

Introdução

1. O Padrão de Desempenho 2 reconhece que a busca de oportunidades de crescimento econômico por meio da criação de empregos e da geração de renda deve ser contrabalanceado com a proteção aos direitos básicos dos trabalhadores. Em qualquer negócio, a força de trabalho é um bem valioso, e uma relação sólida entre o funcionário e a gerência é um ingrediente primordial para a sustentabilidade da empresa. Não estabelecer e promover uma relação sólida entre trabalhadores e gerência pode minar o compromisso e a retenção dos funcionários e colocar em risco um projeto. Por outro lado, com uma relação construtiva entre funcionários e gerência, com o tratamento justo dos empregados e com o fornecimento de condições de trabalho seguras e saudáveis, os clientes podem gerar benefícios tangíveis, como, por exemplo, o aumento da eficiência e da produtividade das operações.
2. As exigências estabelecidas neste Padrão de Desempenho foram norteadas, em parte, por algumas convenções internacionais negociadas por intermédio da Organização Mundial do Trabalho (OIT) e das Nações Unidas (ONU).¹

Objetivos

- Estabelecer, manter e aprimorar a relação entre trabalhador e gerência
- Promover o tratamento justo, a não-discriminação e a igualdade de oportunidade dos trabalhadores, bem como o cumprimento das legislações empregatícia e trabalhista nacionais
- Proteger a mão-de-obra ao abordar o trabalho infantil e o trabalho forçado
- Promover condições de trabalho seguras e saudáveis, proteger e promover a saúde dos funcionários

Escopo de aplicação

3. A aplicabilidade deste Padrão de Desempenho é definida durante o processo de Avaliação social e ambiental, ao passo que a implementação das ações necessárias ao cumprimento das exigências deste Padrão de Desempenho é gerida por meio do Sistema de gerenciamento social e ambiental do cliente. As exigências do sistema de gerenciamento e avaliação são descritos no Padrão de Desempenho 1.
4. Neste Padrão de Desempenho, o termo “trabalhadores” é usado em referência aos funcionários do cliente, bem como a certos tipos de trabalhadores que não sejam funcionários descritos no parágrafo 17. A aplicação deste Padrão de Desempenho varia de acordo com os tipos de trabalhadores, como mostrado a seguir:
 - **Funcionários:** aplicam-se todas as exigências deste Padrão de Desempenho, exceto as exigências dos parágrafos 17 e 18
 - **Trabalhadores não empregados:** aplicam-se as exigências do parágrafo 17
5. Os problemas de cadeia de suprimento² são abordados no parágrafo 18.

¹ Essas convenções são:

Convenção 87 da OIT sobre liberdade de associação e proteção do direito a organização
Convenção 98 da OIT sobre o direito de organização e negociação coletiva
Convenção 29 da OIT sobre trabalho forçado
Convenção 105 da OIT sobre a abolição do trabalho forçado
Convenção 138 da OIT sobre idade mínima (de emprego)
Convenção 182 da OIT sobre a piores formas de trabalho infantil
Convenção 100 da OIT sobre remuneração equitativa
Convenção 111 da OIT sobre discriminação (emprego e ocupação)
Convenção das Nações Unidas sobre os direitos da criança, artigo 32.1.

Exigências

Condições de Trabalho e Administração da Relação com os Trabalhadores

Política de Recursos Humanos

6. O cliente adotará uma política de recursos humanos, apropriada ao seu tamanho e à sua força de trabalho, que estabeleça sua abordagem da administração dos funcionários de acordo com as exigências deste Padrão de Desempenho. De acordo com a política, o cliente fornecerá aos funcionários as informações relativas aos seus direitos previstos na legislação empregatícia e trabalhista nacional, incluindo os direitos a salários e benefícios. Essa política será clara e compreensível para os funcionários, e será explicada ou disponibilizada para cada trabalhador ao ser empregado.

