

Esta Nota de Orientação 2 corresponde ao Padrão de Desempenho 2. Consultar também os Padrões de Desempenho 1 e 3-8, bem como as Notas de Orientação correspondentes das informações adicionais. As informações bibliográficas sobre todas as referências materiais que aparecem no texto desta Nota de Orientação podem ser encontradas na Seção de Referências no final do documento.

Introdução

1. O Padrão de Desempenho 2 reconhece que a busca do crescimento econômico por meio da criação de empregos e da geração de renda deve ser proporcional à proteção dos direitos básicos dos trabalhadores. Em qualquer negócio, a mão-de-obra é um bem valioso, e uma relação sólida entre trabalhador e gerência é um ingrediente-chave para a sustentabilidade da empresa. Deixar de estabelecer e promover uma relação sólida entre trabalhador e gerência pode prejudicar o compromisso e a retenção do trabalhador, além de comprometer o projeto. De modo recíproco, por meio de uma relação construtiva entre trabalhador e gerência, e ao tratar os trabalhadores de forma justa, proporcionando-lhes condições de trabalho seguras e saudáveis, os clientes podem criar benefícios tangíveis, tais como o aumento da eficiência e produtividade de suas operações.

2. Os requisitos estabelecidos nesse Padrão de Desempenho foram em parte orientados por várias convenções internacionais negociadas por meio da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e das Nações Unidas (ONU).¹

¹ Essas convenções são:

[ILO Convention 87 on Freedom of Association and Protection of the Right to Organize](#) (Convenção nº 87 da OIT sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização)

[ILO Convention 98 on the Right to Organize and Collective Bargaining](#) (Convenção nº 98 da OIT sobre o Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva)

[ILO Convention 29 on Forced Labor](#) (Convenção nº 29 da OIT sobre Trabalho Forçado)

[ILO Convention 105 on the Abolition of Forced Labor](#) (Convenção nº 105 da OIT sobre Abolição do Trabalho Forçado)

[ILO Convention 138 on Minimum Age \(of Employment\)](#) (Convenção nº 138 da OIT sobre Idade Mínima (de Emprego))

[ILO Convention 182 on the Worst Forms of Child Labor](#) (Convenção nº 182 da OIT sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil)

[ILO Convention 100 on Equal Remuneration](#) (Convenção nº 100 da OIT sobre Igualdade de Remuneração)

[ILO Convention 111 on Discrimination \(Employment and Occupation\)](#) (Convenção nº 111 da OIT sobre Discriminação (Emprego e Ocupação))

[United Nations Convention on the Rights of the Child, Article 32.1](#) (Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança, Artigo 32.1)

Objetivos

- **Estabelecer, manter e melhorar a relação entre o trabalhador e a gerência**
- **Promover o tratamento justo, sem discriminação e oportunidade igual para todos os trabalhadores, e cumprimento da legislação trabalhista e empregatícia nacional**
- **Proteger a mão-de-obra abordando a questão do trabalho infantil e do trabalho forçado**
- **Promover condições de trabalho seguras e saudáveis, e proteger e promover a saúde dos trabalhadores**

G1. A natureza da relação entre gerência e trabalhadores afeta os custos, a qualidade, a eficiência, a produtividade e o atendimento ao cliente, além de formar a reputação do cliente. O Padrão de Desempenho 2 reconhece que uma boa relação entre a gerência e os trabalhadores é um importante ingrediente na determinação do sucesso global do cliente e do projeto.

G2. O Padrão de Desempenho 2 é em parte orientado por várias Convenções da OIT e das Nações Unidas. Ao aplicar o Padrão de Desempenho 2, o cliente será capaz de operar seu negócio de maneira consistente com os quatro padrões essenciais de trabalho (trabalho infantil, trabalho forçado, não-discriminação, e liberdade sindical e negociação coletiva). Além disso, o Padrão de Desempenho 2 também aborda outras áreas tais como condições de trabalho e termos de contratação, redução de despesas e problemas de saúde e segurança ocupacionais. Alguns desses requisitos encaminharão o cliente à legislação nacional aplicável. Quando a legislação nacional estabelecer padrões menos rigorosos do que aqueles estabelecidos no Padrão de Desempenho 2, ou forem omissas, os clientes deverão cumprir os requisitos do Padrão de Desempenho 2.

G3. Além das Convenções da OIT mencionadas no Padrão de Desempenho 2 e em toda a Nota de Orientação, a OIT estabeleceu várias convenções sobre condições de emprego e trabalho. Essas convenções estão disponíveis no [ILO website \(website da OIT\)](#). A OIT tem uma presença considerável em muitos de seus países membros e alguns dos escritórios locais têm programas com perícia para orientar o setor privado nas melhores práticas de trabalho.

G4. É responsabilidade do cliente avaliar suas práticas de trabalho de acordo com o Padrão de Desempenho 2. Um processo tradicional de avaliação ambiental e social geralmente não incluiria uma revisão dos problemas trabalhistas exceto considerações sobre saúde e segurança ocupacionais. Como resultado, o cliente deve fornecer à IFC uma avaliação que integre os problemas trabalhistas em coerência com os requisitos do Padrão de Desempenho 2 ou fornecer à IFC outra evidência que atenda a esses requisitos. A IFC ajudará seus clientes na aplicação do Padrão de Desempenho 2 durante os vários estágios de um projeto. Como parte de sua devida diligência, a IFC examina o desempenho global do cliente, incluindo suas práticas trabalhistas e empregatícias, para determinar se essas práticas representam algum risco ao projeto e à IFC. A análise inicial da IFC será baseada nas informações do cliente, tais como registros de auditorias de trabalho anteriores ou auto-avaliação ou informações fornecidas em resposta a um conjunto de questões sobre práticas trabalhistas. Em alguns casos, a IFC pode reunir informações sobre as práticas trabalhistas do cliente ao fazer uma visita local. Em países, setores ou firmas onde houve problemas com um ou mais dos requisitos do Padrão de Desempenho 2, a IFC pode requerer uma avaliação da mão-de-obra como parte de sua devida diligência.¹ O anexo A fornece uma lista de questões trabalhistas que podem ser incluídas em uma avaliação de mão-de-obra.

G5. Na preparação da avaliação da mão-de-obra, os clientes devem agir em conjunto com os trabalhadores e com os representantes das organizações dos trabalhadores onde elas existam. As ações identificadas por meio da avaliação da mão-de-obra que o cliente deve

¹ Há várias fontes confiáveis de informações públicas que identificam problemas e riscos no nível do país, bem como nos níveis da empresa e no setor industrial. Consultar a seção "Materiais de referência" desse documento para obter os links dos websites da Organização Internacional do Trabalho e do Banco Mundial que fornecem informações extensas e detalhadas.

realizar para atingir a conformidade com a legislação nacional ou para atender aos requisitos do Padrão de Desempenho 2 se tornarão parte do Plano de Ação, que é descrito no Padrão de Desempenho 1 e em sua respectiva Nota de Orientação. Esse processo permitirá que o cliente crie ou atualize suas políticas empregatícias de forma que aumente a viabilidade de longo-prazo e o sucesso do negócio enquanto protege os direitos dos trabalhadores. Se solicitada, a IFC ajudará os clientes a identificar oportunidades e atender aos desafios identificados na avaliação. Um sistema de gestão coerente com os requisitos do Padrão de Desempenho 1 ajudará os clientes a implementar uma abordagem sistemática para as condições de emprego e trabalho em suas operações (consulte os parágrafos G1 e G3 até G6 da Nota de Orientação 1).

Escopo da aplicação

3. A aplicabilidade desse Padrão de Desempenho é estabelecida durante o processo de Avaliação Socioambiental, enquanto a implementação das ações necessárias para atender aos requisitos desse Padrão de Desempenho é gerenciada por meio do Sistema de Gestão Socioambiental do cliente. Os requisitos do sistema de avaliação e gestão são descritos no Padrão de Desempenho 1.

4. Neste Padrão de Desempenho, o termo "trabalhadores" é usado para se referir aos empregados do cliente, assim como a determinados tipos de trabalhadores temporários descritos no parágrafo 17. A aplicação deste Padrão de Desempenho irá variar dependendo do tipo de trabalhadores, como a seguir:

- **Empregados: todos os requisitos desse Padrão de Desempenho, exceto pelos requisitos nos parágrafos 17 e 18, se aplicam**
- **Trabalhadores temporários: os requisitos do parágrafo 17 se aplicam**

5. Os problemas da cadeia de suprimentos² são abordados no parágrafo 18.

² Cadeia de suprimentos refere-se às contribuições tanto de mão-de-obra quanto de material para o ciclo de vida de um produto ou serviço.

G6. Os clientes têm diferentes graus de influência e controle sobre as condições de trabalho e o tratamento de diferentes tipos de trabalhadores associados ao projeto, e os requisitos do Padrão de Desempenho 2 refletem essa realidade.

G7. Trabalhadores: esse termo inclui os funcionários do cliente e determinados tipos de trabalhadores temporários conforme definido no parágrafo 17 do Padrão de Desempenho 2. Consultar também o parágrafo G9 a seguir:

G8. Empregados: o cliente tem controle completo sobre as condições de trabalho e o tratamento de seus empregados, e portanto, todos os requisitos do Padrão de Desempenho 2 se aplicam a esse grupo de trabalhadores, com exceção dos requisitos dos parágrafos 17 e 18 do Padrão de Desempenho 2.

