultar as autoridades competentes e as organizações nacionais de empregadores e de trabalhadores para, na medida do possível, harmonizar os seus planos de emprego com as políticas nacionais de desenvolvimento social. Essas consultas, como no caso das empresas nacionais, deveriam prosseguir entre as empresas multinacionais e todas as partes interessadas, inclusive as organizações de trabalhadores.

18. As empresas multinacionais deveriam priorizar o emprego, o desenvolvimento profissional, a promoção e o aperfeiçoamento dos nacionais do país de acolhimento em todos os níveis, em cooperação, quando for o caso, com os representantes dos trabalhadores da empresa ou das suas organizações e com as autoridades governamentais.
19. As empresas multinacionais, ao realizar investimentos em países em desenvolvimento, deveriam ter na devida conta a importância de recorrer a técnicas geradoras de empregos, tanto diretamente como indiretamente. Conforme o permitam, a natureza do processo de produção e as condições existentes no setor económico de que se trate, deveriam adaptar técnicas às necessidades e características dos países de acolhimento. Deveriam também, sempre que possível, participar no desenvolvimento de técnicas apropriadas nos países de acolhimento.
20. Para promover o emprego nos países em desenvolvimento, no contexto de uma economia mundial em expansão, as empresas multinacionais, sempre que possível, deveriam considerar a celebração de contratos com as empresas nacionais para o fabrico de peças e equipamento, para utilização de matérias-primas locais e promoção gradual da transformação no local das matérias-primas. Essas medidas não devem ser utilizadas por empresas multinacionais com vista a evitar as responsabilidades formuladas nos princípios da presente Declaração.
21. Os governos deveriam desenvolver e implementar um quadro político integrado para facilitar a transição para a economia formal, reconhecendo que os défices de trabalho digno são mais pronunciados na economia informal. As empresas multinacionais e outras devem também contribuir para este objetivo.

Segurança social

22. Os governos devem estabelecer e manter, conforme aplicável, pisos de proteção social como um elemento fundamental dos seus sistemas nacionais de segurança social; e implementar pisos de proteção social no âmbito de estratégias de extensão da segurança social que garantam progressivamente níveis mais elevados de segurança social para o maior número possível de pessoas, com base nas normas de segurança social da OIT. Os parceiros sociais podem desempenhar um papel na promoção destas políticas. As empresas

multinacionais e outras empresas poderiam complementar os sistemas públicos de segurança social e ajudar a estimular o seu desenvolvimento, incluindo através dos seus próprios programas patrocinados por empregadores.

Eliminação do trabalho forçado ou obrigatório

23. Os governos devem tomar medidas eficazes para prevenir e eliminar o trabalho forçado, proporcionar proteção às vítimas e acesso a mecanismos de reparação apropriados e efetivos, como a indemnização e reabilitação, e sancionar os perpetradores de trabalho forçado ou obrigatório. Os governos devem elaborar uma política e um plano de ação nacionais, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores. Tal implicará uma ação sistemática das autoridades competentes e, se for caso disso, em coordenação com as organizações de empregadores e de trabalhadores, bem como com outros grupos interessados.
24. A fim de suprimir o trabalho forçado ou obrigatório, os governos devem fornecer orientação e apoio aos empregadores e às empresas para que tomem medidas eficazes para identificar, prevenir, atenuar e explicar como abordam os riscos do trabalho forçado ou obrigatório nas suas atividades ou em produtos, serviços ou atividades em que possam estar diretamente ligados.
25. As empresas multinacionais e nacionais devem tomar medidas imediatas e eficazes, no domínio das suas próprias competências, para garantir a proibição e a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório no quadro das suas atividades.

Abolição efetiva do trabalho infantil: Idade mínima e piores formas de trabalho

26. Os governos devem desenvolver uma política nacional destinada a assegurar a abolição efetiva do trabalho infantil; tomar medidas imediatas e eficazes para garantir a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil com carácter de urgência; e aumentar progressivamente a idade mínima de admissão ao emprego ou trabalho a um nível compatível com o desenvolvimento físico e mental mais completo dos jovens.
27. As empresas multinacionais, bem como as empresas nacionais, devem respeitar a idade mínima de admissão ao emprego ou trabalho, a fim de

assegurar a abolição efetiva do trabalho infantil nas suas operações e tomar medidas imediatas e eficazes no âmbito das suas próprias competências para garantir a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil como uma questão de urgência.

