
ANEXO DO GUIA DOS

DIREITOS HUMANOS

PROCEDIMENTOS INTERNOS DE EXECUÇÃO



ÍNDICE

PREÂMBULO

Nossa abordagem	3
Como este documento foi elaborado?	5
Estrutura do documento	8



01

MIGRAÇÃO DE MÃO DE OBRA E PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO 10

Dívida e despesas de recrutamento	13
Substituição dos contratos de trabalho	16
Permissão de trabalho, documentos de identidade, visto, passaporte e visto de saída	19



02

CONDIÇÕES DE TRABALHO 24

Remuneração	26
Tempo de trabalho	30
Férias remuneradas e outros benefícios sociais	34
Representação dos trabalhadores	38
Emprego de trabalhadores menores	41
Discriminação	44
Saúde e segurança do trabalho	49
Segurança	57



03

CONDIÇÕES DE ALOJAMENTO 64

Normas relacionadas a alojamento: saúde e segurança	66
Liberdade de locomoção, consultoria e processamento das queixas	73



04

PRÁTICAS RELATIVAS AOS DIREITOS HUMANOS NA CADEIA DE VALOR 78

Conscientizar, identificar os riscos e estabelecer contratos	80
--	----



05

COMUNIDADES LOCAIS 94

Desafios sociais e ambientais	98
Desafios fundiários	105
Consulta, engajamento das comunidades locais e processamento das queixas	109

NOSSA ABORDAGEM

Acompanhar nosso desenvolvimento internacional

Somos um Grupo internacional presente em um número crescente de países onde empregamos diversas pessoas em nossos canteiros de obras e em nossas unidades de negócios, seja recrutando-as diretamente ou por meio de nossos subcontratados. Se o contexto institucional e o ambiente de trabalho podem variar consideravelmente de um país para o outro, devemos agir sempre no respeito destas pessoas, bem como das comunidades locais que podem ser impactadas por nossos projetos e atividades.

Por isso, nossa vontade é aplicar, em todos os países onde estamos presentes, em todos os nossos negócios e unidades de negócios, a regulamentação local, bem como uma base comum de princípios e linhas diretrizes em termos de direitos humanos.

Esta base comum resulta ao mesmo tempo:

- dos compromissos que assumimos na aplicação das normas internacionais às quais a VINCI e suas unidades de negócios se conformam, em particular os Princípios orientadores para empresas e direitos humanos (ler página 5);
- das regras próprias que fixamos a fazer destes textos fundamentais, traduzindo-os à realidade de nossos negócios e projetos.

Responder as expectativas de transparência dos mercados e de nossos clientes

As grandes unidades de negócios são muito observadas quanto às medidas que implementam para evitar violações aos direitos humanos. Tais violações podem ser provocadas pelas próprias unidades de negócios ou estarem indiretamente ligadas à suas atividades, principalmente por meio das subcontratações.

Este risco é particularmente importante quando as unidades de negócios intervêm nos países onde os direitos humanos são considerados ameaçados. Um grande grupo cotado em bolsa como a VINCI, analisado e acompanhado pelos investidores e os analistas nos mercados internacionais, deve ser transparente em seu dispositivo de prevenção de tais riscos.

A transparência atende também as exigências de nossos clientes. Este é o caso, principalmente, quando os projetos que realizamos são financiados por financiadores internacionais, que impõem critérios precisos e exaustivos de respeito aos direitos humanos e demandam às unidades de negócios provas de seus engajamentos nesta área. De forma mais genérica, seja qual for a estrutura contratual, assumir os engajamentos da forma como abordamos os direitos humanos é um fator de diferenciação positiva diante de nossos clientes. Esta é a confirmação de que agimos em um Grupo socialmente responsável, que se preocupa com as condições de trabalho e da vida dos colaboradores de seus canteiros de obras. É também o sinal de que agimos em respeito às comunidades locais, controlando nossos impactos negativos, buscando produzir efeitos positivos nas populações.

Devemos agir sempre no respeito aos direitos das pessoas e das comunidades locais.

“Diligência prévia”: uma exigência que aumenta em importância na sociedade civil e nas instituições internacionais

Observamos uma expectativa crescente da sociedade civil diante das unidades de negócios sobre os direitos humanos. Ela se traduziu, notadamente, pela adoção, em 2011, dos “Princípios orientadores das Nações Unidas sobre empresas e direitos humanos”, que especificam a responsabilidade das sociedades e dos Estados nesta área, bem como as vias de recurso acessíveis para as vítimas das violações aos direitos humanos.

Estes Princípios orientadores das Nações Unidas, assumidos pelas grandes instituições internacionais, são considerados hoje referência pelas empresas em termos de gestão de seus impactos sobre os direitos humanos. Eles colocam em destaque, principalmente, a “diligência prévia”, que deve ser exercida pelas empresas nesta área, principalmente pelos grupos internacionais que intervêm em países onde os direitos humanos são considerados ameaçados. Hoje, diversos governos traduzem esta noção de dever de vigilância em suas regulamentações nacionais.

Proteger nossa reputação

Num mundo globalizado, a reputação de um grupo decorre da reputação de cada uma de suas empresas, ou seja, de cada um de seus projetos.

Um evento num país ou num canteiro de obras pode afetar a imagem global do Grupo pelo conjunto de mídias e redes de informações, que por si só são mundializadas.

COMO ESTE DOCUMENTO FOI ELABORADO?

O ponto de partida das normas internacionais

Os organismos internacionais, tais como as Nações Unidas, a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceram normas internacionais em termos de direitos humanos que a VINCI se compromete a respeitar.

O Grupo também tomou a iniciativa voluntária de assinar, desde 2003, o Pacto mundial das Nações Unidas, pelo qual se compromete a respeitar os direitos humanos no plano internacional e a cuidar para não se tornar cúmplice de violações desses direitos.

Um documento de referência elaborado em conjunto com os pólos de negócios do Grupo

VINCI elaborou um documento de referência aplicável a todos no Grupo, partindo dos Princípios orientadores das Nações Unidas e das principais convenções internacionais, bem como de um estudo específico sobre os riscos dos impactos negativos sobre os direitos humanos em diferentes regiões geográficas, tudo isso usando como suporte às ferramentas já existentes dentro da VINCI (compilação de boas práticas no âmbito da abordagem Cooperate; Padrões internacionais de alojamento e bem-estar no trabalho da Soletanche Freyssinet). Este trabalho foi realizado em conjunto pelas direções de recursos humanos do Grupo e seus polos de negócios, em conexão com os atores operacionais, a fim de identificar os temas comuns a todas as unidades de negócios, os principais riscos relacionados aos direitos humanos, bem como os princípios e comportamentos a serem adotados para evitar estes riscos. Desta forma, a VINCI se dotou de uma caixa de ferramentas diretamente utilizável pelos funcionários levados a intervir em temas relacionados aos direitos humanos em todos os países onde o Grupo está presente.

► Principais convenções internacionais nos quais nos apoiamos:

- A Declaração universal dos Direitos Humanos (DUDH).
- O Pacto internacional sobre Direitos Civis e políticos (PIDCP).
- O Pacto internacional sobre Direitos econômicos, sociais e culturais (PIDESC).
- As Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT).
- As Diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais.
- Os Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos.

Esta reflexão coletiva nos permite identificar cinco áreas nas quais as atividades da VINCI podem ter um impacto significativo sobre os direitos humanos.

Estas cinco áreas cobrem todo o ciclo de vida dos projetos, desde a fase de licitação, a preparação dos canteiros de obras e a construção, até as fases de colocação em operação e exploração.

Em cada uma dessas áreas, situações concretas foram identificadas, bem como as práticas correspondentes a serem executadas, chamadas de "linhas diretrizes". Estas são próprias da VINCI e podem evoluir com o tempo.



Estas cinco áreas foram decompostas em temas específicos que podem ser aplicados em diferentes fases do ciclo de vida do projeto.

01

MIGRAÇÃO DE MÃO DE OBRA E PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO

Dívida e despesas de recrutamento

Substituição dos contratos de trabalho

Permissão de trabalho, documentos de identidade, visto, passaporte e visto de saída

02

CONDIÇÕES DE TRABALHO

Remuneração

Tempo de trabalho

Férias remuneradas e outros benefícios sociais

Representação dos trabalhadores

Emprego de trabalhadores menores

Discriminação

Saúde e segurança do trabalho

Segurança

03

CONDIÇÕES DE ALOJAMENTO

Normas relacionadas a alojamento: saúde e segurança

Liberdade de locomoção, consultoria e processamento das queixas

04

PRÁTICAS RELATIVAS AOS DIREITOS HUMANOS NA CADEIA DE VALOR

Conscientizar, identificar os riscos e estabelecer contratos

05

COMUNIDADES LOCAIS

Desafios sociais e ambientais

Desafios fundiários

Consulta, engajamento das comunidades locais e processamento das queixas

Uma perspectiva de progresso

A formalização destas linhas diretrizes deve ser entendida não como uma abordagem coercitiva, mas como uma perspectiva de progresso.

As unidades de negócios da VINCI, diante dos contextos locais extremamente variáveis de país para país e que ela não necessariamente domina, sobretudo se sua presença for nova no local, podem se apoiar, a partir de agora, em recomendações explícitas e precisas para evitar os riscos de violações aos direitos humanos.

Estas linhas diretrizes servem como referência para incitar os colaboradores confrontados com questões de direitos humanos a fazerem um balanço sobre as práticas de sua entidade e a identificarem os pontos de melhoria. Sua implementação será acompanhada por ações de conscientização, de treinamento e de unificação de informações relativas às melhores práticas, a fim de desenvolver uma cultura de prevenção nesta área, como também na de segurança, por exemplo.

ESTRUTURA DO DOCUMENTO

Este Anexo ao Guia sobre os direitos humanos se dirige tanto aos especialistas do setor de recursos humanos quanto aos gerentes operacionais. Ele fornece informações completas e detalhadas sobre os principais problemas identificados, bem como as ações concretas a serem implementadas para evitar as violações aos direitos humanos em nossas atividades.

Estrutura comum aos 17 temas

“Linhas diretrizes da VINCI”

As linhas diretrizes são reafirmadas no início de cada tema. Elas constituem as ações a serem implementadas a fim de garantir que as unidades de negócios não incidam em violações aos direitos humanos.

“Contexto geral”

Esta parte fornece informações sobre a importância que reveste o tema para as empresas do Grupo VINCI.

“Quais são os desafios para a VINCI?”

Esta parte examina o risco incorrido pelas empresas do Grupo VINCI quando confrontadas com um problema relacionado aos direitos humanos.

“O que podemos fazer?”

Esta parte oferece recomendações sobre ações que podem ser realizadas para atenuar os riscos de impactos negativos sobre os direitos humanos.

“Desafios”

Esta parte evidencia os eventuais desafios que as empresas do Grupo VINCI poderão enfrentar para combater um problema específico.

01



MIGRAÇÃO DE MÃO DE OBRA E PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO

Preâmbulo	10
Dívida e despesas de recrutamento	13
Substituição dos contratos de trabalho	16
Permissão de trabalho, documentos de identidade, visto, passaporte e visto de saída	19

01

MIGRAÇÃO DE MÃO DE OBRA
E PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO

02

CONDIÇÕES DE TRABALHO

03

CONDIÇÕES DE ALOJAMENTO

04

PRÁTICAS RELATIVAS
AOS DIREITOS HUMANOS
NA CADEIA DE VALOR

05

COMUNIDADES LOCAIS



MIGRAÇÃO DE MÃO DE OBRA E PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO

O setor da construção recruta e emprega trabalhadores migrantes em todo o mundo.

Na verdade, as empresas de construção contratam trabalhadores migrantes para terem acesso a volumes de trabalhadores dispondo de competências específicas necessárias para concluir seus projetos em prazos bastante restritos. O emprego destes trabalhadores esconde diversas realidades de acordo com as condições nas quais a migração aconteceu (viagens, administração, recrutamento, acomodação, etc.). As violações aos direitos humanos, tais como o trabalho forçado podem evitar certas práticas de recrutamento e da natureza das legislações nacionais em termos de migração. Os empregadores devem, assim, prestar especial atenção às condições de emprego e recrutamento dos trabalhadores migrantes, seja a contratação realizada diretamente pelo Grupo ou indiretamente, pelas agências de emprego temporário ou pelas empresas de subcontratados dentro da cadeia de suprimentos.

Trabalho forçado

Conforme os dispositivos da Convenção nº 29 da OIT (1930), a expressão trabalho forçado designa “qualquer trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de uma pena qualquer e pela qual o indivíduo não se ofereceu voluntariamente”.

Dois elementos caracterizam o trabalho forçado:

- **Ameça de uma pena:** definir o trabalho forçado consiste em saber se os trabalhadores agem ou não sob a ameaça de uma pena (sanção penal, sanções econômicas, supressão de benefícios, confisco de passaporte, ameaça física ou psicológica, violência e assédio).
- **Trabalho ou serviço fornecido sob coação:** definir o trabalho forçado consiste também em saber se o trabalho foi ou não realizado voluntariamente (o consentimento e a liberdade de colocar um fim à relação de trabalho devem ser mantidos durante toda a duração do contrato de trabalho).

O trabalho forçado pode se materializar ao longo de três fases de trabalho:

- **Fase de recrutamento:** manobras enganosas e substituições de contrato podem levar a um consentimento forçado. Estas manobras se caracterizam pela divulgação de informações erradas ou inexatas sobre os termos e as condições de trabalho no momento do recrutamento. Além disso, a capacidade dos trabalhadores de colocar um fim à relação de trabalho pode ser limitada por custos de recrutamento elevados e pela dívida que pesa sobre seus salários.

A migração de mão de obra combinada a práticas incorretas de recrutamento e a um contexto jurídico restritivo podem produzir situações de trabalho forçado, tráfico de seres humanos e servidão por dívidas.

- **Fase de emprego:** os trabalhadores migrantes que não conhecem bem as regras locais e os sistemas judiciários e que estão longe de suas famílias e de sua comunidade têm um acesso limitado aos recursos administrativos ou jurídicos e, dessa forma, podem facilmente ter confiscados seus passaportes e, assim, virem suas liberdades de movimento serem restringidas e até mesmo serem ameaçados de expulsão.
- **Fase de fim de contrato:** em alguns casos, a capacidade dos trabalhadores migrantes de encerrarem suas relações de trabalho é limitada ou pode ser restringida por seus empregadores, em particular quando estes são responsáveis também pelo estado migratório do trabalhador.

Tráfico de pessoas

A noção de tráfico de pessoas é mais vasta que a de trabalho forçado e compreende o recrutamento, o transporte, a transferência ou a recepção de uma pessoa por meio de coação ou engano (mas também rapto e fraude), para fins de exploração e, principalmente, trabalho forçado, bem como para fins criminosos como exploração sexual e extração de órgãos.

Servidão por dívidas

A servidão por dívidas se dá quando um indivíduo realiza um trabalho em contrapartida ao reembolso de um dívida ou outra obrigação. Esta relação de trabalho assemelha-se a um acordo tácito livremente consentido, salvo que o valor do serviço profissional avaliado não permitirá saldar a dívida (os trabalhadores só conseguirão reembolsar os juros da dívida, por exemplo). Trata-se de um “contrato” cujas prestações não são nem definidas nem limitadas e o trabalhador pode ser obrigado a trabalhar a qualquer momento (dia ou noite). O trabalhador se encontra com uma dívida cujo pagamento será impossível.

Para evitar o trabalho forçado é indispensável **identificar os mecanismos de consentimento forçado e de coação mais frequentemente utilizados durante a fase de recrutamento e durante todo o período da relação de trabalho.**

Neste capítulo, as linhas diretrizes especificam as ações que devem ser implementadas para se precaver contra as potenciais situações de trabalho forçado (quer o recrutamento seja realizado diretamente pelo Grupo ou por agências de trabalho temporário).

A linha diretriz dotada de um asterisco * não se aplica aos projetos de curta duração e é pertinente a apenas algumas áreas geográficas sensíveis.

Três aspectos fundamentais foram identificados:

DÍVIDA E DESPESAS DE RECRUTAMENTO
 SUBSTITUIÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO
 PERMISSÃO DE TRABALHO, DOCUMENTOS DE IDENTIDADE, VISTO, PASSAPORTE
 E VISTO DE SAÍDA

01

MIGRAÇÃO DE MÃO DE OBRA
E PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO

02

CONDIÇÕES DE TRABALHO

03

CONDIÇÕES DE ALOJAMENTO

04

PRÁTICAS RELATIVAS
AOS DIREITOS HUMANOS
NA CADEIA DE VALOR

05

COMUNIDADES LOCAIS

Devemos agir sempre
em respeito aos direitos
das pessoas.



Dívida e despesas de recrutamento

LINHAS DIRETRIZES DA VINCI

- ▶ Nenhuma taxa deve ser cobrada dos candidatos, quer seja durante a fase de seleção, recrutamento ou contratação.
- ▶ Todos os contratos firmados com as agências de recrutamento devem conter uma cláusula sobre a proibição de taxas de recrutamento sob responsabilidade dos candidatos.
- ▶ As agências de recrutamento devem ser transparentes quanto às suas práticas de recrutamento diante das unidades de negócios utilizadoras, especificamente no que diz respeito ao uso de agentes, subagentes e intermediários, seus honorários e as condições de suas missões.
- ▶ A Unidade de negócios e suas agências de recrutamento devem cuidar para que os candidatos sejam informados de que não devem pagar nenhuma taxa, seja qual for a fase do processo de recrutamento.
- ▶ Os trabalhadores migrantes devem ter acesso aos meios confidenciais de denúncias relativas ao pagamento de taxas de recrutamento.

Contexto geral

Os custos comprometidos e os empréstimos contraídos para obter um emprego constituem um fardo pesado para os trabalhadores e suas famílias. Estes custos podem causar rapidamente uma forma de servidão para os trabalhadores, quando estes são coagidos a trabalhar para pagar esta dívida sem poder receber salário. Por causa disso, os trabalhadores podem se encontrar em uma situação onde não consentem livremente com a relação de trabalho.

O processo de recrutamento implica diversas despesas, chamadas custos de recrutamento. Estes montantes compreendem os custos associados aos anúncios, aos exames médicos, ao treinamentos, às reuniões prévias ao início, aos testes de aptidão, aos vistos e às passagens de avião. Normalmente a Unidade de negócios ou as agências de recrutamento devem assumir diretamente a responsabilidade destas despesas. No entanto, estas oferecem frequentemente às Unidades de negócios usuárias, condições de recrutamentos a preços atraentes. **Para compensar a falta de lucro, as agências cobram estas quantias dos trabalhadores menos qualificados. Nestas condições, são os trabalhadores que financiam o processo de recrutamento a fim de ter acesso a um emprego.**

Além disso, as quantias pagas pelos trabalhadores às agências e seus intermediários podem também contribuir para alimentar um sistema de recrutamento corrupto. Os custos de recrutamento dão aos intermediários fundos "próprios", permitindo a eles garantir seus contratos e conservar suas clientelas por meio de "suborno", corrupção ou pagamentos em espécie no momento dos testes de aptidão e das seleções dos candidatos.

Os custos de recrutamento elevados e os juros sobre os empréstimos contraídos pelos trabalhadores migrantes geram condições propícias às suas explorações, a um eventual trabalho forçado e a uma possível servidão por dívidas **uma vez que os trabalhadores são efetivamente levados a trabalhar durante meses sem receber salário.** Os trabalhadores se tornam, assim, muito vulneráveis e dependentes daqueles que os empregam. Uma situação de trabalho forçado pode também ser acompanhada de uma mudança das condições de trabalho, de um atraso do pagamento dos salários, de condições indignas de vida, de uma ameaça de expulsão, etc.

Um endividamento pesado reduz consideravelmente os envios de capitais pelos trabalhadores aos seus países de origem e limita o impacto positivo para suas famílias.

Quais são os desafios para a VINCI?

A Unidade de negócios pode ser vista como se aproveitando de práticas incorretas de recrutamento e da restrição das liberdades e da movimentação dos trabalhadores.

Esta situação **pode causar prejuízo à reputação da Unidade de negócios e questionar sua responsabilidade, principalmente em caso de trabalho forçado**. A Unidade de negócios também pode ser exposta a acusações de corrupção e de suborno, uma vez que as práticas erradas de recrutamento são frequentemente associadas a estes delitos.



O que podemos fazer?

► Engajamento

As normas internacionais e as boas práticas na área de recrutamento geralmente proíbem o pagamento de quaisquer quantias de dinheiro. No entanto, na ausência de acordos internacionais sobre as quantias suscetíveis de serem aceitas:

- a Unidade de negócios deve se engajar em implementar um modelo de recrutamento “sem custos”, ou seja, inteiramente pago pelo empregador, em virtude da qual os trabalhadores não terão nada a pagar pelo recrutamento;
- a Unidade de negócios deve se certificar de que as agências de recrutamento dispõem de sistemas que limitam o risco de que os custos sejam pagos pelos trabalhadores. As agências de recrutamento devem, por exemplo, limitar os recursos a agentes e subagentes. Também é importante comunicar de modo apropriado aos trabalhadores o montante dos honorários previstos no âmbito de um recrutamento e indicar a divisão dos encargos entre a Unidade de negócios e a agência de recrutamento.

► Condições contratuais

A Unidade de negócios deve integrar a menção “sem custos para os trabalhadores” em suas cláusulas contratuais com a agência de recrutamento. É importante também que a Unidade de negócios cuide para que seus honorários pagos à agência de recrutamento correspondam exatamente a seus engajamentos e permitam a agência arcar com o custo real do recrutamento. Se forem constatadas faltas, as cláusulas contratuais devem prever a implementação de um plano de ação corretivo.

► Controle

A Unidade de negócios deve receber informações atualizadas sobre o processo de recrutamento em curso e sobre as medidas tomadas para limitar os recursos aos subagentes e intermediários ou os potenciais abusos cometidos por estes últimos. A Unidade de negócios também pode efetuar regularmente pesquisas junto aos trabalhadores migrantes a fim de saber se estes pagaram ou não os custos de recrutamento.

