



# PROMOVER A DILIGÊNCIA DEVIDA EM MATÉRIA DE DIREITOS HUMANOS NO SETOR DOS METAIS DE BASE

**UM GUIA SINDICAL**

SÉVERINE PICARD • PROGRESSIVE POLICIES



Cofinanciado pela  
União Europeia

# INTRODUÇÃO

A IndustriALL Global Union e a industriAll Europe lançaram um projeto conjunto de dois anos para capacitar as suas afiliadas na utilização da diligência devida em matéria de direitos humanos como ferramenta de defesa dos direitos dos trabalhadores. O projeto foca-se na criação de orientações práticas para representantes sindicais em empresas multinacionais, tendo em consideração os desafios específicos das cadeias de abastecimento nos seus setores. Este é um passo importante, embora não final, para fazer avançar uma abordagem estratégica partilhada na promoção dos direitos dos trabalhadores, da solidariedade internacional e da conduta empresarial responsável, bem como para acordar o caminho a seguir no nosso trabalho conjunto sobre diligência devida em matéria de direitos humanos.

Estas orientações setoriais destacam os riscos enfrentados pelos trabalhadores no setor dos metais de base. Destinam-se a ser utilizadas em conjunto com um guia introdutório, que oferece recomendações práticas com vista a compreender e implementar a diligência devida em matéria de direitos humanos. As sugestões aqui apresentadas foram amplamente discutidas com os membros da IndustriALL Global Union e da industriAll Europe, inclusivamente durante um workshop realizado em Praga, de 3 a 4 de outubro de 2024.

Este guia foca-se em estratégias ao nível da empresa. A defesa de políticas, embora crítica – particularmente para que os governos ratifiquem normas internacionais e implementem direitos laborais – está fora do âmbito deste projeto.

## **SÉVERINE PICARD**

*A diligência devida em matéria de direitos humanos visa integrar o respeito pelos direitos humanos em toda a cadeia de valor empresarial. 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.*

# A QUEM SE DESTINA ESTE GUIA?

Este guia destina-se a sindicatos ao nível da empresa que operam em todos os níveis de uma cadeia de valor global. Dependendo do seu nível de influência – que é largamente moldado pela força dos quadros jurídicos aplicáveis – os sindicalistas podem aplicar diferentes tipos de influência. Por exemplo: os sindicatos que operam a partir de sedes europeias podem utilizar a sua posição para influenciar normas em todas as operações comerciais e garantir que os trabalhadores de outras regiões tenham voz. Inversamente, os sindicatos locais que representam trabalhadores na cadeia de abastecimento podem fornecer informações aos sindicatos da sede, com vista a avaliar com precisão a gravidade e a frequência dos riscos para os direitos dos trabalhadores.

No setor dos metais de base, a extração de matérias-primas é vulnerável à exploração severa dos trabalhadores. Quando os problemas não podem ser resolvidos localmente, os trabalhadores nestes fornecedores de níveis inferiores podem recorrer a sindicatos sediados em grandes empresas clientes para procurar melhorias nas condições de trabalho. Por sua vez, os metais de base fazem parte de longas cadeias de valor global no setor automóvel. Os sindicatos nos fabricantes de equipamento original (OEM) ou nos fornecedores de Nível 1 podem ser instados a ajudar a melhorar as práticas nas empresas que processam os metais.

**O objetivo global é coordenar a influência sindical a vários níveis para melhorar as normas nas operações próprias de uma empresa multinacional e nas dos seus parceiros de negócio, contribuindo assim para um ambiente competitivo global mais justo e travando a “corrida descendente”.**

---

# 1.

## PRÁTICAS ATUAIS DE DILIGÊNCIA DEVIDA EM MATÉRIA DE DIREITOS HUMANOS

Em muitos casos, os sindicatos não começam do zero. Várias grandes empresas multinacionais no setor dos metais de base já dispõem de alguma forma de mapeamento de riscos. Estes processos podem ter sido desenvolvidos em resposta a obrigações legais nacionais ou como parte de esforços para reforçar a reputação corporativa, alinhando-se com normas internacionais não vinculativas, como as das Nações Unidas. Como parte deste projeto, as afiliadas da IndustriALL Global Union e da industriAll Europe avaliaram a qualidade dos processos de diligência devida em matéria de direitos humanos existentes no setor dos metais de base. A conclusão geral foi que persistem lacunas significativas e que o total potencial de diligência devida em matéria de direitos humanos está longe de ser alcançado.