Relação de Trabalho

7. O cliente documentará e comunicará a todos os funcionários e trabalhadores contratados diretamente pelo cliente as condições de trabalho e os termos do emprego, incluindo a qualificação a salários e quaisquer benefícios.

Condições de Trabalho e Termos de Contratação

8. Quando o cliente for uma das partes em um acordo de negociação coletiva com uma organização trabalhista, esse acordo será respeitado. Quando não houver tais acordos ou quando não resolverem as condições de trabalho e os termos da contratação (por exemplo, salários e benefícios, horário de trabalho, acordo e remuneração de horas extras e licenças em caso de doença, maternidade, férias ou feriados), o cliente fornecerá condições de trabalho e termos de contratação razoáveis que obedeçam, no mínimo, a legislação nacional.

Organizações Trabalhistas

9. Nos países em que a legislação nacional reconhecer os direitos dos trabalhadores de formar e ingressar em organizações trabalhistas de sua escolha sem interferência e de negociar coletivamente, o cliente cumprirá a lei nacional. Quando a legislação nacional restringir substancialmente as organizações trabalhistas, o cliente permitirá meios alternativos para que os trabalhadores expressem suas queixas e protejam seus direitos com relação às condições de trabalho e aos termos de contratação.

10. Em ambos os casos descritos no parágrafo 9, e nos casos em que a legislação nacional for omissa, o cliente não desestimulará os trabalhadores a formar ou associar-se às organizações trabalhistas de sua escolha ou a negociar coletivamente, e não fará discriminação ou retaliações contra os trabalhadores que participarem, ou tentarem participar, dessas organizações e negociar coletivamente. Os clientes entrarão em conversações com esses representantes dos trabalhadores. Espera-se que as organizações trabalhistas representem de maneira justa os trabalhadores na força de trabalho.

Não Discriminação e Igualdade de Oportunidade

11. O cliente não tomará decisões empregatícias com base em características pessoais não relacionadas às exigências inerentes do trabalho. O cliente norteará a relação trabalhista de acordo com o princípio da igualdade de oportunidades e no tratamento justo, e não fará discriminação quanto aos aspectos da relação trabalhista, incluindo o recrutamento e a contratação, a remuneração (incluindo salários e benefícios), as condições de trabalho e os termos de contratação, o acesso ao treinamento, a promoção, a rescisão do contrato de trabalho ou a aposentadoria, e a disciplina. Nos países em que a legislação nacional garantir o direito à não discriminação no emprego, o cliente cumprirá a lei vigente. Quando as leis do país forem omissas no que concerne a não discriminação no emprego, o cliente cumprirá este Padrão de Desempenho. As medidas especiais de proteção e auxílio para remediar

² Cadeia de suprimento se refere a entradas de mão-de-obra e materiais durante o ciclo de vida útil de um produto ou serviço.

discriminações passadas ou a seleção para um determinado cargo com base nas exigências inerentes ao mesmo não serão consideradas discriminação.

Contencao de Despesas

12. O cliente desenvolverá um plano para atenuar os impactos negativos da contencao de despesas sobre os funcionários, se ele antecipar a eliminação de um número significativo de postos de trabalho ou a dispensa de um número significativo de funcionários. O plano será baseado no princípio da não discriminação e deve refletir a consulta do cliente aos funcionários, as respectivas organizações e, quando apropriado, o governo.

Mecanismo para Reclamações

13. O cliente disponibilizará um mecanismo para reclamações aos trabalhadores (e suas organizações, se existirem) para que expressem suas preocupações razoáveis com o local de trabalho. O cliente informará os trabalhadores sobre o mecanismo para reclamações no momento da contratação, e permitirá que o mecanismo seja de fácil acesso aos trabalhadores. O mecanismo deve envolver o nível de gerência apropriado e resolver as preocupações prontamente, usando um processo compreensível e transparente que forneça *feedback* aos envolvidos, sem qualquer retaliação. O mecanismo não deve impedir o acesso a outros recursos jurídicos ou administrativos que possam estar disponíveis de acordo com a lei ou por intermédio de procedimentos de arbitragem existentes, tampouco deve ser um substituto dos mecanismos para reclamações fornecidos estabelecidos em acordos coletivos.

