



European
Commission



A minha empresa e os direitos humanos

Um guia para os direitos humanos para pequenas e médias empresas



Informação

Este guia foi escrito por uma equipa da GLOBAL SCR e da BBI International e foi financiado pela Comissão Europeia (Directoria Geral para Empresas e Indústrias). O guia não reflecte, necessariamente, o ponto de vista oficial da Comissão Europeia.

Prefácio



A Comissão Europeia quer o apoiar pequenas e médias empresas Europeias para compreender o seu verdadeiro potencial. Queremos criar as condições nas quais conseguirão ser tudo o que querem: inovadores, criadores de trabalho e de riqueza, líderes globais de excelência e práticas empresariais.

Sabemos que a grande maioria dos proprietários e gestores de pequenas empresas têm como objectivo respeitar os seus funcionários e outras as pessoas com as quais têm contacto através da sua actividade empresarial. No mercado moderno, faz parte do que define uma empresa competitiva e excelente.

Mas mesmo se quiser certificar-se que a sua empresa respeita os outros, poderá, por vezes, ser difícil saber o que fazer na prática. Este guia para os direitos humanos ajuda a preencher essa lacuna. Baseia-se nos Princípios Orientadores das Nações Unidas nos Direitos Humanos e da Empresa e traduz os princípios para o contexto das pequenas e médias empresas Europeias.

No final do guia irá encontrar uma lista de várias pessoas e organizações que perderam tempo para comentar os rascunhos iniciais. Estamos gratos a todos.

Esperamos que este guia seja tanto uma inspiração como uma referência para empresas na UE e para além dos que procuram integrar os direitos humanos de forma mais explícita naquilo que fazem.



Joanna Drake
Deputada SME Envoy
Comissão Europeia

1 Introdução

Eu sou gerente de uma empresa portanto, por que é que devo interessar-me em direitos humanos?

Porque faz parte de ser um gestor de negócios bem-sucedido e moderno. Como a maioria dos gestores, poderá ter o objectivo de tratar os seus funcionários e clientes, respectivamente. Ao lidar, activamente, com os direitos humanos, poderá certificar-se que este é o caso. É uma oportunidade de se certificar que a sua empresa coloca as pessoas em primeiro lugar e que é uma empresa da qual se pode orgulhar.

As sociedades e os mercados continuam a mudar de formas complexas e todas as empresas têm de cooperar com as novas regras do jogo. Emergem novas expectativas que redefinem aquilo que entendemos por boa gestão. O respeito pelos direitos humanos faz parte desse desenvolvimento.

Existe uma nova expectativa global de que todas as empresas devem respeitar os direitos humanos. Tal expectativa está plasmada nos Princípios Orientadores das NU para os Direitos Humanos e Empresas que são apoiados pelas NU, pela UE e pelos Governos de todo o mundo, bem como por todas as associações de empregadores, sindicatos e sociedade civil.

“Como PME, somos ocupadas, centradas nos nossos negócios e em fazer dinheiro, no entanto, não o podemos fazer sem nos centrarmos no mundo lá fora. É crucial olhar lá para fora e para o que está à sua volta.”

- Jean-Marc Barki

Director-executivo, Sealock, France

Mas o que são direitos humanos?

Os direitos humanos são direitos que nos são conferidos porque somos seres humanos. Representam

as condições mínimas universalmente acordadas e que permitem a todas as pessoas manter a sua dignidade. Os direitos humanos são inerentes a todos nós, independentemente da nossa nacionalidade, local de residência, sexo, nacionalidade ou origem étnica, cor, religião, idioma ou qualquer outro estatuto.

Devemos também respeitar os direitos humanos dos outros. Este guia irá ajudá-lo a certificar-se que a sua empresa respeita os direitos humanos. Isso significa evitar possíveis impactos negativos nos direitos humanos e abordar tais impactos se a sua empresa estiver envolvida nos mesmos.

Portanto, o respeitar os direitos humanos torna a minha empresa mais lucrativa?

De forma crescente, a resposta é sim, no entanto, nem sempre e talvez não imediatamente. Lidar de forma explícita com direitos humanos pode funcionar como radar ou como sistema de aviso atempado. Permite-lhe identificar problemas potenciais e resolvê-los antes de estes se tornarem mais graves e de maior custo. A focagem nos direitos humanos poderá também melhorar as relações e a reputação do cliente e melhorar a satisfação do funcionário no trabalho com um impacto positivo na produtividade e eficiência. Poderá ajudá-lo a evitar custos adicionais associados à atracção e manutenção do pessoal correcto, obtendo autorizações ou lidando com a oposição pública a novas ideias de negócio que possa ter. Poderá concluir que alguns dos seus

“Existem duas formas de gerir: gerir apenas através de resultados ou gerir através de valores para obter os resultados. Respeitar os direitos humanos é uma forma de vida.”

- Marek Jurkiewicz

Director-geral, StartPeople, Polónia

clientes querem saber como é que você gere várias questões, incluindo os direitos humanos.

Evitar e abordar impactos negativos nos direitos humanos poderá também inspirar soluções inovadoras e melhorias que o podem ajudar a tornar-se uma empresa mais forte e mais resiliente.

No entanto, no final, respeitar os direitos humanos é fazer “o que é certo” e aquilo que é esperado. A linha final é a de que tem a responsabilidade de respeitar os direitos humanos quer este facto traga ou não benefícios financeiros à sua empresa.

Não é, maioritariamente, trabalho dos Governos lidar com direitos humanos?

Sim. Mas como empresa, também tem uma responsabilidade. Os Governos têm o dever de proteger os direitos humanos através de leis e políticas adequadas. As empresas têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos, significando, assim, que deverá ter um processo que possa servir para evitar e abordar os impactos negativos nos direitos humanos. As empresas têm a responsabilidade, quer os Governos cumpram ou não o seu dever, de proteger os direitos humanos.

A que tipos de empresa se dirige este guia?

Este guia foi criado para pequenas e médias empresas na União Europeia. Existe uma grande variedade de pequenas e médias empresas na União Europeia e nem todos os exemplos e conselhos indicados neste guia serão de igual relevância para essas mesmas empresas.

Todas as empresas, sejam elas pequenas e médias empresas ou empresas multinacionais, têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos. Existe um número crescente de guias relativos a

direitos humanos que foram preparados para empresas grandes e multinacionais mas não existem muitos recursos disponíveis para empresas pequenas. Este guia deverá ser uma ajuda para preencher essa lacuna.

Apesar de ter sido criado a pensar nas empresas da UE, o guia poderá igualmente ser útil a empresas em qualquer parte do mundo. Por essa razão, está também a ser publicado em outras línguas para além das línguas oficiais dos países da UE.

Então mas os direitos humanos não são apenas importantes para as grandes empresas?

Não. Empresas de qualquer tamanho que tenham impactos negativos nos direitos humanos. Os riscos específicos que a sua empresa enfrenta dependem de muitos factores, incluindo o local onde opera, em que sector industrial se encontra e que parceiros de negócio tem. Mas o facto de ser uma pequena empresa não significa que não enfrente riscos relativos aos direitos humanos.

A minha empresa opera apenas dentro da UE. Então a minha empresa ainda corre o risco de ter um impacto negativo nos direitos humanos?

Sim, poderá ainda arriscar ter impactos negativos nos direitos humanos. O direito à não discriminação com base em nacionalidade ou origem étnica, género, incapacidade, idade ou outras diferenças é um bom exemplo de direitos humanos que podem, frequentemente, estar em risco na UE.

No entanto, está totalmente certo ao assumir que a maioria dos impactos graves nos direitos humanos têm maior probabilidade de ocorrência onde a legislação não é suficientemente forte ou não é imposta

de forma adequada. Este facto, normalmente, não sempre, diz respeito a países que são menos avançados economicamente, como por exemplo, as economias emergentes ou em desenvolvimento. Mesmo se operar principalmente dentro da UE, poderá ter clientes ou fornecedores em outras partes do mundo que o poderão expor a riscos relativos a direitos humanos associados com tais locais.

A minha empresa cumpre a lei. Isso não é suficiente?

Se opera na UE e cumpre a lei, normalmente terá de enfrentar um longo caminho para assegurar que não tem um impacto negativo nos direitos humanos. Isto deve-se ao facto de, em muitos casos, os direitos humanos se reflectirem nas leis nacionais e da UE. Por exemplo, cumprir com as regulamentações de saúde e segurança ajudam-no a evitar impactos negativos no direito à vida, no direito a um ambiente de trabalho seguro e correcto e no direito à saúde física e mental.