G9. Trabalhadores temporários os trabalhadores temporários incluídos no Padrão de Desempenho 2 são aqueles que realizam um trabalho diretamente relacionado às funções básicas essenciais aos produtos ou serviços do cliente por um período substancial. Esses

trabalhadores são contratados diretamente pelo cliente ou por meio de empreiteiras ou outros intermediários. Embora sejam terceirizados pelo cliente, esses trabalhadores tendem a realizar funções importantes do negócio do cliente por um período substancial como se fossem empregados substitutos do cliente. Para esses trabalhadores temporários, são aplicados parágrafos específicos, conforme enunciados no parágrafo 17 do Padrão de Desempenho 2.

Requisitos

Condições de trabalho e gestão da relação com os trabalhadores

Política de Recursos Humanos

6. O cliente adotará uma política de recursos humanos apropriada a seu tamanho e mão-de-obra que defina sua abordagem à gestão dos empregados em conformidade com os requisitos deste Padrão de Desempenho. Conforme a política, o cliente fornecerá aos empregados informações relativas a seus direitos conforme a legislação trabalhista e empregatícia nacional, incluindo os direitos relacionados a salários e benefícios. Essa política será clara e compreensível aos empregados e será explicada ou disponibilizada a cada empregado ao aceitar o emprego.

G10. A política de recursos humanos é uma declaração das práticas do cliente com relação à gestão de seus empregados. O escopo e a complexidade da política podem ser adaptados ao tamanho e à natureza da força de trabalho do cliente. A política será, no mínimo, coerente com os requisitos do Padrão de Desempenho 2 e conterá informações sobre os direitos dos empregados de acordo com a legislação trabalhista e empregatícia nacional. O Anexo B fornece uma lista de tópicos normalmente incluídos em uma política. A política deve ser redigida de forma facilmente compreensível, deve ser de fácil acesso aos empregados ou explicada em uma linguagem acessível para eles. O empregado precisa ser informado se está coberto por um acordo de negociação coletiva.

Relação de trabalho

7. O cliente documentará e comunicará a todos os empregados e trabalhadores diretamente contratados pelo cliente suas condições de trabalho e termos de contratação, incluindo seus direitos a salários e benefícios.

G11. Os clientes devem manter um registro escrito da relação de trabalho no momento da contratação de cada empregado e trabalhador temporário diretamente contratado, e informá-los sobre as condições de trabalho e os termos de contratação. O registro deve incluir salários e benefícios, termos e duração da relação de trabalho e condições de trabalho. As condições de trabalho e os termos de contratação devem ser comunicados aos trabalhadores oralmente ou por escrito. A comunicação oral pode ser apropriada para tarefas simples ou quando os trabalhadores forem analfabetos. Em outros casos, os clientes devem fornecer a documentação relativa às condições de trabalho e aos termos de contratação.

G12. Em geral, a documentação deve ser clara, de fácil compreensão, exata, e escrita no idioma do empregado ou do trabalhador diretamente contratado. A extensão da documentação varia de acordo com a duração e natureza da relação. Por exemplo, uma simples notificação pública do trabalho a ser feito, o número de horas, pagamento e outros termos e condições de trabalho importantes podem ser apropriadas para trabalhadores temporários (com cópias disponíveis mediante solicitação), enquanto para emprego de longo prazo, as condições mais importantes da relação de trabalho devem ser documentadas. Em alguns países, os contratos

individuais são um requisito legal. A documentação fornecida aos empregados não precisa incluir todas as questões mantidas pelo cliente em seus registros internos, embora o acesso a esses registros deva ser permitido aos empregados e aos trabalhadores diretamente contratados de acordo com a legislação aplicável.

Condições de trabalho e termos de contratação

8. Quando o cliente for parte de um acordo de negociação coletiva com uma organização dos trabalhadores, esse acordo será respeitado. Quando não houver esse tipo de acordo, ou quando o acordo não abordar condições de trabalho e termos de contratação (tais como salários e benefícios, horas de trabalho, acordos de horas extras e remuneração de horas extras, e licença em caso de doença, maternidade, férias ou feriados) o cliente fornecerá condições de trabalho e termos de contratação razoáveis que, no mínimo, estejam em conformidade com a legislação nacional.

G13. As condições de trabalho, conforme usadas no Padrão de Desempenho 2, referem-se às condições no local de trabalho e ao tratamento dos trabalhadores. As condições no local de trabalho incluem o ambiente físico, as precauções de saúde e segurança e o acesso às instalações sanitárias. O tratamento dos trabalhadores inclui práticas disciplinares, motivos e processo para rescisão de trabalhadores e respeito pela dignidade pessoal do trabalhador (como, por exemplo, evitar punição física ou linguagem abusiva).

G14. Os termos de contratação incluem salários e benefícios, horas de trabalho, acordo de horas extras e remuneração de horas extras, licença em caso de doença, maternidade, férias ou feriados.

G15. O Padrão de Desempenho 2 identifica duas circunstâncias distintas que definem as obrigações do cliente com relação às condições de trabalho e aos termos de contratação. Uma circunstância é quando o cliente for parte de um acordo de negociação coletiva com uma organização dos trabalhadores que foi escolhida pelos trabalhadores sem a interferência do empregador. A outra é quando esses acordos não existem, não abrangem todos os trabalhadores empregados ou contratados pelo cliente, ou não abordam as condições de trabalho.

G16. Quando os acordos de negociação coletiva estiverem em vigor, a IFC acatará as decisões tomadas pelo cliente e pela organização dos trabalhadores, desde que atendam aos requisitos legais nacionais e aos requisitos do Padrão de Desempenho 2, os que forem mais importantes.

G17. Quando não houver acordos de negociação coletiva, ou quando esses acordos não abordarem as condições de trabalho e os termos de contratação, os clientes devem fornecer condições de trabalho e termos de contratação razoáveis que, no mínimo, estejam em conformidade com a legislação nacional. A maioria dos países tem várias estruturas legais abrangendo várias condições de trabalho e termos de contratação, tais como salário mínimo, máximo de horas, pagamentos de hora extra, número mínimo de licenças em caso de férias, feriados, doença, acidente e maternidade e proteções de saúde e segurança.

Organizações dos trabalhadores

9. Em países onde a legislação nacional reconhece os direitos dos trabalhadores de formar organizações de sua escolha, sem interferência, e a elas se unirem, bem como de negociarem coletivamente, o cliente cumprirá a legislação nacional. Quando a legislação nacional restringir substancialmente as organizações dos trabalhadores, o cliente permitirá meios alternativos para os trabalhadores expressarem suas reclamações e proteger seus direitos com relação às condições de trabalho e aos termos de contratação.

10. Em ambos os casos descritos no parágrafo 9, e quando a legislação nacional for omissa, o cliente não desestimulará os trabalhadores de formarem uma organização de sua escolha ou a ela se unirem ou de negociarem coletivamente, e não discriminará ou retaliará os trabalhadores que participarem, ou buscarem participar, dessas organizações e negociarem coletivamente. Os clientes agirão em conjunto com esses representantes de trabalhadores. As organizações dos trabalhadores devem representar de forma justa os trabalhadores na força de trabalho.

G18. Uma organização de trabalhadores é qualquer organização com o objetivo de ampliar e defender os interesses dos trabalhadores com relação às condições de trabalho e aos termos de contratação.² As organizações dos trabalhadores normalmente são chamadas de sindicatos. As organizações de trabalhadores profissionais e administrativas são geralmente chamadas de associações de empregados. Conforme o Padrão de Desempenho 2, o termo exclui organizações que não foram escolhidas livremente pelos trabalhadores envolvidos.

G19. A negociação coletiva consiste de discussões e negociações entre empregadores e representantes das organizações dos trabalhadores com o objetivo de determinar as condições de trabalho e os termos de contratação por meio de um acordo conjunto.³ Também inclui a implementação e a administração de quaisquer acordos que possam resultar da negociação coletiva e da resolução de outras questões que surjam na relação de trabalho com respeito aos trabalhadores representados pela organização dos trabalhadores.

G20. Na grande maioria dos países membros da IFC, os trabalhadores têm o direito legal de formarem sindicatos ou outras organizações de trabalhadores de sua escolha e de negociarem coletivamente com seus empregadores. As legislações nacionais normalmente refletem vários acordos internacionais que reconhecem e protegem esses direitos.⁴

G21. Os clientes não devem interferir nos direitos dos trabalhadores de formarem uma organização de sua escolha ou a ela se unirem, por exemplo, ao favorecer uma organização no lugar de outra ou restringindo exorbitantemente o acesso dos representantes dessas organizações aos trabalhadores. As organizações dos trabalhadores devem representar a força de trabalho e agir conforme os princípios de uma representação de trabalhadores justa. Os exemplos de práticas de alto risco relacionada a organizações dos trabalhadores realizadas por clientes ou por sindicatos são fornecidos no Anexo C.

² Baseado na Convenção nº 87 da OIT sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização

³ Baseado na Convenção nº 98 da OIT sobre o Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva

⁴ Os acordos internacionais incluem a Cláusula Internacional das Nações Unidas sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; a Cláusula Internacional das Nações Unidas sobre Direitos Cívicos e Políticos; a Convenção nº 87 da OIT sobre Liberdade de Sindicalização e Proteção do Direito de Sindicalização; e a Convenção nº 98 sobre o Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva.

G22. Os clientes não devem desestimular os trabalhadores de formarem uma organização de sua escolha ou a ela se unirem, ou discriminar ou retaliar os trabalhadores que tentarem formar uma organização de sua escolha ou a ela se unirem. Recusar-se a contratar trabalhadores que foram membros ou líderes de organizações dos trabalhadores em outras firmas (por motivos não relacionados a qualificações ou desempenho no trabalho) constituiria discriminação. Outras formas de discriminação ou retaliação incluiriam o rebaixamento ou transferência de trabalhadores, bem como a terceirização ou mudança de serviço entre as instalações em resposta às atividades do sindicato.