► Rescisão do contrato

Nos contratos firmados com as agências de recrutamento, a introdução de cláusulas específicas sobre o respeito aos direitos humanos que permitem rescindir o contrato quando faltas são constatadas ou quando os sistemas implementados têm impactos negativos sobre o/os trabalhador(es). Como por exemplo, quando em um certo período todo o salário dos trabalhadores é utilizado para pagar os custos de recrutamento.

Uma atenção particular deve ser dada aos empregados domésticos dos expatriados do Grupo VINCI. Estes funcionários devem ser recrutados nas mesmas condições de recrutamento.



Desafios

Transparência

É difícil controlar cada uma das etapas do processo de recrutamento devido à multiplicidade das agências de recrutamento e dos intermediários locais.

Responsabilidade

Pode ser difícil obter junto às agências de recrutamento contratos que respeitem o princípio “sem custo” quando há pouca concorrência em uma região.

Exatidão

Pesquisar sobre as práticas de recrutamento por meio de estudos realizados junto aos trabalhadores pode se mostrar eficiente. No entanto, convém não se esquecer que os trabalhadores podem sofrer pressões por parte das agências de recrutamento, forçando-os a não revelar nenhuma informação sobre que quantias que eles realmente tiveram que pagar.

Eficácia

Em alguns países, uma corrupção endêmica tem consequências pesadas sobre as práticas de recrutamento e, em específico, sobre o valor dos custos de recrutamento. Neste caso, é difícil implementar uma política de recrutamento eficaz.

ACUMULAÇÃO DOS CUSTOS DURANTE A FASE DE RECRUTAMENTO PODE LEVAR A UMA SERVIDÃO:



OS FUNCIONÁRIOS SÃO OBRIGADOS A TRABALHAR PARA REEMBOLSAR ESTES CUSTOS

Substituição dos contratos de trabalho

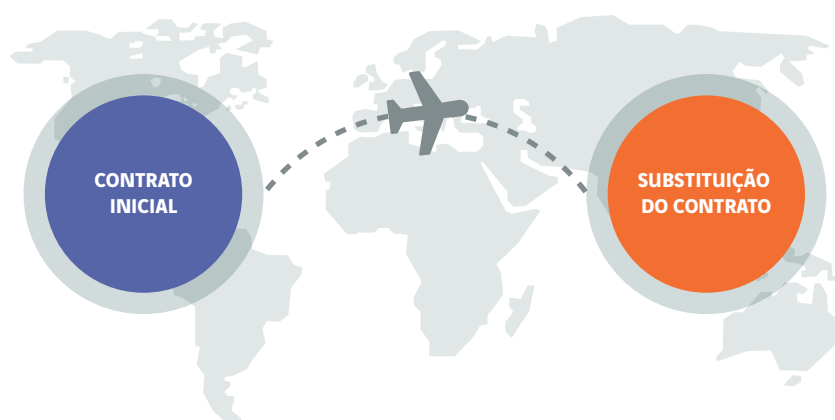
LINHAS DIRETRIZES DA VINCI

- ▶ A Unidade de negócios proíbe estritamente que meios coercitivos, mentirosos ou de omissão sejam utilizados durante o processo de recrutamento.
- ▶ Os trabalhadores migrantes devem receber contratos redigidos em um idioma que eles compreendam e cujos termos e condições sejam claramente explicados a eles antes deles partirem.
- ▶ A Unidade de negócios deve cuidar para que todas as informações pertinentes relativas às condições de trabalho e de hospedagem sejam corretamente divulgadas aos trabalhadores pelas agências de recrutamento, intermediários ou pela própria Unidade de negócios.

Contexto geral

A substituição dos contratos de trabalho se faz quando as agências de recrutamento e os corretores organizam os procedimentos de recrutamento sem informar os trabalhadores migrantes das verdadeiras modalidades e condições de trabalho. Esta prática força os migrantes a concordarem “de fato” a trabalharem com condições bem menos favoráveis que aquelas que lhe foram prometidas (oralmente ou por escrito) em seu país de origem.

As principais formas de engano realizadas no momento de recrutamento recaem sobre o salário, a natureza da missão, as horas de trabalho, as horas extras ou os dias de descanso. Uma vez vítima destas formas de engano, **os trabalhadores são geralmente forçados a trabalhar, pois devem pagar os custos acordados e raramente têm os meios de pagar uma passagem de volta aos seus países.**



A SUBSTITUIÇÃO DE CONTRATO EXPÕE OS MIGRANTES A RISCOS DE EXPLORAÇÕES E ABUSOS

Quais são os desafios para a VINCI?

A substituição dos contratos de trabalho ocorrida antes da fase de recrutamento pode ser considerada como um problema que não é da responsabilidade das empresas. No entanto, quando as pessoas trabalham de acordo com as modalidades e sob as condições que foram modificadas sem o seu consentimento, isso expõe a Unidade de negócios a acusações de trabalho forçado. Considera-se, na verdade, que os trabalhadores não consentiram realmente a trabalhar nestas novas condições. Neste caso, a Unidade de negócios pode ser considerada como cúmplice ou indiretamente ligada a práticas enganosas e falsas, o que pode constituir uma prova de violações aos direitos humanos.



O que podemos fazer?

► Engajamento

A Unidade de negócios deve se comprometer em divulgar aos trabalhadores informações sobre suas condições de trabalho e deve proibir formalmente a substituição dos contratos.

As informações sobre as condições de trabalho dos trabalhadores devem ser fornecidas de diferentes formas em um idioma compreendido pelos trabalhadores.

Os candidatos devem poder solicitar explicações relativas às suas condições de trabalho.

► Condições contratuais e expectativas da Unidade de negócios

A Unidade de negócios deve formalizar a proibição desta prática (substituição dos contratos) em seus dispositivos contratuais com as agências de recrutamento.

É particularmente importante publicar as ofertas de emprego nos jornais locais, fornecer informações e redigir as minutas de contratos de trabalho em um idioma que os candidatos a emprego possam compreender. A Unidade de negócios deve, assim, redigir um folheto sobre os direitos e a recepção dos trabalhadores, a ser colocada à disposição dos trabalhadores, cuidando para adaptá-la aos trabalhadores com baixo nível de alfabetização. Este processo tem por objetivo garantir que os trabalhadores disponham de informações necessárias o mais cedo possível ao longo do processo de recrutamento.

► Controle

A Unidade de negócios deve exigir uma maior transparência por parte de suas agências de recrutamento. Esta maior transparência deve permitir à Unidade de negócios melhor compreender e supervisionar o fluxo de informações destinados aos trabalhadores. A Unidade de negócios também pode considerar a possibilidade de participar da última fase do processo de recrutamento a fim de cuidar para que as informações relacionadas à Unidade de negócios sejam corretamente transmitidas aos trabalhadores.

► Rescisão do contrato

Devem abranger a rescisão do contrato quando faltas forem constatadas ou quando os sistemas de controle e de acompanhamento implementados não permitam reduzir o número de casos de substituição de contratos durante um certo período.

Os trabalhadores devem conhecer e compreender seus contratos de trabalho e as modalidades de alojamento, **antes de suas partidas.**



Desafios

Acessibilidade

Geralmente, as ofertas de emprego são publicadas nos grandes jornais. No entanto, é pouco provável que os jornais sejam a principal fonte de informação para os potenciais candidatos. Recomenda-se, por conseguinte, utilizar diferentes fontes de informações (por exemplo, jornais locais, estações de rádio locais, internet, etc.).

Inclusão

Os idiomas maternos dos trabalhadores podem ser vários, então os anúncios e as ofertas de emprego são geralmente redigidos apenas em inglês ou traduzidos no idioma regional.

Legibilidade

Dado que os dispositivos de um contrato e as condições de trabalho devem ser precisas e não enganosas, medidas complementares devem ser tomadas para que as condições contratuais sejam acessíveis e compreensíveis pelos trabalhadores analfabetos.

Permissão de trabalho, documentos de identidade, visto, passaporte e visto de saída

LINHAS DIRETRIZES DA VINCI

- ▶ A Unidade de negócios não pode confiscar os documentos de viagem, documentos de identidade ou qualquer outro objeto pessoal dos trabalhadores.
- ▶ A Unidade de negócios deve prever compartimentos seguros para cada trabalhador, a fim de que ele possa proteger seus documentos pessoais e seus objetos de valor.*
- ▶ A Unidade de negócios somente deve utilizar os documentos originais quando for estritamente necessário para fins de registro junto as autoridades locais ou nacionais. Uma vez efetuado o registro, os documentos devem ser restituídos sem demora aos trabalhadores.
- ▶ Os trabalhadores devem ter o direito de rescindir o contrato de trabalho (após cumprir o aviso prévio) a qualquer momento, sem penalidades administrativas ou financeiras (tais como a retenção ou o não-pagamento dos salários). Este elemento deve estar mencionado em seus contratos de trabalho.

Contexto geral

Em alguns países, as leis locais autorizam os empregadores a restringirem a liberdade de movimento dos trabalhadores, principalmente quando se trata de trabalhadores migrantes. Por vezes, as unidades de negócios utilizam esse poder como meio de pressão sobre os trabalhadores, seja para limitar seus movimentos, seja para forçá-los a continuar a trabalhar em condições desfavoráveis.

Um problema maior se coloca quando os empregadores não executam os procedimentos de imigração de maneira adequada, deixando seus funcionários “sem papéis”. Por exemplo, os empregadores podem decidir não se conformar com os procedimentos habituais de entrega de autorizações de residência e de carteiras de identidade. Sem estes documentos, os trabalhadores migrantes são confrontados com uma situação extremamente precária, uma vez que seus direitos de livre circulação no país é muito limitada e eles podem ser considerados como clandestinos pelas autoridades locais e serem expulsos a qualquer momento.

Existe um outro problema: o da conservação pelos empregadores dos passaportes e dos documentos de identidade para evitar roubos e fraudes nos locais de trabalho ou de habitação ou ainda para **restringir voluntariamente a liberdade de movimento dos trabalhadores**.

Estas restrições da liberdade de movimento dos trabalhadores também são constatadas quando as unidades de negócios não lhes entregam vistos de saída, uma vez que este documento é necessário para deixar o país. Do mesmo modo, quando os contratos chegam ao fim, as unidades de negócios podem decidir não fornecer passagens de transporte, não pagar as multas devidas quando as autorizações de residência expiram, não devolver os passaportes, etc.

Estas práticas podem forçar os trabalhadores a trabalharem em condições que eles teriam recusado em outras circunstâncias.

* Esta linha diretriz não se aplica aos projetos de curta duração e só é pertinente a algumas regiões geográficas sensíveis (ver página 11).

Quais são os desafios para a VINCI?

Quando as unidades de negócios do Grupo VINCI operam em um contexto restritivo para a liberdade de movimento dos trabalhadores, elas devem se esforçar para reduzir a probabilidade desta restrição.

Cabe à Unidade de negócios garantir a liberdade de movimento dos trabalhadores no limite das sanções impostas pelo sistema.

Caso contrário, a Unidade de negócios poderá ser considerada como tirando proveito das restrições que retiram a liberdade de movimento dos trabalhadores.

Estas práticas de restrição funcionam como medidas coercitivas de ameaças ou artimanhas e constituem formas de trabalho forçado.



O que podemos fazer?

► Engajamento

A Unidade de negócio deve se opor firmemente a qualquer confisco de passaportes e de documentos de identidade dos trabalhadores.

► Controle e procedimentos

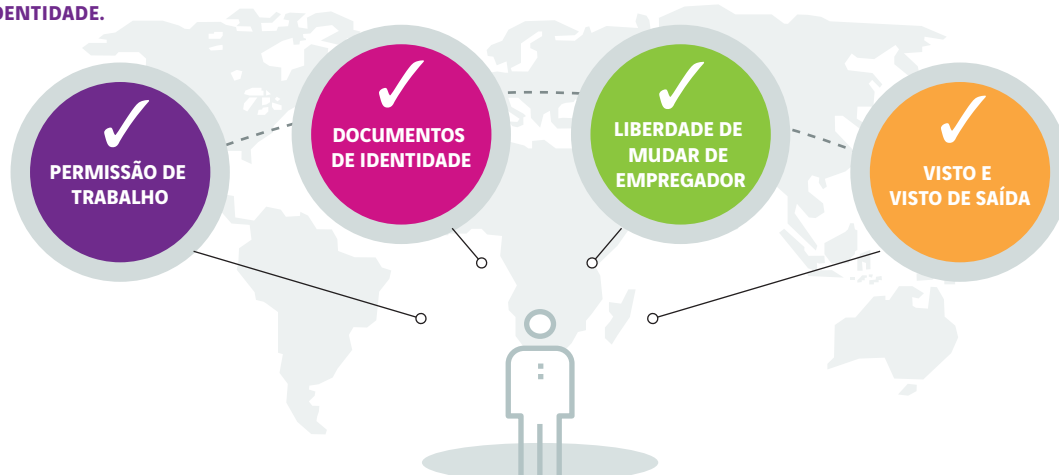
A Unidade de negócios deve fornecer aos trabalhadores os meios de conservar seus passaportes e documentos com eles próprios em um lugar seguro e protegido. Um cofre forte ou compartimentos seguros devem, por exemplo, serem colocados à disposição de todos os trabalhadores.

A Unidade de negócios também deve provar um grande rigor no que diz respeito ao cumprimento e ao acompanhamento de todas as tarefas administrativas relacionadas aos trabalhadores, quer se trata da carteira de identidade local, do controle médico obrigatório, da autorização de residência, do transporte, da carteira profissional, etc. Todas estas ações devem ser realizadas em tempo hábil, a fim de reduzir ao mínimo o risco de que estes trabalhadores se encontrem em situações ilegais.

► Mecanismos de processamento das reclamações

A Unidade de negócios deve promover junto aos trabalhadores meios de recursos contra todos os eventuais abusos cometidos a seu respeito a fim de que ela possa reparar e resolver rapidamente o problema.

O TRABALHADOR DEVE TER LIBERDADE DE MOVIMENTOS E PERMANECER EM POSSE OU TER ACESSO FÁCIL A SEU PASSAPORTE E A SEUS DOCUMENTOS DE IDENTIDADE.





Desafios

Responsabilidade

Em alguns países e de acordo com os contextos legislativos, as unidades de negócios podem ter dificuldades para garantir que os trabalhadores possam deixar seus empregos, mudar de empregador ou voltar a qualquer momento mediante um aviso prévio razoável.

Transparência

Pode ser difícil fornecer a cada trabalhador informações transparentes sobre as permissões de trabalho, os vistos, a liberdade de movimento e as condições de saída de uma maneira que seja facilmente compreensível para eles.

Apoio

Ajudar os trabalhadores a efetuar as diligências administrativas relacionadas aos vistos, passaportes, permissões de trabalho, etc. pode levar muito tempo.

Declarações e convenções internacionais:

- Convenção internacional sobre a proteção dos direitos de todos os trabalhadores migrantes e os membros de suas famílias (1990).
- Princípios de Dhaka pela migração digna (2012).
- Princípios dos sindicatos mundiais para as agências de recrutamento de pessoal temporário (2011).
- Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos (2011).

► Instrumentos da OIT:

- Convenção n° 29 sobre o trabalho forçado (1930) e seu protocolo (2014).
- Convenção n° 181 sobre as agências de emprego privadas (1987).
- Convenção n° 96 sobre os serviços pagos de colocação (1949).
- Convenção n° 97 sobre os trabalhadores migrantes (1949).
- Convenção n° 143 sobre os trabalhadores migrantes (1975).
- Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho (1998 e 2010).

01

MIGRAÇÃO DE MÃO DE OBRA
E PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO

02

CONDIÇÕES DE TRABALHO

03

CONDIÇÕES DE ALOJAMENTO

04

PRÁTICAS RELATIVAS
AOS DIREITOS HUMANOS
NA CADEIA DE VALOR

05

COMUNIDADES LOCAIS

02



CONDIÇÕES DE TRABALHO



Preâmbulo	24
Remuneração	26
Tempo de trabalho	30
Férias remuneradas e outros benefícios sociais	34
Representação dos trabalhadores	38
Emprego de trabalhadores menores	41
Discriminação	44
Saúde e segurança do trabalho	49
Segurança	57

01

MIGRAÇÃO DE MÃO DE OBRA
E PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO

02

CONDIÇÕES DE TRABALHO

03

CONDIÇÕES DE ALOJAMENTO

04

PRÁTICAS RELATIVAS
AOS DIREITOS HUMANOS
NA CADEIA DE VALOR

05

COMUNIDADES LOCAIS



CONDIÇÕES DE TRABALHO

Ao empregar trabalhadores, as unidades de negócios são obrigadas a cumprir as exigências internacionais em termos de direitos humanos, principalmente no que diz respeito à saúde, à segurança, aos salários, à jornada de trabalho e às férias, à liberdade de associação, à não discriminação e à igualdade de oportunidades, bem como à proteção dos trabalhadores menores.

Um sistema equilibrado de gestão dos trabalhadores é um sistema que respeita os direitos fundamentais e, principalmente, o direito ao trabalho, às condições de trabalho igualitárias e satisfatórias, o direito à saúde e à segurança no trabalho, a eliminação de qualquer forma de trabalho forçado, a liberdade de associação, o direito de negociação coletiva, etc. Estes sistemas de gestão devem também cuidar para que os trabalhadores possam fazer pausas e tirar férias a fim de que seus direitos a repouso, lazer e vida familiar sejam respeitados.

O respeito aos direitos dos trabalhadores é também um meio para as unidades de negócios instaurarem relações construtivas e sustentáveis. **Promover estas práticas não deve ser considerado um custo, mas sim um investimento**, permitindo melhorar as condições de trabalho, reforçar a fidelização do pessoal e aumentar os desempenhos econômicos, sociais e societários.

Este capítulo trata dos riscos potenciais de violações aos direitos sociais fundamentais que podem resultar de uma falta de vigilância sobre as condições de trabalho. Para cada temática, linhas diretrizes detalham as abordagens e as ações a serem respeitadas para se evitar os riscos de violações aos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores em seu local de trabalho.

As linhas diretrizes dotadas de um asterisco * não se aplicam ao trabalho por regime de rotatividade e aos trabalhadores em plataformas petrolíferas, para os quais existem sistemas de indenização e compensação específicos (gratificações, subsídios, compensação em dinheiro ou em natura, férias remuneradas, etc.).

Assim, quando falamos de direitos humanos ligados às condições de trabalho, devemos levar em conta os temas a seguir:

REMUNERAÇÃO

TEMPO DE TRABALHO

FÉRIAS REMUNERADAS E OUTROS BENEFÍCIOS SOCIAIS

REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES

EMPREGO DE TRABALHADORES MENORES

DISCRIMINAÇÃO

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

SEGURANÇA

É de responsabilidade da Unidade de negócios fornecer as condições de trabalho adequadas.



01

MIGRAÇÃO DE MÃO DE OBRA
E PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO

02

CONDIÇÕES DE TRABALHO

03

CONDIÇÕES DE ALOJAMENTO

04

PRÁTICAS RELATIVAS
AOS DIREITOS HUMANOS
NA CADEIA DE VALOR

05

COMUNIDADES LOCAIS

Remuneração

LINHAS DIRETRIZES DA VINCI

- ▶ L'Entreprise doit respecter les lois nationales sur le salaire minimum lorsque celles-ci existent.
- ▶ La rémunération doit correspondre au nombre d'heures travaillées, en particulier lorsque des heures supplémentaires sont effectuées.*
- ▶ Les travailleurs doivent être payés dans les temps, de manière régulière et leurs salaires doivent, de préférence, être versés sur un compte bancaire.
- ▶ Les retenues sur salaires doivent être justifiées, d'un montant raisonnable et être clairement expliquées aux travailleurs.

Contexto geral

Os salários estão no cerne da relação de trabalho. Eles constituem a remuneração direta do trabalho efetuado.

Conforme as normas internacionais relativas aos direitos humanos, um trabalhador deve receber **uma remuneração justa, garantindo tanto a ele quanto a sua família uma existência digna**. Assim, os salários recebidos devem permitir aos trabalhadores satisfazer suas necessidades básicas (alimentação, moradia, etc.) e as necessidades essenciais das pessoas sob sua responsabilidade. De acordo com a OIT, um salário decente é um dos modos mais simples e mais diretos de evitar o agravamento da pobreza no trabalho.

A maioria dos Estados adotaram as leis sobre o salário mínimo, mas alguns não dispõem de legislação sobre o assunto. Além disso, nos países onde os salários mínimos são aplicados, seu nível pode não refletir o verdadeiro custo de vida e, assim, não permitir aos trabalhadores e sua família ter as condições de uma vida decente.

Além do fato de ter que respeitar as leis no salário mínimo em vigor espera-se, no âmbito de suas responsabilidades sociais, que as unidades de negócios paguem salários que garantem aos trabalhadores e suas famílias condições de vida decente. Isso também está enunciado nas Diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais que estipulam que as empresas multinacionais devem *"conceder os melhores salários, prestações de serviço e condições de trabalho possíveis [...] Estes devem estar em relação com a situação econômica da empresa, mas devem ser ao menos suficientes para satisfazer as necessidades básicas dos trabalhadores e de suas famílias"*.

Uma fixação dos salários difícil

A fixação dos salários normalmente é mais complexa do que parece. A dificuldade de cálculo vem do pagamento das horas extras e das diferentes indenizações e prestações de serviços. Por vezes é difícil determinar o nível exato dos salários pagos e saber se este nível corresponde ao nível mínimo previsto pela lei ou, pelo menos, a um salário "suficiente para satisfazer as necessidades básicas dos trabalhadores e de suas famílias". Na maioria dos casos, é preciso cuidar para que os salários pagos correspondam, pelo menos, ao salário mínimo previsto pela lei, mas em alguns países, isso não basta para garantir um nível de vida decente. Quando as unidades de negócios não podem contar com os salários mínimos, elas devem enfrentar o desafio que consiste em entender melhor quais são as necessidades básicas dos trabalhadores e de suas famílias.