“Respeitar os direitos humanos não é apenas algo importante fora da Europa, temos de olhar também para o interior”.

- Michel Van Bavel

Director-geral, Van Bavel Business Gifts, Bélgica

No entanto, poderá ter impactos negativos nos direitos humanos mesmo se as suas actividades estiverem em conformidade com as leis adequadas desde que a lei indique apenas o nível mínimo de protecção. Para além disso, poderá estar envolvido em impactos negativos relativamente a direitos humanos através de acções dos seus fornecedores, clientes ou outros parceiros de negócios mesmo se a sua empresa não tiver cometido qualquer ilegalidade.

Ter um processo para evitar e abordar impactos negativos nos direitos humanos ajudá-lo-á a identificar possíveis áreas nas quais a conformidade legal por si só não garante que a sua empresa esteja a respeitar os direitos humanos. Tal processo, deverá, portanto, permitir-lhe saber onde e quando poderá ter de tomar providências que vão para além da conformidade.

Então, o que é que são exactamente os Princípios Orientadores das NU sobre Direitos Humanos e Empresas?

Os Princípios Orientadores das NU definem aquilo que os Governos e empresas deverão fazer de modo a evitar e a abordar impactos negativos nos direitos humanos e nas empresas. Fazem uma distinção clara entre o que é esperado dos Governos e o que é esperado das empresas. Também incluem princípios relativos a “remédio”, o que fazer se as empresas se virem envolvidas em impactos negativos nos direitos humanos.

Este guia centra-se naquilo que é esperado das empresas. Os princípios orientadores das NU proporcionam a todas as empresas, pequenas e grandes, a receita com o que é preciso para respeitar os direitos humanos. Estes representam o padrão global do comportamento que é esperado nesta área e que se aplicam a todas as empresas em qualquer situação.

Então e os impactos positivos dos direitos humanos na minha empresa?

A sua empresa tem, certamente, impactos positivos nos direitos humanos. Ao oferecer bens e serviços, empregando pessoas e contribuindo para o desenvolvimento económico-social estará provavelmente a contribuir para tornar os direitos humanos numa realidade para os outros. Poderá querer considerar qual a melhor forma de dar um contributo positivo

para os direitos humanos. No entanto, este guia limita-se à descrição de como evitar e abordar os impactos negativos porque tal é o mínimo que se espera da sua empresa.

Consigo lidar com direitos humanos dentro dos sistemas e processos de gestão que tenho ao meu dispor?

De uma forma geral, deveria ser capaz de respeitar os direitos humanos ajustando, para isso, os sistemas e processos existentes. Por exemplo, se realizar análises de risco conseguirá alargá-los de modo a que incluam a identificação dos seus riscos de impactos negativos nos direitos humanos. Poderá também ter o auxílio para o ajudar a lidar com impactos ambientais, de saúde, de segurança e de qualidade de uma forma mais eficaz. Tais sistemas, poderão ser utilizados para o ajudar a evitar e a abordar possíveis impactos negativos nos direitos humanos.

Se tiver uma política de responsabilidade social empresarial (CSR) poderá concluir que esta lhe proporciona um bom ponto de partida. No entanto, deverá ter consciência de que enquanto muitas empresas já trabalham com CSR e com elementos de direitos humanos de diferentes formas, os Princípios Orientadores das NU fornecem perspectivas novas e com autoridade relativamente aos processos que necessitam de existir para respeitar os direitos humanos.

“Quando leio os Princípios Orientadores das NU penso que, de facto, isto é algo que eu já faço! Alguns elementos são claramente novos e teremos de os ter em conta.”

- Marjonka Veljanovska

Directora-executiva, Farmahem, Macedónia

Espera-se que eu faça isto sozinho?

Sim e não. A responsabilidade é sua e irá provavelmente considerá-la útil na colaboração com outros na procura de soluções partilhadas, inspirando-se nas boas práticas e beneficiando das lições aprendidas.

O que é que existe no restante deste guia?

No restante deste guia poderá encontrar:

Secção II: Introdução aos seis passos básicos que se esperam de si de acordo com os princípios orientadores das NU.

Secção III: Questões a colocar a si próprio relativamente a 15 situações empresariais poderão acarretar riscos de impactos negativos nos direitos humanos,

Secção IV: Lista de direitos humanos com breves exemplos de como é que as empresas poderiam, se não fossem cuidadosas, ter um impacto negativo em cada um;

Secção V: E uma lista de referências relevantes.

Poderá consultar as secções sob qualquer ordem. Se não tiver certeza do que são direitos humanos, então a lista de direitos humanos na secção IV poderá ser um bom começo.

Gostaríamos de saber a sua opinião

Todo e cada esforço foi feito para tornar este guia o mais útil possível. Ficaríamos muito gratos de saber opiniões de empresas ou conselheiros que o utilizaram. Comentários e sugestões de melhoria são sempre bem-vindos e deverão ser enviados para a equipa de responsabilidade social corporativa da Comissão Europeia (Directoria-Geral para Empresas e Indústria): entr-csr@ec.europa.eu.

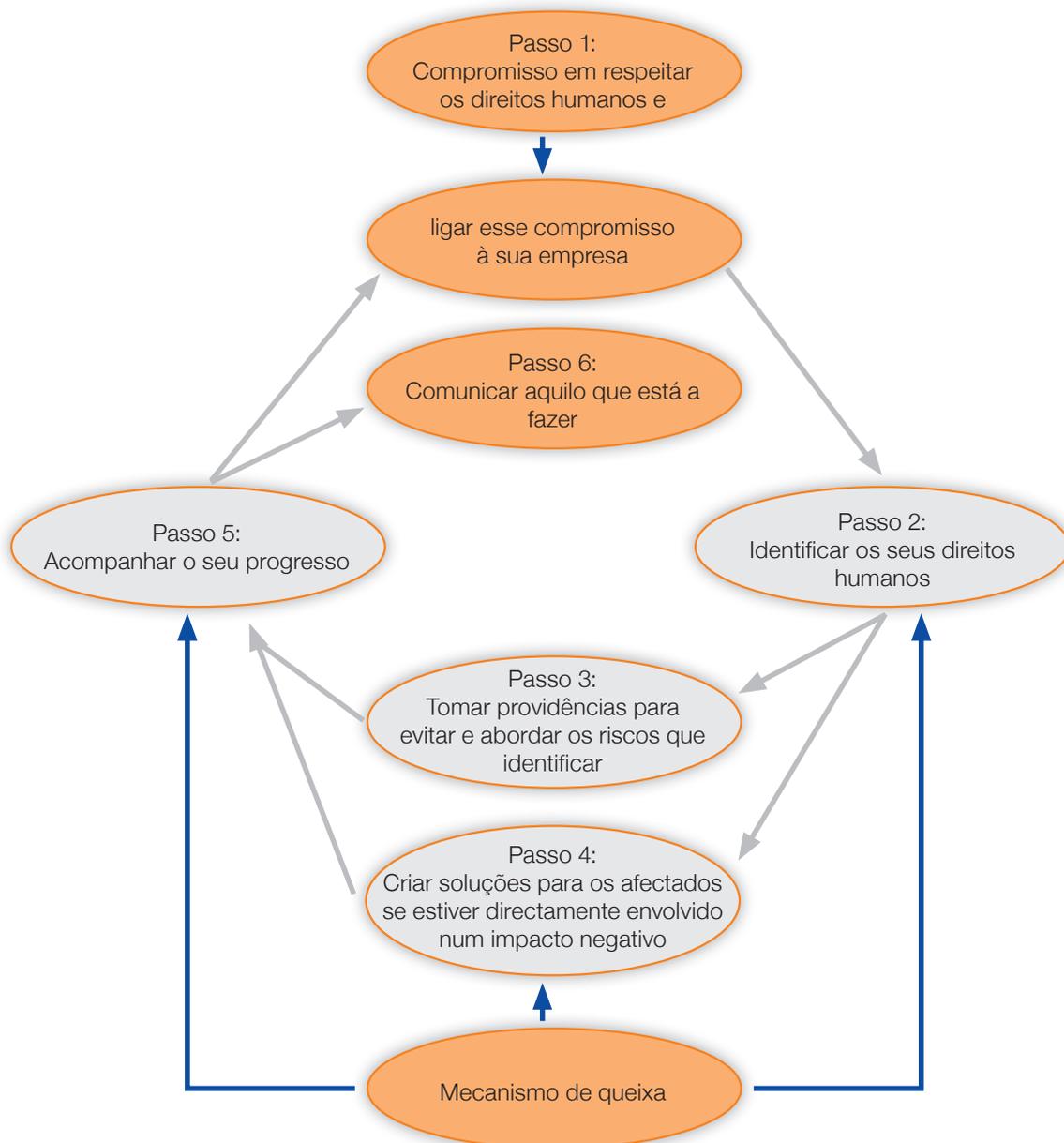
2 Respeite os direitos humanos em seis passos básicos

