



PROMOVER A DILIGÊNCIA DEVIDA EM MATÉRIA DE DIREITOS HUMANOS

UM GUIA INTRODUTÓRIO

SÉVERINE PICARD • PROGRESSIVE POLICIES



Cofinanciado pela
União Europeia

INTRODUÇÃO

Estão a surgir cada vez mais legislações vinculativas sobre diligência devida em matéria de direitos humanos, tanto a nível nacional como europeu. Em resposta, muitas empresas multinacionais estão a implementar ou a preparar-se para obrigações de diligência devida em matéria de direitos humanos. Embora estas orientações se baseiem em desenvolvimentos regulamentares e políticos que surgiram em grande parte na Europa, o seu derradeiro objetivo é reforçar o poder e a ação sindical em todas as cadeias de abastecimento globais. Tal é particularmente relevante nos países de produção – frequentemente fora da UE – onde os trabalhadores são os primeiros a sofrer as consequências dos riscos ambientais e de direitos humanos, e onde a sua experiência, esforços de sindicalização e lutas são fundamentais para qualquer abordagem significativa de diligência devida.

A IndustriALL Global e a industriAll Europe desenvolveram um projeto conjunto de dois anos destinado a capacitar as suas afiliadas para participarem ativamente e moldarem os processos de diligência devida em matéria de direitos humanos como ferramentas estratégicas para a defesa dos direitos dos trabalhadores. Baseado numa abordagem de diligência devida em matéria de direitos humanos centrada no risco, o projeto foca-se no desenvolvimento de orientações práticas para reforçar a capacidade sindical de identificar, avaliar e abordar riscos de direitos humanos no seio das empresas multinacionais e ao longo das cadeias de abastecimento globais. O projeto apoia os representantes sindicais na tomada de medidas ao longo das diferentes fases do ciclo de diligência devida em matéria de direitos humanos – desde a identificação e priorização de riscos à prevenção, mitigação e, quando necessário, ao acesso a reparação – respondendo simultaneamente a perfis de risco específicos de cada setor e a assimetrias de poder.

Estas orientações devem ser lidas e utilizadas como uma ferramenta para apoiar uma coordenação mais forte entre os sindicatos nos países de origem das sedes e os sindicatos nos países de produção, ajudando a traduzir a influência regulamentar em melhorias concretas no terreno.

Não pressupõem um nível uniforme de sensibilização ou capacidade sobre diligência devida em matéria de direitos humanos entre regiões, mas visa servir como um ponto de entrada que pode ser adaptado, enriquecido e complementado por experiências setoriais e realidades específicas de cada país. Estas diretrizes devem ser vistas como um ponto de partida para um esforço mais amplo e a longo prazo de reforço da capacidade, solidariedade e influência sindical em todas as cadeias de abastecimento globais.

Este guia introdutório está organizado da seguinte forma:

- 1. Uma visão geral da diligência devida em matéria de direitos humanos**
- 2. Razões estratégicas para integrar a diligência devida em matéria de direitos humanos nas estratégias sindicais**
- 3. Uma descrição passo a passo sobre o que os sindicatos devem procurar num plano de diligência devida em matéria de direitos humanos**
- 4. Sugestões de elementos estruturantes para coordenar as intervenções sindicais ao longo de uma cadeia de valor global**

«A fim de identificar, prevenir, mitigar e prestar contas sobre a forma como abordam os seus impactos adversos nos direitos humanos, as empresas devem realizar a diligência devida em matéria de direitos humanos. O processo deve incluir a avaliação dos impactos reais e potenciais nos direitos humanos, a integração e a atuação sobre os resultados, o acompanhamento das respostas e a comunicação da forma como os impactos são abordados.»

Fonte: Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, Princípio 17

1.

O CONCEITO DE DILIGÊNCIA DEVIDA EM MATÉRIA DE DIREITOS HUMANOS EM POUCAS PALAVRAS

O QUE É A DILIGÊNCIA DEVIDA EM MATÉRIA DE DIREITOS HUMANOS?

Na terminologia financeira, a diligência devida refere-se a um padrão de cuidado destinado a analisar e mitigar riscos antes de tomar uma decisão de negócio ou de investimento. Com a publicação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos em 2011, surgiu a diligência devida em matéria de direitos humanos, que exige que as empresas não só avaliem os riscos económicos, mas também investiguem e abordem potenciais abusos de direitos humanos ligados às suas operações, cadeias de abastecimento e relações comerciais. O objetivo é prevenir e mitigar impactos negativos sobre as partes interessadas, tais como trabalhadores, fornecedores e comunidades locais. Este processo envolve várias etapas, que vão desde a integração formal da conduta empresarial responsável nos sistemas de gestão de riscos corporativos até ao reporte sobre a forma como os riscos foram abordados.