DIREITOS HUMANOS RELACIONADOS:

- Direito a um nível de vida decente.
- Direito ao trabalho.
- Direito a uma remuneração justa e satisfatória.
- Direito a condições de trabalho justas e satisfatórias.
- Eliminação de toda forma de trabalho forçado e de exploração.

* Esta linha diretriz não se aplica ao trabalho por regime de rotatividade e aos trabalhadores em plataformas petrolíferas, para os quais os sistemas de indenização e de compensação específicos estão em vigor (gratificações, subsídios, indenização em dinheiro ou em espécie, férias remuneradas, etc.).

Quais são os desafios para a VINCI?

Se a Unidade de negócios não respeita a legislação em vigor sobre o salário mínimo ou se nega a pagar um nível adequado de salário, ela pode se deparar com diversas dificuldades, tais como:

- **reivindicações salariais e problemas sociais** se os funcionários entendem serem mal remunerados;
- **uma grande rotatividade de pessoal e um grande número de demissões** se os funcionários encontram melhores condições de trabalho fora;
- **problemas jurídicos** se a Unidade de negócios não respeita as leis sobre os salários mínimos;
- **danos à reputação da Unidade de negócios**, se for considerado que ela pratica salários que não permitem aos trabalhadores viver dignamente.



O que podemos fazer?

Compreender o nível dos salários

A Unidade de negócios deve saber, para cada país onde exerce suas atividades, **se os pisos salariais foram fixados legalmente**. É importante que a Unidade de negócios leve em conta o fato de **que diferentes pisos salariais podem ser aplicáveis**, conforme a função ou as regiões onde é prestado.

A Unidade de negócios deve, no mínimo, cumprir as exigências nacionais.

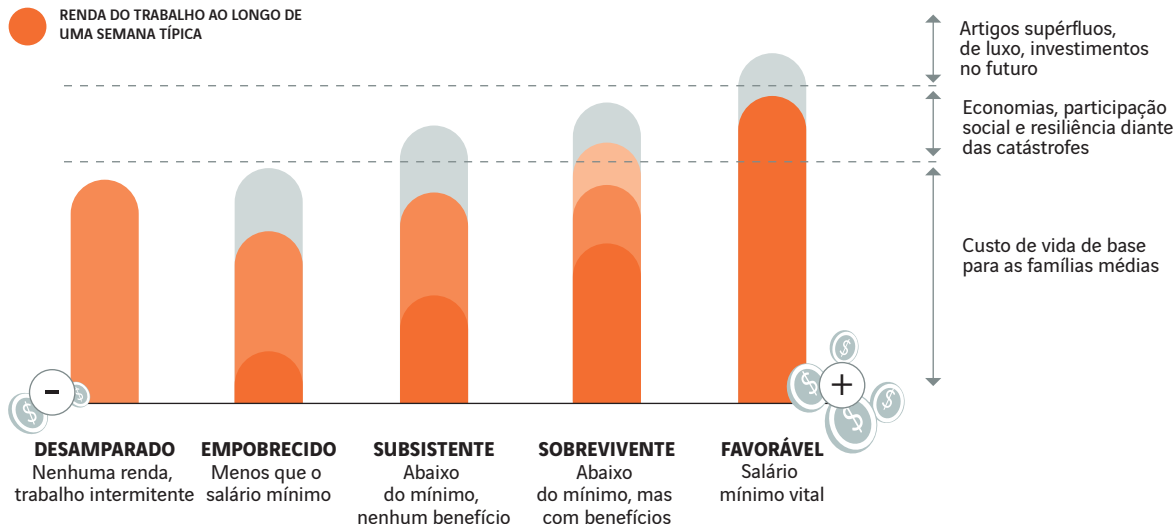
Ela também pode decidir fixar seus próprios pisos salariais, superiores àqueles fixados pela lei ou pelos acordos e/ou convenções coletivos aplicáveis. Da mesma maneira, quando um país não implementou uma política de salário mínimo, a Unidade de negócios deve estabelecer **sua própria política sobre o assunto**.

PARA CALCULAR O NÍVEL ADEQUADO DE SALÁRIO MÍNIMO, A UNIDADE DE NEGÓCIOS DEVE LEVAR EM CONTA:

- o nível geral dos salários no país, incluindo a média mínima dos empregadores comparáveis do setor da construção;
- o custo de vida geral e o nível de poder de compra, bem como o nível de vida correspondente de outros grupos sociais;
- as prestações de segurança social e das convenções coletivas.

LEGENDA

- DÍVIDAS
- BENEFÍCIOS SOCIAIS
- ESTRATÉGIAS DE SOBREVIVÊNCIA EM CONDIÇÕES DE RISCO/PRECÁRIAS
- RENDA DO TRABALHO AO LONGO DE UMA SEMANA TÍPICA



Se os trabalhadores estão dispostos a fazer horas extras regularmente, isso pode indicar que seus salários são muito baixos para que eles possam prover suas necessidades e de suas famílias.

► Informações sobre os salários e seu pagamento

É aconselhado à Unidade de negócios estabelecer **tabelas salariais para cada projeto**, cuidando para que os salários sejam fixados após **regras claras e objetivas**.

Os trabalhadores devem ser remunerados **em um prazo decente e em uma base regular** – geralmente a cada 15 a 30 dias. É importante que todos os funcionários recebam mensalmente **uma ordem de pagamento redigida no idioma local**.

É preferível que os salários sejam **pagos em uma conta bancária do que pagos em espécie** e é aconselhável evitar erros no momento do pagamento. Em países onde isso é tecnicamente possível e pertinente, a Unidade de negócios pode considerar **reforçar o sistema de pagamento, adotando um sistema dedicado** para limitar o número de erros (atraso do pagamento ou falta de pagamento de salários exatos).

DIRETRIZES CONTÁBEIS E FINANCEIRAS:

INSTRUÇÕES DO DEPARTAMENTO FINANCEIRO DA VINCI

As filiais da VINCI devem utilizar os recursos necessários para dominar todos os fluxos que entram e saem, bem como todas as formas de pagamento utilizadas dentro do Grupo, a fim, principalmente, de limitar o risco de fraude (interna e externa).

Isso implica reduzir, na medida do possível, o número de transações que necessitam de um tratamento manual e dos suportes em papel (talões de cheque, faturas, promissórias, transferências por papel e em espécie), levando em conta o risco elevadíssimo de falsificação, fraude e roubo associado a estas formas de pagamento.

Esta é a razão pela qual convém optar pelos pagamentos bancários eletrônicos intragrupo mais do que pelas transferências em papel. A princípio, é fortemente recomendado não conservar dinheiro em espécie e não pagar com dinheiro em espécie, exceto em casos justificados aprovados pelo diretor financeiro da Unidade de negócios (como a caixa registradora). A aprovação deve indicar expressamente o montante máximo autorizado e o processo de gerenciamento relacionado.

Quando a Unidade de negócios concorda com os benefícios in natura no âmbito da remuneração dos trabalhadores, como habitação, alimentação, veículos e serviços (lavanderia, internet, etc), ela deve certificar-se de que eles são úteis aos trabalhadores, eventualmente facultativos e, fornecidos sob taxas do mercado ou abaixo destas taxas. Todas as retenções ligadas aos benefícios in natura recebidas pelos trabalhadores devem ser documentadas e explicadas por escrito. Além disso, a Unidade de negócios não deve, **em nenhum caso, efetuar retenções sobre os salários como forma de medidas disciplinares**.



Desafios

Dignidade

A Unidade de negócios deve encontrar um equilíbrio justo entre a rentabilidade necessária para se manter competitiva e o nível dos salários, garantindo aos trabalhadores o direito a uma vida decente a eliminando toda forma de exploração.

Proporcionalidade

Em caso de desequilíbrio entre o nível de salário e o custo de vida, não existe nenhuma garantia de que o salário dos trabalhadores permita que eles vivam em dignidade.

Declarações e convenções internacionais:

- Declaração universal dos direitos humanos (1948).
- Carta africana dos direitos humanos e dos povos (1981).
- Pacto internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais (1966), Artigos 7(a) e 11(1).
- Diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais (1976, última edição 2011), Parte IV, Direitos humanos; Parte V, Emprego e relações profissionais.
- Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos (2011), Parte II, Responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos.
- Normas de desempenho em assuntos relativos à sustentabilidade ambiental e social da SFI, Normas nº 02 - Condições de trabalho.

Instrumentos da OIT:

- Convenção nº 94 sobre as cláusulas de trabalho (Contratos públicos) (1949).
- Convenção nº 95 sobre a proteção do salário (1949).
- Convenção nº 100 sobre a igualdade de remuneração (1951).
- Convenção nº 117 sobre política social (objetivos e normas básicas) (1962).
- Convenção nº 131 sobre a fixação do salário mínimo (1970).
- Convenção nº 143 sobre os trabalhadores migrantes (dispositivos complementares) (1975).
- Declaração tripartida de princípios sobre empresas multinacionais e política social (1977).
- Convenção nº 173 sobre a proteção dos créditos trabalhistas (em caso de insolvência do empregador) (1992).

Tempo de trabalho

LINHAS DIRETRIZES DA VINCI

- ▶ A Unidade de negócios deve respeitar as legislações nacionais que regem sobre a duração do trabalho e as horas extras, quando estas existirem. As restrições relativas às horas extras devem ser respeitadas, mesmo quando o funcionário pedir para fazê-las.
- ▶ A Unidade de negócios deve manter e realizar um acompanhamento das anotações de horas trabalhadas por semana.
- ▶ As horas extras devem ser remuneradas, pelo menos, 50% acima do valor da hora normal de trabalho.*
- ▶ Todo funcionário deve ter direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana, preferencialmente aos domingos, exceto para alguns tipos de trabalho ou situação, para os quais regras especiais sobre a duração do trabalho e os períodos de descanso podem se aplicar.*
- ▶ Um acesso livre ao banheiro e a pausas devem ser acordados com os funcionários durante sua jornada de trabalho.
- ▶ As regras que regem a duração do trabalho, os períodos de descanso e as pausas devem ser comunicadas aos trabalhadores de forma acessível e compreensível desde o início em seus respectivos cargos.

Contexto geral

DIREITOS HUMANOS RELACIONADOS:

- Direito ao descanso e ao lazer.
- Direito a uma limitação razoável da duração do trabalho de acordo com a legislação aplicável.
- Direito a condições de trabalho justas e satisfatórias.
- Direito a um descanso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.
- Eliminação de toda forma de trabalho forçado.
- Direito ao respeito da vida familiar.
- Direito à saúde.

A questão da duração média de trabalho por dia e por semana depende totalmente das normas culturais e sociais. **As normas evoluíram ao longo do tempo e variam de um país para outro.**

As durações excessivas de trabalho podem influenciar na saúde e na segurança dos trabalhadores, levando a uma privação do sono e à fadiga, bem como a problemas cardiovasculares, gastrointestinais e mentais. A fadiga pode levar a taxas mais elevadas de acidentes e lesões, bem como a uma diminuição da taxa de produtividade.

Internacionalmente, existem várias convenções e recomendações da OIT sobre a duração do trabalho e os períodos de descanso diários e semanais. Tal quadro garante um equilíbrio, permitindo manter um nível elevado de produtividade, preservando a saúde mental e física dos trabalhadores. Estas normas não são aplicadas em todo o mundo, mas deveriam ser consideradas como um **objetivo ideal a ser atingido para o bem-estar dos trabalhadores e o respeito de seus direitos.**

DURAÇÃO MÉDIA DO TRABALHO NO MUNDO



* As linhas diretrizes dotadas de um asterisco * não se aplicam ao trabalho por regime de rotatividade e aos trabalhadores em plataformas petrolíferas, para os quais existem sistemas de indenização e compensação específicos (gratificações, subsídios, compensação em dinheiro ou em natura, férias remuneradas, etc.).

Quais são os desafios para a VINCI?

Se a Unidade de negócios impõe aos trabalhadores um ritmo de trabalho muito rápido e carga muito pesada de trabalho, ela corre o risco de enfrentar muitas dificuldades, tais como:

- **um aumento do número de situações perigosas:** incidentes e acidentes, incluindo os acidentes com afastamento e acidentes fatais;
- **um aumento do absenteísmo:** um aumento do número de acidentes e uma maior fadiga podem levar a um aumento no número de dias de falta ao trabalho, o que tem por consequência a redução da produtividade da unidade de negócios;
- **acusações de violação do direito a saúde dos trabalhadores e ao direito de eliminação de toda forma de trabalho forçado,** repousando nas condições de trabalho extremas que não respeitam as regulamentações sobre a duração do trabalho e colocando em perigo a vida dos trabalhadores.



O que podemos fazer?

É de responsabilidade da Unidade de negócios fornecer as condições de trabalho adequadas e fixar objetivos de produção e durações de trabalho adequadas, baseando-se em taxas de produtividade realistas, a fim de cuidar para que os trabalhadores trabalhem um número aceitável de horas.

► Duração do trabalho e horas extras

A Unidade de negócios deve cumprir a legislação nacional e todas as convenções coletivas aplicáveis em matéria de duração de trabalho, incluindo horas normais e horas extras. Por falta de convenção coletiva ou de legislação nacional sobre a duração do trabalho no país onde são exercidas as atividades, a Unidade de negócios deve estabelecer sua própria política interna. Os trabalhadores que executam tarefas em virtude de arranjos contratuais específicos, como o trabalho em turnos, podem se beneficiar de uma organização diferente de trabalho.

Recomenda-se à Unidade de negócios **negociar com o sindicato dos funcionários** a fim de estabelecer um acordo coletivo sobre o número máximo de horas de trabalho, incluído aí as horas normais e as horas extras. Aconselha-se também à Unidade de negócios **indicar claramente o contingente de horas extras nos contratos de trabalho**, a fim de que os trabalhadores sejam informados de seus direitos em virtude da legislação local, principalmente no que diz respeito às horas extras e as taxas de remuneração envolvidas.

► Período de descanso

Conforme os dispositivos das regulamentações internacionais e de certas legislações nacionais, a Unidade de negócios deve concordar com períodos razoáveis de descanso. Os trabalhadores devem dispor de **11 horas de descanso entre duas jornadas de trabalho e de um (1) dia de descanso semana, preferencialmente aos domingos.**

PERÍODOS DE DESCANSO SEMANAIS

A Unidade de negócios deve respeitar, no mínimo, a legislação e as convenções coletivas em vigor sobre a matéria no país onde as atividades são exercidas. Na ausência de regulamentação nacional aplicável, a Unidade de negócios deve respeitar as normas mínimas da OIT que prevêm um dia de descanso por semana ou, se a lei permitir, dois dias de descanso a cada duas semanas.

Exceções podem ser feitas para tarefas específicas ou em casos excepcionais. Quanto a períodos de descanso semanais, a Unidade de negócios deve se esforçar para levar em conta dias de descanso tradicionais ou habituais no país envolvido, a fim de cuidar para que o período de descanso de seus funcionários corresponda ao de sua família e comunidade.

PERÍODOS DE DESCANSO DIÁRIOS

A Unidade de negócios deve elaborar horários de trabalho que permitam aos trabalhadores ter pausas regulares durante o dia, geralmente para comer, beber, se alongar e descansar. O número de pausas pode variar em função da natureza da atividade, da saúde do funcionário (mulheres grávidas, pessoas diabéticas, jovens ou idosos, deficientes, etc.) ou da temperatura. O tempo passado no banheiro não pode ser imputado ao tempo atribuído a uma pausa; os funcionários devem ter o direito de irem ao banheiro sempre que sentirem necessidade.



Desafios

Muitas horas extras realizadas voluntariamente

Para aumentar suas receitas, os trabalhadores frequentemente fazem uma cota de horas superior àquela legalmente autorizada. Isso pode colocar suas saúde e segurança em perigo.

Carga considerável de trabalho

Exigir a realização urgente de tarefas complementares pode incitar os trabalhadores a fazerem um número insensato de horas extras.

Falta de transparência

Os contratos dos funcionários podem não especificar o número de horas extras autorizadas por semana.

Deslocamento diário casa-trabalho muito longo

O trajeto entre o domicílio e o local de trabalho pode ser muito longo. Isso aumenta de maneira significativa a duração das jornadas de trabalho e reduz o tempo de descanso dos trabalhadores, das prestações de segurança social e das convenções coletivas.

Declarações e convenções internacionais:

- Declaração universal dos direitos humanos (1948).
- Pacto internacional sobre direitos civis e políticos (1966), Artigos 18, 23(1) e 27.
- Pacto internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais (1966), Artigos 2 (2), 3, 7, 10, e 15(1a).
- Diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais (1976, última edição 2011), Parte IV, Direitos humanos; Parte V: Emprego e relações profissionais.
- Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos (2011), Parte II, Responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos.
- Convenção sobre a eliminação quanto a todas as formas de discriminação sobre as mulheres (1979), Artigos 11, 13 e 16.
- Convenção sobre a proteção dos direitos de todos os trabalhadores migrantes e dos membros de suas famílias (1997)
- Norma SA 8000, Artigo 8.
- Código de conduta da Fair Labor Association sobre o local de trabalho.
- Normas de desempenho em assuntos relativos à sustentabilidade ambiental e social da SFI, Normas nº 02 - Condições de trabalho.

Instrumentos da OIT:

- Convenção nº 1 sobre a jornada de trabalho (indústria) (1919).
- Convenção nº 14 sobre o descanso semanal (indústria) (1921).
- Convenção nº 30 sobre a jornada de trabalho (comércio e escritório) (1930).
- Convenção nº 47 sobre as quarenta horas (1935).
- Convenção nº 106 sobre o descanso semanal (comércio e escritório) (1957).
- Recomendação nº 116 sobre a redução da jornada de trabalho (1962).
- Convenção nº 171 sobre o trabalho noturno (1990).
- Convenção nº 175 sobre o trabalho em regime de tempo parcial (1994).

Férias remuneradas e outros benefícios sociais

LINHAS DIRETRIZES DA VINCI

- ▶ A Unidade de negócios deve sempre estar em conformidade com os dispositivos das leis nacionais sobre as férias remuneradas.
- ▶ A Unidade de negócios deve cuidar para que em caso de acidentes de trabalho, os funcionários recebam um benefício por morte e invalidez permanente no país onde as atividades são exercidas.
- ▶ A Unidade de negócios deve se esforçar para desenvolver planos de seguro-saúde quando estes não existirem ou não funcionarem bem no país onde as atividades são exercidas.

Contexto geral

A segurança social é uma responsabilidade do Estado, mas frequentemente os governos nacionais demandam às empresas que contribuam financeiramente aos regimes de prestações.

Assistência médica, benefícios familiares e seguro de vida

As empresas podem contribuir para os regimes públicos e/ou buscar outros modos para complementá-los e/ou aumentá-los quando eles forem insuficientes ou inexistentes. Isso inclui os cuidados médicos curativos ou preventivos, os benefícios por doença, benefícios familiares e maternidade, benefícios por acidente de trabalho e invalidez, bem como seguro de vida. Esses benefícios são indispensáveis para os trabalhadores, suas famílias e para toda a comunidade, pois garantem a coesão social entre os membros da sociedade.

Direito a férias remuneradas como um benefício social

As férias remuneradas anuais correspondem aos dias de férias que são pagos a cada ano pelo empregador ao funcionário. A duração das férias remuneradas às quais cada funcionário tem direito varia em função do país onde as atividades são exercidas e da política do empregador se não houver regulamentação nacional aplicável sobre o assunto. A maioria dos Estados no mundo promulgaram leis regendo férias remuneradas anuais com números de dias de férias diferentes (por exemplo, 20 dias no Reino Unido). Países como os Estados Unidos não têm previsão legal obrigando as empresas a concederem aos funcionários férias remuneradas anuais, de modo que a decisão de concedê-las depende do empregador e das convenções coletivas.

As férias parentais que compreendem a licença maternidade, licença paternidade e licença adotante permitem aos funcionários com responsabilidades familiares tirarem dias de férias remuneradas para assumirem tais responsabilidades. A licença maternidade é um direito reconhecido na maioria dos países, com algumas exceções, como os Estados Unidos, onde a licença maternidade paga não é obrigatória.

A licença por doença cobre os trabalhadores que não podem trabalhar por causa de doença. Ela compreende um afastamento de trabalho e uma substituição do salário que compensa a perda da receita. Cerca de 145 países no mundo concordam com a licença por doença paga aos funcionários, com uma taxa de substituição de salário entre 50 e 75%, em geral, e um período de licença paga com duração de menos de uma semana a mais de um mês, podendo até mesmo chegar a dois anos em alguns países.

DIREITOS HUMANOS RELACIONADOS:

- Direito ao descanso e ao lazer.
- Direito a uma jornada de trabalho razoável.
- Direito a condições de trabalho justas e satisfatórias.
- Direito ao descanso entre jornadas de trabalho.
- Eliminação do trabalho forçado.
- Direito ao respeito da vida familiar.
- Direito à saúde.

As férias remuneradas são um benefício importante para os funcionários.

É essencial que os trabalhadores possam assumir suas responsabilidades familiares e se ocupar de sua saúde e bem-estar. A ausência de férias remuneradas pode colocar em perigo o direito ao respeito da vida familiar e o direito à saúde dos trabalhadores. A longo prazo, isso pode provocar uma degradação no estado de saúde e pode se mostrar também discriminatório para os trabalhadores que têm crianças ou parentes doentes sob sua responsabilidade.

Quais são os desafios para a VINCI?