Esta secção apresenta seis passos que deverá realizar para entender os riscos que corre de ter impactos negativos em direitos humanos e para evitar e abordar tais impactos. Estes são:

- 1 Comprometer-se com os direitos humanos e levar o compromisso para a sua empresa
- 2 Identificar os riscos de direitos humanos
- 3 Tomar providências para evitar e abordar os riscos que identifica

- 4 Criar soluções para os afectados se estiver directamente envolvido num impacto negativo
- 5 Acompanhar o seu progresso
- 6 Comunicar aquilo que está a fazer

Na maioria dos casos, estes seis passos podem ser incorporados nas suas políticas e processos existentes. No entanto, lembre-se que não é suficiente cumprir os seis passos uma vez. Assegurar que respeita os direitos humanos necessita de acções contínuas; consulte a ilustração abaixo.



Passo 1: Comprometer-se com os direitos humanos e levar o compromisso para a sua empresa

O primeiro passo é comprometer-se, publicamente, em respeitar os direitos humanos; mostrar que tem intenção de respeitar todos os direitos humanos e que espera o mesmo daqueles que têm negócios consigo.

Ao fazê-lo, também dá poder aos funcionários e interessados relevantes, com orientação clara, para seguirem o caminho correcto de fazer negócio.

Necessitará então de se comprometer ou integrar, este compromisso em sistemas internos relevantes para que seja traduzido na prática e para a cultura organizacional da sua empresa chegando a todos os funcionários de forma adequada.

Como é que posso fazer isto?

- Certifique-se que o compromisso advém do proprietário ou da gestão de topo.
- Decida como se comprometer. Poderá escolher fazer um compromisso por escrito. No entanto, dependendo do tamanho da sua empresa, poderá fazer mais sentido fazê-lo oralmente. O importante é informar, adequadamente, quem necessita de o conhecer, por exemplo, pessoas possivelmente afectadas, pessoal e parceiros de negócio.
- Um compromisso por escrito poderá ser uma declaração única ou parte de uma visão empresarial, declaração de valor ou política de responsabilidade social empresarial. Poderá ainda desejar incluir ou referir o compromisso no seu manual de funcionário, termos de vendas, códigos de condutas de funcionários ou fornecedores ou política de qualidade.
- No seu compromisso, certifique-se que os seus funcionários entendem o que é esperado deles e deixe que os seus parceiros de negócio e outras

empresas com as quais trabalha saberem que espera que respeitem os direitos humanos.

- Considere comunicar o seu compromisso através do seu website, se o tiver.
- Quer faça um compromisso oral ou por escrito, certifique-se que a “atitude” se reflecte por toda a sua empresa. Isto deverá incluir a revisão de outras políticas e procedimentos quanto a inconsistência com o seu compromisso para respeitar os direitos humanos, assegurando que tem as estruturas de incentivo adequadas; fornecendo formação para assegurar que os funcionários e parceiros entendem o seu compromisso e o que este significa para o seu trabalho diário.

“Respeitar os direitos humanos necessita de estar ao nível da gestão, é uma filosofia que necessita de trazer para a empresa desde o topo”.

- Michel Van Bavel

Director-geral, Van Bavel Business Gifts, Bélgica

Passo 2: Identificar os riscos de direitos humanos

O próximo passo é conhecer os impactos potenciais, significando o seu risco de ter impactos negativos nos direitos humanos de alguém.

Terá de identificar onde é que a sua empresa poderá ter impacto negativo nos direitos humanos. Aqui, é necessário fazer uma distinção importante. Em primeiro lugar, poder-se-á envolver em impactos negativos de direitos humanos directamente em resultado das suas próprias actividades. Por exemplo, poderá arriscar discriminar algumas pessoas em processos de recrutamento. Mas, para além disso, poderá ser indirectamente envolvido em impactos negativos de

direitos humanos simplesmente porque algum foi feito por outra empresa ou outro tipo de organização com a qual tem algum tipo de relação empresarial.

As circunstâncias poderão mudar, portanto, deverá actualizar a sua identificação de potencial de impactos negativos periodicamente, incluindo, por exemplo, o lançamento de um novo produto ou projecto, a entrada num novo mercado ou o estabelecimento de uma nova relação empresarial.

Como é que posso fazer isto?

- Leia as Secções III e IV deste Guia para ter consciência do que são direitos humanos e ter uma melhor ideia do tipo de impactos que poderá identificar. Inicialmente, necessita de considerar todos os direitos humanos aquando da identificação dos seus impactos negativos potenciais nos direitos humanos.
- Considere emendar os processos existentes de modo a incluir uma avaliação dos impactos nos direitos humanos. Isto poderá ser um sistema de gestão de risco, sistema de segurança e saúde, avaliações de impacto social e ambiental ou sistemas de gestão de diversidade. Deverá também considerar os sistemas de gestão de cadeia de fornecimento para reflectir as suas expectativas de fornecedores de modo a respeitar os direitos humanos. Certas certificações do sistema de gestão, por exemplo ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 ou SA8000 necessitam de processos que podem ser melhorados de modo a incluir avaliações de impactos negativos em todos os direitos humanos. O padrão de orientação ISO 26000 em responsabilidade social inclui um capítulo que reflecte a responsabilidade de respeitar os direitos humanos.
- Considere criar um sistema de queixas aberto a funcionários e também a pessoas externas. Isto pode ajudar a identificar potenciais impactos negativos de direitos humanos antes de os mesmos

se tornarem num problema maior. (Consulte abaixo o Passo 4 para mais informações).

- Fale regularmente com as pessoas que poderá afectar, como por exemplo, funcionários, a comunidade local, os clientes etc. para saber quais acham que são os impactos que poderá ter.
- Se necessário, procure informações e aconselhamento sobre direitos humanos de peritos de direitos humanos, ONGs, sindicatos e iniciativas de multi-interessados relevantes. Contacte a sua associação empresarial uma vez que esta também poderá ser útil.
- Faça uso dos seis passos indicados neste guia aquando da consideração de riscos associados a outras empresas. Se pedirem para respeitar os direitos humanos deverão ser capazes de o informar sobre que riscos negativos identificaram e como é que abordaram tais riscos. Poderá concluir que é necessário discutir as suas conclusões se indicarem que não identificaram ou identificaram muito poucos impactos potenciais. Em tais discussões, poder-se-á centrar nos impactos dos direitos humanos que são conhecidos como formadores de um risco para empresas num sector específico ou país de operação.

“A minha empresa coloca funcionários temporários em empresas clientes. Os direitos mais relevantes para a nossa actividade são basicamente o direito a trabalhar, o direito a pagamento igual por trabalho igual, o direito à não discriminação, o direito à privacidade e o direito à vida familiar. Facto é que alguns riscos de direitos humanos poderão não estar na minha empresa, no entanto, poderão existir no meu mercado e na minha indústria”;

- Marek Jurkiewicz

Director Executivo, StartPeople, Polónia

Passo 3: Tomar providências para evitar e abordar os riscos que identifica

Necessita de tomar providências para lidar com os riscos dos direitos humanos que identificou. Especialmente em empresa pequenas, tais ações podem ser informais e ter como objectivo modificar atitudes e a cultura organizacional.

Se o risco dos direitos humanos for resultado das actividades da sua empresa (significando que causou ou contribuiu para tal), deverá ser capaz de tomar medidas concretas para o abordar.