G23. Os clientes também devem permitir o acesso dos representantes das organizações dos trabalhadores aos trabalhadores que elas representam. Os trabalhadores devem ser livres para se reunir e discutir sobre os problemas do local de trabalho nas instalações durante os intervalos programados, e antes e após o expediente de trabalho. Além disso, os trabalhadores devem ter permissão para escolher os representantes para falar com a gerência, inspecionar as condições de trabalho de maneira apropriada, e de uma forma que não perturbe a produtividade, e realizar outras atividades da organização. Isso pode desenvolver a confiança e a boa vontade com a força de trabalho e demonstrar o compromisso do cliente de permitir e facilitar que os trabalhadores se organizem e negociem coletivamente.

G24. Em um número limitado de países, a liberdade sindical e negociação coletiva dos trabalhadores é substancialmente restrita por lei. Isso ocorre de duas formas. Em vários países, é proibido formar sindicatos, enquanto em outros podem existir organizações dos trabalhadores, mas é necessária uma aprovação dos órgãos trabalhistas oficiais. Em nenhuma dessas circunstâncias, o cliente deve agir em conjunto com os trabalhadores para resolver questões relacionadas às suas condições de trabalho e termos de contratação. Os métodos que possibilitam meios alternativos incluem, entre outros, reconhecer comissões de trabalhadores e permitir que os trabalhadores escolham seus próprios representantes para dialogar com o empregador de uma forma que não transgrida a legislação nacional. Se solicitado pelo cliente, a IFC trabalhará com o cliente para tratar essas questões nesses ambientes legais restritivos.

G25. Em um número menor de países, a legislação é omissa sobre a liberdade sindical e/ou direitos de negociação coletiva dos trabalhadores, mas não proíbe a formação de organizações dos trabalhadores ou negociações coletivas. Nesses países, os clientes devem agir em conjunto com os trabalhadores para resolver questões relacionadas às suas condições de trabalho e termos de contratação. Na ausência de restrições legais, os clientes desses países são encorajados a reconhecer as organizações dos trabalhadores se os trabalhadores tiverem escolhido formar uma organização de sua escolha ou a ela se unir e participar de negociações coletivas.

Não-discriminação e oportunidade igual

11. O cliente não tomará decisões sobre trabalho com base em características pessoais não relacionadas aos requisitos inerentes ao trabalho. O cliente baseará a relação de trabalho no princípio da oportunidade igual e do tratamento justo, e não discriminará com respeito a aspectos da relação de trabalho, incluindo recrutamento e contratação, remuneração (incluindo salários e benefícios), condições de trabalho e termos de contratação, acesso a treinamento, promoção, rescisão de contrato de trabalho ou

aposentadoria e disciplina. Nos países onde a legislação nacional estipula a não-discriminação no trabalho, o cliente cumprirá a legislação nacional. Quando a legislação nacional é omissa sobre a não-discriminação no trabalho, o cliente atenderá a este Padrão de Desempenho. Medidas especiais de proteção ou assistência para remediar um caso de discriminação ou a seleção de um determinado trabalho com base nos requisitos inerentes do trabalho não serão consideradas discriminação.

G26. A discriminação no trabalho é definida como qualquer distinção, exclusão ou preferência com relação a recrutamento, contratação, condições de trabalho ou termos de contratação baseados em características pessoais não relacionadas aos requisitos inerentes ao trabalho que anulam ou prejudicam a igualdade de oportunidades ou o tratamento no emprego ou na ocupação.⁵ Os requisitos inerentes ao trabalho referem-se às qualificações ocupacionais de boa-fé que são necessárias para realizar o trabalho em questão. Por exemplo, exigir que um trabalhador possua força suficiente para suspender objetos, sendo esta função parte freqüente e essencial do trabalho, seria considerado uma qualificação ocupacional de boa-fé.

G27. Oportunidade igual é o princípio que baseia todas as decisões do trabalho, tais como contratação e promoção, na capacidade que uma pessoa tem para realizar o trabalho em questão, sem considerar as características pessoais não relacionadas aos requisitos inerentes ao trabalho. Para uma orientação mais detalhada sobre não-discriminação e oportunidade igual, consulte o Anexo D, e a Nota de Melhores Práticas sobre Não-Discriminação e Oportunidade Igual da IFC. Um cliente pode aplicar os princípios de oportunidade igual e não-discriminação usando métodos que sejam eficazes e aceitáveis na estrutura legal e no contexto cultural do país, desde que os métodos usados não comprometam os princípios.

G28. A legislação da maioria dos países membros da IFC proíbem discriminação com base em diversos fatores. Essas legislações normalmente refletem vários acordos internacionais que reconhecem e protegem os direitos estabelecidos nesses acordos.⁶ Quando a legislação é reticente, os clientes devem basear o recrutamento, a contratação, as condições de trabalho e os termos de contratação em oportunidades iguais e não-discriminação de acordo com esses princípios. Em circunstâncias em que a legislação nacional transgredir esses princípios, se solicitado pelo cliente, a IFC trabalhará com o cliente para tratar a questão nesses ambientes legais restritivos.

⁵ Baseado nas Convenções 100 e 111 da OIT. A Convenção 111 da OIT e várias outros instrumentos internacionais enumeraram tipos de características pessoais que não estão relacionadas aos requisitos do trabalho. A Convenção nº 111 da OIT define como discriminação qualquer distinção, exclusão ou preferência feita com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, proveniência nacional ou origem social, que tem o efeito de anular ou prejudicar a igualdade de oportunidades ou o tratamento no emprego ou na ocupação. A Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas abrange todas as características pessoais listadas na Convenção da OIT e também inclui idioma, política ou outra opinião, propriedade, nascimento ou outra situação; a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial também proíbe a discriminação com base na descendência ou origem étnica; a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança também proíbe a discriminação com base na deficiência.

⁶ Muitas legislações são baseadas em convenções internacionais que foram amplamente ratificadas, incluindo a Convenção nº 100 da OIT sobre Remuneração Igual; Convenção nº 111 sobre Discriminação no Emprego e na Ocupação; Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (CERD); Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Mulheres (CEDAW).

G29. Os clientes também devem tratar da proteção dos direitos humanos dos deficientes de acordo com suas políticas e procedimentos trabalhistas. As políticas e os procedimentos trabalhistas devem ser disponibilizados aos trabalhadores, isso significa que a empresa deve veiculá-los em formatos alternativos tais como impressão em letras grandes, Braile, fita de áudio, etc.⁷

G30. Medidas especiais de proteção ou assistência para remediar discriminação anterior aplicam-se a políticas criadas para aumentar o emprego de grupos desfavorecidos na força de trabalho ou em ocupações específicas a fim de remediar discriminação passada, tais como ação afirmativa, com o objetivo de obter, de maneira eficaz, igualdade de oportunidade e tratamento no local de trabalho. Essas medidas não serão consideradas discriminação e podem ser usadas quando permitidas por lei.

Redução de despesas

12. O cliente desenvolverá um plano para mitigar os impactos adversos da redução de despesas sobre os empregados, se isso previr a eliminação de um número significativo de empregos ou a dispensa temporária de um número significativo de empregados. O plano será baseado no princípio da não-discriminação e refletirá a consulta do cliente junto aos empregados, suas organizações e, quando apropriado, ao governo.

G31. Redução de despesas significa a eliminação de um número significativo de cargos ou a demissão ou dispensa temporária de um número significativo de empregados por parte do empregador, geralmente em decorrência do fechamento de uma fábrica ou de corte de custos. A redução de despesas não abrange casos isolados de rescisão de contrato motivados por demissão por justa causa ou voluntária.

G32. Em muitos países, a legislação nacional requer o envio de um aviso prévio aos trabalhadores afetados, comunidades e/ou governos de fechamentos de fábricas ou dispensas temporárias acima dos limites numéricos acima especificados. Algumas legislações nacionais requerem que a redução de despesas seja negociada com organizações dos trabalhadores por meio de negociação coletiva. É possível que a legislação nacional ou os acordos de negociação coletiva existentes exijam o pagamento de indenizações aos trabalhadores afetados pelas demissões.⁸

G33. Quando não for possível evitar um número expressivo de demissões, deve-se desenvolver um plano para lidar com os impactos adversos sobre os trabalhadores e sua comunidade. O plano de redução de despesas deve tratar de questões como o programa de cortes, os métodos e procedimentos de redução de despesas, critérios de seleção, pagamentos de indenizações, ofertas de trabalho alternativo ou assistência por meio de atividades de capacitação e colocação profissional.

⁷ Referências adicionais podem ser encontradas na Convenção da OIT C159 sobre Reabilitação Vocacional e Emprego de Deficientes e a Convenção das Nações Unidas sobre Pessoas Portadoras de Deficiência.

⁸ Foi incluída uma orientação útil sobre redução de despesas nas Diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD) para Empresas Multinacionais, disponível em: http://www.oecd.org/topic/0,2686,en_2649_34889_1_1_1_1_37439_00.html e a Declaração Tripartida de Princípios concernente a Empresas Multinacionais e Política Social da OIT, disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/index.htm>.

G34. Os critérios de seleção para demissão devem ser objetivos, justos e transparentes. A redução de despesas não deve basear-se em características pessoais não relacionadas aos requisitos inerentes ao trabalho.