Se a Unidade de negócios não concede aos trabalhadores férias adequadas e outros benefícios, ela pode enfrentar diversas dificuldades, tais como:

- **aumento do absenteísmo:** se nenhuma forma de férias for concedida aos funcionários, eles podem tirar dias de férias sem autorização da Unidade de negócios para suas obrigações familiares ou por motivos de doença;
- **acusação de violação dos direitos dos trabalhadores quanto ao respeito à vida familiar,** uma vez que as condições de trabalho não permitem que os trabalhadores tirem dias suficientes de licença para maternidade ou outras razões parentais, por exemplo;
- **acusação de violação dos direitos dos trabalhadores quanto ao respeito à saúde,** uma vez que as condições de trabalho e a ausência de serviços de saúde colocam em risco a saúde dos trabalhadores e a dos membros de sua família. Quando os trabalhadores têm um acesso limitado aos serviços de saúde e não têm a possibilidade de tirar dias de licença, eles não podem tomar as medidas necessárias para se curarem de uma doença.



O que podemos fazer?

🔴 Férias remuneradas

A Unidade de negócios deve estabelecer **as diretrizes indicando o número mínimo de dias de férias remuneradas ao qual um funcionário tem direito** todos os meses, em função de seu status.

Estas diretrizes devem respeitar, no mínimo, a legislação nacional sobre as férias remuneradas, quando existente. Elas também devem respeitar os feriados nacionais fixados pelo Estado. Os feriados públicos e/ou costumeiros não devem ser levados em conta no número mínimo de dias de férias anuais dos trabalhadores. Os funcionários não podem ser obrigados a trabalhar em feriados, a menos um dever específico seja mencionado no contrato de trabalho em razão do tipo de trabalho realizado.

A Unidade de negócios deve fazer referência à legislação nacional no que diz respeito ao período mínimo de trabalho que o funcionário deve efetuar antes de ter direito às férias. Conforme as recomendações da OIT, a Unidade de negócios deve conceder a cada funcionário que deixa a unidade de negócios uma remuneração proporcional ao número de dias de férias remuneradas ao qual ele tem direito.

A duração mínima de férias remuneradas deve ser respeitada e convém incitar os trabalhadores a tirar suas férias, mesmo se, às vezes, eles estejam prestes a renunciar ao este direito em contrapartida a uma remuneração extra.

► Férias e cuidados parentais

A Unidade de negócios deve aplicar a legislação nacional relativa à licença maternidade. Na ausência de regulamentação, a Unidade de negócios deve concordar com 14 semanas de licença maternidade para todas as grávidas, conforme as normas da OIT. A Unidade de negócios também deve conceder uma licença parental a todos os funcionários, seja qual for o sexo, que tenham adotado crianças recentemente ou assumido a responsabilidade por alguma criança.

Para **proteger as mulheres que tenham voltado de licença maternidade ou de outra licença familiar**, a Unidade de negócios deve garantir sua reintegração ao cargo que elas ocupavam antes da licença. Se uma mudança de cargo for necessária devido às novas responsabilidades familiares, a mudança deve ser feita sob demanda do funcionário e não pode ocasionar em redução de salário e/ou de serviços sociais.

► Cuidados médicos, acidente de trabalho e seguro de vida

Se os regimes de benefícios existirem no país onde as atividades forem exercidas, a Unidade de negócios deve aplicá-las. Se não existirem ou se a cobertura social for insuficiente, a Unidade de negócios deve se esforçar para cooperar com o Estado para melhorar e oferecer os regimes de benefícios.

Se isso se mostrar impossível, a Unidade de negócios deve, então, consultar as outras partes interessadas (representantes dos funcionários, ONG, poderes públicos), a fim de elaborar seu próprio sistema privado alternativo de proteção contra a doença, os acidentes de trabalho, os deficientes e as mortes. Os níveis de benefícios podem ser determinados em função do nível dos salários nos países onde são exercidas as atividades e a situação das instalações médicas.

AS RECOMENDAÇÕES A SEGUIR DEVEM SER LEVADAS EM CONSIDERAÇÃO, INDEPENDENTEMENTE SE O NÍVEL NACIONAL DE PROTEÇÃO SEJA REPUTADO COMO SUFICIENTE OU NÃO:

- **Quando um trabalhador não estiver em condições de trabalhar por motivo de doença, ele deverá ser autorizado a tirar folga**, sob a condição de apresentar um atestado médico. O trabalhador terá o direito de reassumir suas funções logo que estiver restabelecido.
- A Unidade de negócios deverá se esforçar por fornecer aos trabalhadores **um grau satisfatório de assistência médica e seguro-saúde**.
- A Unidade de negócio também deverá fornecer seguro de vida com cobertura para morte e invalidez permanente por **lesão grave** em consequência de acidente de trabalho ou **de uma doença profissional**. Para os trabalhadores migrantes, os acidentes ocorridos fora do local ou do ambiente de trabalho também deverão ser considerados como parte do conjunto de assistências, quando considerado pertinente.
- **Em caso de morte ocorrida no local de trabalho**, a unidade de negócios deverá conceder **pensão** à família do falecido.
- **Independentemente das circunstâncias da morte, se um trabalhador migrante falecer, a unidade de negócios deverá organizar e pagar a repatriação do corpo**.



Desafios

Renúncia voluntária dos trabalhadores ao direito às férias

Para aumentar seus ganhos, os trabalhadores podem solicitar renúncia à totalidade ou a parte das férias anuais.

Necessidade de férias dos trabalhadores migrantes

Aos trabalhadores migrantes deverão ser concedidas férias anuais de maior duração, bem como passagens de avião gratuitas, para que eles possam retornar a seus países de origem e ficar por um período razoável.

Conciliar trabalho e responsabilidades familiares

Os trabalhadores que têm responsabilidades familiares podem ter dificuldades em administrar essas responsabilidades e suas obrigações profissionais se não tiverem férias remuneradas.

Extensão do acesso à assistência médica

Pode ser difícil generalizar o acesso ao seguro-saúde, às licenças por doença e ao seguro de vida em caso de morte em países onde a assistência social prevista pelos sistemas nacionais de seguridade social é restrita.

Declarações e convenções internacionais:

- Declaração universal dos direitos humanos (1948).
- Pacto internacional sobre direitos civis e políticos (1966), Artigos 18, 23(1) e 27.
- Pacto internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais (1966), Artigos 2 (2), 3, 7, 10, e 15(1a).
- Diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais (1976, última edição 2011), Parte IV, Direitos humanos; Parte V: Emprego e relações profissionais.
- Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos (2011), Parte II, Responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos.
- Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação das mulheres (1979), Artigos 11, 13 e 16.
- Convenção sobre a proteção dos direitos de todos os trabalhadores migrantes e dos membros de suas famílias (1997)
- Norma SA 8000, Artigo 8.
- Código de conduta da Fair Labor Association sobre o local de trabalho.
- Normas de desempenho em assuntos relativos à sustentabilidade ambiental e social da SFI, Normas nº 02 - Condições de trabalho.

Instrumentos da OIT:

- Convenção nº 1 sobre a jornada de trabalho (indústria) (1919).
- Convenção nº 14 sobre o descanso semanal (indústria) (1921).
- Convenção nº 30 sobre a jornada de trabalho (comércio e escritório) (1930).
- Convenção nº 47 sobre as quarenta horas (1935).
- Convenção nº 106 sobre o descanso semanal (comércio e escritório) (1957).
- Recomendação nº 116 sobre a redução da jornada de trabalho (1962).
- Convenção nº 132 sobre as férias remuneradas (revisada) (1970).
- Convenção nº 156 sobre os trabalhadores que têm responsabilidades familiares (C156).
- Convenção nº 171 sobre o trabalho noturno (1990).
- Convenção nº 175 sobre o trabalho em regime de tempo parcial (1994).
- Convenção nº 183 sobre a proteção à maternidade (2000).

Representação dos trabalhadores

LINHAS DIRETRIZES DA VINCI

- ▶ A Unidade de negócios deve respeitar as leis nacionais sobre a liberdade de associação e o direito de negociação coletiva.
- ▶ A Unidade de negócios não deve fazer discriminação em relação aos representantes dos trabalhadores ou aos trabalhadores que desejam formar organizações sindicais.
- ▶ Quando a lei restringir o direito à liberdade de associação e o direito de negociação coletiva, a Unidade de negócios deve facilitar e não dificultar o desenvolvimento de meios paralelos de representação dos trabalhadores.

Contexto geral

A liberdade de associação é um direito fundamental, que está no centro das relações de trabalho. O direito dos trabalhadores (e dos empregadores) de constituir e aderir às organizações que escolherem é parte integrante de uma sociedade livre e aberta, sendo a base para as negociações coletivas e o diálogo social. A liberdade de associação permite aos trabalhadores e aos empregadores reunirem-se para melhor proteger não só seus interesses econômicos, mas também suas liberdades civis, como o direito à vida, à segurança, à integridade e às liberdades individuais e coletivas.

Em termos de exercício dos direitos sociais de diversos países, **a liberdade de associação é sempre um desafio em algumas partes do mundo** onde algumas categorias de trabalhadores podem não ter o direito de associação. Os trabalhadores podem ser suspensos ilegalmente, ameaçados, presos ou mortos por exercer seus direitos.

Quando a liberdade de associação é proibida e os funcionários não conseguem proteger coletivamente seus interesses, os direitos dos demais trabalhadores também podem ficar expostos aos abusos. Os dirigentes, os subcontratados e outros protagonistas podem tirar proveito da vulnerabilidade dos funcionários e abusar deles.

DIREITOS HUMANOS RELACIONADOS:

- Liberdade de associação.
- Direito à constituição de organizações de trabalhadores.
- Direito à negociação coletiva.

Quais são os desafios para a VINCI?

Se a empresa não respeita a liberdade de associação e o direito dos trabalhadores à negociação coletiva, ela se expõe a muitas dificuldades, entre elas:

- **avaliações limitadas das experiências e poucas informações** por parte dos trabalhadores sobre eventuais violações e reclamações que podem gerar problemas sociais se nada for feito;
- **falta de interlocutores para discutir questões relativas às condições de trabalho, se necessário;**
- **acusação de violação à liberdade de associação dos trabalhadores e do direito à negociação coletiva.**



O que podemos fazer?

Cada Unidade de negócios deve garantir o respeito e promover a liberdade de associação de seus funcionários. Essa responsabilidade pode assumir diferentes formas, dependendo das leis do país em que são exercidas as atividades.

► Quando a liberdade de associação é reconhecida pelo direito nacional

A Unidade de negócios deve respeitar o direito de todos os trabalhadores de constituir e aderir aos sindicatos que quiserem sem receio de intimidação ou de represálias, em conformidade com o direito nacional.

A Unidade de negócios deve **reconhecer os representantes eleitos pelos trabalhadores** e seus sindicatos, bem como participar de boa-fé das negociações coletivas a fim de, se possível, chegar a um acordo sobre o local e as condições de trabalho. Ela deve permitir que os representantes sindicais tenham acesso às instalações da empresa e encontrar os funcionários, deve também fornecer todas as informações pertinentes relativas aos litígios em assuntos de emprego e de negociações coletivas, bem como informações econômicas.

A Unidade de negócios deve **impedir a discriminação, a perseguição, a intimidação, as represálias ou outras formas de constrangimento** aos trabalhadores sindicalizados ou que queiram se sindicalizar. Os sindicalistas devem ser protegidos contra demissão arbitrária; eles não podem ser demitidos em decorrência de suas atividades sindicais e, caso sejam demitidos, a empresa deve provar a existência de falta grave.

A Unidade de negócios deve respeitar **as disposições das convenções coletivas vigentes**. Em caso de conflitos decorrentes da aplicação dessa convenção, os mecanismos para solução de litígios constantes da convenção coletiva devem ser utilizados.

► Quando a liberdade de associação não é autorizada pelo direito nacional

O direito à sindicalização e à negociação coletiva são limitados em alguns países. Nesses casos, a Unidade de negócios deve promover **outras formas de representação dos interesses dos trabalhadores**, por intermédio, por exemplo, de reuniões de trabalhadores e do conselho da unidade de negócios. A Unidade de negócios deve manter abertos os canais de comunicação para todas as questões ligadas ao trabalho, por exemplo, por meio de reuniões mensais ou trimestrais regulares entre os dirigentes e os trabalhadores.



Desafios

Restrição legal da liberdade de associação

Em alguns países, a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva podem ser limitados pela lei ou serem consideravelmente limitados em razão das práticas ilegais, tais como intimidação, discriminação, demissões arbitrárias, transferências forçadas, violência e morte, etc.

Falta de independência

Às vezes, os sindicatos podem ser afiliados a autoridades dirigentes e não serem independentes.

Disponibilidade dos trabalhadores

Em algumas regiões afastadas, os representantes sindicais podem ter dificuldades em reunir os trabalhadores durante suas horas de trabalho ou mesmo fora de seus horários de trabalho.

Falta de responsabilidade

Os representantes dos trabalhadores não são eleitos, mas escolhidos de forma voluntária. Sendo assim, os trabalhadores podem ter a impressão de não ter o direito suficiente de expor diretamente a eles suas preocupações.

Falta de participação

Em caso de eleição, a taxa de participação pode ser baixa e, dessa forma, as pessoas eleitas podem não ser claramente mandatários para representar os trabalhadores.

Falta de eficácia

Os representantes dos trabalhadores podem questionar a eficácia das discussões e das decisões tomadas pelos comitês das unidades de negócios. Isso pode levar a uma baixa taxa de participação dos representantes.

Declarações e convenções internacionais:

- Declaração universal dos direitos humanos (1948).
- Pacto internacional sobre direitos civis e políticos (1966), Artigos 21 e 22.
- Pacto internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais (1966), Artigo 8(1).
- Diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais (1976, última edição 2011), Parte IV, Direitos humanos; Parte V: Emprego e relações profissionais.
- Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos (2011), Parte II, Responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos.
- Normas de desempenho em assuntos relativos à sustentabilidade ambiental e social da SFI, Normas nº 02 - Condições de trabalho.
- Convenção sobre a proteção dos direitos de todos os trabalhadores migrantes e dos membros de suas famílias (1997).

Instrumentos da OIT:

- Convenção nº 87 sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical (1948).
- Convenção nº 98 sobre o direito de organização e de negociação coletiva (1949).
- Convenção nº 135 sobre os representantes dos trabalhadores (1971).
- Convenção nº 143 em relação aos representantes dos trabalhadores (1971).
- Declaração de princípios tripartidos sobre as empresas multinacionais e a política social (1977), (partes intituladas “Liberdade sindical e direito de organização e de negociação coletiva”).

Emprego de trabalhadores menores

LINHAS DIRETRIZES DA VINCI

- ▶ A Unidade de negócios dispõe de uma política relativa à idade mínima de admissão ao emprego conforme a legislação nacional, esta idade não podendo ser inferior a 15 anos.
- ▶ A Unidade de negócios não deve empregar crianças com idade inferior a 15 anos. Da mesma forma, a Unidade de negócios não emprega crianças que não tenham atingido a idade mínima do fim da escolaridade obrigatória nos países onde opera, a menos que elas participem de programas oficiais de aprendizado.
- ▶ A Unidade de negócios não pode empregar pessoas com idade inferior a 18 anos para trabalhar em condições perigosas, principalmente debaixo da terra, da água, em alturas perigosas ou em espaços confinados.

Contexto geral

O trabalho infantil em virtude do direito internacional

As crianças são particularmente vulneráveis à exploração devido à sua pouca idade. O trabalho infantil prejudica seu bem-estar e sua escolaridade e entrava seu desenvolvimento e existência.

Por outro lado, o trabalho pode ser benéfico para elas quando é exercido em condições adequadas e depois de terem atingido uma certa idade. Cada país pode ter suas próprias regras em termos de idade mínima de admissão ao emprego e, de uma maneira geral, diferentes normas se aplicam à idade mínima, em função da natureza do trabalho. As empregadores devem dar uma atenção particular a esta questão.

Em regra geral, as crianças não têm o direito de trabalhar se forem menores de 15 anos ou menores de 18 se expostas a condições perigosas que possam prejudicar sua saúde, segurança ou moral. Além disso, se a idade do fim do período escolar obrigatório for superior aos 15 anos, as unidades de negócios devem cumprir as leis nacionais em vigor durante a contratação dos trabalhadores. Em países onde não haja regulamentação sobre a idade mínima ou quando a idade de admissão for inferior a 15 anos, a unidade de negócios deve aplicar o princípio da idade mínima de 15 anos ou excepcionalmente 14 anos para os países em desenvolvimento, conforme as normas da OIT.

Condições de emprego de trabalhadores menores

Quando trabalhadores menores são contratados, a natureza das tarefas, a duração do trabalho e o tipo de cargo ocupado devem ser adaptados ao jovem trabalhador. **De acordo com as normas internacionais, os trabalhadores menores devem se beneficiar de condições específicas**, incluindo um maior acompanhamento médico, uma jornada de trabalho reduzida e uma proteção contra tarefas perigosas ou precárias (tais como trabalho em altura, transporte de cargas pesadas, exposição a produtos químicos, etc.). Também é importante proteger os jovens trabalhadores dos outros funcionários (colocando, por exemplo, à disposição deles dormitórios e vestiários reservados).

Além disso, a contratação de trabalhadores menores implica a responsabilidade de desenvolver suas competências e de enriquecer seus conhecimentos por meio de formações continuadas ou pelo acesso à escola e ao aprendizado, a fim de que eles possam se desenvolver nas melhores condições possíveis até a idade adulta.

CONDIÇÕES PERIGOSAS PARA UM TRABALHADOR MENOR

- Trabalhar longas horas.
- Trabalhar à noite.
- Trabalhar em alturas.
- Trabalhar utilizando máquinas, equipamentos e ferramentas perigosas.
- Transportar cargas pesadas.
- Ser exposto a substâncias perigosas, produtos ou processos químicos.
- Trabalhar em espaços confinados.
- Trabalhar debaixo da terra.
- Trabalhar debaixo d'água.

Quais são os desafios para a VINCI?

O trabalho infantil é provavelmente a violação aos direitos humanos que mais pode causar impactos negativos à reputação da Unidade de negócios.



O que podemos fazer?

► Política

A primeira etapa na prevenção do trabalho infantil consiste em adotar **uma política empresarial clara**, indicando expressamente a idade mínima de admissão ao emprego. É importante que a política seja amplamente divulgada a todos os membros do pessoal, aos atores econômicos, às partes interessadas e a todas as pessoas exercendo atividades associadas. Quando os trabalhadores com idade abaixo de 18 anos puderem ser recrutados, é muito importante fornecer informações sobre a duração do trabalho e as tarefas suscetíveis de serem realizadas pelos trabalhadores menores.

► Exigências contratuais

A Unidade de negócios deve integrar as condições de trabalho dos menores em conformidade com as leis e as normas internacionais, não apenas em todas as suas políticas oficiais, mas também em **todos os contratos assinados ao longo da cadeia de valor. A Unidade de negócios deve definir precisamente as tarefas suscetíveis ou não de serem realizadas pelos trabalhadores com idade inferior a 18 anos**, em particular quando o trabalho envolve tarefas e/ou ambientes perigosos.

► Avaliação dos riscos

A Unidade de negócios deve controlar e supervisionar as relações ao longo de toda a cadeia de abastecimento/subcontratação, insistindo principalmente em seus próprios processos de recrutamento e aqueles de seus parceiros, a fim de identificar e eliminar os riscos associados à contratação dos trabalhadores menores. Antes da execução de qualquer projeto, a Unidade de negócios deve também fazer de modo a compreender o contexto local e conhecer a idade mínima do fim da escolaridade obrigatória no país, bem como todas as implicações resultantes do emprego de trabalhadores menores.

► Controle

A equipe de direção deve participar da prevenção do trabalho infantil e supervisionar cuidadosamente as tarefas realizadas pelos trabalhadores menores. Se a Unidade de negócios constatar que menores foram empregados como trabalhadores e se ela colocar um fim no contrato por este motivo, ela deve se esforçar para continuar pagando seus salários por um período determinado, até que a Unidade de negócios implemente uma solução de substituição para ajudar as crianças ao longo desta fase de transição. A Unidade de negócios pode, por exemplo, contratar um membro adulto da família do trabalhador menor.

Uma ruptura de contrato de trabalho pode ser prejudicial para os menores e suas famílias que precisam do sustento.



Desafios

Garantia

Adaptar as tarefas e o calendário de trabalho às necessidades específicas dos trabalhadores menores, mantendo a produtividade no local do trabalho pode se mostrar muito difícil.

Cumprimento

Os candidatos a emprego podem fornecer aos recrutadores documentos com idades falsas. A Unidade de negócios deve, por sua vez, implementar um processo apropriado de pré-seleção dos trabalhadores a fim de garantir que eles tenham realmente a idade mínima legal de admissão.

Supervisionar a cadeia de abastecimento/subcontratação

As partes contratantes e os outros parceiros comerciais podem não ser minuciosos ou suficientemente vigilantes durante seus processos de recrutamento.

Declarações e convenções internacionais:

- Convenção relativa aos direitos das crianças (1989).
- Convenção internacional para a repressão do tráfico de pessoas e da exploração da prostituição de outrem (1921).
- Pacto internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais (1966).
- Diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais (1976, última edição 2011), Parte IV, Direitos humanos.
- Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos (2011), Parte II, Responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos.

Instrumentos da OIT:

- C138 Convenção nº 138 sobre a idade mínima (1973).
- R146 Recomendação nº 146 sobre a idade mínima (1973).
- C182 Convenção nº 182 sobre as piores formas de trabalho infantil (1999).
- R190 Recomendação nº 190 sobre as piores formas de trabalho infantil (1999).
- C077 Convenção nº 77 sobre o exame médico dos adolescentes (indústria) (1946).
- C078 Convenção nº 78 sobre o exame médico dos adolescentes (trabalhos não industriais) (1946).
- R079 Recomendação nº 79 sobre o exame médico de crianças e adolescentes (1946).
- C142 Convenção nº 142 sobre a valorização dos recursos humanos (1975).
- R195 Recomendação nº 195 sobre a valorização dos recursos humanos (2004).