É um pouco mais complicado se o risco de impacto negativos nos direitos humanos advir daquilo que um cliente, fornecedor ou outro parceiro de negócios está a fazer ao invés do que o que a empresa está a fazer. Nesse tipo de situação, deverá tentar utilizar a alavancagem ou poder necessários que tem para evitar a ocorrência de um impacto negativo nos direitos humanos mesmo se não o puder evitar completamente. Se a outra organização for uma empresa pequena como a sua, poderá concluir que tem uma quantidade de alavancagem razoável. Se for uma empresa muito maior do que a sua, poderá não ter a alavancagem necessária na sua empresa para fazer algo. Nesses casos, poderá ajudar a reunir em equipa com outras pessoas que poderão ter os mesmos interesses.

Como é que posso fazer isto?

- Indique alguém na sua empresa para ser líder e decidir quem deverá ser envolvido na abordagem de cada risco particular que identificou. Dando-lhe os recursos humanos suficientes, incluindo perícia externa quando necessário, e financiamento para tal.
- Inclua incentivos de desempenho em desempenho de direitos humanos e/ou sanções para membros do pessoal. Por exemplo, bónus para

supervisores de linha de produção podem ficar dependentes de uma redução no número de lesões relacionadas com trabalho.

- Inclua o respeito pelos direitos humanos com particular ênfase nos riscos identificados no passo 2, em termos de vendas, práticas de contratação e aquisição e em cláusulas dos seus contratos.
- Utilize a sua alavancagem quando existir o risco dentro das suas relações empresariais, possivelmente através da partilha de experiências e de boas práticas das suas próprias operações. Reúna-se em equipa com outros, como por exemplo clientes, fornecedores, associações empresariais, uniões ou autoridades públicas, se a sua alavancagem sobre um parceiro de negócio for insuficiente para uma alteração imediata.
- Como último recurso, se não conseguir estabelecer alavancagem suficiente para obter uma organização com a qual tenha uma relação empresarial para abordar impactos negativos nos direitos humanos, então poderá necessitar de considerar terminar a sua relação empresarial com tal empresa.

O que é “alavancagem”?

Neste contexto, alavancagem significa a sua capacidade ou habilidade para fazer com que outra empresa aborde os impactos negativos nos direitos humanos que estão a causar ou a contribuir para. Quer tenha ou não a alavancagem não determina se tem alguma responsabilidade em impacto negativo nos direitos humanos. Por exemplo, se um fornecedor não estiver a respeitar os direitos humanos, terá alguma responsabilidade pelo impacto negativo nos direitos humanos mesmo se não tiver alavancagem para fazer com que aquele fornecedor altere o seu comportamento.

“Nos nossos procedimentos de contratação, temos uma política de não discriminação contra pessoas de diferentes etnias ou diferentes géneros ou pessoas de religiões diferentes. Penso que é muito importante para uma sociedade como a Macedónia, que é multiétnica, e também creio que irá ajudar as nossas empresas”,

- Marjonka Veljanovska

Directora Executiva, Farmahem, Macedónia

Passo 4: Criar soluções para os afectados se estiver directamente envolvido num impacto negativo

Se as coisas correrem mal e os direitos de alguém não forem respeitados, necessitará de fazer um esforço para parar tais impactos e, se a sua empresa tiver contribuído ou causado tal problema, encontrar soluções para corrigir a situação da(s) vítima(s). Emendar o que correu mal poderá envolver um pedido de desculpas, uma compensação financeira ou não financeira ou outro remédio que a vítima e a sua empresa acordarem como resposta adequada. Deverá ainda envolver medidas para assegurar que o impacto negativo não ocorre novamente. É importante que entenda aquilo que os afectados iriam ver como remédio eficaz, para além do ponto de vista da sua empresa.

Como é que posso fazer isto?

- Seja aberto: fale com as pessoas que se sentem afectadas pela sua empresa. Isto poderá ajudar a resolver queixas directa e rapidamente, limitando o problema tanto para a sua empresa como para as pessoas afectadas.
- Crie um sistema de queixas onde as pessoas

que sentem que são, ou outros, foram ou serão afectadas de forma negativa pela sua empresa poderão levantar questões de forma segura. Em alternativa, permita o acesso a um sistema administrado por uma organização externa (por exemplo, por uma associação industrial ou um grupo de multi-intervenientes). Isto poderá permitir uma acção eficaz capaz de corrigir o problema antes de este se tornar num conflito que seja difícil de gerir.

- Relações construtivas e de pedido colectivo com representantes dos funcionários eleitos normalmente fornece uma boa base para um remédio eficaz em casos que envolvam funcionários. Algumas empresas fazem um bom uso das linhas de acompanhamento de funcionários ou caixas de sugestões.
- Para indivíduos fora da empresa, poderá considerar o estabelecimento de um endereço de correio electrónico ou uma linha de telefone pública para lidar com queixas e com feedback.

“A nossa empresa criou uma caixa de correio anónima na qual os funcionários poderão colocar as suas propostas, críticas e todas as coisas que possam ver como uma violação dos direitos humanos”,

Tina Lund

Director de Parcerias das NU, Danimex Communication, Dinamarca

O que é “remédio”?

Fornecer um remédio significa corrigir um erro ou, neste contexto, “tornar positivo” um impacto negativo nos direitos humanos de alguém. É essencialmente, tomar conta da vítima. É muito mais fácil tornar positivo um impacto negativo se tiver os sistemas que permitem aos afectados contactar consigo e iniciar um diálogo.

Passo 5: Acompanhar o seu progresso

Para assegurar uma boa gestão das suas respostas para impactos potencial ou realmente negativos nos direitos humanos, necessita de acompanhar e registar o modo como lida com eles. Como é que evitou um impacto potencial negativo e como é que teve sucesso? E corrigiu a situação relativamente às pessoas afectadas se os impactos negativos ocorreram de facto?

Isto poderá necessitar que utilize os indicadores relevantes: tanto os que podem ser medidos, indicadores quantitativos, e os que relevam as percepções e atitudes das pessoas, indicadores qualitativos. Estes esforços deverão permitir aos outros avaliar as suas acções.

Como é que posso fazer isto?

- Considere basear os seus esforços de acompanhamento em ferramentas e indicadores que já utiliza nas avaliações de segurança e saúde no local de trabalho, revisões de desempenho do pessoal ou questionários do pessoal. Poderá também integrar indicadores relevantes nos sistemas de acompanhamento de desempenho ambiental ou de gestão de qualidade existentes e utilizar questionários com as percepções dos clientes, consumidores ou fornecedores.
- Isto também pode ser útil para avaliar os resultados do seu sistema de queixas. Resolveram, de facto, o problema?
- Considere o envolvimento de interessados e, em particular, indivíduos afectados nos seus esforços de acompanhamento, para fornecer feedback quanto à eficácia dos seus esforços ao evitar e abordar impactos negativos nos direitos humanos.

“A minha empresa é hoje mais forte do que era antes de iniciarmos este processo de lidar directamente com os direitos humanos. Iniciámos uma comunicação interna melhor. Não falávamos e éramos muito hierarquizados”

- Jean-Marc Barki

Director-executivo, Sealock, França

Passo 6: Comunicar aquilo que está a fazer

Este passo tem tudo a ver com o demonstrar o que faz para respeitar os direitos humanos. Não tem de revelar todos os riscos ou impactos identificados e como lidou com cada um deles.

No entanto, se pedido, especialmente por parte dos indivíduos afectados ou seus representantes, deverá estar preparado para divulgar informações sobre impactos particulares nos direitos humanos enquanto assegura a protecção adequada de informações comerciais e privadas e, se relevante, do seu pessoal.

Como é que posso fazer isto?

- Certifique-se que comunica aquilo que faz aos indivíduos de facto ou potencialmente afectados. Considere reunir-se e consultar os interessados afectados como elemento base da sua abordagem de comunicação. A verificação ou aprovação independente dos direitos humanos indicando ou incluindo comentários de indivíduos afectados poderá fortalecer a credibilidade e o conteúdo das suas comunicações.
- Para além disso, decida como deseja comunicar. A sua comunicação poderá ser informal e ser incluída em reuniões e discussões

regulares com funcionários, fornecedores, clientes ou representantes da comunidade ou poderá tomar a forma de relatório formal ou publicamente disponível.