G35. Os clientes também devem consultar os empregados e suas organizações durante o desenvolvimento do plano de redução de despesas. As consultas são essenciais para o desenvolvimento de planos que refletem as preocupações dos trabalhadores, bem como suas idéias sobre formas de evitar ou minimizar demissões, critérios de seleção e pagamentos de indenização. Quando a legislação nacional ou um acordo de negociação coletiva existente estipular que a redução de despesas é assunto para negociação coletiva, o cliente deve conceder tempo para negociação de boa-fé, bem como implementar os termos aplicáveis dos acordos de negociação coletiva. Deverão ser cumpridos quaisquer requisitos legais especificando um período de aviso prévio. É boa prática criar um mecanismo de reclamações para lidar com queixas sobre disposições no plano de redução que não foram cumpridas.

G36. As consultas aos governos podem ser exigidas por lei, e, além disso, os clientes são incentivados a consultar os governos quando a escala de demissões puder ter um efeito significativo nas comunidades, e quando a assistência do governo puder estar disponível para ajudar a abordar os impactos. Para uma orientação detalhada sobre melhores práticas na redução de despesas, consultar a Nota de Melhores Práticas da IFC sobre Redução de Despesas.

Mecanismo de reclamações

13. O cliente fornecerá um mecanismo de reclamações para os trabalhadores (e suas organizações, se houver) para levantar preocupações razoáveis sobre o local de trabalho. O cliente informará os trabalhadores do mecanismo de reclamações no momento da contratação, e o tornará facilmente acessível a eles. O mecanismo deve envolver um nível apropriado de gerenciamento e abordar preocupações imediatamente, usando um processo compreensível e transparente que forneça feedback aos interessados, sem qualquer retaliação. O mecanismo não deve impedir o acesso a outros recursos judiciais ou administrativos que possam ser acessados no âmbito da lei ou de procedimentos de arbitragem existentes, ou substituir mecanismos de reclamações fornecidos por meio de acordos coletivos.

G37. Ao fornecer um mecanismo de reclamações por meio do qual os trabalhadores podem levantar preocupações do local de trabalho, o cliente deve assegurar que as questões sejam levadas à gerência e abordadas rapidamente. Também deve fornecer *feedback* aos envolvidos e impedir a retaliação pela apresentação de reclamações. Os mecanismos de reclamações podem ser elaborados para encaminhar queixas por meio de um processo apropriado com o objetivo de proteger a confidencialidade do trabalhador, e devem garantir que os trabalhadores possam levantar preocupações para outras pessoas e não apenas aos supervisores imediatos. Quando os países têm processos judiciais ou administrativos para abordar reclamações trabalhistas (a maioria dos países dispõe desses processos), o mecanismo do cliente não deve atrasar ou impedir o acesso a outros recursos judiciais ou administrativos que estejam disponíveis na legislação.

G38. Quando um mecanismo de queixas é fornecido por meio de um acordo de negociação coletiva, e atende aos requisitos do Padrão de Desempenho 2, o cliente deve utilizá-lo para os trabalhadores incluídos no acordo. Se houver outros trabalhadores que não estejam incluídos em um acordo, o cliente deve estabelecer um mecanismo separado para eles.

Protegendo a força de trabalho

Trabalho infantil

14. O cliente não empregará crianças de forma a constituir exploração econômica, ou representar provável risco ou interferir na educação da criança, ou ser prejudicial à saúde ou desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social da criança. Quando a legislação nacional incluir disposições a respeito do emprego de menores, o cliente seguirá essa legislação aplicável. Crianças menores de 18 anos não serão empregadas em trabalhos perigosos.

G39. Para fins do Padrão de Desempenho 2, o trabalho infantil consiste no trabalho realizado por crianças que constitua exploração econômica ou provável risco, ou interfira na educação da criança ou ainda, seja prejudicial para a saúde ou o desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social da criança.⁹ As obrigações sobre o trabalho infantil são estendidas à cadeia de suprimentos do cliente conforme descrito no parágrafo 18 do Padrão de Desempenho 2.

G40. Quase todos os países membros da IFC impõem restrições legais ao uso do trabalho infantil, embora os termos variem.¹⁰

G41. Se a IFC for abordada por um cliente potencial que empregue, faça uso ou se beneficie intencionalmente de trabalho infantil, ou se o trabalho infantil for descoberto no curso da devida diligência da IFC, a IFC não continuará a processar o projeto, a menos que o cliente seja capaz de demonstrar que eliminará o trabalho infantil antes de receber o financiamento da IFC, coerente com o parágrafo abaixo.

G42. A presença do trabalho infantil pode não ser imediatamente evidente no momento da devida diligência ou financiamento. Lidar com a descoberta de crianças trabalhando em um negócio representa desafios significativos para um cliente. Retirar crianças de seus trabalhos provavelmente agravará sua condição financeira. A IFC não tenciona que seus clientes causem mais danos às crianças necessitadas. Em vez disso, os clientes devem retirar as crianças imediatamente das tarefas perigosas, prejudiciais ou inapropriadas devido à sua idade. As crianças com idade inferior à idade limite da escolaridade obrigatória nacional só têm

⁹ Baseado na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança, Artigo 32.1

¹⁰ A definição do que constitui emprego inaceitável de crianças de acordo com o Padrão de Desempenho 2 se baseia na Convenção de 1990 das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança, que foi ratificada por quase todos os países membros da IFC. As Convenções nº 138 e nº 182 da OIT fornecem orientação adicional. A Convenção nº 138 da OIT requer que os estados membros ratificadores estabeleçam uma idade mínima que não seja inferior à idade limite de escolaridade obrigatória, ou seja, inferior a 15 anos (14 para os países menos desenvolvidos). Um trabalho leve que não apresente probabilidade de risco à saúde ou ao desenvolvimento da criança e que não interfira na educação pode ser permitido para crianças com idades de 12 a 14 anos em países menos desenvolvidos. A Convenção nº 182 da OIT define e proíbe as "piores formas" de trabalho infantil, incluindo: (i) todas as formas de escravidão, servidão por dívida, e trabalho forçado ou obrigatório; (ii) prostituição ou produção de pornografia; (iii) atividades ilícitas, produção e tráfico de drogas; (iv) trabalho que pela natureza das circunstâncias no qual é executado seja provavelmente perigoso à saúde, segurança ou moral das crianças. Com respeito ao projeto do cliente, essa é uma continuação da Política da IFC sobre Trabalho Infantil Perigoso de 1998.

permissão para trabalhar fora do horário escolar. As crianças com idade superior à idade limite da escolaridade obrigatória, mas que realizam tarefas perigosas, devem ser transferidas para ocupações não-prejudiciais. Os clientes devem examinar as condições do local de trabalho (isto é, condições de saúde e segurança ocupacional incluindo exposição à maquinaria, substâncias tóxicas, poeira, barulho e ventilação, horas de trabalho e natureza das tarefas) para certificar-se de que as crianças empregadas legalmente não sejam expostas a condições que possam ser prejudiciais para elas. Para fazer isso de forma eficaz, os clientes precisam examinar os tipos específicos de tarefas que são perigosas às crianças, e se o emprego interfere no acesso à educação.

G43. Os clientes devem definir uma idade mínima para o trabalho corporativo que, no mínimo, esteja em conformidade com a legislação nacional e com o Padrão de Desempenho 2 e desenvolva uma política corporativa contra o emprego, uso e benefício do trabalho infantil. Em países ou setores onde há risco de trabalho infantil, os clientes devem examinar e guardar cópias de documentação que possa ser verificada, além daquelas exigidas segundo o parágrafo 7 do Padrão Desempenho 2, referente à idade e perfil de trabalho de todas as pessoas com menos de 18 trabalhando na empresa, prestando atenção especial àquelas com idade inferior à idade limite de escolaridade obrigatória. Como questão de boa prática, os clientes devem manter uma documentação legal *in loco* de todos os trabalhadores com idade inferior a 18.

G44. O tráfico humano, o deslocamento forçado de pessoas em todas as fronteiras internacionais, de crianças para a exploração de trabalho infantil foi identificado como um problema internacional. Os clientes devem informar-se sobre isso e tratar dessas questões com as empreiteiras que fornecem mão-de-obra e produtos de modo que eles não se beneficiem com essas práticas coercivas. É possível encontrar informações detalhadas sobre este assunto no Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC) e Organização Internacional para Migração (OIM) da OIT (consulte a Seção de Referências).

G45. Para obter uma orientação detalhada, consultar a Nota sobre Melhores Práticas da IFC, Abordando a questão do Trabalho Infantil no Local de Trabalho e na Cadeia de suprimentos.

Trabalho forçado

15. O cliente não empregará trabalho forçado, que consiste em qualquer trabalho ou serviço realizado involuntariamente, que é exigido de um indivíduo sob ameaça de força ou castigo. Isso abrange qualquer tipo de trabalho involuntário ou obrigatório, tais como trabalho escravo, servidão por dívida ou acordos de contratação de trabalho similares.

G46. O trabalho forçado consiste em qualquer trabalho ou serviço realizado involuntariamente que é exigido de uma pessoa sob ameaça de força ou castigo.¹¹ O trabalho forçado inclui qualquer tipo de trabalho involuntário ou obrigatório, tais como trabalho escravo, servidão por dívida ou acordos de contratação de trabalho similares. Uma forma comum de trabalho escravo é a prática do trabalho forçado explorado em troca de remuneração não-monetária, tais como alimentação ou habitação, de modo a impedir efetivamente a saída do trabalhador do trabalho. Servidão por dívida é a prática de explorar trabalho forçado por meio da criação de dívida ou outras obrigações (tais como deduções do pagamento como medida

¹¹ Baseado na Convenção nº 29 da OIT sobre Trabalho Forçado.

disciplinar), não baseada em um objetivo econômico válido e mutuamente benéfico, que devem ser liquidadas nos termos que efetivamente impeçam a saída do trabalhador do trabalho. Exemplos de acordos de contrato de trabalho similares são exigências de depósitos monetários, limitações da liberdade de movimento, períodos de aviso prévio excessivos ou substanciais, ou ainda multas inapropriadas ou perda de salários recebidos anteriormente que sirvam para impedir que os trabalhadores deixem o emprego voluntariamente dentro de seus direitos legais, ou cláusulas contratuais que limitem ou proíbam o pedido de demissão dentro um determinado cronograma. Os trabalhadores migrantes são os mais vulneráveis a esse tipo de acordo. As obrigações do trabalho forçado são estendidas à cadeia de suprimentos do cliente conforme descrito no parágrafo 18 do Padrão de Desempenho 2.