As principais fragilidades incluem:

- **Transparência:** informações limitadas sobre o emprego nas operações próprias, com poucos ou nenhuns dados sobre os fornecedores e os seus trabalhadores.
- **Identificação de riscos:** genérica e insuficientemente detalhada, tornando difícil avaliar a gravidade e a frequência das violações dos direitos dos trabalhadores. Faltam frequentemente dados sobre países, números e tipos de casos.
- **Planos de ação:** frequentemente vagos, liderados pela indústria e desenvolvidos sem o envolvimento sindical. Podem basear-se em autoavaliações, normalmente focando-se mais nas operações próprias da empresa do que nos fornecedores.

Lidar com estas fragilidades exige que os sindicatos assumam um papel ativo na monitorização do emprego em toda a cadeia de valor global e na negociação de melhorias significativas. Inicialmente, poderá ser necessário um esforço considerável apenas para recolher informações básicas sobre onde os negócios são realizados e quantos trabalhadores estão envolvidos.

# 2.

## A CADEIA DE VALOR GLOBAL NO SETOR DOS METAIS DE BASE

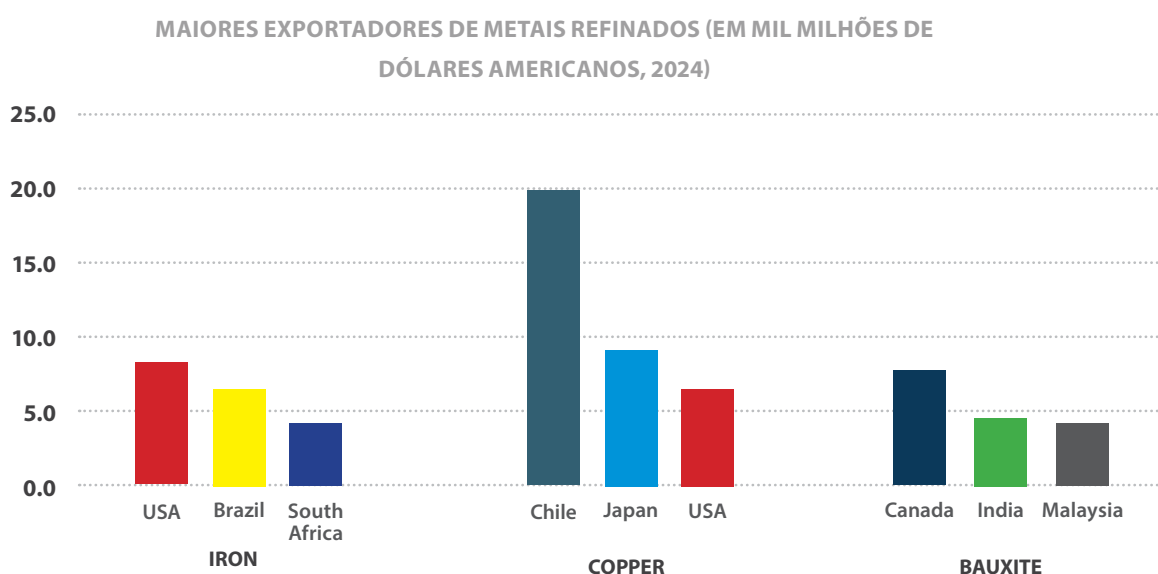
O termo metais de base refere-se habitualmente a metais industriais não ferrosos, como alumínio, cobre, chumbo, níquel, ferro, estanho e zinco. São abundantes e acessíveis, em contraste com os metais preciosos como o ouro e a prata.

A cadeia de valor global do setor dos metais de base abrange todas as fases, desde a extração de matérias-primas, passando pelo processamento e refinação, até ao fabrico e utilização final, juntamente com serviços relacionados, como o transporte e a comercialização, através de múltiplos países.

Para este guia, as principais etapas da cadeia de valor global do setor dos metais de base podem ser resumidas da seguinte forma:

- **Extração: mineração ou exploração de pedreiras de minérios metálicos** (fornecedores de Nível 4 ou superior). A extração está frequentemente concentrada em países ricos em recursos, como a Austrália e o Brasil para o minério de ferro, ou o Chile e o Peru para o cobre.
- **Processamento: fundição e refinação de minérios em metais puros** (fornecedores de Nível 3). Esta fase ocorre frequentemente em países com eletricidade barata e abundante, mesmo que o minério bruto seja proveniente de nações ricas em recursos noutros continentes. Por exemplo, a China controla uma parte significativa da capacidade global de refinação de cobre, mesmo não sendo a fonte primária do minério bruto.
- **Fabrico** (fornecedores de Nível 1 e 2): produção de produtos semiacabados (ex.: bobinas, fios, chapas) que alimentam bens complexos, como componentes automóveis. De acordo com as estatísticas da OCDE, os principais exportadores de componentes automóveis incluem a China, Hong Kong e Coreia do Sul.
- **Utilizadores finais** (por exemplo, fabricantes de equipamento original no setor automóvel).