Igualdade de oportunidades e de tratamento

28. Todos os governos deveriam adotar políticas com vista à promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego, para eliminar toda a discriminação por motivo de raça, cor, sexo, religião, opiniões políticas, origem nacional ou social.
29. Os governos deveriam promover a igualdade de remuneração para mulheres e homens para trabalho de igual valor.
30. As empresas multinacionais deveriam orientar-se por esse princípio geral em todas as suas operações, sem prejuízo das medidas previstas no parágrafo 18, e da política seguida pelos governos para corrigir situações históricas de discriminação e, nessa base, as ditas empresas deveriam promover a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego. Assim sendo, as empresas multinacionais deveriam fazer o necessário para que as qualificações profissionais e experiência sejam a base para contratação, colocação, formação profissional e aperfeiçoamento dos seus trabalhadores a todos os níveis.
31. Os governos nunca deveriam pressionar nem incentivar que empresas multinacionais discriminem com base em algum dos motivos mencionados no parágrafo 28; seria aconselhável uma orientação permanente dos governos, em determinados casos, para evitar a discriminação no emprego.

Segurança do emprego

32. Os governos deveriam estudar atentamente as repercussões das empresas multinacionais no emprego em diferentes setores industriais. Tanto os governos, como as empresas multinacionais deveriam, em todos os países, adotar medidas apropriadas para fazer face às repercussões das atividades das empresas multinacionais no emprego e no mercado do trabalho.

33. As empresas multinacionais, do mesmo modo que as nacionais, deveriam esforçar-se, através de um planeamento ativo da mão-de-obra, por garantir um emprego estável aos seus trabalhadores e cumprir as obrigações livremente negociadas em matéria de estabilidade do emprego e de segurança social. Tendo em vista a flexibilidade de que dispõem, as empresas multinacionais deveriam esforçar-se para atuar como modelo na promoção da estabilidade do emprego, especialmente nos países em que a cessação das atividades possa ser suscetível de acentuar o desemprego de longa duração.
34. As empresas multinacionais, ao prever mudanças nas atividades (inclusive resultantes de fusões, aquisições de empresas ou transferência de produção) que possam ter efeitos importantes sobre o emprego, deveriam, com antecedência razoável, notificar essas mudanças às autoridades governamentais competentes e aos representantes dos seus trabalhadores e às suas organizações, a fim de que as repercussões possam ser examinadas conjuntamente com vista a atenuar o máximo possível os efeitos adversos. Isso é particularmente importante no caso de encerramento de um estabelecimento que implique despedimentos coletivos.
35. Deveriam ser evitados os procedimentos de despedimentos arbitrários.
36. Os governos, em cooperação com as empresas multinacionais e nacionais, deveriam assegurar alguma forma de proteção do rendimento para aqueles trabalhadores que tenham sido despedidos.

FORMAÇÃO

37. Os governos, em cooperação com todas as partes interessadas, deveriam desenvolver políticas nacionais em matéria de orientação e de formação profissional em estreita relação com o emprego. Este deveria ser o enquadramento no qual as empresas multinacionais deveriam prosseguir as suas políticas de formação profissional.
38. As empresas multinacionais deveriam, no desenvolvimento das suas atividades, assegurar-se de que os seus trabalhadores beneficiam de formação adequada, a todos os níveis, no país de acolhimento, tendo em vista tanto as necessidades da empresa como a política de desenvolvimento do país de acolhimento. Essa formação, na medida do possível, deveria permitir a obtenção de qualificações profissionais de utilidade geral e promover as oportunidades de carreira e de aprendizagem ao longo da vida. Esse trabalho deveria ser realizado, sempre que possível, em cooperação com as autoridades do país, as organizações de empregadores e de trabalhadores e as instituições competentes locais, nacionais ou internacionais.
39. As empresas multinacionais que operam em países em desenvolvimento deveriam, juntamente com as empresas nacionais, participar em programas que incluam fundos especiais apoiados pelos governos dos países de acolhimento, das organizações de empregadores e de trabalhadores. Estes programas deveriam ter por objetivo promover a formação de competências, a formação ao longo da vida e o desenvolvimento bem como proporcionar orientação profissional, e seriam geridos conjuntamente, por todas as partes envolvidas. Na medida do possível, as empresas multinacionais deveriam oferecer os serviços de pessoal qualificado para auxiliar nos programas de formação profissional organizados pelos governos, como parte da sua contribuição para o desenvolvimento nacional.
40. As empresas multinacionais, em cooperação com os governos e em coerência com o funcionamento eficiente da empresa, deveriam oferecer a todo o pessoal dirigente oportunidades na empresa para ampliar a sua experiência em determinados campos, como por exemplo, nas relações de trabalho.