G47. A vasta maioria das legislações dos países membros da IFC proíbe a maior parte das práticas de trabalho forçado. A Convenção nº 29 da OIT sobre Trabalho Forçado e Obrigatório, que fornece a base para a definição acima, foi ratificada pela grande maioria dos países membros da IFC.¹²

G48. A relação de trabalho deve ser escolhida voluntariamente e livre de ameaças. A exploração de trabalho forçado viola os direitos fundamentais do trabalhador, e retarda o desenvolvimento econômico mantendo o capital em setores que não sobreviveriam sem essas práticas. A IFC não financiará projetos que empreguem, utilizem ou se beneficiem conscientemente de mão-de-obra forçada conforme definição apresentada anteriormente.¹³ Se a IFC for abordada por um cliente potencial que empregue, faça uso ou se beneficie intencionalmente de trabalho forçado, ou se o trabalho forçado for descoberto no curso da devida diligência da IFC, a IFC não continuará a processar o projeto, a menos que o cliente seja capaz de demonstrar que eliminará o trabalho forçado antes de receber o financiamento da IFC, de acordo com o parágrafo abaixo.

G49. As práticas de trabalho forçado talvez não sejam imediatamente aparentes. Se for descoberto trabalho forçado na mão-de-obra ou cadeia de suprimentos do cliente, devem ser tomadas medidas imediatas para abordar a prática que coagiu o trabalhador e, em lugar disso, oferecer termos de contratação que possam ser livremente escolhidos e não recriem condições de coerção.

G50. Os clientes precisam evitar qualquer tipo de coerção física de trabalhadores, tais como restrições físicas à liberdade de movimento ou punição física que tenham o efeito de trabalho forçado. Exemplos de tais práticas incluem trancafiar trabalhadores no local de trabalho ou no alojamento do trabalhador. Os clientes não podem reter os documentos de identidade ou passaportes do trabalhador com a intenção de restringir sua liberdade de movimento.

G51. As obrigações do trabalho escravo, servidão por dívida ou acordos de contrato de trabalho similares são às vezes passados de uma geração para outra. Os clientes devem evitar práticas que tenham o efeito de criar obrigações de dívidas abusivas ou efetivamente não-pagáveis, tais como cobranças inapropriadas por alojamento e refeições como parte da relação de trabalho. Os clientes também devem realizar diligência com relação às principais

¹² A Convenção nº 105 da OIT sobre a Abolição do Trabalho Forçado fornece orientação adicional.

¹³ Consultar também <http://www.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/Content/IFCExclusionList>

empreiteiras e subempreiteiras do modo que não se beneficiem conscientemente das práticas que levam à condição de servidão ou escravidão de trabalhadores.

G52. Pessoas vítimas do tráfico e trabalhadores migrantes em situação ilegal são especialmente vulneráveis a situações de trabalho forçado, como, por exemplo, por meio de servidão de dívida para “agentes de emprego” que cobram taxas exorbitantes para alocar trabalhadores em fábricas ou fazendas estrangeiras. O tráfico humano, o deslocamento forçado de pessoas em todas as fronteiras internacionais, de crianças para a exploração de trabalho infantil foi identificado como um problema internacional. Os clientes devem informar-se sobre isso e tratar dessas questões com as empreiteiras que fornecem trabalho de modo que não se beneficiem dessas práticas coercivas. O exercício da diligência também deve ser realizado quando o projeto do cliente estiver situado em uma zona de processamento de exportação uma vez que essas zonas geralmente são isentas da legislação trabalhista nacional ou têm frágil aplicação dessas leis. Os trabalhadores migrantes são um dos grupos identificados como mais vulneráveis ao tráfico humano e ao trabalho forçado. Várias instituições estão cuidando do problema incluindo a OIT e a Organização Internacional para Migração (OIM).

G53. O trabalho prisional deve ser normalmente considerado trabalho forçado. Em algumas circunstâncias, os presos reclusos se voluntariam para trabalhar em setores tais como produção agrícola e fabricação leve. Se esse tipo de trabalho incluir uma parte importante e insubstituível da cadeia de suprimentos do cliente, o cliente deve fornecer uma revisão detalhada das condições do trabalho prisional proposto.

Saúde e segurança ocupacional

16. O cliente fornecerá aos trabalhadores um ambiente de trabalho seguro e saudável, levando em consideração os riscos inerentes nesse setor em particular e classes específicas de perigos nas áreas de trabalho do cliente, incluindo perigos físicos, químicos, biológicos e radiológicos. O cliente tomará medidas para prevenir acidentes, ferimentos e doenças provenientes, associados, ou ocorridos durante o curso de trabalho minimizando, até onde for razoavelmente praticável, as causas de perigos. De maneira coerente com as melhores práticas da indústria internacional,³ o cliente abordará as seguintes áreas: a identificação de riscos potenciais a trabalhadores, especialmente para aqueles que podem correr risco de vida; providenciar medidas preventivas e protetoras, incluindo modificação, substituição ou eliminação de perigos, condições ou substâncias; treinamento de trabalhadores; documentação e relatório de acidentes ocupacionais, doenças, e incidentes; e prevenção emergencial, acordos de preparação e resposta.

³ Definido como o exercício de capacitação profissional, diligência, prudência e previsão que seria razoavelmente esperado de profissionais capacitados e experientes envolvidos no mesmo tipo de realização sob as mesmas circunstâncias globalmente similares.

G54. Saúde e segurança ocupacionais referem-se à gama de empreendimentos destinada a proteger os trabalhadores de ferimentos ou doenças associadas à exposição a perigos encontrados no local de trabalho ou durante a realização do trabalho. Os perigos podem surgir de materiais (incluindo substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos), condições ambientais e de trabalho (tais como ambientes deficientes de oxigênio, temperaturas excessivas, ventilação imprópria, iluminação fraca, sistemas elétricos deficientes ou fossos

não-fortificados), ou de processos de trabalho (incluindo ferramentas, maquinaria e equipamento). As práticas de saúde e segurança ocupacionais incluem a identificação de riscos potenciais e respostas incluindo elaboração, testes, escolha, substituição, instalação, arranjo, organização, uso e manutenção dos locais de trabalho, ambiente de trabalho e processos de trabalho para eliminar ou minimizar quaisquer riscos aos trabalhadores.

G55. A maior parte dos países tem leis que regulam a saúde e a segurança ocupacionais (S&SO) e as condições de trabalho¹⁴ e o cliente deve cumprir essas leis. É possível obter orientação adicional sobre o gerenciamento de questões ligadas à saúde e segurança ocupacional de acordo com a Boas Práticas Internacionais do Setor (GIIP) nas Diretrizes Gerais de Saúde, Segurança e Meio Ambiente e Diretrizes do Setor Industrial do Grupo Banco Mundial.

G56. As fontes de perigos para a saúde e a segurança dos trabalhadores devem ser eliminadas e deve ser fornecido equipamento de proteção pessoal. Contudo, quando o perigo é inerente à atividade do projeto ou se não for viável eliminar completamente o perigo, o cliente deve tomar as medidas de proteção cabíveis e fornecer equipamento de proteção pessoal sem custos ao trabalhador. As medidas e o equipamento de proteção podem, por exemplo, ser necessários para evitar exposição ocupacional a materiais perigosos como o amianto, que foi classificado como cancerígeno do Grupo 1 por muitas organizações nacionais e internacionais.

G57. Deve ser fornecido treinamento para todos os trabalhadores sobre aspectos relevantes de saúde e segurança ocupacionais associadas ao trabalho, incluindo planos de emergência. Os trabalhadores não devem enfrentar medidas disciplinares ou conseqüências negativas para reportar ou levantar preocupações com relação às condições de saúde e segurança ocupacionais.

G58. O cliente deve documentar e reportar acidentes e doenças ocupacionais, incluindo ferimentos do público. Os dados de monitoramento do trabalhador (tais como níveis de exposição e testes de saúde) devem ser guardados.

G59. Os clientes estenderão o ambiente de trabalho seguro e saudável aos trabalhadores contratados e para quaisquer outros trabalhadores que forneçam serviços relacionados ao projeto sobre as instalações ou locais de trabalho do cliente. As especificações do contrato das empreiteiras que fornecem aos trabalhadores informações sobre as instalações ou locais de trabalho do cliente devem incluir as disposições que eles atendem aos requisitos S&SO do cliente, para satisfazer os requisitos do Padrão de Desempenho 2 e minimizar o risco e a responsabilidade com o cliente. Como forma de diminuir o risco e a responsabilidade, e para melhorar o desempenho, a IFC encoraja os clientes a exigir práticas comparáveis das empreiteiras, subempreiteiras e fornecedores externos.