No âmbito dos quadros de diligência devida em matéria de direitos humanos, os mecanismos de reclamação destinam-se a proporcionar o acesso a reparação quando ocorrem impactos adversos. No entanto, do ponto de vista sindical, os mecanismos de reclamação devem ser entendidos como uma última linha de defesa dentro do ciclo de diligência devida em matéria de direitos humanos. Uma diligência devida em matéria de direitos humanos eficaz deve dar prioridade à identificação precoce de riscos, à prevenção e ao envolvimento sindical significativo, com o objetivo de antecipar e abordar os riscos a montante, reduzindo assim a necessidade de procedimentos de reclamação, em vez de transferir a responsabilidade para processos baseados em queixas.

POR QUE RAZÃO FOI INTRODUZIDA?

A diligência devida em matéria de direitos humanos visa restaurar a conduta empresarial responsável nos mercados globais. Embora muitos países se tenham comprometido com normas internacionais de direitos humanos, este compromisso é prejudicado pela aplicação deficiente da lei, regimes autoritários, inspeções do trabalho com recursos insuficientes e a ausência de mecanismos de supervisão robustos, especialmente nas regiões onde estes são mais necessários. A crescente complexidade e consolidação das cadeias de valor globais expuseram ainda mais estas fragilidades. As grandes empresas dominam a economia global, adquirindo bens e serviços em várias jurisdições. Embora cada subsidiária esteja vinculada às leis do país onde opera, a empresa-mãe executa uma estratégia global que as regulamentações nacionais, isoladamente, não conseguem captar. Ao utilizarem estruturas de grupo complexas e relações de fornecimento, muitas multinacionais jogam as jurisdições umas contra as outras, minimizando a carga fiscal e as responsabilidades jurídicas, inclusivamente na relação com as suas próprias subsidiárias.

Esta questão tem alimentado preocupações de que as grandes empresas possam operar de formas que violam as normas internacionais de direitos humanos sem quaisquer consequências.

Perante este cenário, o conceito de conduta empresarial responsável reconhece que as empresas multinacionais também têm a clara responsabilidade de respeitar os direitos humanos, ao passo que os governos nacionais continuam a ser os principais responsáveis pelo cumprimento da legislação em matéria de direitos humanos.

“A conduta empresarial responsável é entendida como a expectativa de que as empresas possam desempenhar um papel fundamental ao contribuírem para o progresso económico, ambiental e social, especialmente quando minimizam os impactos adversos das suas operações, cadeias de abastecimento e outras relações comerciais”.

Fonte:

OCDE (2018), Guia da OCDE de Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável

ONDE ESTÃO DISPONÍVEIS OS RELATÓRIOS DE DILIGÊNCIA DEVIDA EM MATÉRIA DE DIREITOS HUMANOS?

Os relatórios de diligência devida em matéria de direitos humanos podem ser extensos e são frequentemente tratados como confidenciais pela gestão das empresas. Em muitos casos, o processo de diligência devida completo não é divulgado ou é partilhado apenas parcialmente com os sindicatos. Consequentemente, a primeira fonte de informação sobre as práticas de diligência devida em matéria de direitos humanos de uma empresa é, muitas vezes, o seu relatório anual não financeiro. **Este é geralmente tornado público no sítio web da empresa, na secção de investidores ou de sustentabilidade, num relatório de sustentabilidade ou de governo societário.**

A informação não financeira abrange questões sociais, ambientais e de direitos humanos. Na Europa, as empresas sujeitas à Diretiva sobre o Relato de Sustentabilidade das Empresas (CSRD)¹ devem divulgar informações que reflitam as etapas de diligência devida em matéria de direitos humanos.

Embora estes relatórios sejam um ponto de partida valioso, devem ser lidos de forma crítica. Fontes adicionais – tais como perguntas diretas à gestão e avaliações independentes lideradas pelos trabalhadores – são essenciais para obter uma visão completa das práticas de diligência devida de uma empresa. O Quadro 1 apresenta uma lista de verificação indicativa de perguntas a colocar à gestão central.

¹ Diretiva (UE) 2022/2464 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de dezembro de 2022, que altera o Regulamento (UE) n.º 537/2014, a Diretiva 2004/109/CE, a Diretiva 2006/43/CE e a Diretiva 2013/34/UE no que diz respeito ao relato de sustentabilidade das empresas

2. O QUE A DILIGÊNCIA DEVIDA EM MATÉRIA DE DIREITOS HUMANOS PODE TRAZER ÀS ESTRATÉGIAS SINDICAIS

Figura 1: Uma análise SWOT de diligência devida em matéria de direitos humanos sob a perspectiva laboral



A diligência devida em matéria de direitos humanos um passo para travar a “corrida descendente” e para defender o trabalho digno. Com o envolvimento dos sindicatos, a diligência devida em matéria de direitos humanos pode elevar as normas laborais nas cadeias de valor globais, onde a proteção dos trabalhadores se torna escassa. Em 2025, a Confederação Sindical Internacional (CSI) relatou uma deterioração da situação dos trabalhadores e dos sindicatos em três de cinco regiões globais, tendo a Europa e as Américas registado as suas piores pontuações desde a criação do Índice, em 2014².