- Inclua informações relevantes em relatórios anuais, relatórios de sustentabilidade ou responsabilidade social empresarial. Os segmentos relevantes poderão surgir nos relatórios periódicos de desempenho de saúde e segurança. Se a sua empresa participar em iniciativas internacionais ou nacionais como por exemplo a UN Global Compact ou em Iniciativas de Comércio Ético espera-se que comunique certas informações. Informações relevantes sobre o seu respeito pelos direitos humanos podem ser integradas nas mesmas.
- Lembre-se de informar os outros interessados. As informações poderão ser necessárias ou apenas apreciadas pelos clientes que se envolvam, de forma responsável, na gestão da cadeia de fornecimento ou aquisição sustentável.
- Considere a utilização de breves actualizações indicadas no seu website ou através dos meios sociais.

“A Danimex comunica o nosso compromisso para com os direitos humanos publicando uma Comunicação sobre o Progresso. É um relatório que publicamos uma vez por ano, relacionado com a nossa participação na UN Global Compact... No entanto, estamos conscientes de que ainda não somos bons a dizer aos nossos clientes aquilo que fazemos. Portanto, este é um dos desafios futuros para nos tornarmos melhores a comunicar aquilo que estamos a fazer”

- Tina Lund

Directora de Parcerias das NU, Danimex Communications, Dinamarca.

3 Questões a considerar em situações empresariais diárias

Abaixo irá encontrar uma lista de 15 actividades empresariais comuns ou situações de negócio. Cada uma poderá acarretar riscos de impactos negativos nos direitos humanos. Para cada uma existe também um pequeno conjunto de perguntas que dão dicas relativamente a acções que poderá realizar para evitar ou abordar tais impactos.

Nem todas as situações serão relevantes para a sua empresa específica no entanto, é provável que se veja a si em muitas delas. Os riscos dos direitos humanos poderão surgir em actividades empresariais normais que a maioria das empresas realiza.

As questões não são exaustivas portanto não cobrem todos os riscos possíveis de impactos negativos nos direitos humanos relativamente a cada situação descrita. De facto, a sua resposta a muitas das questões será “sim, já faço isso”. Se assim for, demonstra que já faz muitas coisas para assegurar que a sua empresa respeita os direitos humanos. No entanto, poderá também encontrar algumas coisas nas quais não pensou anteriormente.

Existe legislação relevante para a maioria das situações descritas. Portanto, assim que lê estas situações, lembre-se que deverá sempre certificar-se que tem consciência e cumpre com os acordos colectivos e leis relevantes. Quando realiza um negócio, certifique-se sempre que as suas actividades decorrem dentro da estrutura institucional e legal necessária para tais actividades. Se empregar pessoas, utilize apenas relações de emprego legalmente reconhecidas. E verifique que tem apenas relações empresariais com organizações e pessoas que trabalham dentro da lei. Ao fazer isto, já terá percorrido um longo caminho de modo a assegurar o respeito pelos direitos humanos.

Algumas das questões dão-lhe dicas sobre acções que poderá ser legalmente obrigado a tomar em qualquer caso. O facto de serem apresentadas aqui como questões não implica, sob forma alguma, que as empresas podem escolher se cumprem ou não a lei.

CONSIDERAÇÕES SOBRE DIREITOS HUMANOS NAS SUAS ACTIVIDADES

1. Quando Recruta Funcionários...

Tem apenas em consideração as competências e experiências aquando da avaliação de quem contratar?

Pede só informações que sejam relevantes para o cargo a ser preenchido?

Cria comodidades necessárias para que os funcionários com deficiência possam ter oportunidades de trabalho na sua empresa?

Todos os funcionários estão envolvidos nos processos de recrutamento têm consciência da sub abordagem empresarial à discriminação?

Faz um compromisso público relativamente a diversidade, por exemplo, ao assinar a Carta de Diversidade¹?

Mantém confidenciais e guardas informações sobre os candidatos?

Direitos em risco:

- Direito ao trabalho
- Direito à não discriminação
- Direito à privacidade

¹ Consulte http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/diversity-charters/index_en.htm

2. Assim Que Tiver Recrutado Funcionários E Eles Estiverem A Trabalhar Para Si...

Encoraja um ambiente de trabalho onde as pessoas se respeitam umas às outras?

Criou medidas para evitar e combater a discriminação no local de trabalho?

Toma medidas para proteger os funcionários de incidentes de bullying, assédio sexual e outros tipos de assédio, quer de outros funcionários ou de estranhos como por exemplo clientes ou vendedores?

Apoia os funcionários que se queixam de terem sido expostos a incidentes de bullying, assédio sexual ou outros?

Assegura que os salários são pagos regular e atempadamente?

- Direitos em risco:
- Liberdade de tratamento degradante
 - Direito à não discriminação
 - Direito a um ambiente de trabalho saudável e seguro
 - Direito a saúde mental e física
 - Direito a uma remuneração justa e favorável

3. Aquando Da Criação De Salário E Da Decisão De Quem Promover...

Assegura um pagamento igual por trabalho igual ou por trabalho de igual valor?

Aumenta os salários e dá benefícios com base em factores objectivos para evitar a discriminação?

Assegura uma promoção transparente e justa e oportunidades de desenvolvimento de carreira?

Se a sua empresa empregar mão-de-obra sazonal, migrante e não qualificada, sabe se o rendimento geral recebido pelos funcionários é adequado de modo a que as suas necessidades básicas sejam cumpridas, tendo em conta qualquer apoio salarial adicional que possam ser fornecidos pelo estado?

- Direitos em risco:
- Direito a pagamento igual por trabalho igual
 - Direito à não discriminação
 - Direito ao trabalho
 - Direito a uma remuneração justa e favorável

4. Se Os Funcionários Se Quiserem Juntar A Um Sindicato E Envolverem-Se Em Pedidos Colectivos...

Permite que os seus funcionários se juntem a um sindicato à sua escolha?

Entra em diálogo com os seus funcionários, por exemplo, através de reuniões regulares com os representantes dos funcionários?

Tem um diálogo saudável e envolve-se em negociações de boa-fé com os sindicatos nos quais os seus funcionários estejam envolvidos?

- Direitos em risco:
- Direito à organização e participação em pedidos colectivos
 - Liberdade de associação

5. Quando Uma Das Suas Funcionárias Engravidou Ou Um Dos Seus Funcionários Tem A Esposa Grávida...

Altera os planos de trabalho de tais funcionários devido a paternidade ou maternidade?

Informa os seus funcionários sobre como gerir e agir relativamente à gravidez das colegas?

Certifica-se que não discrimina mulheres grávidas ou jovens, por exemplo, relativamente a recrutamento ou promoção?

Tem a mesma abordagem relativamente a mulheres e homens com licença de maternidade/paternidade?

- Direitos em risco:
- Direito à vida familiar
 - Direito à não discriminação
 - Direito a um ambiente de trabalho saudável e seguro
 - Direito a saúde mental e física

6. Se Publicitar Produtos...

Evita reforçar preconceitos e estigmatizar pessoas ou grupos nos seus anúncios?

Certifica-se que não promove a sexualização de crianças em publicidade?

Certifica-se que a sua publicidade retrata as mulheres de uma forma não sexista?

Tem um canal para feedback para permitir que o público comente os seus anúncios?

- Direitos em risco:
- Direito à não discriminação

7. Se Vender Produtos Directamente Ao Consumidor...

Os seus funcionários têm formação em não-discriminação de clientes e estão eles informados dos riscos relativos a expressões derogatórias ou discriminatórias?

As informações do consumidor são bem guardadas e os consumidores sabem como é que irá utilizar tais informações?

Fornecer instruções claras quanto à utilização e avisos sobre produtos perigosos?

- Direitos em risco:
- Direito à não discriminação
 - Direito à privacidade
 - Direito à vida
 - Direito a saúde mental e física

8. Se Os Seus Funcionários Trabalharem Sob Condições De Pressão...

Toma atenção extra ao bem-estar dos funcionários em alturas de pressão e stress?

Tenta, sempre que possível, planear trabalhar com antecedência para evitar expor os seus funcionários a níveis de stress persistentemente altos?

Cria uma atmosfera aberta onde os funcionários se sentem confiantes em falar sobre stress ou sobre sintomas relacionados com stress?

Certifica-se que você e os seus funcionários têm consciência dos sintomas iniciais do stress?

- Direitos em risco:
- Direito a um ambiente de trabalho saudável e seguro
 - Direito ao lazer e ao descanso
 - Direito a saúde mental e física

9. Se Os Seus Funcionários Têm Acesso À Internet No Trabalho...

Informa-os em que circunstâncias poderão aceder ao seu e-mail?