G60. O Plano de Ação do Cliente deve lidar com os perigos identificados por meio de uma avaliação que ainda não foi abordada pelo cliente. O sistema de gestão socioambiental global

¹⁴ As partes da OIT também negociaram várias convenções que abordam esses assuntos, ambos no âmbito geral e com relação a indústrias específicas. Os exemplos incluem a Convenção nº155 da OIT sobre Segurança e Saúde Ocupacionais e o Protocolo nº 155 de 2002 para a Convenção nº 155; Convenção nº 162 sobre Amianto; Convenção nº 174 sobre Prevenção de Acidentes Industriais Maiores.

requerido pelo Padrão de Desempenho 1 deve ser elaborado com capacidade adequada para supervisão de questões de saúde e segurança ocupacionais. O sistema de gestão deve incluir o monitoramento e a revisão regulares de questões de segurança, ambientes de trabalho e outros indicadores S&SO. É recomendável aplicar as informações compiladas e quaisquer medidas corretivas em um processo contínuo para melhorar as condições e a gestão de S&SO.

G61. A preparação e os planos de resposta para emergências devem ser adaptados aos riscos enfrentados pela organização e devem incluir uma abordagem integrada para abordar necessidades emergenciais e proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores, do público e do meio ambiente – dentro e fora dos limites físicos do projeto. As instalações que apresentam risco de incêndio devem ter planos de evacuação com curso de instrução e exercício de simulação para todos os trabalhadores. Os planos de emergência devem compreender todas as pessoas que estão trabalhando ou visitando a empresa do cliente, incluindo trabalhadores (regulares ou contratados), visitantes aprovados e consumidores. Os preparativos devem ser feitos em cooperação com serviços e órgãos de emergência externos, tais como departamentos de incêndio locais e equipes de atendimento de emergência, e incluir uma comunicação adequada com trabalhadores e autoridades externas conforme necessário. Uma orientação detalhada sobre este assunto, incluindo alguns elementos básicos de planos de resposta e preparação para emergências, pode ser consultada nas Notas de Orientação do Padrão de Desempenho 3 sobre Prevenção e Redução da Poluição e do Padrão de Desempenho 4 sobre Saúde e Segurança Comunitárias.

Trabalhadores temporários

17. Para fins deste Padrão de Desempenho, “trabalhadores temporários” referem-se aos trabalhadores que são: (i) diretamente contratados pelo cliente, ou contratados por meio de empreiteiras ou outros intermediários; e (ii) que realizam um trabalho diretamente relacionado às funções básicas essenciais aos produtos ou serviços do cliente por um período substancial. Quando o cliente contratar trabalhadores temporários diretamente, o cliente usará esforços comercialmente razoáveis para aplicar os requisitos desse Padrão de Desempenho, exceto os parágrafos 6, 12 e 18. Com respeito às empreiteiras ou outros intermediários que fornecem trabalhadores temporários, o cliente usará esforços comercialmente razoáveis para: (i) averiguar se essas empreiteiras ou intermediários são empresas conceituadas e legítimas ; e (ii) exigir que essas empreiteiras ou intermediários apliquem os requisitos deste Padrão de Desempenho, exceto pelos parágrafos 6, 12 e 13.

G62. Trabalhadores temporários são contratados diretamente pelo cliente ou por meio de empreiteiras ou outros intermediários. Embora sejam terceirizados pelo cliente, esses trabalhadores tendem a realizar funções importantes do negócio do cliente por um período substancial como se fossem empregados substitutos do cliente.

G63. A determinação de qual grupo de trabalhadores temporários se enquadra no escopo do Padrão de Desempenho 2 exigirá uma análise do negócio e parecer do cliente. A tabela de exemplos a seguir ilustra o trabalho que constituiria uma função essencial, conforme definido no Padrão de Desempenho 2, e o trabalho que não constituiria uma função essencial:

Funções essenciais (abordadas pelo Padrão de Desempenho 2)	Funções não-essenciais (não abordadas pelo Padrão de Desempenho 2)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabalhadores que realizam funções conforme um contrato <i>turn-key</i> de construção (EPC) e compras. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Operários diurnos contratados por um período curto para realizar atividades de construção.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ (no caso de um cliente que fornece serviços bancários ao público) trabalhadores temporários que fornecem serviços de segurança contínua 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ (no caso de um cliente que fornece serviços bancários ao público) indivíduos contratados para um único serviço de instalação de equipamento de vigilância
<ul style="list-style-type: none"> ▪ (no caso de um cliente dedicado à fabricação) trabalhadores temporários que transportam regularmente produtos acabados para distribuidores 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ (no caso de um cliente dedicado à fabricação) indivíduos que fornecem serviços de alimentação para os trabalhadores do cliente, a menos que o cliente opere diretamente na função de serviço de alimentação.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ (no caso de um cliente dedicado à produção agrícola) trabalhadores que realizam repetidamente tarefas sazonais que são essenciais para a colheita do produto 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ (no caso de um cliente dedicado à produção agrícola) indivíduos contratados para um único serviço de limpeza da terra nova para cultivo

O fornecimento de serviços profissionais (por exemplo, contabilidade, serviço jurídico) por firmas externas não será abordado pelo Padrão de Desempenho 2.

G64. A maior parte das legislações nacionais aborda a questão da mão-de-obra contratada, embora os termos variem enormemente entre países e tipos de trabalho por contrato. O cliente deve cumprir os requisitos legais abrangendo essas questões como salário mínimo, horas de trabalho, pagamento de hora extra, condições de saúde e segurança, contribuições para o seguro saúde e programas previdenciários e outros contratos de trabalho exigidos pela lei com relação a todos os trabalhadores temporários diretamente contratados.

G65. Os clientes devem usar esforços comercialmente razoáveis de modo a não se beneficiar de práticas trabalhistas injustas de empreiteiras e intermediários. Isso inclui o estabelecimento de obrigações contratuais sobre empreiteiras ou intermediários que fornecem os trabalhadores temporários ao cliente; visitas e inspeções visuais não-anunciadas no local de trabalho; e exercício de devida diligência na supervisão de empreiteiras e intermediários que fornecem trabalhadores. O cliente usará esforços comercialmente razoáveis para indagar sobre o histórico ou reputação de empreiteiras e intermediários que fornecerão trabalhadores temporários. O cliente também deve exercer a devida diligência para garantir que as empreiteiras ou intermediários que fornecem trabalhadores temporários ao cliente satisfaçam todos os requisitos legais.

G66. É recomendável que os clientes realizem inspeções visuais de todos esses trabalhadores no local de trabalho do cliente, mesmo que alguns tipos de trabalhadores não sejam abrangidos pelo Padrão de Desempenho 2.

Cadeia de suprimentos

18. Os impactos adversos associados às cadeias de suprimento serão considerados quando o baixo custo da mão-de-obra for um fator na competitividade do item fornecido. O cliente investigará e abordará sobre a questão do trabalho infantil e do trabalho forçado em sua cadeia de suprimentos, conforme os parágrafos 14 e 15 acima.

G67. A cadeia de suprimentos refere-se à contribuição tanto de materiais quanto da mão-de-obra de um produto ou serviço. Uma cadeia de suprimentos de produto pode incluir fornecedores de matéria-prima e fornecedores de peças ou componentes de montagem e produção. A cadeia de suprimentos das corporações multinacionais pode ser de natureza ampla e global, ao passo que a cadeia de suprimentos de empresas nacionais ou menores serão menores em escala e podem ser de natureza local, envolvendo empreiteiras, subempreiteiras e trabalhadores em domicílio.

G68. Quando a determinação de preços dos produtos ou serviços depende da competitividade de importantes materiais e itens essenciais para os bens ou serviços, e o baixo custo da mão-de-obra é um fator de competitividade desses materiais e itens, o cliente deve examinar sua cadeia de suprimentos para verificar se há impactos adversos potenciais e identificar quaisquer riscos para o cliente e para o projeto, como parte do processo de Avaliação. É recomendável que o cliente aborde questões trabalhistas, especialmente aquelas questões especificadas no Padrão de Desempenho 2, em sua cadeia de suprimentos ao exercer controle e influência sobre o fornecedor de materiais e itens, proporcionalmente ao nível de riscos e impactos. Além da atenuação de riscos, o gerenciamento eficaz do fornecedor com relação às questões trabalhistas pode levar a uma vantagem competitiva e estratégica, tais como melhoria da qualidade, redução de custo e segurança de suprimentos. Materiais e ferramentas de melhores práticas para a gestão da cadeia de suprimentos estão em rápido desenvolvimento em várias iniciativas de responsabilidade social corporativa de organizações setoriais¹⁵.

G69. A eficácia na abordagem da cadeia de suprimentos dependerá da alavancagem que o cliente provavelmente será capaz de exercer. Em situações onde há uma cadeia integrada de fornecedores que dependem do cliente para a viabilidade de seus negócios, essa influência e risco para o cliente serão altos caso o fornecedor não desempenhe suas funções. Como a cadeia de suprimentos se estende ao mercado de produtos básicos, onde a operação do cliente tem pouco significado, a revisão da cadeia de suprimentos do cliente simplesmente refletirá questões setoriais, em vez de oportunidades de atenuação específica do projeto. Quando o cliente tiver operações complexas com vários níveis de fornecedores, sua alavancagem diminuirá quanto mais distantes forem os níveis de fornecedores. Como resultado, o cliente deve focar no principal nível de fornecedores, e possivelmente nos níveis secundários para ter algum impacto significativo.

¹⁵ The International Federation of Purchasing and Supply Management (IFPSM) (Federação Internacional de Compras e Gestão de Suprimentos)
The Chartered Institute of Purchasing and Supply (Instituto CIPS)
Institute for Supply Management (Instituto de Gestão de Suprimentos)
The Triple Innova “How to Manage Yours Supply Chain Sustainability” (Como gerenciar a sustentabilidade de sua cadeia de suprimentos, da Triple Innova)

G70. Com relação ao trabalho infantil e ao trabalho forçado conforme definido no Padrão de Desempenho 2, o cliente deve exercer devida diligência em sua cadeia de suprimentos para evitar benefício ou ganho financeiro com essas práticas. Os clientes devem fazer um esforço especial e participar de outras diligências quando essas práticas forem predominantes ou existirem em determinados estágios da cadeia de suprimentos, em indústrias ou áreas geográficas específicas. O ganho financeiro com o trabalho infantil é um risco específico quando o custo da mão-de-obra for um fator para competitividade dos produtos ou serviços do cliente. Os clientes devem utilizar o máximo possível de sua influência para erradicar o trabalho infantil e o trabalho forçado em sua cadeia de suprimentos.