CONDIÇÕES DE TRABALHO E DE VIDA

Salários, prestações e condições de trabalho

41. Os salários, prestações e condições de trabalho oferecidos pelas empresas multinacionais não deveriam ser menos favoráveis aos trabalhadores que aqueles concedidos pelos empregadores equivalentes no país de acolhimento. Quando as empresas multinacionais operam em países em desenvolvimento, nos quais possa não haver empregadores similares, deveriam as empresas pagar os melhores salários, benefícios e condições de trabalho possíveis. Os elementos a terem em conta devem incluir: (a) atender às necessidades básicas dos trabalhadores e de suas famílias, atender ao nível geral dos salários no país, ao custo de vida, às prestações de segurança social, e aos níveis de vida de outros grupos sociais; e (b) fatores de ordem económica, que abrangem as exigências do desenvolvimento económico, os níveis da produtividade e o interesse que existe de alcançar e manter um nível elevado de emprego. Quando o empregador proporciona aos trabalhadores benefícios básicos, como habitação, assistência médica e alimentação, esses benefícios deveriam ser de bom nível.

42. Os governos, principalmente dos países em desenvolvimento, deveriam esforçar-se para adotar medidas adequadas que assegurem que os grupos de rendimento mais baixo e as regiões menos desenvolvidas beneficiem, tanto quanto possível, das atividades das empresas multinacionais.

Segurança e saúde

43. Os governos deverão assegurar-se de que tanto as empresas multinacionais como as nacionais adotam normas adequadas em matéria de segurança e saúde e que contribuem para uma cultura de prevenção de segurança e saúde nas empresas e, que alcancem progressivamente um ambiente de trabalho seguro e saudável. Isto deveria incluir medidas para combater a violência no local de trabalho contra as mulheres e homens e o reforço da segurança. Deveriam ainda ter em consideração as normas internacionais do trabalho relevantes, a lista das doenças profissionais e as diretrizes práticas da OIT e as orientações que figuram na lista de publicações da OIT sobre segurança e saúde no trabalho. Deverão ser concedidas indemnizações aos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho ou de doenças profissionais.

44. As empresas multinacionais deveriam manter um nível máximo de segurança e saúde, de acordo com as exigências nacionais, levando em conta a experiência adquirida nesse campo pela empresa como um todo, inclusive qualquer conhecimento sobre perigos especiais. Deveriam, também, disponibilizar aos representantes dos trabalhadores da empresa e, se solicitadas, às autoridades competentes e às organizações de trabalhadores e de empregadores de todos os países em que operem, informações sobre normas de segurança e saúde aplicáveis às suas atividades locais, observadas noutros países. Deveriam sobretudo informar os interessados sobre os riscos especiais e as respectivas medidas de proteção, associadas a novos produtos e processos de fabrico. Espera-se destas empresas multinacionais, tal como das empresas nacionais similares, que desempenhem um papel de liderança na análise das causas dos perigos para a segurança e saúde no trabalho, e na aplicação de melhorias resultantes em toda a empresa.
45. As empresas multinacionais deveriam cooperar nos esforços das organizações internacionais que se ocupam da preparação e adoção de normas internacionais sobre segurança e saúde.
46. Em conformidade com a prática nacional, as empresas multinacionais deveriam cooperar plenamente com as autoridades competentes em matéria de segurança e saúde, com os representantes dos trabalhadores e as suas organizações e as instituições de segurança e saúde. Quando for o caso, as questões relativas à segurança e à saúde deveriam figurar nos acordos concluídos com os representantes dos trabalhadores e as suas organizações.

RELAÇÕES LABORAIS

47. As empresas multinacionais deveriam aplicar em todas as suas operações normas em matéria de relações laborais.

Liberdade sindical e direito de organização

48. Os trabalhadores empregados pelas empresas multinacionais, do mesmo modo que os empregados pelas empresas nacionais, deveriam, sem qualquer distinção e sem autorização prévia, ter o direito de constituir organizações que considerem convenientes, assim como de se filiarem nestas organizações, com a única condição de observarem os seus estatutos. Deveriam ainda beneficiar de proteção adequada contra todos os atos de discriminação sindical no seu emprego.
49. As organizações que representam as empresas multinacionais ou os seus trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra qualquer ato de ingerência de umas em relação às outras, quer diretamente ou através dos seus agentes ou membros, na sua formação, funcionamento ou administração.
50. Sempre que conveniente, conforme as circunstâncias locais, as empresas multinacionais deveriam apoiar as organizações representativas dos empregadores.
51. Os governos que ainda não o fizeram são exortados a aplicar os princípios contidos no artigo 5º da Convenção (N.º 87), dada a importância em relação às empresas multinacionais, de permitir que as organizações que representam essas empresas ou os seus trabalhadores se filiem em organizações internacionais de empregadores e de trabalhadores que considerem convenientes.
52. Quando os governos dos países de acolhimento oferecem incentivos especiais para atrair investimento estrangeiro, esses incentivos não deverão incluir nenhuma limitação à liberdade sindical dos trabalhadores nem ao direito de organização e de negociação coletiva.
53. Os representantes dos trabalhadores das empresas multinacionais e das empresas nacionais não deverão ser impedidos de se reunir para consultas e troca de pontos de vista, desde que isso não prejudique o bom funcionamento da empresa e os procedimentos normais que regem as relações com os representantes dos trabalhadores e as suas organizações.