A diligência devida em matéria de direitos humanos consiste num quadro operacional que permite a negociação de medidas adaptadas ao nível da empresa. Os sindicatos em países com padrões laborais elevados podem exercer pressão por melhores direitos noutros locais, especialmente se considerarmos que muitas multinacionais estão sediadas na Europa.

A diligência devida em matéria de direitos humanos também pode impulsionar as estratégias sindicais. Muitos representantes dos trabalhadores, como os membros dos Conselhos de Empresa Europeus (CEE), lutam para obter informações oportunas e úteis nas suas atividades diárias. As obrigações de diligência devida em matéria de direitos humanos podem reforçar estes direitos. Em particular, o mapeamento de riscos, uma parte fundamental da diligência devida em matéria de direitos humanos, pode disponibilizar mais dados sobre as operações comerciais, parceiros e força de trabalho.

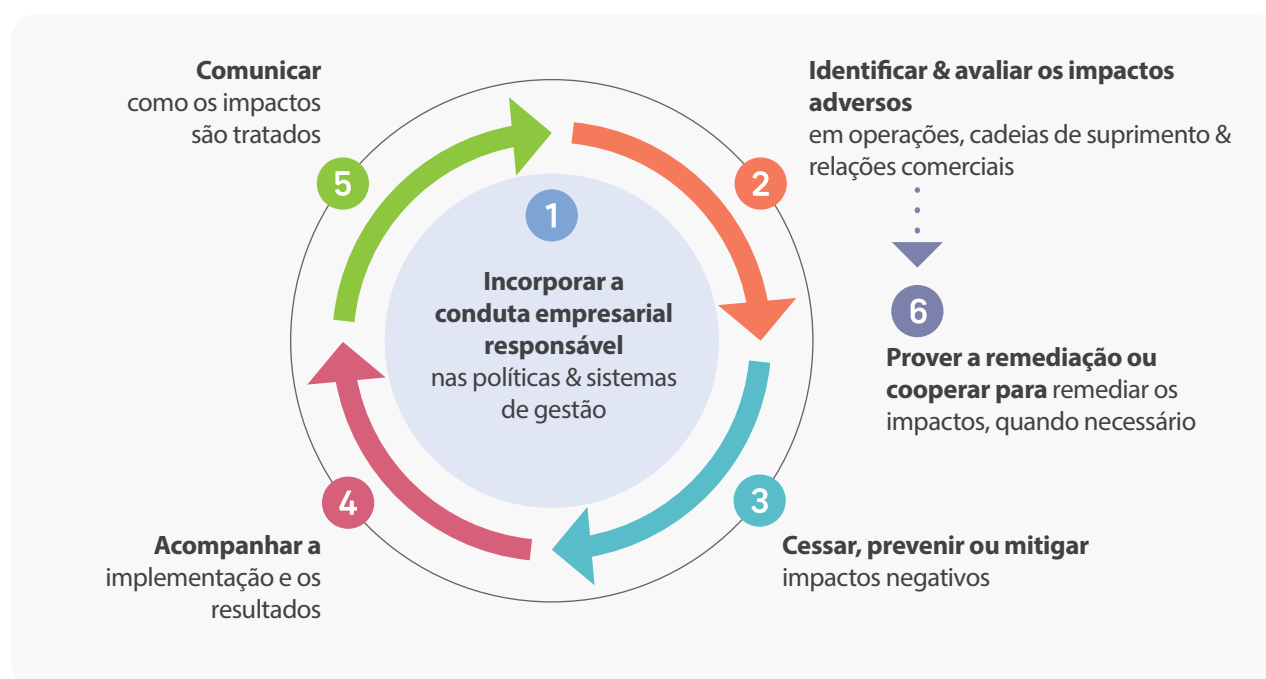
No entanto, a diligência devida em matéria de direitos humanos não é uma panaceia. Os resultados nem sempre são suficientemente fortes para travar abusos de direitos onde estes são mais graves. Sem um forte envolvimento sindical, as leis podem falhar e o diálogo social pode enfraquecer se as empresas substituírem a consulta real por simples inquéritos ou auditorias. Para evitar que tal aconteça, os sindicatos e os representantes dos trabalhadores devem reforçar a sua compreensão sobre a diligência devida em matéria de direitos humanos e assumir um papel ativo na definição destes processos.

2 [Índice Global de Direitos – Confederação Sindical Internacional \(link em inglês\)](#)

3. O QUE PROCURAR NOS PROCESSOS DE DILIGÊNCIA DEVIDA EM MATÉRIA DE DIREITOS HUMANOS

Esta secção fornece uma abordagem passo a passo para que os sindicatos se envolvam eficazmente nos processos de diligência devida em matéria de direitos humanos das empresas. O objetivo global é a negociação de proteções robustas em toda a cadeia de valor. Estas orientações seguem os seis passos das recomendações da OCDE, que são amplamente reconhecidos como as etapas principais para um processo de diligência devida em matéria de direitos humanos completo.