Figura 1: Maiores exportadores de metais de base refinados em 2024 (fonte: elaboração própria com base nos dados da UN Comtrade)



# 3.

## VISÃO GERAL DOS RISCOS PARA OS TRABALHADORES

Conforme descrito no guia introdutório, um aspeto central da diligência devida em matéria de direitos humanos é o mapeamento de riscos. Este passo exige que a empresa mapeie as suas operações comerciais, com vista a avaliar a natureza e a escala dos riscos para os direitos humanos. Os sindicatos devem rever este mapeamento de forma a garantir que é suficientemente robusto para identificar o tipo, a frequência e a gravidade dos riscos para os trabalhadores.

Em toda a cadeia de valor global do setor dos metais de base, a saúde e segurança no trabalho (SST) é a preocupação mais significativa. Estes riscos são tanto imediatos, devido à natureza da indústria pesada, como de longo prazo, resultantes da exposição crónica a condições perigosas. Um problema grave parece ser a falha na implementação das normas de SST existentes. Os riscos mais comuns incluem:

- **Extração:** lesões físicas, doenças respiratórias causadas por poeiras e substâncias tóxicas, trabalho forçado e condições abusivas, particularmente na mineração artesanal, em cooperativas ou em zonas de conflito.
- **Processamento:** a IndustriALL Global Union reporta que a fundição de aço é especialmente problemática. Os perigos centrais são aqui amplificados, principalmente devido aos intensos riscos físicos e químicos envolvidos na conversão inicial do minério a altas temperaturas. A refinação, que purifica o metal bruto posteriormente, continua a ser de alto risco. Nessa etapa, os perigos estão relacionados com questões químicas e riscos físicos gerais.
- **Fabrico de produtos semiacabados:** a produção de produtos de metais de base semimanufaturados apresenta riscos diferentes da mineração ou fundição. Os perigos derivam menos da extração da matéria-prima e mais dos processos industriais e do próprio equipamento. Os principais riscos incluem perigos físicos e mecânicos provenientes de máquinas pesadas, perda de audição induzida pelo ruído e riscos químicos. Os riscos respiratórios também estão presentes, embora sejam menos comuns do que na fundição.

### FATORES FACILITADORES

Os seguintes fatores devem ser considerados como principais facilitadores de acidentes de SST:

- ▶ Falta de reconhecimento sindical
- ▶ Utilização de trabalhadores vulneráveis, como trabalhadores migrantes ou precários
- ▶ Externalização de tarefas intensivas em mão de obra

Globalmente, os trabalhadores pagam um preço duplo quando o impacto laboral é acompanhado por danos ambientais nas suas comunidades.

# 4.

## POR ONDE COMEÇAR? PRIORIDADES SUGERIDAS PARA O MAPEAMENTO DE RISCOS

Perante uma cadeia de valor global fragmentada e riscos associados, os sindicatos podem sentir-se sobrecarregados e incertos sobre por onde começar a sua avaliação de riscos. Podem também sentir que a priorização da empresa não reflete com precisão a gravidade ou frequência das violações dos direitos dos trabalhadores. Tal é especialmente verdade se não existirem contactos com sindicatos locais ou mecanismos de reclamação eficazes.

Os sindicatos no setor dos metais de base podem identificar países prioritários examinando onde as empresas têm operações significativas em ambientes de alto risco. Devem também considerar as prioridades políticas definidas pela IndustriALL Global Union e pela industriAll Europe. De modo geral, é fundamental analisar a evolução das reclamações.

### IDENTIFICAR PAÍSES DE RISCO ELEVADO

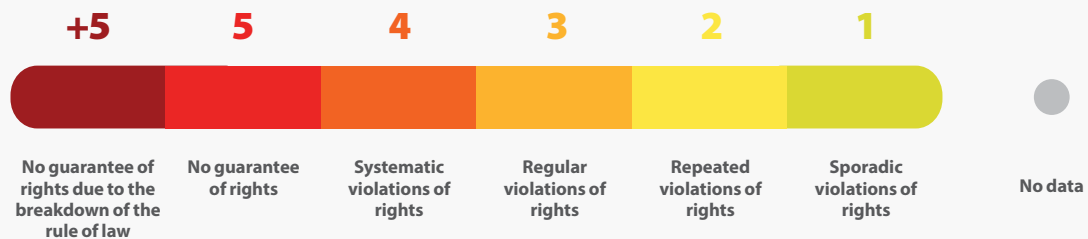
Um mapa de cores sindical sugerido compila dados sobre volumes de exportação comercial – utilizados como um indicador aproximado do número de trabalhadores potencialmente afetados – e combina-os com a pontuação de cada país no Índice Global de Direitos da Confederação Sindical Internacional (CSI). Esta ferramenta visual ajuda a **identificar países que são simultaneamente intensivos em mão de obra e de risco elevado em termos de proteção dos direitos dos trabalhadores**. Como ponto de partida, os sindicatos podem focar os seus esforços exploratórios nestes países prioritários, de forma a orientar a investigação e ações subsequentes.