54. Os governos não deverão criar obstáculos à entrada de representantes de organizações de empregadores e de trabalhadores que venham de outros países a convite de organizações locais ou nacionais, para fins de consulta sobre assuntos de interesse comum, exigindo apenas que a entrada desses representantes no país se faça com essa finalidade.

Negociação coletiva

55. Os trabalhadores das empresas multinacionais deverão ter o direito, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, de constituir organizações representativas de livre escolha que sejam reconhecidas para fins de negociação coletiva.
56. Deverão ser tomadas medidas compatíveis com as condições nacionais para incentivar e promover o pleno desenvolvimento e a utilização de mecanismos de negociação voluntária entre os empregadores ou as suas organizações e as organizações de trabalhadores, com vista a regulamentar as condições de emprego através de acordos coletivos.
57. As empresas multinacionais, assim como as nacionais, deverão proporcionar aos representantes dos trabalhadores os meios necessários para lhes dar assistência na realização de acordos coletivos eficazes.
58. Em todos os países em que operem, as empresas multinacionais deverão facultar aos representantes dos seus trabalhadores devidamente autorizados, a condução de negociações com os representantes da direção, devidamente autorizados a tomar decisões sobre as questões objeto de negociação.
59. As empresas multinacionais, no decorrer de negociações de boa-fé com os representantes dos trabalhadores sobre as condições de trabalho, ou enquanto os trabalhadores estiverem a exercer o seu direito de organização, não deveriam ameaçar, através do seu poder de transferir parcial ou totalmente parte de uma secção da empresa do país em causa para outro, tendo em vista influenciar injustamente as mencionadas negociações, ou dificultar o exercício do direito de associação; não deveriam tão pouco transferir trabalhadores de filiais em países estrangeiros para prejudicar as negociações de boa-fé com os representantes dos trabalhadores ou impedir o exercício do direito de associação dos trabalhadores.

60. Os acordos coletivos deveriam incluir disposições para a solução dos conflitos que resultassem da sua interpretação e aplicação e para assegurar o respeito mútuo de direitos e responsabilidades.
61. As empresas multinacionais deveriam fornecer aos representantes dos trabalhadores as informações necessárias para celebrar negociações eficazes com a entidade em causa e, se compatível com a legislação e a prática locais, deveriam também proporcionar informações para que os trabalhadores possam dispor de dados adequados e confiáveis sobre as atividades da unidade em que trabalham ou, quando for o caso, de toda a empresa.
62. Os governos deverão proporcionar aos representantes das organizações de trabalhadores, a pedido deles e na medida em que a legislação e a prática o permitam, informações sobre os setores em que opera a empresa, de modo a ajudar à definição de critérios objetivos no processo da negociação coletiva. Nesse aspeto, tanto as empresas multinacionais como as nacionais deveriam responder construtivamente às solicitações dos governos de pedidos de informações pertinentes sobre as suas atividades.

Consultas

63. As empresas multinacionais, tal como as nacionais, deveriam elaborar, por comum acordo entre empregadores, trabalhadores e seus representantes, sistemas de consulta regulares, em conformidade com a legislação e práticas nacionais, sobre questões de interesse mútuo. Essas consultas não se deveriam substituir à negociação coletiva.

Acesso a mecanismos de reparação e análise de reclamações

64. Como parte do seu dever de proteção contra as violações dos direitos humanos relacionadas com as empresas, os governos deveriam adotar medidas apropriadas para garantir, através das vias judiciais, administrativas, legislativas ou outras vias adequadas, que quando se produzam esses abusos no seu território ou jurisdição, o trabalhador ou trabalhadores afetados possam aceder a mecanismos de reparação eficazes.

65. As empresas multinacionais deveriam utilizar o seu poder de influência para encorajar os seus parceiros de negócio a proporcionar meios eficazes de reparação para as violações dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos.
66. As empresas multinacionais, do mesmo modo que as nacionais, deverão respeitar os direitos dos trabalhadores que empregam de analisar todas as suas reclamações de acordo com as seguintes disposições: todo o trabalhador que, agindo individualmente ou conjuntamente com outros trabalhadores, considere ter um motivo de reclamação, deverá ter o direito de apresentar esta reclamação sem sofrer qualquer prejuízo com este facto e de esta reclamação ser analisada de acordo com um procedimento adequado. Isto é particularmente importante sempre que as empresas multinacionais operam em países que não respeitam os princípios das convenções da OIT relativas à liberdade de associação, ao direito de organização e de negociação coletiva, à discriminação, ao trabalho infantil e ao trabalho forçado.