Anexo A

Conteúdo do Componente de Avaliação da Mão-de-Obra de uma Avaliação Socioambiental

A avaliação da mão-de-obra pode ser realizada em diferentes níveis, dependendo da avaliação inicial da IFC sobre o risco do projeto causado por práticas trabalhistas. A avaliação da mão-de-obra deve incluir uma revisão das políticas de trabalho potenciais do cliente, a adequação das políticas existentes e a capacidade da gerência de implementá-las.

A avaliação pode incluir o seguinte:

- Descrição da força de trabalho – Isso inclui números de empregados, tipos de empregos e aptidões, e composição da força de trabalho (gênero, idade, status minoritário etc.).
- Descrição das condições de trabalho e termos de contratação – Deverá ser fornecida uma cópia da política de recursos humanos do cliente. O cliente deve indicar se os trabalhadores são organizados e a qual organização ou a quais organizações de trabalhadores eles pertencem. Todos os acordos de negociação coletiva que se aplicam ao projeto devem ser incluídos.
- Descrição dos tipos de relações de trabalho – Uma descrição da estrutura da cadeia de suprimentos do cliente será incluída.
- Descrição do ambiente de trabalho e identificação de quaisquer questões de saúde e segurança no local de trabalho – Isso inclui medidas atenuantes para proteger o bem-estar da força de trabalho ou abordar riscos identificados. Deve-se abranger ambos os riscos que surgem de funções e operações normais, bem como em circunstâncias e acidentes menos comuns que costumam representar um risco na indústria ou localidade. A avaliação deve identificar áreas de trabalho, equipamentos e processos que possam exigir reformulação, redução de riscos ou medidas de controle de perigos.
- Conformidade com a legislação nacional trabalhista e empregatícia – A natureza de quaisquer violações da legislação trabalhista aplicável e as medidas de remediação tomadas devem ser descritas.
- Descrição de condições no projeto do cliente, o setor ou o país que podem representar risco de violação da legislação trabalhista e empregatícia ou os requisitos do Padrão de Desempenho 2 no projeto do cliente ou pelas principais empreiteiras e fornecedores.
- Aspectos da política empregatícia do cliente quando melhorias podem ser necessárias à luz dos requisitos do Padrão de Desempenho 2 ou da legislação nacional – O cliente deve aproveitar esta oportunidade para identificar pontos fracos em sua política de recursos humanos ou práticas empregatícias e mudanças que podem melhorar o desempenho da firma.

Anexo B

Conteúdo de uma política de recursos humanos

Uma política de recursos humanos normalmente abrangeria as seguintes questões:

- Direitos e pagamentos de salários; deduções salariais permitidas;
- Pagamentos de horas extras; horas de trabalho e quaisquer valores máximos legais;
- Direito à licença em caso de feriados, férias, doença, acidente e maternidade e outros motivos;
- Direito a benefícios;
- O direito dos empregados de formarem organizações de sua escolha ou a elas se unirem sem qualquer interferência ou conseqüências empregatícias e de negociarem coletivamente com o empregador;
- Procedimentos e direitos disciplinares e de rescisão do contrato de trabalho;
- Condições de trabalho;
- Segurança ocupacional, higiene e preparação para emergências;
- Requisitos e procedimentos para promoção;
- Oportunidades de formação profissional;
- Outras questões abordadas pela legislação e pelo Padrão de Desempenho 2.

O cliente deve incluir na política de recursos humanos declarações de política corporativa sobre questões, tais como trabalho infantil e oportunidade igual.

Anexo C

Organizações de trabalhadores – Práticas de alto risco

Pode haver circunstâncias em que as organizações de trabalhadores ou as relações dos empregadores com esses grupos podem ser tentadas pela corrupção. Por exemplo, quando as leis permitem que apenas uma organização realize um acordo de negociação coletiva com um empregador, organizações corruptas com o objetivo de impedir a participação de organizações de trabalhadores autônomos por vezes têm sido empregadas para o enriquecimento de indivíduos associados a esses esquemas, o benefício de um empregador ou ambos. Em algumas situações, os empregadores fazem pagamentos às organizações de trabalhadores com o objetivo de submeter a organização ao controle do empregador. Seja a corrupção proveniente da própria organização de trabalhadores ou do empregador, esses acordos são contrários aos objetivos e requisitos do Padrão de Desempenho 2. Se um cliente achar que está lidando com uma organização corrupta, é possível que necessite buscar ajuda externa. Isso pode incluir, por exemplo, a assistência das autoridades públicas ou a criação de meios para que os trabalhadores escolham sua organização representativa de modo a permitir que eles evitem intermediários corruptos.

Em alguns países onde as leis protegem a liberdade sindical e o direito de negociação coletiva dos trabalhadores, existem também outras leis ou práticas que autorizam organizações dominadas pelo empregador no local de trabalho. Nesses casos, o Padrão de Desempenho 2 exige que os clientes permitam que os trabalhadores escolham suas organizações sem interferência e depois negociem coletivamente com o representante escolhido pelos trabalhadores.

É possível que surjam perguntas sobre se um grupo que alega representar os trabalhadores é uma organização de trabalhadores ou um partido político. Na maioria dos países, as leis especificam os requisitos para que um grupo se estabeleça como uma organização de trabalhadores, um sindicato ou um agente de negociação coletiva. Deve-se observar que, de acordo com a Convenção nº 87 da OIT e com a maioria das legislações nacionais, tanto as organizações dos trabalhadores quanto a dos empregadores têm o direito de organizar suas atividades e determinar suas afiliações sem interferência de outros partidos ou de autoridades públicas. Isso incluiria atividades políticas e legislativas por parte das organizações de trabalhadores e de empregadores.

Anexo D

Gestão da discriminação

A IFC reconhece a diversidade de culturas nos países onde fornece financiamento. Também reconhece que ao abordar problemas de discriminações que surgem de normas culturais ou práticas locais (e que às vezes são até mesmo incorporados à legislação formal) é um grande desafio. Contudo, devido aos benefícios comerciais, econômicos e sociais estreitamente inter-relacionados da oportunidade igual de trabalho, bem como do dano provocado pela discriminação, a IFC recorre aos clientes para ter uma visão positiva da oportunidade igual e uma força de trabalho diversa. As empresas que adotam a diversidade descobriram inúmeras vantagens comerciais, tais como o aumento da moral do empregado e a redução de queixas e litígios. Essa mudança de atitude das empresas também se reflete nas mudanças normativas no mundo inteiro, passando de leis que simplesmente proibiam a discriminação para leis que estabelecem o dever positivo de evitar a discriminação e promover a igualdade.

Os clientes podem tomar medidas proativas para criar um ambiente no local de trabalho que façam do acesso igual ao trabalho e do tratamento igual no emprego uma realidade durante toda a relação de trabalho, desde o recrutamento até a aposentadoria e pensão. Essas medidas podem incluir, por exemplo, atividades de recrutamento dedicadas a atrair trabalhadores de grupos sub-representados na força de trabalho; aumento da conscientização e programas de treinamento para gerentes e trabalhadores; políticas antiassédio que transmitem a determinação do cliente de eliminar essas práticas no local de trabalho; e programas de capacitação profissional para que os trabalhadores aumentem suas chances de promoção. Se forem oferecidos cursos de capacitação, eles deverão ser acessíveis a todos os trabalhadores para os quais a capacitação é relevante, de forma não-discriminatória.

A discriminação com base no gênero pode surgir de formas que diferem de outras formas de discriminação e os clientes devem rever as políticas e práticas para certificar-se de que elas não afetem negativamente mulheres ou homens. Por exemplo, os clientes devem assegurar que as mulheres tenham acesso às mesmas possibilidades de progresso na carreira que os homens e que não sejam excluídas com base em estereótipos ou por falta de uma formação completa que não foi disponibilizada aos trabalhadores do sexo feminino. A criação de políticas sólidas de licença maternidade que permitam às mulheres equilibrar suas responsabilidades como profissionais e como mães ajudarão os clientes a evitar resultados discriminatórios e a manter trabalhadores experientes. Em alguns países, é comum os empregadores exigirem teste de gravidez e depois demitir (ou recusar-se a contratar) mulheres que estejam grávidas. Mesmo quando não é considerada uma violação da legislação nacional, a prática não é coerente com o Padrão de Desempenho 2.

Os clientes devem considerar a participação de trabalhadores e organizações de trabalhadores na identificação e tratamento de casos de discriminação no local de trabalho. Em alguns casos, as políticas ou práticas das organizações de trabalhadores podem contribuir ou inadvertidamente apoiar práticas discriminatórias. É recomendável que os clientes convidem as organizações de trabalhadores para participar do desenvolvimento de políticas de oportunidade igual. Elas podem estar cientes dos efeitos discriminatórios de determinadas políticas que o empregador não identificou. As organizações dos trabalhadores com frequência explicam aos trabalhadores as razões da discriminação ser inaceitável, e elas podem ajudar a estabelecer um ambiente de trabalho positivo e inclusivo.