Figura 2: Processo de diligência devida e medidas de apoio



1. INTEGRAÇÃO DA CONDUTA EMPRESARIAL RESPONSÁVEL NAS POLÍTICAS E SISTEMAS DE GESTÃO

Este passo exige que as empresas multinacionais adotem políticas e processos que articulem o seu compromisso empresarial com uma conduta responsável, acompanhados de planos para a implementação da diligência devida em matéria de direitos humanos.

O que os sindicatos devem procurar:

- ✓ Envolvimento permanente dos representantes dos trabalhadores nos processos de diligência devida em matéria de direitos humanos
- ✓ Envolvimento da gestão de topo, com poder de tomada de decisões

Sinais de alerta:

- ▶ Fóruns selecionados pela gestão como substitutos da consulta sindical (ex.: inquéritos a funcionários, conversas com CEO)

Figura 3: Método de consulta – exemplo de má prática

Specific assessment procedures with regard to human rights and fundamental freedoms:

- **“Chats with CEO” and focus groups** are organized and conducted at each site by local management (i.e. in the Philippines, Colombia, etc.);
- **Employee Satisfaction Survey**
- **HR Assessments:** when the Group identifies a decrease in employee satisfaction or in overall performance;
- **Security & Compliance Audits:** the Group has established an internal compliance audit function.

2. IDENTIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DE IMPACTOS ADVERSOS

Este passo exige que a empresa mapeie as suas operações comerciais, bem como as dos seus principais fornecedores, a fim de avaliar a natureza e a escala dos riscos para os direitos humanos e dos trabalhadores.

O que os sindicatos devem procurar:

- ✓ Transparência de toda a cadeia de valor global
- ✓ Avaliação dos riscos para os direitos sindicais
- ✓ Identificação de situações de risco elevado para os trabalhadores

Inclui a desagregação do emprego país por país (dentro e fora da UE). O mapeamento deve abranger operações próprias, fornecedores e parceiros de negócio.

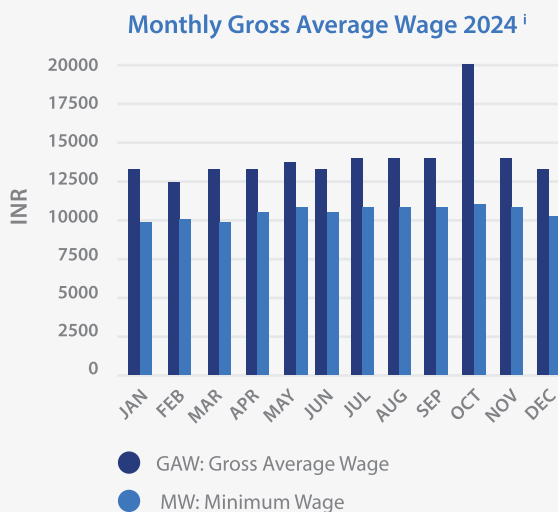
Os sindicatos devem extrair os riscos identificados pela empresa a partir das informações fornecidas e compará-los com a sua própria experiência. Isto pode ser complexo, especialmente se as informações forem volumosas ou o número de operações for elevado. Os nossos toolkits setoriais oferecem pistas para situações que merecem atenção específica.

Sinais de alerta:

- ▶ Ausência de desagregação por país ou por tipo de emprego
- ▶ Riscos para os direitos dos trabalhadores minimizados ou excluídos prematuramente
- ▶ Dependência excessiva de auditorias sociais sem envolvimento sindical

Figure 4 Examples of risk mapping

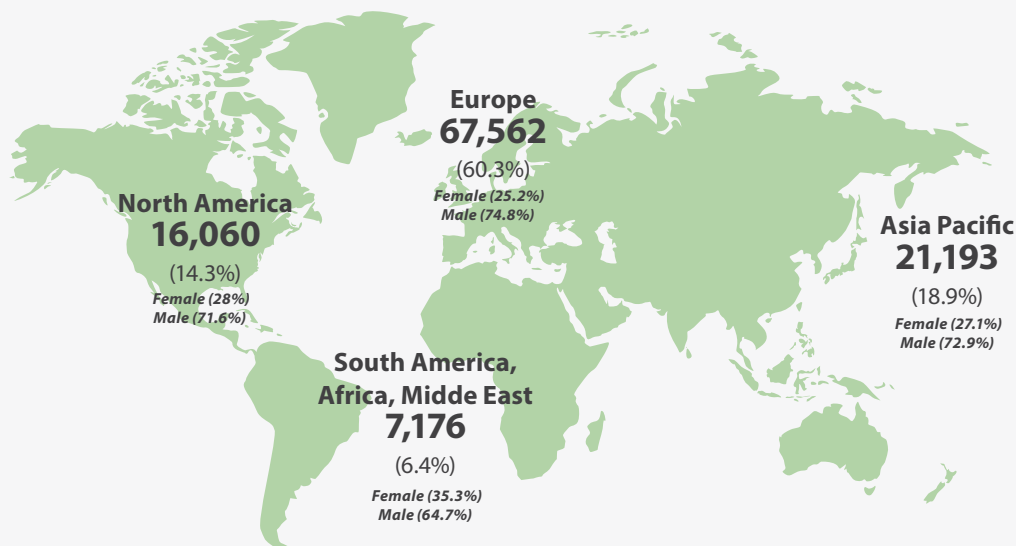
Para cada fornecedor estratégico, esta empresa fornece dados detalhados sobre o número de trabalhadores, salários e métodos de pagamento, bem como sobre a representação sindical.