Informa-os sobre os limites daquilo que podem declarar publicamente sobre si ou sobre a sua empresa?

Certifica-se que os seus funcionários não copiam o trabalho dos outros para ganhos pessoais ou empresariais?

Faz ajustes adequados para permitir que funcionários com deficiência, como por exemplo deficiência visual, tenham acesso à internet?

- Direitos em risco:
- Direito à privacidade
 - Direito à opinião pessoal
 - Liberdade de informação e de expressão
 - Direito à não discriminação
 - Direito a participar na vida cultural, benefícios do progresso científico e protecção de interesses autorais.

10. Se Os Seus Funcionários Trabalharem Com Substâncias Perigosas...

Assegura que os seus funcionários têm instruções e recebem formação sobre como manusear as substâncias e o que fazer aquando da ocorrência de acidentes?

Assegura que os funcionários têm acesso a equipamento de primeiros socorros?

Realiza, com regularidade, inspecções de modo a assegurar que os requisitos de saúde e segurança são preenchidos?

Assegura que as substâncias são dispostas ou armazenadas de forma segura tendo em conta a sua utilização?

- Direitos em risco:
- Direito a um ambiente de trabalho saudável e seguro
 - Direito a saúde mental e física

11. Se A Sua Empresa Utilizar Maquinaria Ou Veículos...

As máquinas e veículos utilizados na sua empresa são seguros para trabalhar e verificar, com regularidade, as suas características de segurança?

Todos os funcionários que utilizam maquinaria ou veículos têm formação adequada e estão autorizados para os operar?

Os funcionários têm formação sobre como responder a quebra ou avaria da maquinaria?

Os funcionários que utilizam maquinaria ou veículos a motor têm o tempo de descanso necessário para evitar acidentes relacionados com cansaço?

- Direitos em risco:
- Direito a um ambiente de trabalho saudável e seguro
 - Direito a saúde mental e física

CONSIDERAÇÕES SOBRE DIREITOS HUMANOS EM RELAÇÕES EMPRESARIAIS

12. Se Fizer Encomendas Aos Seus Fornecedores Com Prazos Muito Curtos...

Os seus fornecedores são que espera que respeitem os direitos humanos, por exemplo, fazendo referência a possíveis riscos nos seus contratos ou acordos de fornecimento?

Planeia as suas vendas e encomendas para evitar, sempre que possível, prazos muito curtos com fornecedores? Considera e discute com os seus fornecedores as condições de trabalho dos seus funcionários com prazos curtos?

Direitos em risco:

- Direito a um ambiente de trabalho saudável e seguro
- Direito ao lazer e ao descanso

13. Se Contratar Outra Empresa Para Lhe Fornecer Serviços De Segurança...

Clarifica aos seus fornecedores de serviço que espera que respeitem os direitos humanos, por exemplo, incluindo este factor nas suas condições de aquisição?

Certifica-se que o seu fornecedor de serviço é licenciado?

Assegura que o seu fornecedor de serviço forma o seu pessoal sobre questões de direitos humanos relevantes, como por exemplo a utilização adequada da força e a não-discriminação?

Assegura que o seu fornecedor de serviço minimiza os impactos negativos no direito à privacidade dos funcionários ou clientes que possa ser causado através da vigilância ou investigações físicas?

Direitos em risco:

- Direito à privacidade
- Direito à vida, à liberdade e à segurança da pessoa
- Liberdade de tratamento degradante
- Direito a uma união pacífica
- Direito à não discriminação

14. Se Adquirir Produtos De Países “Lowcost” Ou De Sectores Que Suspeita Utilizarem Trabalho Infantil...

Torna claro aos seus fornecedores que espera que respeitem os direitos humanos, incluindo o evitar o trabalho infantil?

Tem procurado aconselhamento adequado, por exemplo, de uma ONG sobre produtos ou países que possam ter riscos particulares em termos de trabalho infantil?

Tem criado um procedimento na eventualidade de perceber que um dos seus funcionários não respeita os direitos humanos?

Considerou a possibilidade de se juntar a uma iniciativa de colaboração em gestão de cadeia de fornecimento responsável como por exemplo a Ethical Trading Initiative (Iniciativa de Comércio Ético) ou a Business Social Compliance Initiative (Iniciativa de Conformidade Social Empresarial)?

Direitos em risco:

- Abolição do trabalho infantil
- Direito à educação

15. Se Vender Produtos Ou Serviços Que Provavelmente Serão Utilizados Em Áreas De Conflito, Ou Adquirir Produtos Fabricados Em Áreas De Conflito...

Os seus clientes ou fornecedores sabem que espera que tenham um cuidado especial de modo a respeitar os direitos humanos tendo em vista os riscos elevados que existem em áreas de conflito?

Procura aconselhamento credível e independente de Governos e peritos em direitos humanos sobre como respeitar os direitos humanos em áreas de conflito?

Colabora com outras empresas ou organizações da sociedade civil para gerir riscos identificados?

Tomar particular atenção ao risco de se tornar parte de qualquer desacordo étnico, religioso ou cultural ou conflitos na área?

Muitos direitos humanos poderão ter um risco elevado em áreas de conflito, incluindo:

- Direito à vida, à liberdade e à segurança da pessoa
- Liberdade de tortura ou crueldade, desumanidade ou tratamento degradante
- Direito à não discriminação
- Direito à auto-determinação
- Lei Humanitária

4 Pequenos exemplos de impactos negativos nos direitos humanos

O negócio poderá ter impactos potencialmente negativos em todos os direitos humanos acordados internacionalmente. Portanto, a sua empresa deverá considerar tais direitos, por exemplo, aquando da identificação dos seus riscos de direitos humanos (Consultar Passo 2, Secção II).

Listados abaixo estão os 29 direitos humanos que existem na Carta Internacional de Direitos Humanos e nas Convenções de Base ILO². Cada um dos direitos é apresentado com um exemplo de como as empresas, se não tiverem cuidado, podem causar, contribuir ou envolver-se num impacto negativo.

Alguns exemplos são acções ilegais em países da UE e outros. Nesses casos, a empresa em questão poderá enfrentar consequências globais e a conformidade com a lei poderia ter evitado o impacto negativo. Outros exemplos ocorrem em “zonas cinzentas” onde não é claro se a acção é contra a lei ou não.

No entanto, são todos exemplos de impactos negativos nos direitos humanos que necessitam de ser evitados e abordados, caso aconteçam na sua empresa. Note que cada pessoa concorda sempre sobre aquilo que constitui um impacto negativo nos direitos humanos. Esta lista procura utilizar exemplos que sejam razoavelmente claros.

o **Liberdade de associação**

Um número de funcionários encontra-se fora do horário de trabalho para tomar as providências necessárias à criação de um sindicato. A empresa contrata um advogado com a intenção deliberada de intimidar os funcionários na esperança que os mesmos não prossigam com os seus planos de criar um sindicato.

o **Direito a pagamento igual por trabalho igual**

Uma empresa recruta um novo funcionário que é um imigrante de um país com uma economia emergente. Devido à sua origem, tem um salário

inferior aos dos colegas, uma vez que a gestão é da opinião que o seu salário vai bem para além daquilo que ganharia no seu país de origem.

o **Direito à organização e participação em pedidos colectivos**

Num país onde a estrutura legal permite pedidos colectivos relativamente a termos e condições de emprego, uma empresa recusa envolver-se em tais pedidos com os representantes dos funcionários de uma organização reconhecida de funcionários directa ou indirectamente através das organizações de funcionários (por exemplo ao nível local, sectorial ou nacional).

o **Direito à igualdade no trabalho**

O director de uma pequena empresa decide promover um funcionário, não com base no seu desempenho mas devido ao facto de ser homem e portanto nunca terá licença de maternidade o que poderá acontecer com uma funcionária do sexo feminino.

o **Direito à não discriminação**

A directora de uma pequena empresa começa o recrutamento de um assistente de vendas para a sua loja. Vários candidatos qualificados e adequados candidatam-se ao cargo, incluindo candidatos de minorias étnicas. O director decide não entrevistar os candidatos cujos antecedentes minoritários são visíveis, uma vez que clientes anteriores se queixaram sobre serem atendidos por minorias étnicas.

o **Direito a uma remuneração justa e favorável**

Uma empresa paga a funcionários a tempo inteiro de acordo com um sistema de comissões. No entanto, não está garantido qualquer salário base e os pagamentos são feitos de forma inconsistente seguindo as flutuações das vendas.