A título de exemplo, o mapa seguinte (Figura 2) fornece um guia para priorizar áreas de foco ao examinar a cadeia de abastecimento de ferro processado. Os países são coloridos de acordo com as pontuações de risco da CSI – de verde (violações esporádicas dos direitos dos trabalhadores) a vermelho (sem garantia de direitos) – e sobrepostos com volumes comerciais, que indicam o número potencial de trabalhadores envolvidos. Os volumes comerciais são representados por círculos: azul para baixo (0-33% dos valores comerciais globais), laranja para médio (34-66%) e vermelho para alto (67-100%).

Os países que combinam uma pontuação de risco da CSI elevada com volumes comerciais médios ou altos devem ser priorizados para investigação posterior. Entre eles estão: China, Índia, Tailândia, Malásia, Turquia, Egito, Arábia Saudita e Zimbábue.

Dependendo da presença de fornecedores, os países que combinam uma pontuação média de risco da CSI com volumes comerciais altos ou médios também podem ocupar uma posição elevada na lista de prioridades dos sindicatos. Entre eles estão: EUA, Brasil, Peru, Reino Unido e Roménia.

Os países a verde representam casos de baixa exposição ao risco da CSI. Embora estes possam não exigir atenção imediata, os sindicatos podem, não obstante, ser alertados caso as queixas dos trabalhadores não possam ser resolvidas localmente e sejam escalonadas para a sede.



O **Índice da CSI** classifica os países de acordo com o seu cumprimento, na lei e na prática, dos direitos laborais coletivos reconhecidos internacionalmente, em particular a liberdade sindical, o direito à negociação coletiva e o direito à greve. Os países são classificados em agrupamentos de 1 a 5+. Um agrupamento com classificação elevada significa que o país não garante os direitos coletivos.

Fonte: [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)

## ALINHAMENTO COM O FOCO DA INDUSTRIALL GLOBAL UNION

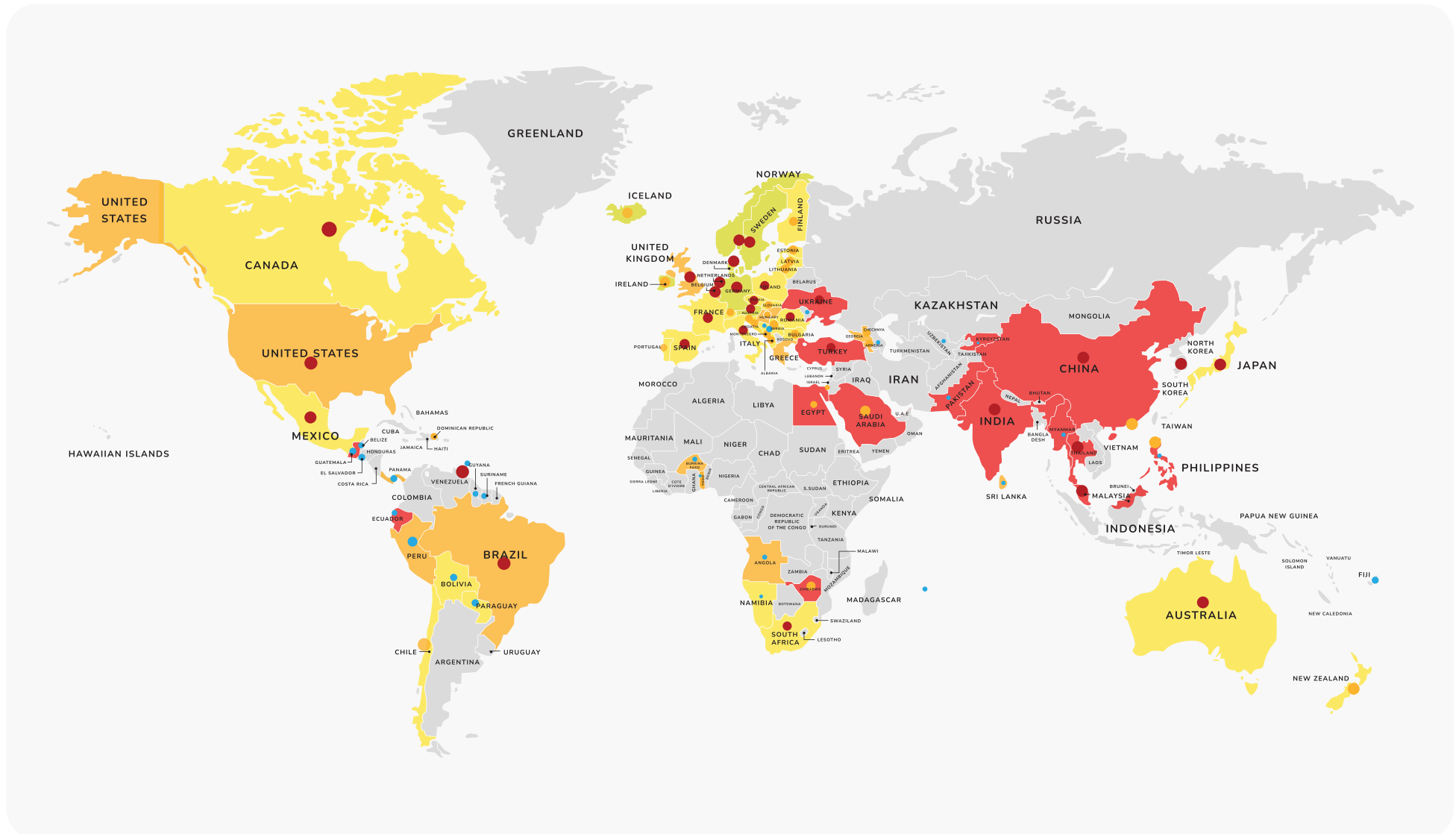
A IndustriALL Global Union definiu os seguintes países como alvos prioritários:

- **Brasil (mineração):** o Brasil é um interveniente crítico na cadeia de abastecimento global de metais de base, especialmente no minério de ferro. No entanto, o seu setor mineiro está ligado a graves impactos sociais e ambientais. As questões de SST são extensas, com acidentes em série resultantes do incumprimento de normas e de fornecedores que não utilizam equipamentos de proteção individual (EPI).
- **Índia (aço):** a Índia é uma prioridade, particularmente devido à construção de grandes unidades siderúrgicas destinadas à exportação mundial. Os líderes sindicais relatam pressões de produção elevadas, uma grave escassez de pessoal qualificado, um aumento de trabalhadores precários, a privatização de empresas siderúrgicas do setor público, a externalização de minas, o encerramento de minas e sérias preocupações em matéria de saúde e segurança no trabalho.
- **México (todas as operações):** o México ocupa um lugar de destaque na lista de alvos devido à presença de “sindicatos amarelos” (sindicatos de empresa) e ao antissindicalismo severo. Estão presentes aqui grandes operações de metais de base (aço, mineração), como a ArcelorMittal ou a Teksid, com conflitos documentados.

## ANALISAR AS QUEIXAS

A análise das queixas dos trabalhadores é fundamental. Os sindicatos podem monitorizar a evolução das queixas ano após ano para avaliar a forma como as atividades de risco se estão a transformar. Este processo ajuda a **determinar até que ponto uma série de queixas individuais esconde um problema sistémico**. São fornecidos abaixo mais detalhes sobre o estabelecimento de um mecanismo de reclamação independente e eficaz.

Figura 2: Ferro processado – um mapa de cor dos países de risco elevado



# 5.

## COMO APLICAR A INFLUÊNCIA?

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. A empresa deve também desenvolver um plano para prevenir ou, pelo menos, mitigar potenciais impactos futuros. Os sindicatos devem visar a negociação de várias destas medidas com a gestão para um plano de ação feito à medida.

### #1. GARANTIR QUE OS SINDICATOS TÊM UM LUGAR À MESA

Garantir a representação sindical em toda a cadeia de valor global pressupõe que a empresa tem um compromisso claro no que respeita aos direitos sindicais. Este compromisso deve ir além dos quadros jurídicos nacionais — que podem ser bastante insuficientes — e respeitar as normas fundamentais da OIT tanto nas suas operações próprias como em toda a cadeia de abastecimento.

No entanto, a ausência de proteção legal robusta em muitos países onde ocorrem operações, particularmente fora da Europa, continua a ser um grande desafio. **Os sindicatos que operam a partir da sede devem alavancar a sua influência para garantir um lugar à mesa através de redes globais**, assegurando que os sindicatos na cadeia de abastecimento também têm uma representação.

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

O Acordo-Quadro Global sobre Desenvolvimento Sustentável, assinado pela IndustriALL Global Union e pela multinacional belga Umicore, estabelece uma série de princípios sociais aplicáveis ao Grupo. A Umicore também se compromete a procurar parceiros de negócio que adiram às, e cumpram as, normas laborais fundamentais da OIT.