Esta empresa fornece um número global de trabalhadores para as suas operações próprias. Não são fornecidos dados sobre o emprego na cadeia de abastecimento. Os sindicatos terão de solicitar a desagregação do emprego como um primeiro passo necessário para avaliar a dimensão e a gravidade dos riscos para os direitos dos trabalhadores.

Group employees by region

(Total: 111,991, of which 26.7% women, as of December 31, 2023)



Priorizar os riscos – relevância vs. proeminência

Perante uma série de riscos, uma empresa multinacional estabelecerá algumas prioridades. Neste processo, é importante que os sindicatos garantam que os direitos fundamentais dos trabalhadores ocupam um lugar de destaque. É necessário estabelecer uma distinção fundamental entre relevância e proeminência.

Uma **análise de relevância** identifica os temas que são relevantes para as partes interessadas da empresa. A empresa identifica as partes interessadas internas e externas (ex.: investidores, acionistas, trabalhadores) e solicita-lhes que classifiquem os temas de acordo com as suas próprias prioridades. Os CEE podem ser convidados pela gestão a participar em avaliações de relevância, mas geralmente a par de outros interessados. Ao abrigo do direito da UE, a avaliação de relevância é uma obrigação legal.

As empresas multinacionais devem:

- Identificar e avaliar riscos, impactos e oportunidades de sustentabilidade
- Documentar e divulgar como a relevância foi avaliada, incluindo metodologias e o envolvimento das partes interessadas
- Reportar todos os temas materiais nas suas demonstrações de sustentabilidade, utilizando as normas europeias de relato de sustentabilidade (ESRS)

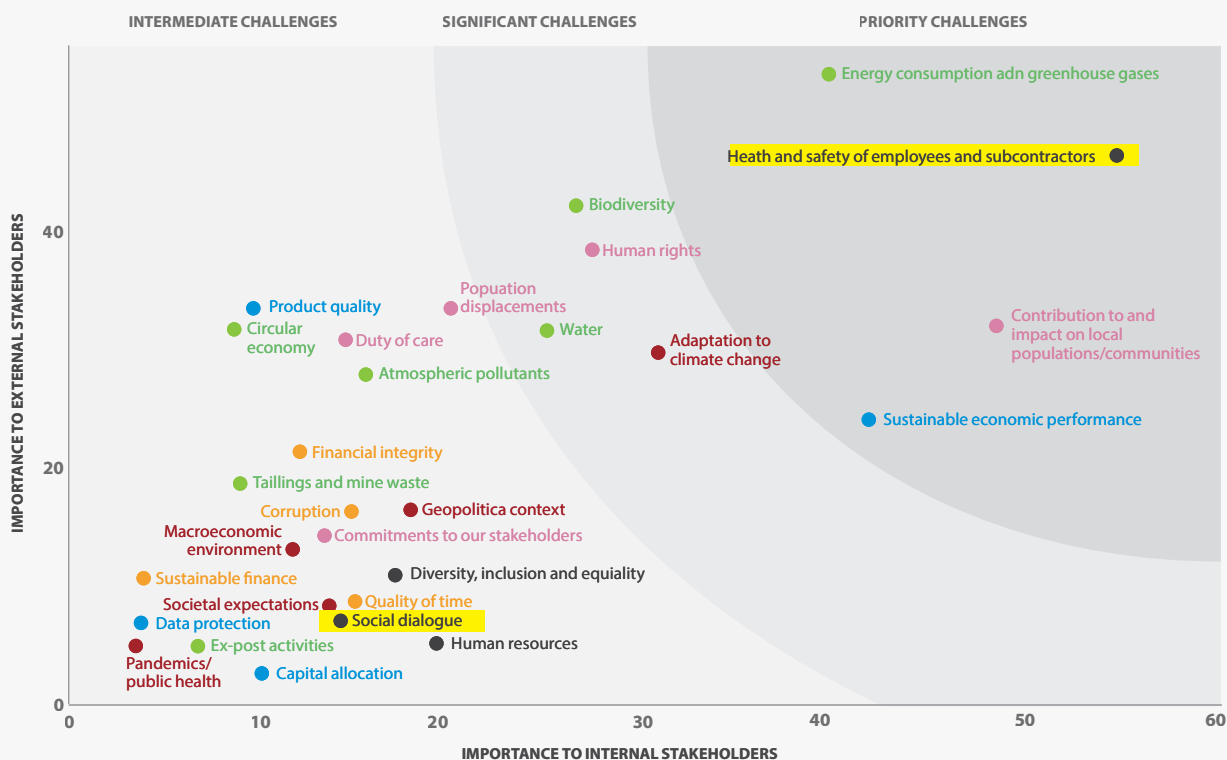
A **proeminência** refere-se a riscos que são consistentemente importantes. Os direitos humanos proeminentes são aqueles que se destacam por estarem sempre em risco de sofrer o impacto negativo mais grave ao longo das atividades da empresa.