Discriminação

LINHAS DIRETRIZES DA VINCI

- ▶ A Unidade de negócios combate quaisquer formas de discriminação no emprego, nas relações de trabalho e ao longo da evolução profissional de seus funcionários.
- ▶ A Unidade de negócios se compromete a promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- ▶ A Unidade de negócios deve se esforçar para desenvolver programas de promoção à diversidade e para a conscientização contra a discriminação dentro de sua equipe.
- ▶ Na medida do possível, a Unidade de negócios se esforça para equilibrar as condições de trabalho dentro do pessoal migrante atuando em um mesmo local de trabalho.
- ▶ A Unidade de negócios se esforça para implementar mecanismos de tratamento de denúncias a fim de que os funcionários possam ter acesso a recursos eficazes.

Contexto geral

Fatores de discriminação

Existem diversos **potenciais** fatores **de discriminação**, tais como sexo, raça, nacionalidade, etnia, casta, religião ou crença, idade, orientação sexual, situação matrimonial, opiniões políticas, sindicais, estado de saúde (HIV), etc. Como regra geral, **existe discriminação quando uma pessoa é tratada de forma menos favorável que as outras em razão de características que não estão ligadas direta ou indiretamente com suas competências ou as exigências inerentes ao emprego.**

Etapas da relação

A discriminação pode assumir inúmeras formas e pode intervir em diferentes situações ligadas ao emprego:

- **Antes da contratação**
(por exemplo, uma oferta de emprego mencionando o recrutamento de marceneiros do sexo masculino).
- **Condições de emprego**
(por exemplo, salários para mulheres inferiores ao dos homens para um mesmo trabalho ou acesso a promoções sendo limitada aos trabalhadores que trabalham em horário integral nas unidades de negócios onde as mulheres trabalham apenas meio horário).
- **Acesso ao treinamento**
(por exemplo, o momento do treinamento é tal que apenas os trabalhadores sem responsabilidades familiares podem participar dele) e aos serviços (por exemplo, limitados ao pessoal nacional).
- **Demissão**

DIREITOS HUMANOS RELACIONADOS:

- Direito à não discriminação.
- Direito ao trabalho.
- Liberdade de expressão.
- Direito a condições de trabalho justas e satisfatórias.

**PROMOVER O
EMPREGO LOCAL**

As unidades de negócios devem respeitar o princípio de não discriminação em todas as suas atividades e devem se basear nas qualificações, competências e na experiência sobre a qual recrutam, atribuem os cargos, dispensam treinamento e concedem promoções aos membros de seu pessoal em todos os níveis.

No entanto, medidas especiais visando promover o emprego local e em conformidade com a legislação local não são consideradas discriminação.

Discriminação direta e indireta

A discriminação direta consiste em uma **discriminação ao encontro de pessoas com base em características que não estão ligadas às exigências do emprego**.

A discriminação indireta é definida como a situação na qual **as políticas e procedimentos prejudicam algumas pessoas em relação a outras**, a menos que esta prática seja objetivamente justificada por um objetivo legítimo. Por exemplo, exigir para um emprego um número excessivo e inútil de anos de experiência de maneira a excluir os candidatos mais jovens indiretamente (discriminação baseada na idade), ou medidas determinadas que excluem de modo desproporcional certos trabalhadores (discriminação baseada na aparência física).

No entanto, testar a capacidade física pode ser justificado legalmente para as exigências de um emprego que implique em transportar cargas pesadas.

A discriminação ao encontro das mulheres

As mulheres, em particular, são vítimas de um conjunto de pré-julgamentos ligados ao posto que ocupam na Unidade de negócios. Elas se deparam com a **discriminação com base no sexo**, na situação matrimonial e na responsabilidade familiar. Isso limita o acesso delas a alguns empregos, especialmente para os cargos de direção (teto de vidro) e resulta em uma diferença de remuneração entre homens e mulheres (o salário médio das mulheres corresponde a 75% do dos homens). Isso acarreta também em um terreno propício ao assédio sexual, incluindo comportamentos inadequados com conotação sexual, tal como contatos físicos e avanços não solicitados, observações com conotações sexuais, exposição ou circulação de material pornográfico e demandas sexuais, quer por meio de palavras ou de atos. Tal comportamento pode ser humilhante e pode levar a um problema de saúde e segurança. Esta prática é discriminatória quando cria um ambiente de trabalho hostil, onde a mulher tem motivos razoáveis para pensar que sua recusa pode prejudicá-la em seu emprego, recrutamento ou promoção.

A discriminação ao encontro dos trabalhadores migrantes

Os trabalhadores migrantes também não estão livres da discriminação. **Frequentemente eles são estigmatizados** como diferentes e “estrangeiros” e **tratados de forma diferente dos trabalhadores nacionais**. Não é raro que a legislação trabalhista e as regras que regem os locais de trabalho prevejam um tratamento preferencial e salários mais elevados para os trabalhadores nacionais que para os migrantes. Os trabalhadores migrantes podem se ver diante de contratos que não são bons, podem ser levados a viver em alojamentos insalubres e receberem benefícios de seguridade social e outros benefícios sociais menos vantajosos. A mesma situação pode se aplicar aos migrantes internos originários de outra região de um mesmo país.

Conforme as normas internacionais, **os trabalhadores migrantes devem, no entanto, ser tratados como sendo iguais aos trabalhadores nacionais e ter direito ao mesmo tratamento** no que diz respeito às condições de trabalho e aos benefícios sociais.

LUTAR CONTRA A DISCRIMINAÇÃO E PROMOVER A CONTRATAÇÃO DE UMA MÃO DE OBRA DIVERSIFICADA PODE APRESENTAR DIVERSAS VANTAGENS COMERCIAIS:

- melhorar o moral e a produtividade dos funcionários;
- fidelizar ainda mais os funcionários;
- melhorar as possibilidades de contratação de novos talentos;
- reduzir os riscos de exposição a problemas jurídicos;
- reforçar a reputação da Unidade de negócios.

Quais são os desafios para a VINCI?

A discriminação é a forma mais propagada de violação aos direitos humanos e pode dar lugar a processos judiciais. Além disso, as unidades de negócios podem ser confrontadas com um largo leque de riscos não jurídicos, incluindo:

- o **afastamento de uma parte dos trabalhadores, bem como de futuros funcionários**, podendo levar a uma perda de talentos ou a uma impossibilidade de recrutar talentos, bem como a problemas associados ao moral e à fidelização dos funcionários;
- a **perda de investimento** por parte dos investidores, levando a um acesso reduzido ao capital;
- a erosão da **reputação da marca**.



O que podemos fazer?

► Política

A primeira etapa na luta contra a discriminação consiste em elaborar uma **política empresarial clara** respeitando as normas internacionais. Esta política deve **abordar todos os motivos de discriminação, indicar as etapas da relação de trabalho** e, caso necessário, mencionar expressamente os riscos da discriminação identificada nas operações.

► Avaliação dos riscos

Cada unidade de negócios deve **buscar compreender os riscos de discriminação inerentes ao país onde as atividades são exercidas e intrínsecos às atividades da unidade de negócios**. Ela deve examinar a composição de sua mão de obra (principalmente em termos de nacionalidade e sexo) e estabelecer uma concordância com as condições dos trabalhadores, a fim de identificar os eventuais casos de segregação profissional. A presença de trabalhadores da mesma nacionalidade ou do mesmo sexo em um único tipo de cargo podem sugerir, por exemplo, um risco de discriminação.

► Procedimentos

A fim de garantir a ausência de qualquer risco de discriminação, a Unidade de negócios deve buscar elaborar procedimentos pertinentes, como:

- publicar, no idioma local, descrições claras e não discriminatórias dos cargos;
- solicitar ao departamento de Recursos humanos e às equipes de recrutamento que sejam tomadas medidas que permitam limitar ativamente a segregação profissional (buscando, por exemplo, recrutar perfis diferentes de um mesmo país);
- elaborar módulos de conscientização aos problemas da discriminação e dispensar um treinamento sobre o assunto;
- cuidar para que as decisões relativas a contratação, condições de trabalho, remuneração, benefícios sociais, treinamento, promoção e demissão não sejam tomadas com base em motivos discriminatórios ou em critérios que tenham impactos desproporcionais em um grupo em relação a outro;

- pagar a mulheres e homens o mesmo salário por um trabalho de mesmo valor (a remuneração repousa sobre as competências de um funcionários, sua experiência, responsabilidades e outros fatores objetivos que não se relacionam com o seu sexo);
- adotar, em caso de violação da política sobre discriminação, medidas disciplinares e divulgá-las amplamente.

Além disso, a Unidade de negócios deve integrar as regras de não discriminação não apenas em ses procedimentos, mas também em todos os contratos assinados ao longo da cadeia de valor.

► Controle

A equipe de direção deve levantar regularmente o mapeamento dos perfis dos trabalhadores (sexo, nacionalidade, idade, formação, duração na unidade de negócios, etc.) comparando com as condições de trabalho dos trabalhadores (salários, benefícios sociais, acesso ao treinamento e às promoções, etc.) a fim de identificar todos os possíveis motivos de discriminação. Da mesma maneira, a direção deve examinar regularmente as queixas feitas pelos trabalhadores em relação com uma discriminação qualquer.

► Reparação

Os mecanismos de processamento das reclamações feitas pelos trabalhadores devem ser revistos e adaptados a fim de que os trabalhadores que considerem terem sido vítimas de discriminação possam utilizá-los sem medo de perder o emprego ou de sofrerem outras formas de represálias.



Desafios

Fragilidade do quadro jurídico e das formas de aplicação

Em alguns países, as regulamentações não protegem corretamente os trabalhadores contra a discriminação.

Discriminação oculta e indireta

É raro que a discriminação seja direta e evidente. Há muitos mais riscos de que a discriminação seja oculta e resulte de regras e comportamentos que não sejam diretamente discriminatórios, mas que tenham um efeito discriminatório.

Contexto cultural

Em alguns países, existem diversos pré-julgamentos diante das capacidades de certas categorias de trabalhadores, das mulheres em particular.

Direito ao recurso

Os trabalhadores vítimas de discriminação hesitam em prestar queixa por medo de perder seus empregos.

Declarações e convenções internacionais:

- Declaração universal dos direitos humanos (1948).
- Diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais (1976, última edição 2011), Parte IV, Direitos humanos; Parte V: Emprego e relações profissionais.
- Convenção das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação das mulheres (1979).
- Carta africana dos direitos humanos e dos povos (1981).
- Pacto internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais (1966), Artigos 7(a) e 11(1).
- Convenção internacional sobre a proteção dos direitos de todos os trabalhadores migrantes e os membros de suas famílias (1990).
- Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos (2011), Parte II, Responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos.
- Normas de desempenho em assuntos relativos à sustentabilidade ambiental e social da SFI, Normas nº 02 - Condições de trabalho.

Instrumentos da OIT:

- Convenções da OIT nº 100 e 111 sobre a discriminação e a igualdade de remuneração.
- Convenção da OIT nº 97 sobre os trabalhadores migrantes e Convenção da OIT nº 143 sobre os migrantes em condições abusivas e sobre a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento dos trabalhadores migrantes.

Saúde e segurança do trabalho

LINHAS DIRETRIZES DA VINCI

- ▶ A Unidade de negócios deve elaborar políticas relacionadas à saúde e à segurança abrangendo todas as pessoas que trabalham em suas instalações, sejam quais forem seus status profissionais.
- ▶ A Unidade de negócios deve dispensar a todas as categorias de trabalhadores um treinamento regular em matéria de segurança.
- ▶ Equipamentos de proteção individual adaptados à tarefa devem ser fornecidos a todos os trabalhadores.
- ▶ Os funcionários devem ter acesso às instalações sanitárias e a espaços de alimentação (fora dos canteiros de obras itinerantes).
- ▶ Todas as tarefas devem incluir um processo de avaliação dos riscos a fim de identificar e administrar os potenciais perigos da maneira mais apropriada.
- ▶ A Unidade de negócios deve implementar um sistema confiável de indicação dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais. Este sistema deve incluir as estatísticas relacionadas aos subcontratados, utilizando os indicadores consolidados do Grupo.
- ▶ A Unidade de negócios deve se esforçar para elaborar uma política de saúde que trate das ameaças emergentes para a saúde e os riscos psicossociais.

Contexto geral

De acordo com a OIT, cerca de **2,3 milhões de pessoas morrem a cada ano por acidentes ou doenças laborais** e **317 milhões de trabalhadores são vítimas de acidentes de trabalho não letais** por ano. O custo financeiro desta tragédia humana é considerável e corresponde a 4% do PIB mundial anual.

Toda pessoa tem direito à vida, ao trabalho e à condições de trabalho justas e satisfatórias (Declaração universal dos direitos humanos, 1948). Em outras palavras, cada ser humano tem o direito de trabalhar em condições que não coloque em perigo sua integridade física ou mental. Na verdade, os trabalhadores devem ser protegidos contra incidentes, acidentes, doenças laborais e morte que possam resultar de seu trabalho.

Estes direitos fundamentais são reconhecidos mundialmente pelas instituições internacionais, tais como a Organização mundial da saúde e a Organização internacional do trabalho. Entre as convenções e recomendações estabelecidas pela OIT, cerca de 80 delas dizem respeito às questões de segurança e saúde do trabalho. A Convenção nº 155 sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores (1980), em particular, estipula que *“Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.”* (artigo 16.1).

As Unidades de negócios são obrigadas a instaurar e executar sistemas de gestão que reduzam ao mínimo os casos de riscos e que previnam os acidentes ocorridos durante as horas de trabalho ou em relação com o cargo.

DIREITOS HUMANOS RELACIONADOS:

- Direito à liberdade e à segurança da pessoa.
- Direito à saúde e direito à vida.
- Direito ao trabalho em um ambiente seguro.

As questões de saúde e segurança não são tratadas da mesma maneira por todas as unidades de negócios, uma vez que os perigos variam de acordo com o tipo de trabalho e o setor de atividades. No setor da construção, em razão da complexidade e da natureza dos projetos, a saúde e a segurança dos funcionários estão particularmente expostas, sobretudo quando estes:

- trabalham em alturas, em andaimes e escadas, por exemplo;
- utilizam meios e acessórios de elevação;
- utilizam máquinas de terraplanagem e máquinas para obras rodoviárias;
- efetuam trabalhos de escavação, bem como trabalhos subterrâneos;
- realizam obras à base de concreto;
- efetuam trabalhos de instalação elétrica;
- trabalham com aglutinantes, misturas ou agregadores betuminosos.

PRÁTICAS VICIANTES NO MEIO DO TRABALHO

O consumo de álcool e drogas são comportamentos recorrentes constatados nos locais de trabalho. A saúde das pessoas que consomem estas substâncias pode, por consequência, se deteriorarem. Isso suscita também questões sobre a segurança no local de trabalho: os trabalhadores sob o efeito de drogas ou álcool podem se tornar um grande perigo para eles mesmos e para seus colegas.

Quais são os desafios para a VINCI?

Uma política ambiciosa e exaustiva de saúde e segurança com resultados bem visíveis pode contribuir para o desempenho global da Unidade de negócios, uma vez que um ambiente de trabalho mais seguro e saudável melhora o bem-estar dos funcionários e a eficácia e a qualidade a longo prazo. Por outro lado, uma avaliação medíocre em matéria de segurança, pode causar várias dificuldades à Unidade de negócios, como por exemplo:

- **uma maior taxa de doenças profissionais ou de acidentes do trabalho**, o que tem um impacto sobre os trabalhadores e suas comunidades, bem como sobre a produtividade da Unidade de negócios;
- **um maior absenteísmo, uma considerável rotatividade do pessoal e saídas antecipadas para aposentadoria**, uma vez que os funcionários podem encontrar melhores condições de trabalho em outro lugar ou que eles podem tentar trabalhar menos para preservar a saúde diante das condições de trabalho extremas;
- **consequências humanas, jurídicas e financeiras, bem como para a reputação da Unidade de negócios**: uma avaliação medíocre em termos de segurança pode levar a sanções financeiras ou jurídicas por parte dos poderes públicos, bem como a perdas por parte do mercado junto a clientes públicos e privados. Também pode dar lugar a casos de violações dos direitos humanos.



O que podemos fazer?

Políticas

Em todo o caso, a Unidade de negócios deve elaborar políticas de saúde e segurança rigorosas e exaustivas em função das necessidades do Grupo. Estas políticas devem **ser aplicadas não somente aos funcionários da Unidade de negócios, mas também aos de suas subcontratadas e pelos trabalhadores temporários**.

A política deve ser construída em torno de uma **abordagem preventiva da saúde e da segurança** e repousar sobre **a conscientização e o alerta precoce** para antecipar todas as eventuais situações de perigo. É razoável também que esta política aborde todos os componentes da saúde e segurança da Unidade de negócios e que ela leve em conta as necessidades específicas do local de trabalho e seja regularmente atualizada.

A POLÍTICA DA UNIDADE DE NEGÓCIOS DEVE REFLETIR O COMPROMISSO DO GRUPO VINCI EM TERMOS DE SAÚDE E SEGURANÇA; ELA REPOUSA EM TRÊS PILARES:

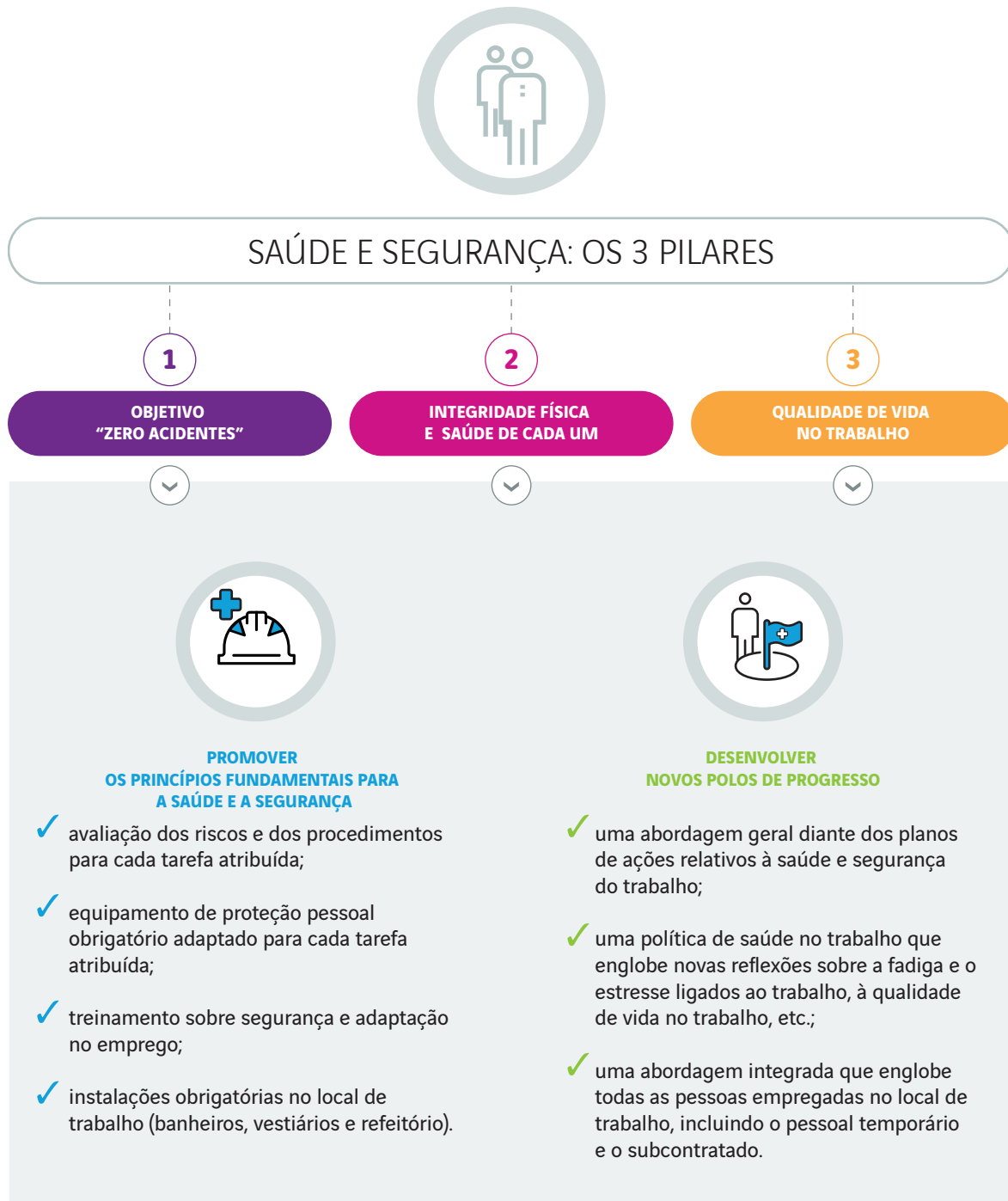
1 > OBJETIVO “ZERO ACIDENTES”

2 > INTEGRIDADE FÍSICA E DE SAÚDE DE CADA UM

3 > QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

QUADRO ESTRATÉGICO COMUM DA VINCI

Estes três objetivos principais estão expostos no quadro estratégico comum do Grupo, que tem duas orientações principais:



► Avaliação dos riscos

A Unidade de negócios deve desenvolver uma cultura de gestão de risco entre os dirigentes e os trabalhadores. Iniciativas voluntárias específicas devem ser tomadas para evitar os acidentes. Além disso, uma análise aprofundada dos riscos deve ser feita, levando em conta o quadro operacional geral na qual a Unidade de negócios exerce suas atividades.

Antes de lançar qualquer projeto, de firmar contratos com novos parceiros comerciais ou de comprar qualquer nova entidade comercial, a Unidade de negócios deve realizar uma avaliação sistemática dos riscos em termos de saúde e segurança e executar um plano de ações corretivas, se necessário.

FATORES A SEREM CONSIDERADOS DURANTE A AVALIAÇÃO DOS RISCOS:

- **A natureza do contrato**

Participar de uma licitação conjuntamente pode reduzir as normas de saúde e segurança, diminuindo as responsabilidades. A unidade de negócios deve avaliar os efeitos do contrato (por exemplo, co-contratação, joint-venture, co-contratantes e subcontratados) sobre a aplicação das normas de saúde e segurança da VINCI e sobre a divisão de responsabilidades, para garantir que a cultura de segurança permaneça forte e coerente.