Um comité conjunto específico é responsável por monitorizar a implementação do Acordo, sendo composto pela gestão de topo e por representantes da IndustriALL Global Union e do Conselho de Empresa Europeu. Estes representantes dos trabalhadores podem organizar, todos os anos, uma missão aos locais de trabalho para verificar a conformidade com o Acordo.

Quadro 1: Exemplo de monitorização inclusiva

## #2. VIABILIZAR UM MECANISMO DE RECLAMAÇÃO EFICAZ

Um mecanismo de reclamação funcional pode reforçar significativamente a proteção dos trabalhadores e apoiar a manutenção do trabalho digno, tanto nas operações próprias como na cadeia de abastecimento. Mecanismos de reclamação eficazes permitem que os problemas sejam escalonados para a sede das grandes empresas clientes, que podem, por sua vez, influenciar os intervenientes situados mais a jusante na cadeia.

O sistema deve incluir uma linha direta e um processo de escalonamento estruturado, notificando o Conselho de Empresa Europeu (CEE), a federação relevante ou outros organismos de supervisão, conforme necessário. O guia introdutório fornece as bases para um Acordo-Quadro Global ou um Memorando de Entendimento que estabeleça um processo independente e coordenado com envolvimento sindical a todos os níveis.

Um mecanismo de reclamação funcional pressupõe que os sindicatos, tanto a nível local como na sede, desempenhem um papel crítico na sua aplicação diária.

**Ao nível local**, os sindicatos são essenciais para alimentar o sistema com queixas e documentar a evolução dos riscos sistémicos em várias partes da cadeia de valor global. Quanto mais a jusante na cadeia de abastecimento se situar o problema, mais desafiante poderá ser identificar uma empresa cliente com influência suficiente sobre o empregador direto. O ponto #4 abaixo descreve a importância de medir a influência numa cadeia de abastecimento, de modo a identificar o ponto de entrada mais eficaz para a apresentação da queixa. Se necessário, os sindicatos devem contactar a IndustriALL Global Union para obter apoio.

**Ao nível da sede**, os sindicatos devem aproveitar a sua posição para alcançar uma resolução satisfatória dos conflitos. Tal exige a manutenção de contactos fortes com os sindicatos locais, conforme descrito no ponto #1. Ao longo do tempo, os sindicatos também devem recolher e analisar dados sobre as queixas para apoiar a sua própria identificação de riscos e medir o progresso dos direitos dos trabalhadores em todas as operações e cadeias de abastecimento.

## #3. ESTABELECEER A DILIGÊNCIA DEVIDA EM MATÉRIA DE DIREITOS HUMANOS NAS OPERAÇÕES PRÓPRIAS

A abordagem aos riscos para os direitos dos trabalhadores numa empresa multinacional começa frequentemente com **inspeções sindicais aos locais de trabalho**, o que exige um direito de acesso garantido.

Nestas visitas, os sindicatos terão a oportunidade de monitorizar de forma independente as condições de trabalho, avaliar a implementação das normas de SST aplicáveis e garantir que os relatórios da empresa refletem a realidade com precisão.

Em seguida, o progresso deve ser acompanhado através de **indicadores-chave de desempenho objetivos**, que podem variar consoante a natureza dos riscos identificados. Os indicadores podem incluir, por exemplo:

- O número de acidentes de trabalho
- A presença de comissões de trabalhadores eleitas, a sua composição e o número de reuniões
- A cobertura da negociação coletiva
- A proporção de emprego direto vs. indireto
- A proporção de contratos sem termo vs. contratos a termo
- Dados recolhidos através dos mecanismos de reclamação

Os sindicatos podem também interagir com investidores financeiros, destacando os riscos financeiros, jurídicos e reputacionais que as empresas investidas enfrentam quando não respeitam os direitos dos trabalhadores. Ao partilharem evidências de violações nos locais de trabalho, os sindicatos podem pressionar os investidores a exigir políticas de diligência devida em matéria de direitos humanos mais robustas, maior transparência e medidas corretivas por parte da gestão. Em alguns casos, os sindicatos podem estabelecer alianças com investidores responsáveis ou fundos de pensões para apresentar resoluções de acionistas e tornar o respeito pelos direitos laborais uma condição para a continuidade do investimento. Isto acrescenta uma forte pressão sobre as empresas, complementando as negociações diretas com os sindicatos.

*Quadro 2: Monitorização de fatalidades e acidentes de SST na ArcelorMittal*

A IndustriALL Global Union e a industriAll Europe têm manifestado preocupação com o persistente número elevado de fatalidades nos locais de trabalho da ArcelorMittal. Foram comunicadas mais de 300 mortes no período entre 2012 e 2023 e estima-se que milhares de trabalhadores tenham sofrido acidentes e lesões nas suas minas e unidades siderúrgicas.