Figura 5: Exemplos de matriz de proeminência e relevância

Esta empresa compromete-se a avaliar sempre os riscos de trabalho forçado, escravidão moderna, liberdade sindical e negociação coletiva na cadeia de abastecimento. No entanto, estes riscos não são considerados proeminentes nas operações próprias. Em contrapartida, os riscos de discriminação e assédio, bem como de saúde e segurança, são avaliados em toda a cadeia de valor (incluindo as operações próprias).

SALIENT HUMAN RIGHTS RISK	EMPLOYEES	EMPLOYEES WORKING FOR OUR SUPPLIERS	PEOPLE IN OUR LOCAL COMMUNITIES
Forced labor, modern slavery and child labor abuse		●	
Discrimination and harassment	●	●	●
Freedom of association and collective bargaining		●	
Decent working conditions		●	
Health and safety	●	●	●
Access to information and participation in dialogue		●	●
Land rights and resettlement			●
Vulnerable individuals and groups	●	●	●

Nesta avaliação de relevância, os riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores são considerados altamente importantes tanto pelas partes interessadas internas como externas. Em contrapartida, os riscos relacionados com o diálogo social são vistos como menos importantes. Como resultado, é provável que a avaliação dos direitos sindicais não seja priorizada no processo de diligência devida em matéria de direitos humanos. Os sindicatos devem assegurar que, em iterações subsequentes, o diálogo social seja posicionado o mais próximo possível do quadrante superior direito.



3. CESSAÇÃO, PREVENÇÃO OU MITIGAÇÃO DE IMPACTOS ADVERSOS

Com base nos riscos identificados, a empresa é obrigada a interromper as atividades que tenham um impacto adverso ao nível de violações dos direitos humanos. Deve também desenvolver um plano para prevenir ou, pelo menos, mitigar potenciais impactos futuros.

O que os sindicatos devem procurar:

- ✓ Compromisso com os direitos sindicais

A política da empresa deve reconhecer e promover os direitos à negociação coletiva e à liberdade sindical. Esta política deve ser válida nas operações próprias e na cadeia de valor global. Crucialmente, este deve ser um compromisso autónomo, por referência a normas internacionais, e não estar condicionado à legislação nacional do país de operação.

- ✓ Medidas específicas que abordem os riscos identificados

Os sindicatos estão na melhor posição de saber o que é necessário para proteger os trabalhadores e devem procurar negociar várias destas medidas com a gestão. Podem prever-se várias medidas, desde a negociação de códigos de conduta de fornecedores até à revisão da externalização quando esta cria riscos incontroláveis, ou o desinvestimento em países de alto risco onde os riscos não possam ser mitigados.

Os nossos toolkits setoriais fornecem exemplos como fontes de inspiração.

Sinais de alerta:

- ▶ A empresa refere-se às leis locais como padrão de referência e não se compromete claramente com as Convenções Fundamentais da OIT
- ▶ Planos de ação que consistem apenas em certificações, rótulos ou inquéritos
- ▶ Compromissos sem calendários ou resultados mensuráveis
- ▶ Plano de ação que não responde aos riscos identificados no mapeamento

4. ACOMPANHAMENTO DA IMPLEMENTAÇÃO E DOS RESULTADOS

A monitorização da diligência devida em matéria de direitos humanos é importante para garantir que existe um seguimento dos compromissos da empresa e que se retiram lições de possíveis falhas.

O que os sindicatos devem procurar:

- ✓ Monitorização permanente

A diligência devida em matéria de direitos humanos não é um exercício ocasional

- ✓ Indicadores objetivos

Dependendo dos riscos, os indicadores relevantes podem incluir, por exemplo:

- Alterações nas operações em países de alto risco
- Cobertura da negociação coletiva (a nível global e nacional)
- Frequência das reuniões do comité de saúde e segurança
- Taxas de rotatividade de pessoal e de acidentes de trabalho

Sinais de alerta:

- ▶ Confiança nas autoavaliações sem verificação independente e indicadores objetivos
- ▶ Ausência de envolvimento dos sindicatos na avaliação do estado dos direitos dos trabalhadores

Figura 7: Exemplo de indicadores de sustentabilidade

Embora esta empresa reporte uma diminuição do número de trabalhadores nos últimos três anos, o número de acidentes mortais mais do que duplicou. Comparativamente às suas operações próprias, as fatalidades na cadeia de abastecimento parecem surpreendentemente baixas, tendo em consideração o número de prestadores de serviços envolvidos. Consequentemente, os sindicatos poderão desejar priorizar os riscos de saúde e segurança na sua intervenção. Também devem solicitar à gestão mais informações sobre a metodologia utilizada para contabilizar os acidentes mortais na cadeia de abastecimento.