Referências

Vários requisitos estabelecidos no Padrão de Desempenho 2 são parcialmente orientados por normas definidas pelos seguintes acordos internacionais negociados por meio da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (<http://www.ilo.org/ilolex>) e pelas Nações Unidas (ONU), observados em cada caso:

- Convenção nº 87 da OIT sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização
- Convenção nº 98 da OIT sobre o Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva
- Convenção nº 29 da OIT sobre Trabalho Forçado
- Convenção nº 105 da OIT sobre Abolição do Trabalho Forçado
- Convenção nº 138 da OIT sobre Idade Mínima (de Emprego)
- Convenção nº 182 da OIT sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil
- Convenção nº 100 da OIT sobre Igualdade de Remuneração
- Convenção nº 111 da OIT sobre Discriminação (Emprego e Ocupação)
- Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança, Artigo 32.1

Uma lista das oito Cláusulas da OIT e os países que ratificaram cada uma delas está disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>. O texto das convenções da OIT e uma lista dos países que as ratificaram estão disponíveis em: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm>

EM 1998, os membros da OIT chegaram a um acordo sobre a “Declaração dos Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho” (<http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE>) que declara que “todos os Membros, mesmo que não tenham ratificado as oito Convenções em questão (conforme incluído acima), têm a obrigação como afiliados da Organização de respeitar, promover e realizar, de boa-fé e de acordo com a Constituição, os princípios concernentes aos direitos fundamentais que são o tema dessas Convenções.” A afiliação à OIT é quase idêntica à afiliação à IFC. A grande maioria dos países membros da IFC ratificou pelo menos parte das oito convenções da OIT que juntas compreendem os quatro padrões essenciais de trabalho. Além disso, a maioria dos países membros da IFC têm legislações trabalhistas em vigor que refletem os oito padrões essenciais, tenham ou não ratificado as convenções. Quando esses padrões não são expressamente incorporados na legislação nacional, a IFC trabalhará com os clientes para identificar e implementar os padrões relevantes conforme descrito no Padrão de Desempenho 2 e na respectiva Nota de Orientação.

Existem outras referências aos documentos da OIT na Nota de Orientação 2:

- Convenção nº 155 da OIT sobre Segurança e Saúde Ocupacionais
- Protocolo nº 155 da OIT de 2002 para a Convenção sobre Segurança e Saúde Ocupacionais
- Convenção nº 162 da OIT sobre Amianto
- Convenção nº 174 da OIT sobre Prevenção de Graves Acidentes Industriais

Vários dos tópicos abordados pelo Padrão de Desempenho 2 (observados em seções relevantes) também estão dentro do escopo dos seguintes acordos internacionais negociados por meio das Nações Unidas:

- Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas
- Cláusula Internacional das Nações Unidas sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
- Cláusula Internacional das Nações Unidas sobre Direitos Civis e Políticos
- Cláusula das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança
- Cláusula das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial
- Cláusula das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Mulheres.

Uma lista das seis Convenções das Nações Unidas e os países que ratificaram cada uma delas está disponível em: <http://www.ohchr.org/english/law/index.htm>. A condição de ratificação de cada convenção por país está disponível em: <http://www.unhchr.ch/pdf/report.pdf>

Consulte também a “Convenção sobre os Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência” das Nações Unidas que elabora em detalhes os direitos dos deficientes e define um código de implementação.

<http://www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml>

“Protocolo Opcional para a Convenção sobre os Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência” das Nações Unidas

<http://www.un.org/disabilities/convention/optprotocol.shtml>

Além disso, a orientação, as recomendações e adjudicações emitidas pelas seguintes organizações fornecem orientação adicional útil:

- *ILO’s Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* (Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT) – revisa periodicamente a implementação das convenções trabalhistas ratificadas dos países membros. Um banco de dados pesquisável pode acessar as descobertas da Comissão sobre o país e questões de violações. Disponível em: <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN>
- *ILO’s Committee on Freedom of Association* (Comissão sobre Liberdade Sindical da OIT) – investiga queixas de violações do direito de organização ou negociação coletiva. Esse órgão tripartido (governo, empregador e sindicato) de 9 membros revisa as queixas de conformidade dos países com os princípios de liberdade sindical e negociação coletiva, tenha o país ratificado ou não as Convenções nº 87 e nº 98 da OIT. Para revisar casos, favor consultar o site: <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm> e clicar em “Cases of the Committee on Freedom of Association” (Casos da Comissão sobre Liberdade Sindical). Os casos são ordenados por país e por caso
- *ILO’s Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy* (Declaração Tripartida de Princípios sobre as Empresas Multinacionais)

e a Política Social da OIT) – para orientação sobre redução de despesas. Disponível em:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/index.htm>

- *Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) - Guidelines for Multinational Enterprises* (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) – Orientação para Empresas Multinacionais) – para orientação sobre redução de despesas. Disponível em:
http://www.oecd.org/topic/0,2686,en_2649_34889_1_1_1_1_37439,00.html
- A Organização Internacional para Migração (OIM) é uma organização intergovernamental estabelecida em 1951 e comprometida com o princípio de que a migração humana e ordenada beneficia os migrantes e a sociedade.
<http://www.iom.int/jahia/jsp/index.jsp>

A IFC e o Banco Mundial publicaram vários materiais de recurso:

- *Good Practice Note: Addressing Child Labor in the Workplace and Supply Chain* (Nota de Melhores Práticas: Abordando a questão do trabalho infantil no local de trabalho e na cadeia de suprimentos) (IFC, 2002) – fornece abordagens de melhores práticas que as empresas têm aplicado com sucesso no gerenciamento de riscos associados ao trabalho infantil em seus próprios locais de trabalho e no local de trabalho de seus fornecedores e prestadores de serviços
[http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/p_ChildLabor/\\$FILE/ChildLabor.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/p_ChildLabor/$FILE/ChildLabor.pdf)
- *Good Practice Note: Managing Retrenchment* (Nota de Melhores Práticas: a Retenção de Despesas) (IFC, 2005) fornece orientação sobre como planejar e gerenciar o processo de retenção onde são previstas perdas significativas de emprego.
[http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/p_Retrenchment/\\$FILE/Retrenchment.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/p_Retrenchment/$FILE/Retrenchment.pdf)
- *Good Practice Note: Non-Discrimination and Equal Opportunity* (Nota de Melhores Práticas: Não-Discriminação e Oportunidade Igual) (IFC, 2005) fornece aos clientes da IFC e a outros empregadores de mercados emergentes orientação sobre como promover a igualdade e a diversidade, e como superar as práticas discriminatórias, embora reconheça que com frequência esse pode ser um tema controverso e complexo.
[http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/p_NonDiscrimination/\\$FILE/NonDiscrimination.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/p_NonDiscrimination/$FILE/NonDiscrimination.pdf)
- *Environmental Guidelines: Occupational Health and Safety* (Diretrizes ambientais: Saúde e Segurança Ocupacionais) (IFC, 2003) – aplica-se a locais de trabalho associados a projetos da IFC e fornece diretrizes de aspectos gerais sobre saúde e segurança ocupacionais
<http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/EnvironmentalGuidelines>

The World Bank's "Toolkit" on Core Labor Standards (Kit de Ferramentas do Banco Mundial sobre os Padrões Essenciais de Trabalho) (Banco Mundial) – Informações gerais sobre os quatro princípios fundamentais da OIT e direitos no trabalho. O Kit de Ferramentas também fornece links para outras fontes úteis de informações. <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALPROTECTION/EXTLM/0,,contentMDK:20224298~menuPK:584854~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:390615,00.html>

- *World Bank - Information on Active Labor Market Programs* (Banco Mundial – Informações sobre Programas de Mercado de Trabalho Ativo) (Banco Mundial) – informações úteis para clientes que enfrentam reduções de despesas em larga escala. <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALPROTECTION/EXTLM/0,,contentMDK:20223809~menuPK:584846~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:390615,00.html>
- As Diretrizes gerais de Saúde, Segurança e Meio Ambiente, assim como as Diretrizes de Saúde, Segurança e Meio Ambiente específicas do setor da IFC aplicam-se a todos os locais de trabalho associados aos projetos da IFC e fornecem orientação sobre aspectos gerais e específicos relacionados a Saúde, Segurança e Meio Ambiente. [http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/pol_GuidanceNote2007_2/\\$FILE/2007+Updated+Guidance+Note_2.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/AttachmentsByTitle/pol_GuidanceNote2007_2/$FILE/2007+Updated+Guidance+Note_2.pdf)

Exemplos de fontes de informações relacionadas a relatórios dos países sobre práticas trabalhistas:

- *Departamento de Estado dos EUA – Relatórios Anuais dos Países sobre Direitos Humanos* – emitidos em quase todos os países. A Seção 6 desses relatórios abrange muitas questões trabalhistas incluídos no Padrão de Desempenho 2. <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2003>
- *Confederação Internacional de Sindicatos Livres (ICFTU)* – relatórios dos países sobre desempenho de direitos trabalhistas. <http://www.icftu.org/list.asp?Language=EN&Order=Date&Type=WTORReports&Subject=LS>

Exemplos de fontes de informações relativas à gestão da cadeia de suprimentos:

- The International Federation of Purchasing and Supply Management (IFPSM) é a união de 43 Associações de Compras Nacionais e Regionais do mundo inteiro. Neste grupo, é possível encontrar cerca de 200.000 profissionais de compras. <http://www.infpmm.org>

- The Chartered Institute of Purchasing and Supply (CIPS) existe para promover e desenvolver padrões de habilidade, competência e integridade profissional entre todos aqueles que participam da gestão de cadeia de suprimentos e compras.
- Institute for Supply Management
<http://www.ism.ws>
- The triple Innova “How to manage yours Supply Chain Sustainability”
<http://www.triple-innova.com>