Proteção da Força de Trabalho

Trabalho Infantil

14. O cliente não empregará crianças de maneira que constitua exploração econômica, que tenha probabilidade de causar danos ou interferir na educação da criança ou que seja prejudicial à sua saúde ou ao seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social. Quando as leis do país apresentarem dispositivos que permitam o emprego de menores de idade, o cliente obedecerá às leis que forem aplicáveis ao cliente. Crianças abaixo da idade de 18 anos não devem ser empregadas em trabalho perigoso.

Trabalho Forçado

15. O cliente não empregará trabalho forçado, que consiste em qualquer tipo de trabalho ou serviço realizado por uma pessoa de maneira não intencional e obtido sob ameaça de utilização de força ou castigo. Isso cobre qualquer tipo de trabalho obrigatório ou como meio de coerção, como, por exemplo, trabalho escravo, trabalho em cativeiro ou arranjos de contratação de trabalho semelhantes.

Segurança e saúde Ocupacional

16. O cliente fornecerá aos trabalhadores um ambiente de trabalho seguro e saudável, que leve em consideração os riscos inerentes de seu setor em particular e as classes de perigos específicos das áreas de trabalho do cliente, incluindo perigos físicos, químicos, biológicos e radiológicos. O cliente tomará medidas para prevenir acidentes, ferimentos e doenças resultantes, associadas ou ocorridas durante o curso do trabalho procurando minimizar, tanto quanto razoavelmente praticável, as causas desses perigos. De maneira consistente com a melhor prática da indústria mundial,³ o cliente resolverá as áreas, que incluem: a identificação de perigos potenciais para os trabalhadores, principalmente aqueles que possam ser um risco à vida; o fornecimento de medidas preventivas e de proteção, incluindo a modificação, a substituição ou a eliminação de condições ou substâncias

³ Definida como o exercício da habilidade profissional, da diligência, da prudência e da capacidade de antecipação que seria razoável esperar de profissionais qualificados e experientes envolvidos no mesmo tipo de compreensão e em circunstâncias idênticas ou semelhantes no mundo inteiro.

perigosas; o treinamento de trabalhadores; a documentação e a divulgação de acidentes, doenças e incidentes ocupacionais; e organização para prevenção, preparação e resposta para emergências.

Trabalhadores Não Empregados

17. Para os objetivos deste Padrão de Desempenho, o termo “trabalhadores não empregados” se refere aos trabalhadores que: (i) são diretamente contratados pelo cliente, ou contratados por intermédio de empreiteiras ou outros intermediários; e (ii) realizam trabalho diretamente relacionado às funções centrais essenciais aos produtos ou serviços do cliente durante um prazo significativo. Quando o cliente contrata trabalhadores não empregados diretamente, ele deverá despender esforços comercialmente razoáveis para aplicar as exigências deste Padrão de Desempenho, exceto os parágrafos 6, 12 e 18. Com relação às empreiteiras ou a outros intermediários que contratam trabalhadores não empregados, o cliente deverá envidar esforços comercialmente razoáveis para: (i) garantir que essas empreiteiras ou intermediárias sejam empresas respeitáveis e legítimas; e (ii) exigir que essas empreiteiras ou intermediárias apliquem as exigências deste Padrão de Desempenho, exceto os parágrafos 6, 12 e 13.

Cadeia de Suprimento

18. Os impactos negativos associados às cadeias de suprimento serão considerados quando o baixo custo da mão-de-obra for um fator para a competitividade do item fornecido. O cliente deverá procurar informar-se a respeito do trabalho infantil e do trabalho forçado na sua cadeia de suprimento, bem como enfrentá-la, de acordo com os parágrafos 14 e 15, anteriormente.