METRIC	UNIT	2021	2022	2023
1. Safe, healthy, quality working lives for our people				
Number of employees (total)	number	157,909	154,352	126,756
Number of contractors (total)	number	36,454	33,227	25,867
Fatalities (total)*	number	29	22	61
Fatalities (steel)	number	16	13	6
Fatalities (mining)	number	13	9	55
Fatalities (own personnel)	number	21	14	56
Fatalities (contractors)	number	8	8	5
Fatality rate (steel)	per million hours worked	0.04	0.04	0.02
Fatality rate (mining)	per million hours worked	0.21	0.15	0.81

5. COMUNICAR A FORMA COMO OS IMPACTOS SÃO ABORDADOS

Espera-se que as empresas reportem sobre como abordam os riscos para os direitos humanos, frequentemente através da divulgação pública de informações. Os relatórios anuais podem, por conseguinte, ser um ponto de partida para a avaliação da diligência devida em matéria de direitos humanos. No entanto, não substituem a informação e consulta dedicada com os sindicatos. Idealmente, os sindicatos devem receber o plano de diligência devida em matéria de direitos humanos da empresa diretamente.

6. REPARAÇÃO

Se ocorrer um impacto adverso nos direitos humanos, deve ser disponibilizada a reparação adequada. Os mecanismos de reclamação são um elemento-chave de diligência devida em matéria de direitos humanos.

O que os sindicatos devem procurar:

- ✓ Acesso eficaz dos trabalhadores aos mecanismos de reclamação
- ✓ Procedimento independente e eficaz

A investigação das queixas deve ser independente da gestão e envolver os sindicatos.

- ✓ Evidência de medidas corretivas

Embora o anonimato das queixas deva ser respeitado, é importante recolher dados para alimentar os passos 4 e 5 acima. A frequência das queixas pode, de facto, constituir um indicador objetivo de progresso ou, pelo contrário, indicar uma fonte crescente de preocupações.

- ✓ Canais de escalonamento claros, desde os mecanismos de reclamação locais até à supervisão global

Sinais de alerta:

- ▶ Representação sindical excluída dos mecanismos de reclamação
- ▶ Mecanismos que não são independentes da gestão

4.

QUEM FAZ O QUÊ? A COORDENAÇÃO NECESSÁRIA DAS INTERVENÇÕES SINDICAIS AO LONGO DAS CADEIAS DE VALOR GLOBAIS

Um grande desafio para os sindicatos consiste em garantir a coordenação eficaz das intervenções ao longo da cadeia de valor global. Esta coordenação é essencial para:

- ✓ Recolher informações sobre o estado da proteção dos trabalhadores em todas as partes de uma cadeia de valor alargada
- ✓ Colocar em prática a solidariedade transnacional, permitindo que as violações locais sejam escalonadas para um nível onde os sindicatos possam exercer uma influência significativa
- ✓ Monitorizar e fornecer indicadores objetivos sobre o progresso

Por conseguinte, devem ser estabelecidos processos que tenham em consideração a proximidade ao problema e a influência potencial. Tal pode assumir duas formas em particular: o desenvolvimento de mecanismos para o tratamento eficaz de reclamações e o reforço do envolvimento sindical nos processos de diligência devida em matéria de direitos humanos a todos os níveis.

1. MECANISMOS DE RECLAMAÇÃO EFICAZES

O tratamento de queixas é uma forma poderosa de identificar e abordar eficazmente os riscos para os direitos dos trabalhadores. Para o efeito, é aconselhável que a IndustriALL Global Union **desenvolva diretrizes ou um modelo para Acordos-Quadro Globais ou memorandos de entendimento que institucionalizem o envolvimento dos sindicatos nos mecanismos de reclamação e na respetiva monitorização.**

Os elementos-chave estruturantes de tal processo podem ser delineados da seguinte forma:

Envolvimento dos sindicatos locais para a recolha de queixas

Envolvimento da IndustriALL Europe e da IndustriALL Global Union para coordenar os vários níveis de representação sindical

Garantias procedimentais: proteção de denunciantes (whistleblowers), confidencialidade e investigações sistemáticas

Elaboração de um plano de reparação com consulta sindical

Escalonamento de queixas para a gestão central, sempre que necessário

Relatório anual

O Acordo-Quadro Global da TKE³ fornece um procedimento detalhado para o tratamento de queixas nas respetivas operações e cadeia de abastecimento. É um exemplo interessante de um mecanismo de reclamação que garante a investigação sistemática de infrações aos princípios fundamentais do Acordo-Quadro Global – incluindo trabalho infantil e forçado, saúde e segurança, direitos sindicais, discriminação, tempo de trabalho e remuneração.