A IndustriALL Global Union e a industriAll Europe argumentam que a ArcelorMittal falhou em investir adequadamente na segurança, em envolver os sindicatos na monitorização ou em manter padrões globais consistentes, estando o Comité Conjunto de Saúde e Segurança Global largamente inativo.

Fonte: [Dia de ação global sindical na ArcelorMittal: parem com as mortes no trabalho JÁ! | IndustriALL](#) (link em inglês)

## #4. LIDAR COM OS FORNECEDORES

### MEDIR A INFLUÊNCIA

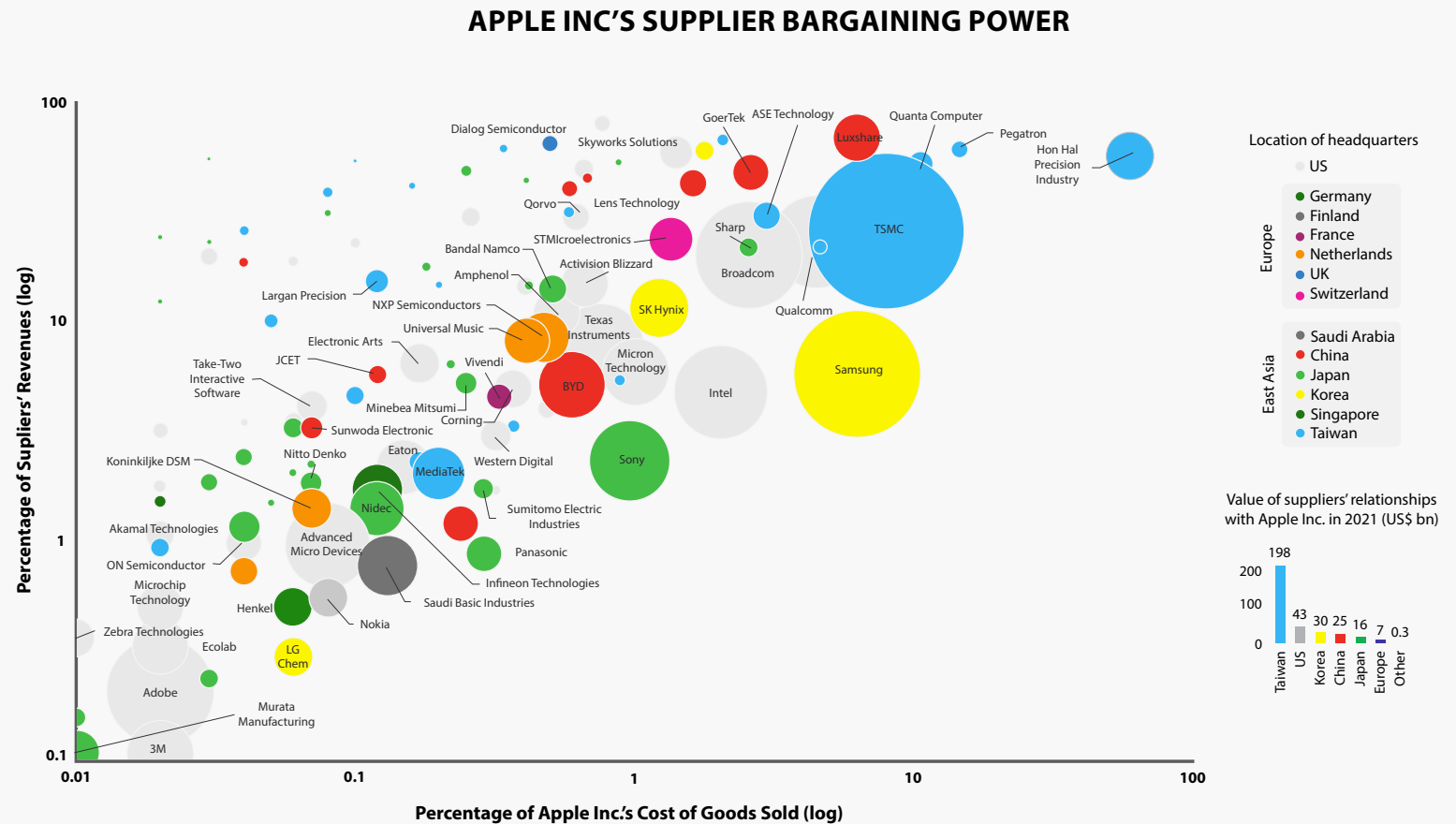
Os sindicatos precisam de identificar onde a sua influência é mais forte dentro da cadeia de valor global. Esta compreensão permite-lhes direcionar os seus esforços de forma eficaz, aplicando pressão em áreas onde possa produzir as mudanças mais significativas e duradouras.