- **O país onde são exercidas as atividades**

Na chegada a um novo país onde são exercidas as atividades, a unidade de negócios deve analisar as diferenças entre as exigências jurídicas e a política de saúde e segurança da VINCI. Se as exigências do Grupo forem superiores às normas nacionais, a unidade de negócios deve respeitar as exigências do Grupo. Além disso, o contexto local, como as características ambientais, as temperaturas extremas, as doenças endêmicas, etc. devem ser consideradas na avaliação dos riscos.

- **A natureza das atividades**

O projeto pode implicar a utilização de novas substâncias e novas tecnologias. A unidade de negócios deve fornecer os equipamentos de proteção adequados e planejar um acompanhamento específico dessas novas operações no plano de saúde e segurança. No mais, cada projeto tem suas características próprias (por exemplo, a presença de um grande número de trabalhadores subcontratados e temporários, alta rotatividade de pessoal, etc.), que devem ser consideradas na análise de riscos.

- **Em caso de aquisição de uma nova unidade de negócios**

As normas de saúde e segurança da nova filial devem ser avaliadas e (se preciso) um plano de melhorias deverá ser implementado.

► Procedimentos

PROCESSOS DE DIREÇÃO

A gerência deve por em prática todo um conjunto de processos baseado nos riscos identificados.

Ele deve incluir:

- **Controle dos equipamentos, das substâncias e dos processos**
 - A unidade de negócios deve zelar para que os locais de trabalho, as máquinas, os equipamentos e os processos sob seu controle sejam seguros e não representem risco à saúde.
 - A unidade de negócios deve garantir que as substâncias químicas, físicas e biológicas utilizadas não apresentem risco para a saúde e que sejam tomadas medidas de prevenção adequadas.
 - A unidade de negócios deve fornecer as roupas e equipamentos de proteção adequados para evitar riscos de acidentes ou quaisquer efeitos nocivos à saúde.
 - A unidade de negócios deve conceder tempo de descanso suficiente, oferecer acesso a água potável e lugares abrigados, bem como vestimentas adaptadas em caso de calor forte, a fim de evitar a desidratação e as insolações. Se, ao contrário, o tempo for muito frio, a unidade de negócios deve fornecer aos trabalhadores o equipamento necessário para enfrentar as condições extremas, além de um local de descanso aquecido e ao abrigo do vento.
 - A unidade de negócios deve proibir drogas e álcool em suas instalações e aplicar sanções aos funcionários que não respeitem essas proibições. A esse respeito, os diretores de operações devem associar ao código de conduta uma política para drogas e álcool, além de procedimentos para seu controle.
- **Respeito às exigências de formação**
 - A Unidade de negócios deve enviar a todos os trabalhadores um resumo sucinto de todas as questões de segurança, antes que eles comecem a trabalhar.
 - A Unidade de negócios deve dispensar regularmente treinamentos e palestras de curta duração sobre a segurança com todos os trabalhadores (reuniões informativas antes do emprego, reuniões de segurança de 15 minutos, etc.).
- **Administrar, a longo prazo, os riscos para a saúde e a segurança**
 - A Unidade de negócios deve buscar executar uma abordagem para administrar os riscos ligados à fadiga dos trabalhadores.
 - A Unidade de negócios deve se esforçar para compreender as doenças profissionais provocadas por problemas músculo-esqueléticos.
 - A Unidade de negócios deve buscar elaborar uma política para processar a questão dos riscos psicossociais e do assédio do trabalho.
 - A Unidade de negócios deve buscar fornecer aos trabalhadores serviços de saúde, sobretudo quando se tratarem de trabalhadores migrantes.

RELAÇÕES COM OUTRAS PARTES INTERESSADAS

A unidade de negócios deve estabelecer um diálogo e um relacionamento com o governo, os estabelecimentos de saúde, as ONG e outras empresas, a fim de promover uma abordagem coerente e transversal das questões de saúde e segurança no trabalho.

Aconselha-se que a unidade de negócios tenham uma comunicação aberta com os representantes dos trabalhadores, a fim de perceber melhor as preocupações e expectativas destes em relação à saúde e segurança.

SENSIBILIZAR OS TRABALHADORES

A unidade de negócios deve comunicar às pessoas que trabalham em suas instalações (organizações empresariais, subcontratados, pessoal de empreiteiras e temporários) as regras relativas à segurança no trabalho, bem como as orientações para prevenção de acidentes do trabalho por meio de:

- reuniões diárias antes do início do trabalho;
- conversas regulares com as equipes;
- formações específicas.

Todos os procedimentos de segurança relativos aos projetos devem ser comunicados por escrito e verbalmente, em idiomas que os trabalhadores compreendam.

É igualmente aconselhável que a unidade de negócios forneça, se necessário, instruções sobre os seguintes assuntos: fadiga, problemas musculoesqueléticos, doenças relacionadas ao ambiente em caso de temperaturas extremas, DST e HIV, saúde mental, vícios, etc.

Os trabalhadores devem ser informados de seus direitos e estimulados a exprimir suas preocupações quanto à saúde. Eles devem passar por consulta médica regular.

A unidade de negócios também é encorajada a criar um comitê de saúde e segurança, encarregado de discutir esses assuntos.

► Relatórios e controle

A unidade de negócios deve acompanhar de perto o número e a natureza dos incidentes e acidentes ocorridos no local de trabalho:

- todos os fatores de risco devem ser considerados;
- todos os acidentes devem ser registrados;
- todos os óbitos devem ser informados.

A unidade de negócios deve registrar a identidade de todos os trabalhadores feridos, incluindo a daqueles que trabalham como subcontratados e os temporários. A nacionalidade do trabalhador e a natureza dos ferimentos também devem ser indicados. Em caso de lesão fatal, a unidade de negócios deve investigar a causa das mortes e estabelecer em que medida estas têm, ou não, relação com as condições de trabalho.

► Reparação

A unidade de negócios deve se esforçar por garantir a recolocação profissional de todos os trabalhadores vítimas de lesões ou de doenças graves ligadas ao trabalho. Em caso de morte ocorrida no local de trabalho, a unidade de negócios deverá conceder pensão à família do falecido.



Desafios

Perda da responsabilidade na cadeia de subcontratação

É difícil de manter uma cultura de segurança consistente e coerente quando a externalização é importante e quando há uma elevada rotatividade de pessoal.

Compartilhar as mesmas normas

Durante a compra de uma nova unidade de negócios, pode ser difícil garantir que esta aplique as normas de saúde e segurança aceitáveis ou, em caso contrário, que ela esteja pronta para respeitar rapidamente as normas em vigor.

Relatórios incompletos

Pode ser difícil assinalar minuciosamente todos os acidentes e incidentes quase ocorridos.

Declarações e convenções internacionais:

- Declaração universal dos direitos humanos (1948).
- Pacto internacional sobre direitos civis e políticos (1966).
- Pacto internacional sobre direitos económicos, sociais e culturais (1966).
- Diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais (1976, última edição 2011), Parte IV, Direitos humanos; Parte V: Emprego e relações profissionais.
- Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos (2011), Parte II, Responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos.
- Normas de desempenho em assuntos relativos à sustentabilidade ambiental e social da SFI, Normas nº 02 - Condições de trabalho.

► Instrumentos da OIT:

- Convenção nº 187 no quadro promocional para a segurança e a saúde do trabalho (2006).
- Convenção nº 155 sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores (1981).
- Convenção nº 161 sobre os serviços de saúde do trabalho (1985).
- Convenção nº 167 sobre a segurança e a saúde na construção (1988).

Segurança

LINHAS DIRETRIZES DA VINCI

- ▶ A Unidade de negócios deve se comprometer a proteger os locais e os trabalhadores que se encontrem no local contra qualquer ato de hostilidade.
- ▶ A Unidade de negócios zela pela segurança dos trabalhadores durante sua jornada de trabalho, bem como durante o tempo que eles passam em seus alojamentos, quando estes forem de responsabilidade da Unidade de negócios.
- ▶ Os funcionários devem ser mantidos informados sobre os planos de segurança da Unidade de negócios. Os funcionários, por sua vez, têm o dever de seguir as orientações de segurança formuladas pela Unidade de negócios, sem exceções.
- ▶ Os dispositivos de segurança devem ser implementados respeitando os direitos humanos e as liberdades fundamentais.
- ▶ Na medida do possível, antes de implementar um dispositivo de segurança, a Unidade de negócios deve proceder a uma avaliação dos riscos de segurança (ARS), a fim de se certificar quanto à adoção das medidas adaptadas ao contexto no qual opera.
- ▶ A Unidade de negócios deve discutir regularmente com as partes interessadas sobre seus dispositivos de segurança.
- ▶ A Unidade de negócios deve dispor de um sistema formal de compilação e de processamento das reclamações ligadas à implementação das medidas de segurança e das eventuais alegações de violações dos direitos humanos.

Contexto geral

A segurança não é um assunto novo para as empresas multinacionais que, há muitos anos tem atividades nos países tocados pela instabilidade política e pelos conflitos. Com o aumento dos atos de terrorismo e dos crimes violentos contra pessoas, como os sequestros e as agressões violentas, as unidades de negócios têm se interessado cada vez mais pelas questões relativas à segurança. A gestão da segurança pode ser definida como **o conjunto de meios (humanos, organizacionais e técnicos) necessários para tratar os atos fraudulentos e/ou violentos** que têm como alvo as instalações empresariais, os bens, as informações, os funcionários ou a reputação destes ou que visam obter vantagens financeiras diretas ou indiretas.

Todos os funcionários, independentemente de sua posição – quer sejam empregados diretamente pela unidade de negócios ou trabalhem como subcontratado – têm o direito fundamental à segurança durante sua jornada de trabalho. Esse direito inclui um transporte seguro para o trabalho e na saída deste, se o transporte for fornecido pela unidade de negócios, além da segurança no trabalho durante o expediente.

A unidade de negócios **tem o dever de proteger todos os funcionários, incluindo o pessoal expatriado, de trabalharem em um ambiente instável** e, assim, de serem expostos a riscos elevados para a segurança. Para estes funcionários, a responsabilidade da Unidade de negócios está engajada durante toda a duração do contrato, incluindo as horas de trabalho e o tempo passado em seus alojamentos.

A Unidade de negócios pode fazer uso das forças de segurança responsáveis por proteger seus funcionários e seus bens, em particular quando a Unidade de negócios tem atividades em regiões politicamente instáveis ou abaladas por conflitos. A segurança pode ser garantida por agentes de segurança privados ou por forças de segurança públicas mandatadas pelos poderes públicos. Em todo caso, as unidades de negócios devem se esforçar para executar, em um âmbito operacional, dispositivos de segurança proporcionais e que sejam compatíveis com o respeito aos direitos humanos.

DIREITOS HUMANOS RELACIONADOS:

- Liberdade de locomoção.
- Direito à segurança.
- Direito à proteção contra todas as formas de violência.
- Direito à vida.
- Direito à informação.

Quais são os desafios para a VINCI?

A Unidade de negócios deve mostrar **prudência durante a implementação de seus dispositivos de segurança a fim de não violar outros direitos humanos fundamentais**, tais como o direito a vida privada e a liberdade de circulação dos trabalhadores. Qualquer restrição destes direitos e liberdades que não esteja **devidamente justificado** por riscos aos bens, à segurança pessoal e a vida pode levar a um descontentamento por parte dos trabalhadores e a apresentação de queixas, incluindo processos judiciais. **Os dispositivos de segurança devem ser proporcionais** e o recurso à força só deve ser usado para fins defensivos.

Se os dispositivos forem desproporcionais, existe o risco de abuso e pode haver consequências negativas sobre os outros trabalhadores e partes interessadas. Isso pode dar lugar a acusações graves de violações dos direitos humanos.

De uma maneira geral, todas as queixas apresentadas contra os agentes de segurança por violação de direitos humanos podem ser gravemente prejudiciais à reputação da Unidade de negócios.



O que podemos fazer?

► Política

A Unidade de negócios tem por **dever proteger seus locais e funcionários de todas as formas de ameaças**. Para isso, ela deve, antes de tudo, assumir um engajamento político que estipule suas exigências no que diz respeito aos dispositivos de segurança no local de trabalho e ao respeito aos direitos humanos.

Este engajamento deve ser assumido pela direção da Unidade de negócios. Um membro do pessoal ou um serviço inteiro deve ser responsável pelos procedimentos de segurança.

O anúncio da política deve ser redigido fazendo apelo às competências internas e/ou externas. Aconselha-se também à Unidade de negócios discutir os problemas com as partes interessadas, sobretudo se ela colaborar com forças de segurança pública.

Este engajamento deve poder ser consultado pelo grande público e deve ser divulgado a todos os indivíduos que fornecem serviços de segurança, incluindo empresas de segurança, funcionários diretos, trabalhadores subcontratados e as forças de segurança do Estado. O engajamento deve ser executado pela avaliação de uma série de procedimentos formando um sistema coerente de gestão da segurança.

► Avaliação dos riscos para a segurança

O nível das medidas de segurança executadas pela Unidade de negócios deve corresponder aos riscos e perigos observados na região onde as atividades são exercidas. **O nível dos riscos pode estar diretamente ligado às atividades da Unidade de negócios ou pode resultar do próprio local** (por exemplo, taxa elevada de criminalidade, tráfico, situações de conflito político e riscos naturais).

Antes de desenvolver os dispositivos de segurança relativos a um projeto, a Unidade de negócios deve realizar uma **avaliação dos riscos para a segurança (ARS)**. Esta ARS tem por objetivo, em um primeiro momento, analisar as diversas ameaças para a segurança e compreender a que ponto elas podem potencialmente contribuir para as violações aos direitos humanos. Em um segundo momento, a Unidade de negócios deve elaborar os dispositivos de segurança proporcionais que respeitem os direitos humanos.

OS RISCOS A SEGUIR DEVEM SER LEVADOS EM CONSIDERAÇÃO E HIERARQUIZADOS DURANTE A REALIZAÇÃO DE UMA ARS:

- situação política, econômica, civil ou social;
- risco potencial de violência em um ambiente operacional;
- estado de direito;
- situação dos direitos humanos em relação às forças de segurança pública, os paramilitares, as aplicações dos direitos local e nacional;
- análise dos conflitos;
- risco em relação às transferências de equipamento;
- catástrofes naturais.

► **Procedimentos**

Após ter efetuado uma ARS, a Unidade de negócios pode elaborar um plano detalhado de segurança e de prevenção dos riscos para garantir um nível elevado de proteção a seus funcionários. Estas medidas indicam a natureza e a gravidade dos riscos para a segurança que se produz na região onde as atividades são exercidas.

Estas medidas podem incluir:

- o aumento do número de formas de iluminação e de equipamentos de monitoramento por vídeo para melhor controlar a situação relativa à segurança;
- a instalação de fechaduras adequadas para controlar o acesso ao local de trabalho;
- o aumento do número de agentes de segurança para garantir a segurança dos locais.

Em caso de violação grave da segurança, a Unidade de negócios deve estar certa de poder colaborar com as autoridades locais, incluindo a polícia e as forças militares, se necessário. Em caso de crise na segurança, a Unidade de negócios deve pensar na possibilidade de suspender todas as atividades até que a situação esteja novamente sob controle.

Orientações sobre os recursos aos serviços de segurança privados ou públicos:

Opção nº 1: agentes privados de segurança

As normas internacionais prevêm um quadro para os recursos do pessoal de segurança privado responsável por proteger os trabalhadores e os bens de uma unidade de negócios:

- a unidade de negócios deve pesquisar sobre os serviços de segurança privados antes de fazer uso a fim de garantir nenhuma delas viole os direitos humanos ou esteja associada a milícias ou facções políticas;
- o pessoal da segurança privada deve ter recebido treinamento e instruções claras que exponham detalhadamente suas prerrogativas e fixem os limites de seu poder. Eles não podem substituir a autoridade do Estado;
- os agentes de segurança privada não devem forçar os funcionários da Unidade de negócios a trabalhar contra suas vontades; a justificativa de suas missões se baseia apenas nos motivos de segurança;
- o pessoal de segurança privada deve receber ordem para agir mesmo se confrontados com situações extremamente preocupantes;
- a Unidade de negócios deve controlar de perto o comportamento do pessoal de segurança privada;
- os serviços de segurança privada também merecem ser protegidos dos perigos e se beneficiar de um equipamento adequado.

QUANDO A UNIDADE DE NEGÓCIOS SUBCONTRATA SUA MISSÃO DE SEGURANÇA:

Antes de assinar um contrato, a Unidade de negócios deve estudar os antecedentes da empresa de segurança privada a fim de garantir que ela seja digna de confiança e que ela aplique normas elevadas em termos de respeito aos direitos humanos. A Unidade de negócios deve integrar nos contratos firmados com as empresas de segurança privada cláusulas estipulando a proibição formal da adoção de comportamentos abusivos e/ou violentos e a rescisão do contrato em caso de não respeito a esta condição.

Opção nº 2: forças públicas de segurança

Se a segurança for garantida por forças públicas de segurança, a Unidade de negócios deve cuidar para não lidar com os poderes públicos, cujas forças tenham cometido atos unanimemente condenados pela comunidade internacional incarnada pela Assembleia geral das Nações Unidas.

A FASE A MONTANTE:

Durante esta fase de adoção dos dispositivos de segurança, a Unidade de negócios deve salientar previamente que o respeito aos direitos humanos pelas forças de segurança é uma condição não-negociável.

A Unidade de negócios também deve precisar nos contratos que, se ela fornece ou financia o equipamento das forças públicas de segurança, este não deve ser utilizado de maneira a violar os direitos humanos.

A FASE A JUSANTE:

Para a continuação, durante a fase operacional, a Unidade de negócios deve certificar-se de que nenhuma violação aos direitos humanos tenha sido assinalado enquanto os agentes público estão em serviço. Além disso, dado que a Unidade de negócios tem um interesse evidente para que os agentes de segurança sejam treinados e conscientizados sobre os direitos humanos, aconselha-se a Unidade de negócios a apoiar esforços governamentais que visem a dar um ensinamento e um treinamento adequado às forças públicas de segurança em termos de direitos humanos.

As princípios acima aplicados às empresas de segurança privada devem ser promovidas também para a Unidade de negócios que lida com as forças públicas de segurança e integradas na medida do possível nos acordos contratuais.

► Controle

Os dispositivos de segurança executados pela Unidade de negócios e seus impactos sobre as outras partes interessadas, incluindo o pessoal de segurança e os trabalhadores, devem ser cuidadosamente controlados a fim de certificar-se de que eles estejam em conformidade com as exigências internacionais em termos de direitos humanos. Este controle é essencial para enfrentar riscos emergentes. A estratégia de controle deve se basear na natureza, ocorrência e gravidade dos riscos identificados relativos aos direitos humanos.

O processo de controle pode ser executado pela avaliação de um estudo documentário e de uma consulta dos relatórios regulares, por visitas, um estudo das queixas realizadas pelos trabalhadores ou por auditorias externas.

Solicitar a uma empresa terceira que realiza uma auditoria pode ser útil para se ter uma visão de conjunto e controlar as questões específicas suscetíveis de serem difíceis de avaliar pelos próprios chefes dos projetos.

► Mecanismos de processamento das reclamações

Quanto mais transparentes e abertos forem os dispositivos de segurança da Unidade de negócios, menos haverá tensões com as outras partes interessadas sobre o respeito aos direitos humanos.

Além disso, a Unidade de negócios deve incluir em seu processo oficial de processamento das reclamações uma aba reservada às queixas ligadas aos problemas de segurança. Todas as categorias de pessoas em contato com as forças de segurança (os próprios agentes de segurança, pessoal) devem poder consultá-los. Quanto às outras queixas, a Unidade de negócios deve seguir processos claros de registro e de processamento das alegações.



Desafios

Delimitação imprecisa das responsabilidades

Quando a Unidade de negócios dá início a atividades em um novo país e coloca em funcionamento seu dispositivo de segurança, este pode não ser consistente com os limites de sua responsabilidade diante da autoridade e dos poderes do Estado.

Dispositivos de segurança mal adaptados

A Unidade de negócios pode não saber a quem corresponde um dispositivo de segurança proporcional e o que é realmente necessário para administrar as ameaças à segurança às quais ela é confrontada. Assim, ela pode fazer um uso inadequado da força.

Falta de primazia de direito

Se a Unidade de negócios exerce suas atividades em países onde reina um estado de direito fraco, ela pode se sentir envergonhada de recorrer às forças públicas de segurança.

Missão de segurança subcontratada

Se a Unidade de negócios subcontrata sua missão de segurança, ela corre o risco de firmar contratos com empresas cujas práticas são discutíveis.

Declarações e convenções internacionais:

- Declaração universal dos direitos humanos (1948).
- Pacto internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais (1966).
- Código de conduta das Nações Unidas pelos responsáveis pela aplicação das leis (1975).
- Carta africana dos direitos humanos e dos povos (1982).
- Princípio básico das Nações Unidas sobre o recurso da força e do uso das armas de fogo pelos responsáveis pela aplicação das leis (1990).
- Princípios voluntários sobre a segurança e os direitos humanos (2000).
- Diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais (1976, última edição 2011).
- Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos (2011), Parte II, Responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos.

Instrumentos da OIT:

- Convenção nº 155 sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores (1981).
- Convenção nº 161 sobre os serviços de saúde do trabalho (1985).