² A representação da Carta Internacional dos Direitos Humanos e a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais ILO no Trabalho advêm de “Proteger, Respeitar e Resolver: uma estrutura para empresas e direitos humanos”, Relatório do Representante Especial da Secretaria-geral sobre a questão dos direitos humanos e das empresas transnacionais e outras empresas, John Ruggie, 2008: p. 15-16

o **Abolição da escravatura e trabalho forçado.**

Uma empresa trabalhar como intermediária no fornecimento de trabalhadores não qualificados para trabalho agrícola. A empresa procura imigrantes que estejam dispostos a trabalhar em más condições de trabalho nos campos e por salários baixos. A empresa recebe um bónus dependendo do número de trabalhadores que fiquem com o empregador durante toda a época. Devido ao alto rendimento dos trabalhadores, a empresa decide guardar os seus passaportes durante a época planeada e apresentam uma “taxa de consulta” elevada se o trabalhador desejar pedir o passaporte antes do final da época.

o **Direito a um ambiente de trabalho seguro**

O oficial de aquisição numa empresa visita o fornecedor principal na Ásia Oriental. Durante uma visita à empresa, fica feliz por ver que todos os trabalhadores utilizam capacete de segurança. Mais tarde, esquece-se da sua pasta e quando volta para a ir buscar nota que todos os trabalhadores retiraram os seus capacetes. Uma vez que um fornecedor é crucial para a sua empresa, escolhe ficar em silêncio sobre o que viu e terminar o negócio.

o **Abolição do trabalho infantil**

Uma empresa adquire itens promocionais, como por exemplo, canetas, porta-chaves e isqueiros com o logótipo da sua empresa a um grande fornecedor. Aquando da visita do fornecedor e da negociação do preço e qualidade da próxima encomenda, o gestor de aquisição nota a presença de várias crianças que parecem estar a montar peças. Uma vez que ela representa uma pequena empresa em comparação com a do fornecedor, escolhe ignorar o que vê e fazer a encomenda.

Direito ao lazer e ao descanso

Devido à encomenda rápida de um cliente importante, o proprietário de uma pequena empresa pede ao seu fornecedor para duplicar a produção de um item dentro da entrega planeada de uma encomenda existente. Em consequência, os funcionários da empresa de fornecimento têm de trabalhar muitas horas durante toda a semana e até ao fim-de-semana para cumprir o prazo. Os funcionários queixam-se no calor do momento e o proprietário ameaça-os com o despedimento se se recusarem a trabalhar horas-extra.

o **Direito ao trabalho**

Uma empresa recusa utilizar contratos ou cartas de emprego com funcionários acabados de contratar.

o **Direito à vida familiar**

Uma funcionária indica que está grávida pela segunda vez. O director soube pelo primeiro empregador da funcionária que esta faltava muitas vezes durante a primeira gravidez. O director decide despedir a funcionária de imediato.

o **Direito à vida, à liberdade e à segurança da pessoa**

O proprietário de uma empresa atrasa a reparação de uma carrinha da empresa devido a dificuldades económicas. Em resultado, os travões falharam e uma pessoa morreu.

o **Direito a uma união pacífica**

A união local organiza uma manifestação autorizada e pacífica contra as condições de trabalho nas médias empresa fora das instalações. A empresa irrita-se e contrata uma empresa de segurança para dispersar os manifestantes.

o **Direito a um padrão de vida adequado (incluindo alimentação, roupa e alojamento)**

Um agricultor fornece dormitórios a imigrantes durante a época alta. De modo a manter os custos baixos, os dormitórios estão sobrelotados, há falta de higiene e raramente são limpos. Os funcionários queixam-se de não terem um lugar para dormir.

o **Liberdade de tortura ou crueldade, desumanidade ou tratamento degradante**

Uma gestora de escritório assedia, sistematicamente, as suas colegas, por exemplo, chamando-lhes nomes derogatórios sempre que esta está insatisfeita com o seu desempenho laboral.

o **Direito ao casamento e à família**

Uma empresa encoraja fortemente uma funcionária a adiar o seu casamento por um ano para evitar distrações desnecessárias durante um período mais conturbado. É-lhe dito que poderá não haver espaço para ela na empresa se levar avante os planos do casamento.

o **Direito a saúde mental e física**

Um pequeno retalhista vende aves e carne congelada. O proprietário da loja obtém ofertas vantajosas em carga congelada e compra um grande carregamento. A boa oferta deve-se à data de validade da carne congelada ser de três meses. Consegue vender apenas uma parte da carne antes do prazo de validade e depois altera os prazos nos pacotes restantes.

o **Reconhecimento e protecção iguais perante a lei**

Uma empresa tira vantagens do facto de trabalhador imigrantes não terem uma protecção igual tendo em conta as leis nacionais de trabalho oferecendo-lhes condições de trabalho que estão abaixo dos padrões nacionais.

o **Liberdade de pensamento, consciência e religião**

O proprietário de uma empresa percebe que alguns funcionários utilizam símbolos religiosos e praticam a sua fé sempre que têm intervalos. Como ateísta, ele é provocado pelas práticas dos mesmos. Mesmo que as práticas não coloquem qualquer risco para a saúde e segurança dos outros, ou interfira com a capacidade dos funcionários de realizarem os seus deveres, ele pede-lhes que parem.

o **Direito à educação**

A gestão de uma empresa tem conhecimento que dois funcionários estão a dar voz a muitas ideias sobre os direitos dos funcionários após estarem inscritos num programa de formação oferecido pelo sindicato local fora do horário de trabalho. A empresa informa os funcionários que irão encontrar “dificuldades” se continuarem a frequentar as aulas.

o **Direito a julgamento justo**

Uma empresa utiliza um distribuidor para os seus produtos. Durante um jantar, o Director-geral do distribuidor, vangloria-se de ter “convencido” um juiz a ignorar uma acção em tribunal de um antigo funcionário.

o **Direito à opinião, liberdade de informação e expressão**

Uma empresa média vende soluções ICT a autoridades públicas. A empresa tem consciência de que alguns clientes públicos utilizam os produtos para acompanhar e perseguir indivíduos que discordam das políticas governamentais. O proprietário indica que uma pequena empresa não pode influenciar tal utilização e que outras empresas deveriam tomar conta do negócio lucrativo se a empresa se abster.

o **Direito a participar na vida cultural, benefícios do progresso científico e protecção de interesses autorais.**

Uma pequena empresa de engenharia faz aconselhamento de projectos de construção à escala global. Numa das suas tarefas actuais, estão a aconselhar um grande cliente quanto à construção de uma grande fábrica. Em resultado da construção, a população local não poderá voltar a visitar um local cultural de grande importância. A empresa de engenharia toma conhecimento da situação mas sente que o assunto não é da sua tutela e decide não fazer nada.

o **Direito à auto-determinação**

Uma empresa adquire um terreno apesar de saber que um grupo de indígenas poderá ter direitos de utilização costumiária da mesma terra. A empresa tira partido do facto deste grupo de pessoas indígenas ter poucas ligações à política e ter falta de títulos do terreno. Ignora os seus protestos e finalmente pede à polícia para despejar as pessoas que vivem naquela terra.

o **Direito à vida política**

Um funcionário está a concorrer na eleição local. O director da empresa apoia outro partido e começa a questionar as competências profissionais do funcionário e retira-lhe algumas das suas responsabilidades.

o **Direito à segurança social**

Uma empresa utilize uma fraude contabilística para evitar contribuir para o esquema de segurança social do estado.

o **Liberdade de movimentos**

Uma pequena empresa realiza importações de uma adega num distrito rural remoto com mais de duas horas de tempo de viagem à cidade mais próxima. Aquando da visita da sua fornecedora durante a época de colheitas, o proprietário da empresa descobre que a adega proíbe os trabalhadores do agricultor de sair da adega durante as horas de trabalho porque indica que alguns trabalhadores poderiam chegar muito tarde e depois não estavam aptos a trabalhar na manhã seguinte.

o **Direito à privacidade**

Como favor pessoa a um amigo de outra empresa, o direito de uma empresa passa informações pessoais de clientes seleccionados sem o seu consentimento.

5 Referências

Abaixo encontram-se algumas fontes de informação sobre direitos humanos.