Resolução de conflitos de trabalho

67. Os governos devem assegurar que mecanismos voluntários de conciliação e arbitragem, adequados às condições nacionais, sejam disponibilizados para contribuir para a prevenção e solução de conflitos de trabalho entre empregadores e trabalhadores. O procedimento deve ser gratuito e expedito.
68. As empresas multinacionais, bem como as nacionais, em concertação com os representantes e as organizações dos trabalhadores que empregam, devem procurar estabelecer mecanismos voluntários de conciliação, adequados às condições nacionais, que podem incluir disposições relativas à arbitragem voluntária, para contribuir para a prevenção e resolução de conflitos de trabalho entre empregadores e trabalhadores. Este mecanismo de conciliação voluntária deve prever igual representação de empregadores e de trabalhadores.

ANEXO I

Lista de declarações da OIT, convenções e recomendações internacionais do trabalho, códigos de conduta, diretrizes e outros documentos de orientação pertinentes para a Declaração Tripartida de Princípios Relativos às Empresas Multinacionais e Política Social

A. Declarações da OIT

- Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento, 1998
- Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, 2008

B. Convenções e Recomendações Internacionais do Trabalho

Trabalho forçado	<ul style="list-style-type: none">• Convenção (Nº 29) sobre o Trabalho Forçado, 1930 e o seu Protocolo de 2014; e a Recomendação (Nº 35) sobre o Trabalho Forçado (coação indireta), 1930• Convenção (Nº 105) sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957• Recomendação (Nº 203) sobre o Trabalho Forçado (Medidas suplementares), 2014
Trabalho infantil	<ul style="list-style-type: none">• Convenção (Nº 138) sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego, 1973 e Recomendação (Nº 146), 1973• Convenção (Nº 182) sobre a Interdição das Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999 e Recomendação (Nº 190), 1999
Não discriminação	<ul style="list-style-type: none">• Convenção (Nº 100) sobre a Igualdade de Remuneração, 1951 e Recomendação (Nº 90), 1951• Convenção (Nº 111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958 e Recomendação (Nº 111) 1958
Liberdade de associação e negociação coletiva	<ul style="list-style-type: none">• Convenção (Nº 87) sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948• Convenção (Nº 98) sobre o Direito de Organização e de Negociação Coletiva, 1949• Convenção (Nº 154) sobre Negociação Coletiva, 1981 e Recomendação (Nº 163), 1981

<p>Relações de trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convenção (Nº 135) sobre os Representantes dos Trabalhadores, 1971 • Recomendação (Nº 92) sobre Conciliação e Arbitragem Voluntárias, 1951 • Recomendação (Nº 94) sobre a Cooperação ao nível do Estabelecimento, 1952 • Recomendação (Nº129) sobre Comunicação nas Empresas, 1967 • Recomendação (Nº 130) sobre Análise das Queixas, 1967
<p>Promoção do emprego</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convenção (Nº 122) sobre a Política de Emprego, 1964 e Recomendação (Nº 122), 1964 • Convenção (Nº 168) sobre a Promoção e Proteção do Emprego (Desemprego), 1988 e Recomendação (Nº 176), 1988 • Recomendação (Nº 169) sobre Política de Emprego (provisões suplementares), 1984 • Recomendação (Nº 189) sobre Criação de Emprego em Pequenas e Médias Empresas, 1988 • Recomendação (N.º193) sobre a Promoção das Cooperativas, 2002
<p>Igualdade de tratamento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convenção (Nº 156) sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981 e Recomendação (Nº 165), 1981 • Recomendação (N.º 200) sobre VIH e Sida, 2010
<p>Segurança do emprego</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convenção (Nº 158) sobre a Cessação da Relação de Trabalho, 1982 e Recomendação (Nº 166), 1982
<p>Formação</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convenção (Nº 142) sobre a Valorização dos Recursos Humanos, 1975 • Recomendação (N.º 195) sobre a Valorização dos Recursos Humanos, 2004

Condições de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Convenção (Nº 173) sobre a Proteção dos Créditos dos Trabalhadores por Insolvência do Empregador, 1992 e Recomendação (Nº 180), 1992 • Recomendação (Nº 115) sobre o Alojamento de Trabalhadores, 1961 • Recomendação (N.º116) sobre a Redução da Duração do Trabalho, 1962
------------------------------	---