03



CONDIÇÕES DE ALOJAMENTO

Preâmbulo	64
Normas relacionadas a alojamento: saúde e segurança	66
Liberdade de locomoção, consultoria e processamento das queixas	73

01

MIGRAÇÃO DE MÃO DE OBRA
E PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO

02

CONDIÇÕES DE TRABALHO

03

CONDIÇÕES DE ALOJAMENTO

04

PRÁTICAS RELATIVAS
AOS DIREITOS HUMANOS
NA CADEIA DE VALOR

05

COMUNIDADES LOCAIS



CONDIÇÕES DE ALOJAMENTO

Quando as unidades de negócios disponibilizarem alojamentos para os funcionários, elas devem garantir a segurança e a integridade física dos seus ocupantes. Os alojamentos devem satisfazer as necessidades fundamentais dos trabalhadores, a saber: alimentação, acesso à água potável, instalações sanitárias, higiene, privacidade, etc. As questões relacionadas à liberdade de expressão e à liberdade de circulação também devem ser levadas em consideração. Embora não haja regulamentação internacional universalmente aplicável em relação às normas de alojamentos dos trabalhadores, inúmeras normas internacionais fazem referência a este assunto, incluindo a Recomendação da OIT nº 115 sobre o alojamento dos trabalhadores.

Recomendação da OIT sobre o alojamento dos trabalhadores


- Dentro dos locais e alojamentos fornecidos pelo empregador, os trabalhadores devem poder usufruir de seus direitos fundamentais e da liberdade de associação.
- As normas de habitação devem, em especial, atender ao seguinte:
 - um espaço mínimo por pessoa;
 - abastecimento de água potável;
 - eliminação adequada do esgoto e do lixo doméstico;
 - uma proteção adequada contra o calor, o frio, a umidade, o barulho, incêndios e animais transmissores de doenças, em especial, os insetos;
 - instalações sanitárias, ventilação, cozinha e despensa adequadas, iluminação natural e artificial;
 - um nível mínimo de privacidade.
- Quando os trabalhadores solteiros ou aqueles que estão separados de suas famílias forem alojados em grupo, as normas complementares de habitação, a seguir, deverão ser observadas:
 - o alojamento deve oferecer uma cama individual para cada trabalhador;
 - o alojamento deve ter acomodações separadas para homens e mulheres;
 - o alojamento deve ter instalações sanitárias adequadas;
 - o alojamento deve ter refeitório, cantina, salas de repouso e recreação, e serviços de saúde, quando essas instalações ou serviços não existirem na vizinhança.

Os alojamentos de trabalhadores não devem restringir, seja de que modo for, seus direitos e liberdades fundamentais.

As diretrizes aqui estabelecidas referem-se aos alojamentos fixos postos à disposição dos empregados, e não se aplicam aos canteiros de obras itinerantes e de curta duração. Elas detalham as condições a serem observadas e as ações a serem tomadas para garantir condições decentes de alojamento, em conformidade com as recomendações internacionais a esse respeito.

Dois temáticas foram identificadas:

**NORMAS RELACIONADAS A ALOJAMENTO: SAÚDE E SEGURANÇA
LIBERDADE DE LOCOMOÇÃO, CONSULTORIA E PROCESSAMENTO DAS QUEIXAS**

A woman with long dark hair, wearing a yellow safety vest with reflective stripes, is looking down at her smartphone. The background is a blurred construction site with yellow buildings. A white horizontal bar is positioned above the text.

Os alojamentos devem
satisfazer as necessidades
fundamentais dos
trabalhadores.

01

MIGRAÇÃO DE MÃO DE OBRA
E PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO

02

CONDIÇÕES DE TRABALHO

03

CONDIÇÕES DE ALOJAMENTO

04

PRÁTICAS RELATIVAS
AOS DIREITOS HUMANOS
NA CADEIA DE VALOR

05

COMUNIDADES LOCAIS

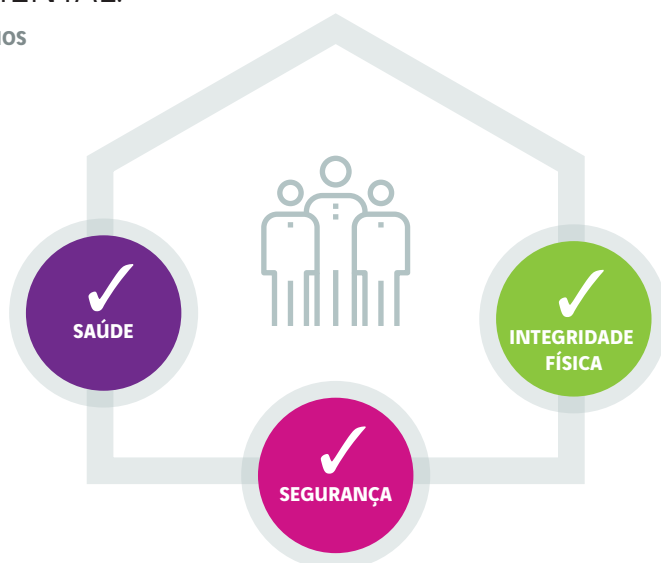
Normas relacionadas a alojamento: saúde e segurança

LINHAS DIRETRIZES DA VINCI

- ▶ A Unidade de negócios deve fornecer aos trabalhadores alojamentos seguros, próprios e higiênicos, providos de alimentação, água corrente e postável e dispo de instalações sanitárias adequadas, bem como de equipamentos de controle de temperatura, se necessário.
- ▶ A Unidade de negócios deve fornecer aos trabalhadores um espaço pessoal e garantir a eles um nível de privacidade adequado. A Unidade de negócios também deve disponibilizar a cada trabalhador compartimentos seguros.
- ▶ A Unidade de negócios deve respeitar todos os regulamentos pertinentes com relação às construções, principalmente aqueles relativos aos alojamentos para diversos ocupantes.
- ▶ A Unidade de negócios deve implementar sistemas adequados de gestão a fim de cuidar para que as instalações permaneçam próprias e seguras o tempo todo.
- ▶ A Unidade de negócios deve fornecer serviços como lavanderia e acesso à internet, na medida do possível, sem taxas para os trabalhadores. Quando os serviços oferecidos nas instalações comuns não forem gratuitos (por exemplo, lojas de alimentação, serviços de telefonia, etc.) a Unidade de negócios não deve obter lucro com estas prestações.
- ▶ A Unidade de negócios deve levar em conta a diversidade dos trabalhadores migrantes em suas necessidades alimentares e oferecer, na medida do possível, refeições apropriadas e informações precisas sobre os alimentos.

O DIREITO A UM ALOJAMENTO DECENTE É RECONHECIDO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL.

O ALOJAMENTO FORNECIDO PELA UNIDADE DE NEGÓCIOS DEVE ATENDER ÀS DIFERENTES NORMAS PARA GARANTIR O RESPEITO A ESTE DIREITO



Contexto geral

DIREITOS HUMANOS RELACIONADOS:

- Direito à habitação adequada.
- Direito à privacidade e à segurança.
- Direito à saúde.
- Direito à não-discriminação.
- Liberdade de locomoção e de religião.
- Direito às instalações de cuidados da saúde e à seguridade social.

O direito a um alojamento decente é reconhecido como um direito

fundamental. O respeito a este direito demanda que as Unidades de Negócios forneçam alojamentos que observem padrões mínimos que garantam a saúde, segurança e proteção dos trabalhadores.

Isso inclui a disponibilização de instalações que respeitem as normas adequadas de construção, regras de segurança e proteção contra incêndio. Isso implica também a implementação de mecanismos de segurança que atendam ao nível de risco do país onde as atividades são exercidas.

As instalações devem sempre estar em bom estado, sem a presença de água parada e de dejetos acumulados, a fim de evitar o surgimento de odores ruins, o desenvolvimento de colônias de insetos, a contaminação dos reservatórios de água e a propagação de doenças.

A área de convivência deve ser suficientemente grande, a fim de evitar a superlotação de trabalhadores nos quartos e nas áreas comuns, e deve dispor de infraestruturas adequadas, tais como banheiro, cantina, lavanderia, salas de recreação, etc.

Diferentes fatores podem afetar a qualidade de vida dos trabalhadores e colocar em perigo sua saúde e segurança, tais como:

- a ausência de água corrente no alojamento;
- um sistema de esgoto antigo ou com vazamentos;
- a ausência de água potável no alojamento;
- a falta de iluminação adequada ou de sistema de corrente alternada nas construções;
- um número insuficiente de banheiros para os trabalhadores;
- a ausência de áreas separadas para eliminação de lixo doméstico;
- a ausência de lavanderia, etc.

Também é importante ter em mente que, na ausência de uma gestão adequada do alojamento, o seu estado se deteriorará rapidamente.

Quais são os desafios para a VINCI?

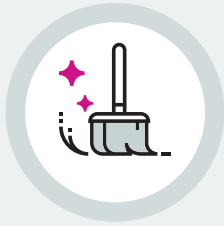
A elevada observância das normas de habitação é importante para prevenir os impactos negativos sobre a vida e a saúde dos trabalhadores. Nesse aspecto, a proteção contra incêndio e os sistemas sanitários são particularmente importantes. Padrões pouco elevados também podem limitar a capacidade dos trabalhadores de descansar e de fazer refeições nutritivas, o que pode aumentar o risco de acidentes e afetar a sua produtividade. Além disso, **normas de habitação pouco elevadas podem aumentar o sofrimento e o descontentamento dos trabalhadores e causar agitações sociais. A reputação da Unidade de Negócios também está em jogo, se ela for vista como responsável ou beneficiária destas condições de vida desumanas e degradantes, ou negligente em relação ao direito dos trabalhadores a um alojamento decente.**

LISTA DE RECOMENDAÇÕES DE PADRÕES MÍNIMOS, INSPIRADA NAS DIRETRIZES DA SOLETANCHE FREYSSINET, NAS NORMAS DA FUNDAÇÃO DO QATAR E NOS PADRÕES DE ACOMODAÇÃO DOS EMPREGADOS DO IFC-BERD:



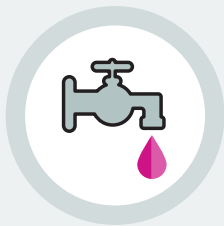
Normas de habitação

- Um máximo de quatro trabalhadores por quarto, sem beliches (ou camas compartilhadas).
- Os trabalhadores do dia e da noite não devem compartilhar os mesmos quartos.
- No máximo quatro trabalhadores por chuveiro.
- A Unidade de negócios deve fornecer um compartimento seguro para cada trabalhador que viva dentro da comunidade.
- O alojamento deve dispor de um sistema de exaustão suficiente, que permita remover mau odor e umidade do banheiro.
- O tamanho das camas deve ser de 1 m x 2 m, devendo estar situadas pelo menos 0,3 m acima do chão.
- As camas devem ser estáveis, duráveis, resistentes ao fogo e impermeáveis à umidade.
- Todos os alojamentos ocupados ou utilizados pelos trabalhadores no local são dotados de sistemas de climatização/aquecimento em funcionamento.
- O sistema de climatização e o sistema de aquecimento do alojamento devem ser suficientes para o tamanho da área a esfriar/aquecer.
- As janelas, portas e aberturas de ventilação em todos os alojamentos devem ser equipados com telas.
- A luz e a ventilação naturais provenientes das janelas devem cobrir, no mínimo, 20% da superfície do chão.
- Todos os rodapés são tratados contra cupim e os vãos sob a construção devem ser fechados para evitar o acúmulo de dejetos e a invasão de pestes. Isso se aplica a todas as construções habitáveis, independentemente de sua função.
- Cada alojamento deve dispor de uma sala de convívio.
- Uma fonte elétrica alternativa ou de emergência deve ser prevista para cargas essenciais ou críticas.
- Todos os trabalhadores devem poder acessar rapidamente os primeiros socorros (em todos os alojamentos).



Higiene alimentar

- Nenhuma sala de refeições pode acolher mais de 800 pessoas (400 pessoas por serviço).
- Os alojamentos coletivos devem ter uma cozinha totalmente equipada e instalações de restaurante adaptadas.
- As cozinhas são criadas por profissionais de restauração e atendem às normas internacionais aceitáveis.
- As especificações das cozinhas em termos de padrões operacionais e de higiene estão de acordo com as normas aplicáveis do setor de atividade.
- É previsto um local separado para armazenamento dos dejetos domésticos.
- Este local deve estar situado entre 30 a 35 m da construção.
- Se por qualquer motivo que seja, a coleta regular de lixo atrasar, o proprietário deve dispor de uma solução alternativa de eliminação dos dejetos, a fim de evitar pragas ou perigos para a saúde.
- Serviços de lavanderia estão disponíveis interna ou externamente.
- A lavanderia se situa a pelo menos 30 m de qualquer alojamento.
- Os alojamentos estão situados a pelos menos 50 m das redes de coleta de esgoto.



Água potável

- No mínimo um bebedouro deve ser instalado no local, para cada 60 trabalhadores, e deve ser substituído imediatamente quando a água acabar.
- Os bebedouros devem ser instalados no refeitório, nos locais de descanso e em outros locais adequados. Todo trabalhador deve estar a, no máximo, uma caminhada de três minutos até um bebedouro.
- Os reservatórios de água devem ser limpos e mantidos sob manutenção regularmente.
- As fossas sépticas devem ser esvaziadas regularmente a fim de evitar qualquer transbordamento. As fossas sépticas são de tamanho/quantidade suficientes para os períodos de maior atividade previstos.



O que podemos fazer?

► Elaborar um plano de gestão dos alojamentos

A Unidade de Negócios deve elaborar e executar um **plano de gestão dos alojamentos** a fim de cuidar para que as normas de habitação sejam respeitadas e apoiadas e que a infraestrutura material esteja segura e bem conservada a todo momento. Para isso, a Unidade de Negócios precisa recrutar pessoal competente e devidamente treinado na gestão de alojamentos.

► Normas básicas para os alojamentos coletivos e higiene

A Unidade de Negócios deve cuidar para que o funcionamento de banheiros, lavanderia, cozinha, abastecimento de água, sistema de esgoto e fossas sépticas sejam objeto de verificações constantes. Além disso, uma empresa de serviço de limpeza (interna ou externa) deve ser responsável por limpar os locais com uma frequência que permita às instalações que permaneçam próprias para uso. **Procedimentos de gestão de dejetos e de combate a pestes** também devem ser executados regularmente e devem prever um sistema de registro e acompanhamento das operações.

► Proteção contra incêndio

A Unidade de Negócios deve cuidar para que **planos adequados de proteção e combate a incêndios** sejam elaborados e executados convenientemente. Os locais devem ser equipados com materiais resistentes ao fogo, detectores de fumaça e um sistema de alarme eficiente, e devem permitir uma evacuação fácil por meio dos corredores, escadas e portas de saída.

Além disso, os grupos geradores devem ser protegidos contra relâmpagos e situados em locais adequados, a fim de não constituírem um perigo ou uma perturbação para os trabalhadores, devido à barulho, vibrações, gases de escapamento, etc.

A Unidade de Negócios deve realizar uma análise dos riscos a fim de cuidar para que os locais não sejam atingidos por poluição atmosférica, escoamento superficial, águas residuais ou outros problemas ligados a dejetos. Da mesma forma, materiais perigosos como o amianto ou o chumbo não devem ser utilizados nas instalações. A Unidade de Negócios deve garantir a segurança dos trabalhadores e efetuar uma avaliação dos riscos abrangendo, caso necessário, o monitoramento de catástrofes naturais, como, por exemplo, terremotos, tempestades/tornados, tsunamis, inundações, deslizamentos de terra, etc. Os principais riscos devem ser identificados e a equipe de gerência, formada para gerir uma situação de urgência, deve ser treinada para tomar medidas que sejam necessárias em tais circunstâncias.

► Saúde

A Unidade de Negócios deve facilitar o acesso dos trabalhadores aos cuidados com a saúde.

O nível das estruturas médicas acessíveis no alojamento dos trabalhadores deve depender do número de trabalhadores que vivem no local e das estruturas disponíveis no entorno, bem como da qualidade e da frequência dos meios de transporte. A equipe de gerência deve estar preparada para lidar com lesões leves e os locais devem estar equipados com caixas de primeiros socorros. É necessário apresentar respostas adequadas a problemas de saúde menores, tais como cuidados dentários e pequenas cirurgias. A enfermaria deve dispor de um serviço de urgência.

Por fim, a higiene e a segurança dos alimentos são dois problemas graves de saúde. Garantir aos trabalhadores alimentos saudáveis e variados, em quantidades suficientes, aumenta o bem-estar deles e evita acidentes e problemas médicos.

► Segurança

Um plano de segurança deve ser cuidadosamente concebido e incluir medidas adequadas para proteger os trabalhadores contra furtos e ataques. No entanto, a força só deve ser utilizada para fins defensivos, em função da natureza e da gravidade da ameaça.

O uso de serviços de segurança externos deve ser cuidadosamente previsto em um contrato. Além disso, a Unidade de Negócios deve assegurar a segurança dos deslocamentos entre o alojamento e o local de trabalho, onde necessário. Uma atenção particular deve ser dada à segurança do transporte para as mulheres, especialmente após o anoitecer. Ainda, a Unidade de Negócios deve colocar à disposição de cada trabalhador um compartimento seguro para que ele guarde seus documentos de identidade e seus pertences pessoais.

► Lazer e atividades sociais

É frequentemente difícil para os trabalhadores migrantes a adaptação aos costumes locais e às atividades culturais; saudade de casa e depressão são frequentes entre a mão de obra migrante. A fim de criar e promover um sentimento de pertencimento - um critério fundamental para a melhoria do bem estar dos funcionários e da atividade geral a longo prazo - é importante disponibilizar aos trabalhadores instalações de lazer e recreação, como salas de televisão, salas de jogos, instalações esportivas, locais de culto, etc. É igualmente recomendado organizar atividades sociais e culturais no alojamento e fora dele, tais como visitas culturais, torneios esportivos, idas à praia ou à cidade, celebrações de festas religiosas, etc. Estas atividades dão aos trabalhadores a oportunidade de socializar, contribuindo para a manutenção de sua saúde física e bem-estar.



Desafios

Cumprimento

É difícil aplicar as normas internacionais relativas ao alojamento quando se tem que utilizar instalações e equipamentos antigos.

Privacidade

Dentro das exigências constantes das normas de higiene, segurança e proteção contra incêndios para os alojamentos, pode ser difícil proporcionar aos trabalhadores um nível adequado de privacidade.

Segurança

Manter medidas de segurança adequadas no local de trabalho e nos alojamentos sem restringir indevidamente a liberdade de locomoção dos trabalhadores pode ser desafiador.

Engajamento

Pode ser difícil garantir o bem-estar dos trabalhadores em regiões distantes ou em condições climáticas extremas.



O que deve conter um kit de primeiros socorros?

(Retirado do guia de padrões de acomodação dos empregados do IFC-BERD)

❶ Não existe uma lista padrão, e tudo depende da avaliação das necessidades de um local de trabalho específico:

- um folheto contendo indicações gerais sobre primeiros socorros, por exemplo, a brochura *HSE Basic advise on first aid at work* – Conselhos básicos para primeiros socorros no trabalho;
- bandagens auto-adesivas estéreis pré-cortadas, de vários tamanhos, em embalagens individuais;
- dois tampões oculares estéreis;
- quatro ataduras triangulares em embalagens individuais (de preferência estéreis);
- seis alfinetes de segurança;
- seis compressas secas estéreis de formato médio (aproximadamente 12 cm × 12 cm) em embalagem individual;
- duas compressas secas estéreis de formato grande (aproximadamente 18 cm × 18 cm) em embalagem individual;
- um par de luvas descartáveis.

❷ O que devemos encontrar em uma sala de primeiros socorros?

A sala deve ter instalações e equipamentos de primeiros socorros essenciais, tais como, a título indicativo:

- uma pia com água quente e fria;
- água potável e copos descartáveis;
- sabão e toalhas de papel;
- uma local de armazenamento para o material de primeiros socorros
- lixeiras de pedal e sacos descartáveis para dejetos médicos de cor amarela ou um coletor de dejetos médicos para uma eliminação segura;
- uma maca para exame com lençol impermeável, travesseiro e cobertor próprios;
- uma cadeira;
- um telefone ou outro equipamento de comunicação;
- um livro de registro dos incidentes que deram lugar aos primeiros socorros;
- um desfibrilador.

Liberdade de locomoção, consultoria e processamento das queixas

LINHAS DIRETRIZES DA VINCI

- ▶ A Unidade de negócios não deve conservar os documentos de identidade. Se os trabalhadores migrantes demandarem expressamente que o empregador conserve seus documentos para fins de segurança, procedimentos claros e simples devem permitir aos trabalhadores de recuperarem seus documentos a qualquer momento.
- ▶ A Unidade de negócios deve fornecer um compartimento seguro para cada trabalhador que viva no alojamento.
- ▶ A Unidade de negócios deve cuidar para que qualquer restrição que afete a capacidade dos trabalhadores de se deslocar livremente no alojamento e fora deste seja limitada ao estritamente necessário e devidamente justificado.
- ▶ A Unidade de negócios deve se esforçar para instaurar um diálogo com os trabalhadores sobre as modalidades de alojamento nas instalações locais.
- ▶ Os mecanismos de processamento das reclamações devem ser disponibilizados aos trabalhadores e estes devem poder utilizá-los facilmente.

Contexto geral

DIREITOS HUMANOS RELACIONADOS:

- Liberdade de expressão.
- Liberdade de associação.
- Liberdade de locomoção.
- Liberdade religiosa.
- Direito à privacidade e à segurança.
- Direito à saúde.
- Direito à não discriminação.

Nos alojamentos coletivos, como em outros lugares, os trabalhadores têm liberdades e direitos que devem ser respeitados e promovidos. Qualquer restrição à liberdade e aos direitos dos trabalhadores em seus alojamentos deve ser cuidadosamente examinada, não podendo ser discriminatória e devendo ser justificada em razão da preservação das liberdades e direitos de outrem (comunidades locais ou outros trabalhadores, por exemplo).

Isso é particularmente importante para a liberdade de circulação dos trabalhadores que, por natureza, é a liberdade que mais corre o risco de ser limitada. Assim, é importante fornecer um acesso fácil e flexível às acomodações e aos meios de transporte para as comunidades urbanas ao redor. Outras liberdades e direitos também devem ser levados em consideração, como a liberdade de expressão e o acesso aos meios e mecanismos para reclamações.

Quais são os desafios para a VINCI?