Por favor, não esqueça que estas referências poderão não ter sido escritas para uma audiência empresarial e que não são particularmente amigas da PME. Desta forma, poderá necessitar de experiência técnica para as tornar operacionais, por exemplo, a partir de instituições de direitos humanos, organizações da sociedade civil especializadas em direitos humanos, associações empresariais, câmaras de comércio ou iniciativas CSR com vários interessados.

Fontes e documentos de referência global:

- **Princípios Orientadores das NU (UNGP):**
Princípios Orientadores das NU sobre Direitos Humanos e Empresas, Secretaria das Nações Unidas, Alto Comissários para os Direitos Humanos, 2011:
http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- **Um guia interpretativo dos Princípios Orientadores das NU:**
Responsabilidade Empresarial para Respeitar os Direitos Humanos: Um guia interpretativo, Secretaria das Nações Unidas, Alto Comissário para os Direitos Humanos, 2011:
<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>
- **Compacto Global NU:**
O Compacto global é a iniciativa de responsabilidade social empresarial global das NU. A iniciativa pode ser visitada no website www.unglobalcompact.org. Para informações sobre a relação entre os Princípios Orientadores das NU sobre Empresas e Direitos Humanos e o Compacto Global consulte: http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf
- **Carta Internacional dos Direitos Humanos:**
<http://www2.ohchr.org/english/law>
- **Secretaria das NU do Alto Comissário para os Direitos Humanos:**
Informações online autorizadas sobre direitos humanos: <http://www.ohchr.org>
- **Declaração IOL sobre os Princípios Fundamentais e Direitos do Trabalho**
<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>
- **Organização Internacional de Trabalho**
Informações online autorizadas sobre direitos do trabalho: <http://www.ilo.org>. O atendimento ILO para Padrões de Trabalho Internacionais e Empresas: <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>

Documentos de referência da UE:

- **Carta dos Direitos Fundamentais da UE:**
http://ec.europa.eu/justice/fundamental-rights/charter/index_en.htm
- **Convenção Europeia dos Direitos Humanos:**
<http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Basic+Texts/The+Convention+and+additional+protocols/The+European+Convention+on+Human+Rights/>
- **Estratégia da Comissão Europeia 2011-14 para a Responsabilidade Social Empresarial**
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>

Agradecimentos

A Comissão Europeia e a equipa de projecto da GLOBAL CSR e da BBI International gostariam de agradecer a todas as pessoas que deram os seus comentários sobre as versões anteriores deste guia, incluindo:

Os membros do Comité de Aconselhamento Especializado criado pela Comissão Europeia pelo aconselhamento neste projecto

- Jim Baker, Sindicatos Globais
- Alexandra Guáqueta, Grupo de Trabalho das NU sobre Direitos Humanos e Empresas.
- Tom Koenen, Econsense
- Viraf Metha, Centro de Empresas Responsáveis, Índia
- Geneviève Paul e Elin Wrzoncki, Fédération Internationale des Droits de l'Homme
- Brent Wilton, Organização Internacional de Trabalhadores

Outras pessoas e organizações que enviaram comentários sobre a primeira versão do guia:

- BANKIA
- Plamen Christov, Serviços de Sistemas de Gestão
- Confederação Industrial Dinamarquesa
- Sebastien Coquoz, Centro Norueguês de Direitos Humanos
- Iniciativa de Comércio Ético da Dinamarca (DIEH), Iniciativa de Comércio Ético (ETI), Iniciativa de Comércio Ético da Noruega (IEH)
- Andres Dochao, União de Associações de Trabalhadores Independentes e Empreendedores (UATAE)
- ENDESA
- Rede Europeia para CSR & Deficiência (CSR+D)
- Beata Faracik, Instytut Allerhanda
- Confederação dos Trabalhadores e Empresas Irlandesa
- Ales Kranjc Kuslan, Ekvilib Institute, Rede de Responsabilidade Social da Eslovénia
- Amanda Ortega, Lavola
- Repsol
- Gabriel Spaeti, Federal Departamento de Assuntos Externos, Departamento de Segurança Humana, Berna, Suíça
- Nicolas Zambrana Tévar, Grupo de Estudo sobre Direito Internacional Privado e Direitos Humanos
- Mika Vehnamäki, Ministro dos Negócios Estrangeiros, Finlândia
- Neill Wilkin, Instituto de Direitos Humanos e Empresas

Outros participantes na discussão de mesa redonda que teve como anfitriã a Comissão Europeia a 12 de Setembro de 2012.

- Signe Andreassen, GLOBAL CSR, Dinamarca
- Jean-Marc Barki, Sealock, França
- Ajnacska B. Nagy, Comissão Europeia, DG Enterprise
- Peer Bondevik, Iniciativa de Comércio Ético, Noruega
- Kerstin Born, Bernard Brunhes International (BBI), Alemanha
- Mile Boshkov, Confederação Empresarial da Macedónia
- Guy Bultinck, Van Bavel Business Gifts, Bélgica
- Iulia Buttu, Bernard Brunhes International (BBI), Roménia
- Daniele Cavallotti, La Fucina, Itália
- Pascale Charhon, Bernard Brunhes International (BBI), França
- David Connor, Coethica, Reino Unido
- Rachel Davis, Shift, Estados Unidos
- Gerdien Dijkstra, MVO Nederland
- Tom Dodd, Comissão Europeia, DG Enterprise
- Kirsty Drew, Comité de Aconselhamento de Sindicatos para a OCDE (TUAC)
- Jean-Luc Fasseur, Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO), Bélgica
- Evie Francq, Serviço Internacional de Informações para a Paz (Ipis), Bélgica
- German Granda, Foretica, Espanha
- Jana Heinze, Ecosense (Fórum de Desenvolvimento Sustentável de Empresas Alemãs)
- Luc Hendrickx, Associação Europeia de Pequenas e Médias Empresas e Empresas Artesanais (UEAPME)
- Henning Hoy Nygaard, Federação Dinamarquesa de PMEs.
- Marek Jurkiewicz, StartPeople, Polónia
- Jutta Knopf, Adelphi, Alemanha
- Ales Kranjc, Rede de Responsabilidade Social, Roménia
- Olatz Landa Pena, The Rights Factory, Espanha
- Tina Lund, Danimex Communication A/S, Dinamarca
- Andrew Marshall Roberts, Scottish Business in the Community
- Alan Miller, Grupo Europeu de NHRIs – Comissão de Direitos Humanos Escocesa
- Aleksandar Nikolov, Bernard Brunhes International (BBI), Macedónia
- Jurgen Noack, Eurocommerce
- Vladimir Petkovski, CSR Macedónia
- Grzegorz Piskalski, CentrumCSR, Polónia
- Anna-Elina Pohjolainen, Comissão Europeia, DG Justiça
- Veronica Rubio, Iniciativa de Conformidade Social de Empresas (BSCI/FTA)
- Joanna Serdyska, Comissão Europeia, DG Justiça
- Emily Sims, Organização Internacional de Trabalho (ILO)
- Sune Skadegaard Thorsen, GLOBAL CSR, Dinamarca
- Mariya Stoyanova, CSR Europe
- Damla Taskin, Organização de Desenvolvimento Industrial das Nações Unidas (UNIDO), Turquia
- Matthias Thorns, Organização Internacional de Trabalhadores (IOE)
- Michel Van Bavel, Van Bavel Business Gifts, Bélgica
- Marjon van Opijnen, CREM, Países Baixos
- Marjonka Veljanovska, Farmahem, Macedónia
- Juan Villamayor, Consultora em Sustentabilidade Empresarial, Espanha
- Sarah Vlastelic, Bernard Brunhes International (BBI), França
- Margaret Wachenfeld, Instituto para os Direitos Humanos e Empresas (IHRB)
- Mark Wright, Comissão para a Igualdade e Direitos Humanos, Reino Unido

Citações de pessoas que trabalham em pequenas e médias empresas

As citações sublinhadas neste guia advêm de pessoas que gerem ou trabalham em cinco pequenas ou médias empresas europeias. Tais empresas foram contactadas pela equipa de projecto da GLOBAL SCR e da BBI International para avaliar as suas práticas e políticas existentes relativamente às expectativas dos Princípios Orientadores das NU quanto a Direitos Humanos e Empresas. As citações são opiniões pessoais de indivíduos. Estudos de caso de empresas envolvidas podem ser acedidos através do link www.ec.europa.eu/enterprise/business-and-human-rights