Segurança e saúde no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Convenção (Nº 148) sobre o Ambiente de Trabalho (Poluição do Ar, Ruído e Vibrações), 1977 e Recomendação (Nº 156), 1977 • Convenção (Nº 155) sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981; e Protocolo de 2002; e Recomendação (Nº 164), 1981 • Convenção (Nº 161) sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1985 e Recomendação (Nº 171), 1985 • Convenção (Nº 162) sobre a Segurança na Utilização do Amianto, 1986 e Recomendação (Nº 172), 1986 • Convenção (Nº 167) sobre a Segurança e Saúde na Construção, 1988 e Recomendação (Nº 175), 1988 • Convenção (Nº 170) sobre os Produtos Químicos, 1990 e Recomendação (Nº 177), 1990 • Convenção (Nº 174) sobre a Prevenção dos Principais Acidentes na Indústria, 1993 e Recomendação (Nº 181), 1993 • Convenção (Nº 176) sobre a Segurança e Saúde nas Minas, 1995 e Recomendação (Nº 183), 1995 • Convenção (Nº 184) sobre a Segurança e Saúde na Agricultura, 2001 e Recomendação (Nº 192), 2001 • Convenção (Nº 187) sobre o Quadro promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2006 • Recomendação (Nº 114) sobre a Proteção das Radiações, 1960 • Recomendação (Nº 118) sobre a Proteção das Máquinas, 1963 • Recomendação (Nº 144) sobre o Benzeno, 1971 • Recomendação (Nº 147) sobre o Cancro Profissional, 1974 • Recomendação (Nº 194) sobre a Lista das Doenças Profissionais, 2002
--------------------------------------	---

<p>Proteção social</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convenção (Nº 102) sobre a Segurança Social (Norma Mínima), 1952 • Convenção (Nº 121) sobre Prestações em caso de Acidentes de Trabalho, 1964 [Quadro I alterado em 1980] • Convenção (Nº 130) sobre Cuidados Médicos e Prestações por Doença, 1969 e Recomendação (Nº 134), 1969 • Recomendação (Nº 202) sobre Pisos de Proteção Social, 2012
<p>Governança</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convenção (Nº 81) sobre a Inspeção do Trabalho, 1947 • Convenção (Nº 129) sobre a Inspeção do Trabalho (Agricultura), 1969 • Convenção (Nº 144) sobre as Consultas Tripartidas destinadas a Promover a Aplicação das Normas Internacionais do Trabalho, 1976
<p>Populações indígenas e tribais</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convenção (N.º 169) sobre os Povos Indígenas e Tribais, 1989
<p>Categorias particulares de trabalhadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convenção (Nº 110) sobre Plantações, 1958 e Recomendação (Nº 110), 1958 • Convenção sobre o Trabalho Marítimo, 2006

C. Códigos de prática da OIT, diretrizes e outros documentos de orientação

O BIT elaborou códigos de práticas, diretrizes e outros documentos de orientação que tratam de questões específicas com maior detalhe. No sítio da internet do *Helpdesk for Business* encontra uma lista com estes documentos e ligações para os textos – www.ilo.org/business.

ANEXO II

Instrumentos operacionais

1. Promoção¹

O Conselho de Administração do *Bureau* Internacional do Trabalho tem a responsabilidade geral de promover a Declaração Tripartida de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração sobre as empresas multinacionais). O Conselho de Administração analisa regularmente a estratégia global e as atividades subjacentes para promover o instrumento em conjunto com os governos, as organizações de empregadores e de trabalhadores de todos os Estados membros da OIT.

a. Acompanhamento/seguinto regional²

Um mecanismo de acompanhamento regional compreende um relatório regional sobre a promoção e aplicação da Declaração sobre as empresas multinacionais nos Estados-membros da OIT na região. Os relatórios regionais baseiam-se, principalmente, nos contributos recebidos dos governos, das organizações de empregadores e de trabalhadores nestes Estados-membros com base num questionário e numa sessão especial, durante as Reuniões Regionais da OIT, que fornece uma plataforma de diálogo tripartida para discutir mais atividades de promoção a nível regional. Os relatórios regionais baseiam-se num ciclo de quatro anos, com um relatório a apresentar ao Conselho de Administração no final de cada ciclo.

b. Promoção a nível nacional / promoção por pontos focais nacionais tripartidos nomeados³

Reconhecendo que o reforço do impacto e do contributo dos princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais para o crescimento inclusivo e o trabalho digno a nível dos países exige um compromisso firme por parte dos mandantes tripartidos, os constituintes nacionais - governos, empregadores e trabalhadores – são encorajados a nomear pontos focais numa base tripartida (tendo em conta as orientações da Convenção (N.º 144) para promover a utilização da Declaração sobre as Empresas Multinacionais e os seus princípios, sempre que adequado e significativo no contexto nacional.

Quando existem instrumentos e processos semelhantes em relação aos princípios desta Declaração, os governos são incentivados a facilitar o envolvimento dos parceiros sociais nos mesmos.

Os esforços dos pontos focais nacionais para promover ativamente os princípios

¹ Decisão adotada pelo Conselho de Administração do *Bureau* Internacional do Trabalho na sua 317.ª Sessão (março de 2013) e 320.ª Sessão (março de 2014).

² Decisão adotada pelo Conselho de Administração do *Bureau* Internacional do Trabalho na sua 320.ª Sessão (março de 2014).

