

Questão 1: Emprego e relações de emprego

6.4.3.2 Ações relacionadas ou expectativas

Uma organização deveria:

- estar confiante de que todo trabalho é desenvolvido por mulheres e homens que são reconhecidos legalmente como empregados ou que são reconhecidos legalmente como sendo autônomos;
- não tentar evitar a obrigação da lei local ao empregador disfarçando relações que seriam reconhecidas de outra forma como uma relação de emprego dentro da lei;
- reconhecer a importância do emprego seguro ao trabalhador individual e à sociedade. Usar planejamento ativo de mão-de-obra para evitar o uso de trabalho desenvolvido ocasionalmente ou o uso excessivo de trabalho executado temporariamente, a não ser onde a natureza do trabalho seja genuinamente de curto prazo ou sazonal;
- fornecer aviso razoável, informação oportuna e, como representantes dos trabalhadores quando existirem, considerar conjuntamente como abrandar o máximo possível efeitos adversos quando considerarem mudanças em suas operações, tais como fechamentos que afetam o emprego; [70,71]
- –assegurar oportunidades iguais para todos os trabalhadores e não discriminar diretamente ou indiretamente em quaisquer práticas trabalhistas incluso com base na raça, a cor, o gênero, a idade, a nacionalidade ou origem nacional, origem étnica ou social, casta, estado civil, orientação sexual, incapacidade, estado de saúde tal como o status de HIV/AIDS ou afiliação política;
- não engajar-se em práticas de demissão arbitrárias ou discriminatórias [70,71]
- terceirizar trabalho somente com organizações que são legalmente reconhecidas ou são capazes e dispostas a assumir as responsabilidades de um empregador e de fornecer trabalho decente. Isto exclui os mediadores de trabalho que não são legalmente reconhecidos e outros arranjos para a execução do trabalho que não conferem direitos legais àqueles que executam o trabalho [58,59]. Nesse aspecto, uma organização deveria tomar providências para confirmar que as organizações com que trata, por exemplo fornecedores e sub-contratados, são organizações legítimas cujas práticas de trabalho exigem que todo o trabalho seja desenvolvido dentro da estrutura legal e institucional apropriada;
- não tirar proveito de práticas trabalhistas injustas, exploradoras ou abusivas de seus parceiros, fornecedores ou sub-contratadas. Uma organização deveria aceitar a responsabilidade pelo trabalho feito em seu nome por outras organizações proporcional com o grau de controle que exercita e com o potencial com que os direitos dos trabalhadores referidos podem não estar sendo respeitados. Dependendo destas circunstâncias, os esforços cabíveis para tratar destas responsabilidades poderiam incluir o estabelecimento de obrigações contratuais com fornecedores e em sub-contratados; visitas e inspeções não programadas; e exercendo a due diligence na supervisão de contratados e intermediários. Quando

os fornecedores e os sub-contratados presumidamente cumprem com um código de prática de trabalho, o código deveria ser consistente com a Declaração Universal dos Direitos Humanos e dos princípios que baseiam as normas da OIT relevantes (ver a Seção 7.6.6 para informação adicional sobre responsabilidades na cadeia de suprimento); e

- quando operar internacionalmente, dar prioridade ao emprego, desenvolvimento ocupacional, promoção e progresso dos cidadãos do país anfitrião. Isto inclui a compra e a distribuição através de empresas locais quando aplicável [37].