O Acordo estabelece um processo de escalonamento: se não for possível resolver uma questão ao nível local, é enviada para a sede. Os sindicatos estão totalmente envolvidos em todas as fases – desde os representantes ao nível local até um comité internacional composto por representantes do grupo, dos Conselhos de Empresa Europeus, de federações nacionais, da IndustriALL Global Union e de outros participantes relevantes.

2. O PAPEL DOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES AO NÍVEL DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Os representantes dos trabalhadores ao nível do conselho de administração têm acesso a informações cruciais sobre as orientações estratégicas da empresa, incluindo o aprovisionamento de bens e serviços. Ocupam também uma posição privilegiada que lhes permite escalar problemas laborais diretamente aos diretores e acionistas da empresa. Por conseguinte, o seu envolvimento estabelece a ponte entre as realidades operacionais e a supervisão corporativa, tornando-os intervenientes-chave na promoção da responsabilidade e na proteção dos direitos dos trabalhadores.

Os representantes dos trabalhadores ao nível do conselho de administração devem:

- **Garantir um fluxo regular de informação** para outros órgãos de representação dos trabalhadores sobre as estratégias da cadeia de abastecimento, ajudando os sindicatos a refinar e reforçar as suas estratégias de diligência devida em matéria de direitos humanos
- **Garantir a atenção e a resolução atempadas dos conflitos apresentados** através dos mecanismos de reclamação

3. O PAPEL DOS SINDICATOS NA SEDE

A diligência devida em matéria de direitos humanos deve ser integrada nas prerrogativas regulares dos sindicatos que representam os trabalhadores na sede da multinacional. Tal é essencial para limitar os riscos de branqueamento social e para garantir um impacto significativo. Pode também reforçar significativamente as prerrogativas existentes dos sindicatos, particularmente no que diz respeito ao acesso a informações sobre as operações comerciais.

Para esse efeito, os sindicatos podem utilizar os **CEE e outros órgãos de representação dos trabalhadores como ferramenta para institucionalizar o seu envolvimento nos processos de diligência devida em matéria de direitos humanos**. Tal pode incluir, por exemplo, tornar a diligência devida em matéria de direitos humanos um ponto permanente na sua ordem do dia ou criar um comité permanente responsável pela diligência devida em matéria de direitos humanos. Este comité poderá considerar o envolvimento de representantes sindicais de fornecedores principais.

Recomenda-se também que os sindicatos na sede nomeiem um ou vários responsáveis dedicados à diligência devida em matéria de direitos humanos.

3 *Pode ser encontrado em diferentes idiomas nesta página industriall-union.org (link em inglês).*

Quadro 1: Lista de verificação indicativa de perguntas a colocar à gestão da sede

- Informações desagregadas sobre o emprego nas operações próprias da empresa e na sua cadeia de valor global
- Lista de fornecedores e parceiros de negócio fundamentais, incluindo dados sobre o emprego por país
- Mapeamento de riscos, abrangendo:
 - Países, profissões e número estimado de trabalhadores afetados
 - Natureza e frequência das violações identificadas
- Detalhes do plano de ação, incluindo:
 - Medidas tomadas ou planeadas
 - Calendários e responsabilidades atribuídas
 - Indicadores objetivos para medir o progresso ao longo do tempo
 - Dados agregados sobre queixas e a forma como foram abordadas

4. O PAPEL DOS SINDICATOS NAS OPERAÇÕES NACIONAIS

Nas operações nacionais de uma multinacional, os sindicatos estão bem posicionados para colaborar com os sindicatos na sede da empresa, incluindo os CEE, partilhando informações sobre o estado dos direitos dos trabalhadores em todas as operações da empresa. Este intercâmbio ajuda a garantir a coerência entre as realidades nacionais e os compromissos globais da empresa em matéria de direitos humanos.

Crucialmente, os sindicatos ao nível nacional devem também alimentar os mecanismos de reclamação da empresa, ajudando a identificar e a abordar riscos sistémicos de violação dos direitos dos trabalhadores.

5. O PAPEL DOS SINDICATOS QUE REPRESENTAM OS TRABALHADORES NA CADEIA DE ABASTECIMENTO

Um mecanismo de reclamação funcional começa com os sindicatos que representam os trabalhadores ao longo de toda a cadeia de abastecimento, **fornecendo informações abrangentes sobre violações de direitos dos trabalhadores nos locais de trabalho relevantes**. Apenas com a multiplicação das queixas é que os problemas sistémicos podem ser identificados e abordados através do escalonamento adequado.

Isto exige que os sindicatos na cadeia de abastecimento identifiquem primeiro o canal do mecanismo de reclamação adequado nas principais empresas clientes.

Sempre que necessário, a IndustriALL Global Union e a industriAll Europe podem fornecer a orientação e o apoio necessários para ajudar os sindicatos a navegar nestes processos de forma eficaz. Podem ser consultados mais detalhes nas orientações setoriais.