³ Decisão adotada pelo Conselho de Administração do *Bureau* Internacional do Trabalho na sua 317.ª Sessão (março de 2013) e revista na sua 329.ª Sessão (março de 2017).

da Declaração sobre as empresas multinacionais a nível dos países poderão incluir: sensibilizar os ministérios e agências governamentais, as empresas multinacionais e as organizações de empregadores e de trabalhadores para os princípios da Declaração sobre as empresas multinacionais; organização de eventos de capacitação; e desenvolvimento de informações em linha e plataformas de diálogo em línguas locais, sempre que possível. Os pontos focais nacionais com recursos ou capacidade limitados poderiam expandir progressivamente suas atividades e alcance.

Os pontos focais nacionais poderão querer organizar plataformas de diálogo tripartido alargado para os mandantes tripartidos e as empresas multinacionais para discutir oportunidades e identificar os desafios apresentados pelas operações das empresas multinacionais no contexto nacional. Esses diálogos poderiam basear-se nas experiências passadas, nas lições aprendidas e nas melhores práticas; podendo também abranger os diálogos entre os países de origem e os países de acolhimento, tal como descrito no ponto 12 da Declaração sobre as Empresas Multinacionais.

Os pontos focais nacionais devem procurar promover os princípios da Declaração sobre as Empresas Multinacionais e facilitar o diálogo de uma forma transparente, acessível e responsável perante os mandantes tripartidos. Eles são convidados a comunicar e colaborar com os seus homólogos noutros países, a fim de trocar ideias e aumentar a consciência a nível global da Declaração.. E são incentivados a informar regularmente o *Bureau* Internacional do Trabalho sobre as suas atividades. O *Bureau* oferece apoio aos Estados- membros para estabelecer pontos focais nacionais e para desenvolverem as suas atividades de promoção e facilitação do diálogo sobre a Declaração sobre as Empresas Multinacionais.

c. Promoção pelo *Bureau* Internacional do Trabalho

i **Assistência técnica**⁴

A estratégia geral e as atividades subjacentes para promoção do instrumento incluem também a assistência a nível nacional aos governos, empregadores e trabalhadores.

ii **Informação e orientação**⁵

Informações complementares e orientações sobre a aplicação dos princípios da Declaração sobre as Empresas Multinacionais nas operações da empresa ou os princípios contidos nas normas internacionais do trabalho subjacentes estão disponíveis através do *Helpdesk* para as Empresas sobre as Normas Internacionais do Trabalho. Este serviço gratuito e confidencial do *Bureau* Internacional do Trabalho responde a questões individuais e também consiste num sítio específico

⁴ Decisão adotada pelo Conselho de Administração do *Bureau* Internacional do Trabalho na sua 317.ª Sessão (março de 2013) e 320.ª Sessão (março de 2014).

⁵ Decisão adotada pelo Conselho de Administração do *Bureau* Internacional do Trabalho na sua 301.ª Sessão (março de 2008).

organizado por tópicos, onde empresas, sindicatos e outros podem encontrar informações, ferramentas práticas e oportunidades de formação e perguntas e respostas para ajudar a pôr em prática os princípios da Declaração sobre as Empresas Multinacionais.

www.ilo.org/business e assistance@ilo.org

2. Diálogo entre as empresas e os sindicatos⁶

Reconhecendo que o diálogo é um elemento central da Declaração sobre as Empresas Multinacionais, este procedimento dá cumprimento à necessidade de apoiar o diálogo entre as empresas multinacionais e os representantes dos trabalhadores afetados, em particular os sindicatos, sobre a aplicação dos princípios da Declaração. A OIT, enquanto autoridade mundial em questões relativas às normas internacionais do trabalho, encontra-se numa posição única para apoiar e facilitar esse diálogo como parte da sua estratégia global para promover a aceitação dos princípios da Declaração sobre as Empresas Multinacionais pelas várias partes nela visadas.

Se uma empresa e um sindicato aceitam de forma voluntária utilizar as instalações e os serviços do *Bureau* Internacional do Trabalho para reunir e dialogar livremente, o *Bureau*, proporcionará um local neutro para discutir as questões de interesse mútuo. Para tal, o *Bureau* criará e manterá uma lista de facilitadores qualificados se necessário, oferecerá apoio para assegurar que estes desempenham as suas funções de maneira eficiente.

O *Bureau* e os participantes manterão uma estrita confidencialidade do processo de diálogo. Os participantes acordarão antecipadamente as questões relacionadas com a confidencialidade. A este respeito, o *Bureau* elaborará, em consulta com os secretariados dos Grupos dos Empregadores e dos Trabalhadores da OIT, os critérios de confidencialidade e as práticas a considerar pelos participantes no processo de diálogo.

A empresa e o sindicato decidirão quem participará no diálogo.