Os fatores-chave incluem:

- **Dependência:** quando a empresa multinacional é um cliente indispensável de um

Quadro 3: Ilustração da medida de influência

Este diagrama ilustra o poder de negociação da Apple sobre os seus fornecedores. O eixo horizontal mostra quanto cada fornecedor contribui para o custo das mercadorias da Apple (dependência da Apple), ao passo que o eixo vertical mostra o quanto a Apple contribui para as receitas do fornecedor (dependência do fornecedor). A Apple detém o maior poder de negociação sobre os fornecedores posicionados no topo do eixo vertical e na extremidade esquerda do eixo horizontal.



Fonte: Friction Point Research – *Analysing Geoeconomic Networks in a Multipolar World (Análise das redes geoeconómicas num mundo multipolar)*, apresentação em PowerPoint (2022)

determinado fornecedor, a ameaça de rescisão de um contrato pode ser um poderoso motor de mudança.

- **Propriedade:** a pressão sobre as grandes empresas pode propagar-se em cascata e influenciar o comportamento de cooperativas ou fornecedores mais pequenos.
- **Financiamento:** identificar quem financia as empresas envolvidas. O envolvimento sindical com fundos de pensões, por exemplo, pode ajudar a vencer resistências.

## NEGOCIAR MEDIDAS DE MITIGAÇÃO

Uma vez identificados os pontos de influência, os sindicatos devem negociar medidas específicas para abordar as preocupações fundamentais.

Um primeiro passo pode ser **focar-se nos códigos de conduta dos fornecedores**, que são frequentemente a principal forma pela qual as multinacionais tentam assegurar a sustentabilidade nas suas cadeias de abastecimento. Os sindicatos devem garantir que estes códigos estabeleçam padrões e expectativas suficientemente precisos, incluindo o respeito pelos direitos sindicais. No entanto, a eficácia destes códigos depende de uma monitorização e aplicação adequadas. Solicitar simplesmente que os fornecedores façam uma autoavaliação da conformidade é insuficiente; uma supervisão significativa requer auditorias independentes com envolvimento sindical.

Caso sejam detetadas violações, o contratante principal ou o cliente têm de tomar medidas. As respostas podem variar desde a sensibilização e medidas corretivas até à suspensão do contrato – ou, nos casos mais graves, o desinvestimento total de uma região ou país.

Em segundo lugar, **os mecanismos de reclamação mencionados anteriormente devem também ser disponibilizados aos trabalhadores na cadeia de abastecimento**. Sem isto, o progresso alcançado através da diligência devida em matéria de direitos humanos nas operações próprias da empresa corre o risco de tornar as violações mais graves ainda mais difíceis de detetar na cadeia de abastecimento.

Por último, podem ser implementadas medidas adicionais dependendo do contexto, tais como:

- **Internalização:** trazer partes da produção de volta para a empresa quando os modelos de externalização criam riscos incontroláveis para os trabalhadores.
- **Seleção de fornecedores:** aplicar critérios rigorosos na escolha de parceiros de negócio, incluindo um registo verificado de práticas de emprego justas.

# 6.

## SISTEMAS DE CERTIFICAÇÃO

As iniciativas multissetoriais são parcerias entre empresas, sociedade civil, sindicatos e, por vezes, representantes governamentais, que visam abordar desafios comuns na conduta empresarial responsável. Embora estas iniciativas possam, por vezes, comprometer a diligência devida em matéria de direitos humanos se forem totalmente controladas pela gestão, as iniciativas genuínas são uma ferramenta útil para aplicar influência. As empresas preocupadas com riscos reputacionais aderem frequentemente a estas iniciativas em troca de um rótulo de conduta social, comprometendo-se a manter padrões sociais na sua cadeia de valor global e a reportar o cumprimento dos mesmos.

No setor dos metais de base, os sindicatos são membros da direção da **ResponsibleSteel**. A ResponsibleSteel é uma iniciativa global multissetorial que promove a sustentabilidade e práticas éticas em toda a indústria do aço. Esta iniciativa fornece um sistema de certificação e de normas que garante que os produtores de aço cumprem critérios ambientais, sociais e de governação. Tal inclui a redução das emissões de carbono, a utilização eficiente dos recursos, a proteção dos direitos humanos, a garantia de condições de trabalho seguras e justas e o envolvimento responsável com as comunidades locais. Durante as auditorias no local para fins de certificação, os auditores também são obrigados a consultar os sindicatos locais para verificar se os direitos dos trabalhadores à liberdade sindical e à negociação coletiva são respeitados.

Os sindicatos nas sedes podem, portanto, pressionar as suas empresas a aderir a esta iniciativa, criando um incentivo para que os fornecedores de níveis superiores explorem mais a fundo as condições de trabalho nas suas cadeias de abastecimento.