De acordo com a natureza do pedido, os serviços que o *Bureau* proporcionará à empresa e ao sindicato podem ser os seguintes:

- a. proporcionar um local neutro para que as partes se envolvam num diálogo frutífero;
- b. proporcionar contributos de carácter técnico ou especializado durante o diálogo entre a empresa e o sindicato que sirvam de base para esse diálogo, e
- c. facilitar o diálogo.

⁶ Decisão adotada pelo Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho na sua 317.ª Sessão (março de 2013) e revisto na 329.ª Sessão (março de 2017)

O diálogo entre empresas e sindicatos baseia-se no consenso das partes e o seu conteúdo não poderá utilizar-se para nenhum procedimento vinculativo.

No final do processo, o *Bureau* informará os secretariados dos Grupos dos Empregadores e dos Trabalhadores sobre a sua finalização.

Este procedimento deverá ser promovido através do Serviço de apoio às empresas da OIT, dos secretariados dos Grupos dos Empregadores e dos Trabalhadores e dos pontos focais nacionais ou instrumentos ou processos similares dos Estados-membros da OIT.

3. Procedimento para exame de conflitos relativos à aplicação da Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social mediante interpretação das suas disposições (procedimento de interpretação)

1. O objetivo do procedimento é interpretar as disposições da Declaração, quando for o caso, para resolver possíveis desacordos quanto ao seu sentido, em decorrência de uma situação real entre as partes objeto da Declaração.
2. O procedimento não deverá de forma alguma duplicar ou entrar em conflito com os procedimentos nacionais ou da OIT existentes. Não poderá, portanto, alegar-se este procedimento no que diz respeito:
 - a. à legislação ou à prática nacionais;
 - b. às convenções e recomendações internacionais do trabalho;
 - c. a questões da competência do procedimento em matéria de liberdade sindical.

Significa o exposto que as questões relativas à legislação e à prática nacional deverão ser examinadas pelo sistema nacional competente; que as questões relativas às convenções e recomendações do trabalho deverão ser examinadas de acordo com os distintos procedimentos previstos nos artigos 19º, 22º, 24º e 26º da Constituição da OIT, ou por meio de pedidos de interpretação oficiosa feitos por governos ao *Bureau* Internacional do Trabalho; e que as questões relativas à liberdade sindical serão examinadas de acordo com procedimentos especiais da OIT aplicáveis à matéria.

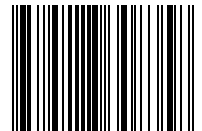
3. O *Bureau* Internacional do Trabalho, ao receber um pedido de interpretação da Declaração, acusará a sua receção e submetê-lo-á à Comissão de Empresas Multinacionais. O *Bureau* informará o governo e as organizações centrais de empregadores e de trabalhadores interessadas sobre qualquer pedido de interpretação que tiver recebido diretamente de uma organização, tendo em vista o disposto nas alíneas b) e c) do parágrafo 5º.

4. O secretariado do Conselho de Administração deverá decidir por unanimidade, após consulta aos grupos, sobre a admissibilidade do pedido nos termos deste procedimento. Quando não puderem chegar a um acordo sobre o pedido recebido, submetê-lo-á ao plenário da Comissão para decisão.
5. Poderão fazer pedidos de interpretação ao *Bureau*:
 - a. como regra geral, o governo de um Estado-membro que assim proceda por iniciativa própria ou a pedido de uma organização nacional de empregadores ou de trabalhadores;
 - b. uma organização nacional de empregadores ou de trabalhadores, representativa a nível nacional ou setorial, ressalvadas as condições estipuladas no parágrafo 6. Normalmente, esses pedidos deveriam ser apresentados por organizações centrais do país interessado;
 - c. uma organização internacional de empregadores ou de trabalhadores em nome de uma organização representativa nacional filiada.
6. Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do parágrafo 5º, os pedidos poderão ser feitos quando for possível demonstrar:
 - a. que o governo interessado recusou-se a fazer o pedido ao *Bureau*; ou
 - b. que se passaram três meses a partir da data em que a organização se dirigiu ao governo sem ter recebido nenhuma manifestação.
7. No caso de pedidos admissíveis, a Secretaria preparará uma minuta de resposta em consulta com o secretariado do Conselho de Administração. Deverá recorrer a todas as fontes de informações apropriadas, inclusive as do governo e das organizações de empregadores e de trabalhadores do país interessado. O secretariado da Comissão poderá pedir ao *Bureau* que estabeleça um prazo para a comunicação das informações.
8. A minuta de resposta a um pedido admissível será objeto de exame e aprovação pelo Conselho de Administração.
9. A resposta, uma vez aprovada pelo Conselho de Administração, será enviada às partes interessadas e publicada no Boletim Oficial do *Bureau* Internacional do Trabalho.



www.ilo.org/mnedeclaration

ISBN 978-92-2-830835-8



9 789228 308358