Ao restringir indevidamente a liberdade de ir e vir dentro e fora dos alojamentos e ao limitar a liberdade de expressão dos trabalhadores, a Unidade de Negócios pode gerar descontentamento. Estas restrições podem gerar também eventuais problemas dentro da comunidade dos trabalhadores, criar tensões com as comunidades locais ao redor e, no pior dos casos, dar lugar a **acusações de sequestros, de trabalho forçado ou de exploração. Isso pode ter um impacto indireto no desempenho do trabalho, bem como na reputação da Unidade de Negócios.**



O que podemos fazer?

► Regras de moradia

É importante elaborar regras de moradia detalhadas e divulgá-las claramente aos trabalhadores. A pessoa responsável pela gestão do alojamento deve pensar em ministrar um treinamento inicial aos trabalhadores em um idioma que eles possam compreender, incluindo, se necessário, a utilização de materiais didáticos reservados à pessoas com baixo nível de alfabetização. O treinamento inicial deve abranger uma discussão sobre os direitos dos trabalhadores, bem como sobre as regras que regem os locais, as consequências de suas violações e a possibilidade de recorrer à mecanismos de representação e de processamento de queixas.

► Liberdade de locomoção

Os empregadores que fornecem alojamentos para seus trabalhadores têm por obrigação preservar a liberdade de circulação destes, na medida do possível. Qualquer limitação da liberdade de circulação dos trabalhadores deve ser examinada com cuidado, limitada e devidamente justificada. Desse modo, **nenhum empregador pode reter os documentos de identidade de um trabalhador visando restringir sua liberdade de circulação.** A Unidade de Negócios deve cuidar para que os trabalhadores tenham a liberdade de ir e vir dentro e fora do alojamento. Eles também devem ter acesso fácil a serviços de transporte que lhes permitam ir às comunidades urbanas próximas. Quando toques de recolher forem impostos, eles devem ser limitados ao necessário para o bom funcionamento e a segurança do alojamento.

► Consulta

Processos que permitam uma consulta entre as pessoas responsáveis pela gestão dos alojamentos e os trabalhadores residentes facilitarão a boa gestão e permitirão à Unidade de Negócios compreender as necessidades dos trabalhadores e atendê-las em tempo hábil.

Tais mecanismos de consulta podem ser chamados de “comitês de dormitório” ou “comitês de campo” e geralmente serão compostos por representantes dos trabalhadores designados ou eleitos por seus pares. O escopo de trabalho destes comitês pode abranger diferentes áreas, mas geralmente recairá sobre as questões relativas à cantina, às instalações sanitárias, aos transportes, às telecomunicações, às lojas de alimentação, e às áreas e atividades recreativas. A Unidade de Negócios deve tentar atender às necessidades específicas, tais como a possibilidade de celebrar festas religiosas ou de observar práticas costumeiras.

► Mecanismos de processamento das reclamações

Se todos os trabalhadores que vivem em um alojamento devem ser mantidos informados das regras que regem a moradia e as consequências da violação destas regras, um processo formal deve permitir aos trabalhadores resolver todos os eventuais conflitos que eles possam ter entre si ou com as pessoas responsáveis pela gestão do alojamento, ter meios de recurso e registrar queixas relativas ao alojamento.

Estes mecanismos devem ser claramente comunicados aos trabalhadores e devem ser administrados por um pessoal com autonomia suficiente e recursos adequados para garantir a resolução dos litígios em tempo hábil.



Desafios

Segurança

Garantir as medidas de segurança adequadas ao local de trabalho e aos alojamentos sem restringir indevidamente a liberdade de circulação dos trabalhadores pode ser muito difícil.

Representação dos trabalhadores

Os mecanismos que promovam a representação dos trabalhadores devem levar em conta as diferentes origens nacionais, étnicas e culturais dos trabalhadores.

Transparência

Certificar-se de que os trabalhadores que vêm de diferentes países e têm um baixo nível de alfabetização tenham a possibilidade de efetivamente ter acesso aos mecanismos de reclamações pode ser mostrar algo demorado de implementar.

Declarações e convenções internacionais:

- Declaração universal dos direitos humanos (1948).
- Pacto internacional sobre direitos civis e políticos (1966).
- Pacto internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais (1966).
- Diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais (1976, última edição 2011), Parte IV: Direitos humanos; Parte V: Emprego e relações profissionais.
- Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos (2011), Parte II, Responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos.
- Recomendação da OIT nº 115 sobre o alojamento dos trabalhadores (1961).

04



PRÁTICAS RELATIVAS AOS DIREITOS HUMANOS NA CADEIA DE VALOR

Preâmbulo

78

Conscientizar, identificar os riscos
e estabelecer contratos

80

01

MIGRAÇÃO DE MÃO DE OBRA
E PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO

02

CONDIÇÕES DE TRABALHO

03

CONDIÇÕES DE ALOJAMENTO

04

PRÁTICAS RELATIVAS
AOS DIREITOS HUMANOS
NA CADEIA DE VALOR

05

COMUNIDADES LOCAIS



PRÁTICAS RELATIVAS AOS DIREITOS HUMANOS NA CADEIA DE VALOR

A prevenção dos riscos de violações dos direitos humanos na cadeia de valor necessita de um conhecimento aprofundado das práticas de gestão dos parceiros contratuais de nossos projetos. Trata-se então de um processo contínuo que só pode ser implementado a longo prazo.

Este capítulo especifica as etapas que podem ser implementadas pelas unidades de negócios do Grupo para alcançá-lo, e as diretrizes fixam uma abordagem para progressivamente proteger nossa cadeia de valor.

Por cadeia de valor, designamos os subcontratados.

No caso de um esquema de concessão, trata-se também das principais empresas contratantes, a saber a unidades de negócios ou o grupo de unidade de negócios responsável pelo contrato de construção e exploração.



01

MIGRAÇÃO DE MÃO DE OBRA E PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO

02

CONDIÇÕES DE TRABALHO

03

CONDIÇÕES DE ALOJAMENTO

04

PRÁTICAS RELATIVAS AOS DIREITOS HUMANOS NA CADEIA DE VALOR

05

COMUNIDADES LOCAIS



01

MIGRAÇÃO DE MÃO DE OBRA
E PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO

02

CONDIÇÕES DE TRABALHO

03

CONDIÇÕES DE ALOJAMENTO

04

PRÁTICAS RELATIVAS
AOS DIREITOS HUMANOS
NA CADEIA DE VALOR

05

COMUNIDADES LOCAIS

Executar uma melhor diligência prévia em termos de direitos humanos junto de nossos parceiros contratuais.

Conscientizar, identificar os riscos e estabelecer contratos

LINHAS DIRETRIZES DA VINCI

- ▶ Conscientizar os dirigentes da Unidade de negócios sobre os eventuais riscos relativos aos direitos humanos ligados às atividades das unidades de negócios, subcontratadas e às principais unidade de negócios contratantes envolvidas no projeto.
- ▶ Identificar os riscos relativos aos direitos humanos mais críticos ligados às atividades das unidades de negócios, subcontratadas e às principais unidades de negócios contratantes envolvidas no projeto.
- ▶ Fazer referência expressa às questões relativas aos direitos humanos nos processos de licitação e durante a conclusão dos contratos com as unidades de negócios subcontratadas e as principais unidades de negócios contratantes envolvidas no projeto..

Contexto geral

Inúmeros especialistas e peritos constataram que ao longo dos últimos 25 anos, a subcontratação aumentou de maneira significativa no setor da construção e que esta prática não se limita mais apenas às tarefas especializadas. Isso permitiu às grandes empresas de construção concentrar-se mais na gestão dos projetos do que na execução das tarefas em si.

Os grandes contratantes ou as concessionárias, na ponta da cadeia, dispõem geralmente de políticas bem elaboradas em termos de direitos e necessidades dos trabalhadores, mas suas expectativas e poder de controle quanto às condições de trabalho de suas subcontratadas são limitados.

Em um relatório recente, a Confederação Sindical Internacional insistiu para que, em virtude dos *Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas*, bem como das *Diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais*, as empresas de construção assumissem uma obrigação de respeito aos direitos dos trabalhadores. Esta obrigação diz respeito aos trabalhadores empregados diretamente por elas, mas também àqueles empregados por suas subcontratadas e outras empresas. Isso é particularmente importante uma vez que as subcontratadas são geralmente empresas menores, para as quais a melhoria das condições de trabalho tem uma incidência direta nos custos. Assim, elas estão mais inclinadas a buscar minimizar os seus custos e manter padrões mais baixos para os empregados.

Deste modo, é importante implementar um **processo** que permita certificar-se de que as subcontratadas respeitem também as diretrizes da VINCI relativas aos direitos humanos e que utilizem uma **estrutura de gestão de riscos** próprios a esse respeito.

O termo “subcontratado” tal como utilizado aqui designa as empresas que exercem atividades e fornecem serviços para a concessionária principal ou empreiteira principal a executar o contrato de construção.

Este termo não engloba compra de materiais, matérias-primas ou materiais de escritório.

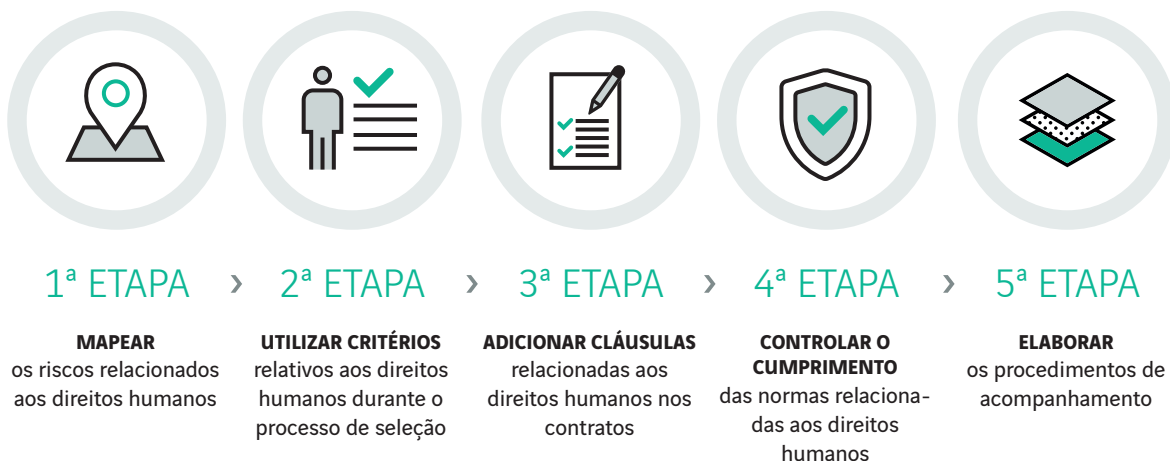
Quais são os desafios para a VINCI?

De modo geral, as construtoras são levadas a reforçar suas práticas e sistemas de diligência prévia a fim de evitar os abusos dentro de sua cadeia de valor. As organizações não-governamentais e a sociedade civil se fazem ouvir cada vez mais e não hesitam em interpelar as empresas sobre as condições de trabalho de suas subcontratadas. Além disso, certos clientes reforçam seus códigos de conduta e seus sistemas de consulta e só firmam negócios com empresas capazes de comprovar a existência de boas práticas em termos de gestão das subcontratadas. Por fim, um número crescente de regulamentações obrigam as grandes empresas a comprovarem transparência no que diz respeito às medidas tomadas para eliminar as violações aos direitos humanos em suas cadeias de valor.

O que podemos fazer?



A Unidade de Negócios deve adotar uma abordagem progressiva para a implementação de diligência prévia em termos de direitos humanos. Esta abordagem se insere no contexto da gestão das relações com as subcontratadas. As cinco etapas indicadas abaixo se adequam aos grandes ou pequenos projetos e podem ser executadas por qualquer equipe de projeto, qualquer que seja sua maturidade em termos de gestão dos direitos humanos. Além disso, a abordagem proposta pode ser facilmente adaptada para tratar os problemas locais e a Unidade de Negócios estará pronta para efetuar as diferentes etapas em função das exigências do projeto e do nível de exposição aos riscos ligados aos direitos humanos.



A abordagem em cinco etapas visa ajudar a Unidade de Negócios a elaborar e executar uma abordagem com base nos direitos humanos no nível do projeto. **É importante ter em mente que o plano de gestão de riscos é um processo contínuo.** Sistemas de avaliação e de gestão de riscos são necessários para identificar constantemente os riscos potenciais e graves de violações dos direitos humanos, e para elaborar estratégias de gestão destes riscos durante toda a duração do projeto.



POR ONDE COMEÇAR?

Para todos os projetos, identificar os riscos mais proeminentes ligados aos direitos humanos e associados às suas atividades de subcontratação.

ETAPA 1: mapear os riscos relacionados aos direitos humanos para os subcontratados

A Unidade de Negócios deve executar uma avaliação dos riscos de suas subcontratadas a fim:

- de identificar os problemas mais proeminentes relacionados aos direitos humanos;
- e de adotar para cada projeto uma abordagem adaptada, levando em consideração os direitos humanos, na gestão da subcontratada.

A natureza dos riscos pode variar em função das atividades das subcontratadas, das relações contratuais e da região geográfica onde as atividades são exercidas.

► Identificar, avaliar e hierarquizar os riscos relacionados aos direitos humanos

- **As áreas mais frequentes de riscos de impactos sobre os direitos humanos no uso de subcontratadas no setor da construção são principalmente as seguintes:**
 - as práticas de recrutamento dos subcontratados (por exemplo, a servidão por dívidas e o trabalho forçado devido aos custos de recrutamento, a substituição dos contratos e a liberdade de circulação);
 - as condições de trabalho (por exemplo, a saúde, a segurança e a proteção, os salários, a discriminação, a representação dos trabalhadores, os trabalhadores menores);
 - as condições de alojamento (por exemplo, a saúde e a segurança, a dignidade humana em relação às normas de habitação, bem como as restrições à liberdade de circulação dos trabalhadores);
 - a violação dos direitos das comunidades locais, incluindo dos direitos ambientais, econômicos, sociais e culturais.

• Os principais fatores de risco que precisam ser levados em consideração são:

- o contexto dos direitos humanos no país ou região onde as atividades são exercidas;
- a natureza das atividades subcontratadas (por exemplo, as atividades de forte intensidade de mão de obra composta por trabalhadores pouco qualificados são geralmente mais arriscadas);
- as características principais das subcontratadas (agência/subcontratação, tamanho, tipo de processo de recrutamento em vigor, utilização de trabalhadores migrantes, “subcontratação em cascata”, etc.).

• A hierarquização dos riscos deve basear-se em uma matriz do tipo “frequência/gravidade” dos riscos. Com base nos riscos identificados,

- a Unidade de Negócios deve priorizar os direitos mais importantes que serão impactados, utilizando os seguintes critérios:
- **a frequência** é a probabilidade de que um risco ligado aos direitos humanos aconteça ao longo dos meses ou do ano a seguir;
 - **o alcance** corresponde ao número de subcontratadas e de trabalhadores suscetíveis de serem impactados negativamente;
 - **a gravidade** abrange a natureza crítica dos eventuais impactos ligados aos direitos humanos sobre os trabalhadores, o projeto e a Unidade de Negócios em caso do acontecimento de um risco;
 - outros critérios podem ser lavados em conta para avaliar **o nível de pressão** da Unidade de Negócios sobre a subcontratada: a importância das subcontratadas para o projeto (volume de compra, natureza das relações), as ligações com a Unidade de Negócios (diretas/indiretas), a influência sobre a subcontratação/os problemas ligados aos direitos humanos.

Os riscos identificados devem ser administrados durante todas as fases do projeto

Uma vez identificados os riscos, a Unidade de Negócios deve definir corretamente as medidas a serem tomadas para evitá-los ou atenuá-los.

As opções em termos de gestão de riscos consistem em:

Evitar

Utilizar, na medida do possível, outra abordagem menos arriscada.

Atenuar

Elaborar um plano de redução dos riscos de maneira a integrar os problemas ligados aos direitos humanos na gestão da subcontratada (ver etapas 2 a 5).

Assumir

Às vezes, simplesmente aceitar que se o risco é baixo ou moderado pode ser impossível ter uma influência qualquer sobre ele.

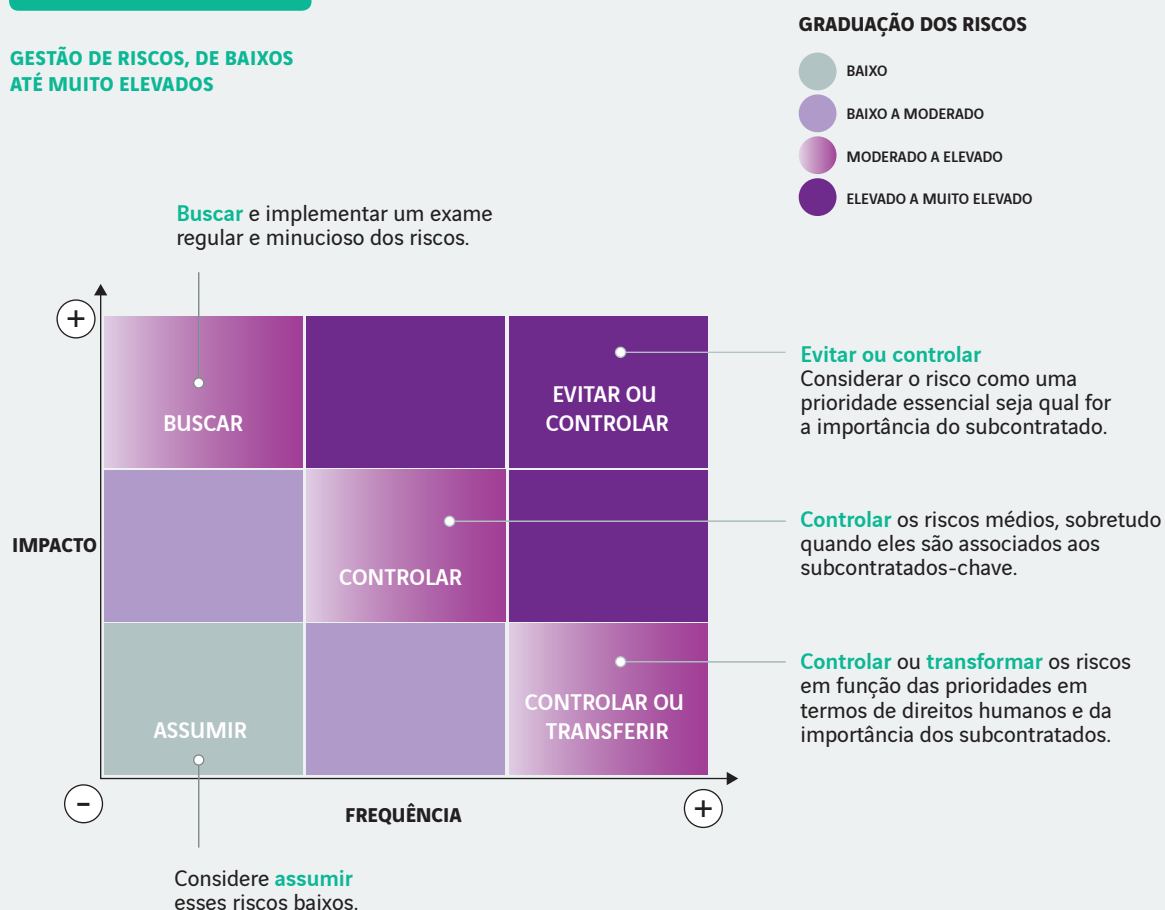
Buscar

Quando a visibilidade sobre um risco ligado aos direitos humanos é baixa, é importante continuar examinando o risco em questão.

Transferir

Tornar um terceiro responsável pelo risco, geralmente por contrato (por exemplo, demandar às agências ou a uma subcontratada mais experiente a implementação das diretrizes da VINCI). Convém notar que a Unidade de Negócios não pode terceirizar 100% dos riscos ligados aos direitos humanos; ela deverá sempre controlar, pelo menos, a implementação efetiva das diretrizes da VINCI pelos terceiros.

GESTÃO DE RISCOS, DE BAIXOS ATÉ MUITO ELEVADOS





POR ONDE COMEÇAR?

As questões aos proponentes devem incluir os critérios relacionados aos principais riscos de violações aos direitos humanos identificados durante a etapa 1.

Durante a licitação inicie conversas com os subcontratantes sobre os direitos humanos, os riscos identificados e as suas exigências.

ETAPA 2: utilização de critérios relativos aos direitos humanos durante o processo de seleção das subcontratadas

Durante a qualificação e a seleção dos novos subcontratados, a Unidade de Negócios precisa conhecer e avaliar a capacidade destes para cumprir as diretrizes da VINCI em relação aos direitos humanos.

Para tirar melhor partido do processo de seleção é importante incluir um número limitado de questões específicas na licitação, abrangendo os riscos operacionais identificados durante o processo de mapeamento.

Muitas perguntas de ordem geral sobre os direitos humanos podem ser contraproduativas, principalmente no que diz respeito às pequenas empresas.

Seguindo o mesmo princípio, as exigências em termos de direitos humanos deverão ser simples e passíveis de avaliação. Assim, é necessário ajustar estes critérios em função dos resultados do mapeamento (ver a etapa 1).

▶ Critérios relativos aos direitos humanos durante o processo de adjudicação de contratos

- **Demanda de informações**

Independente do fato de o processo de adjudicação de contratos ser formal ou menos formal, convém começar por um questionário sucinto a fim de coletar informações sobre a forma como as subcontratadas administram estas questões. Além disso, este questionário permite compreender melhor os potenciais problemas relacionados aos direitos humanos e refinar a avaliação dos riscos.

- **Pré-qualificação (em caso de procedimento de licitação restrito)**

As preocupações relacionadas aos direitos humanos podem ser mencionadas nos questionários de pré-qualificação. Estes questionários permitem também selecionar as subcontratadas de acordo com seus conhecimentos e suas práticas em termos de direitos humanos, entre outros critérios.

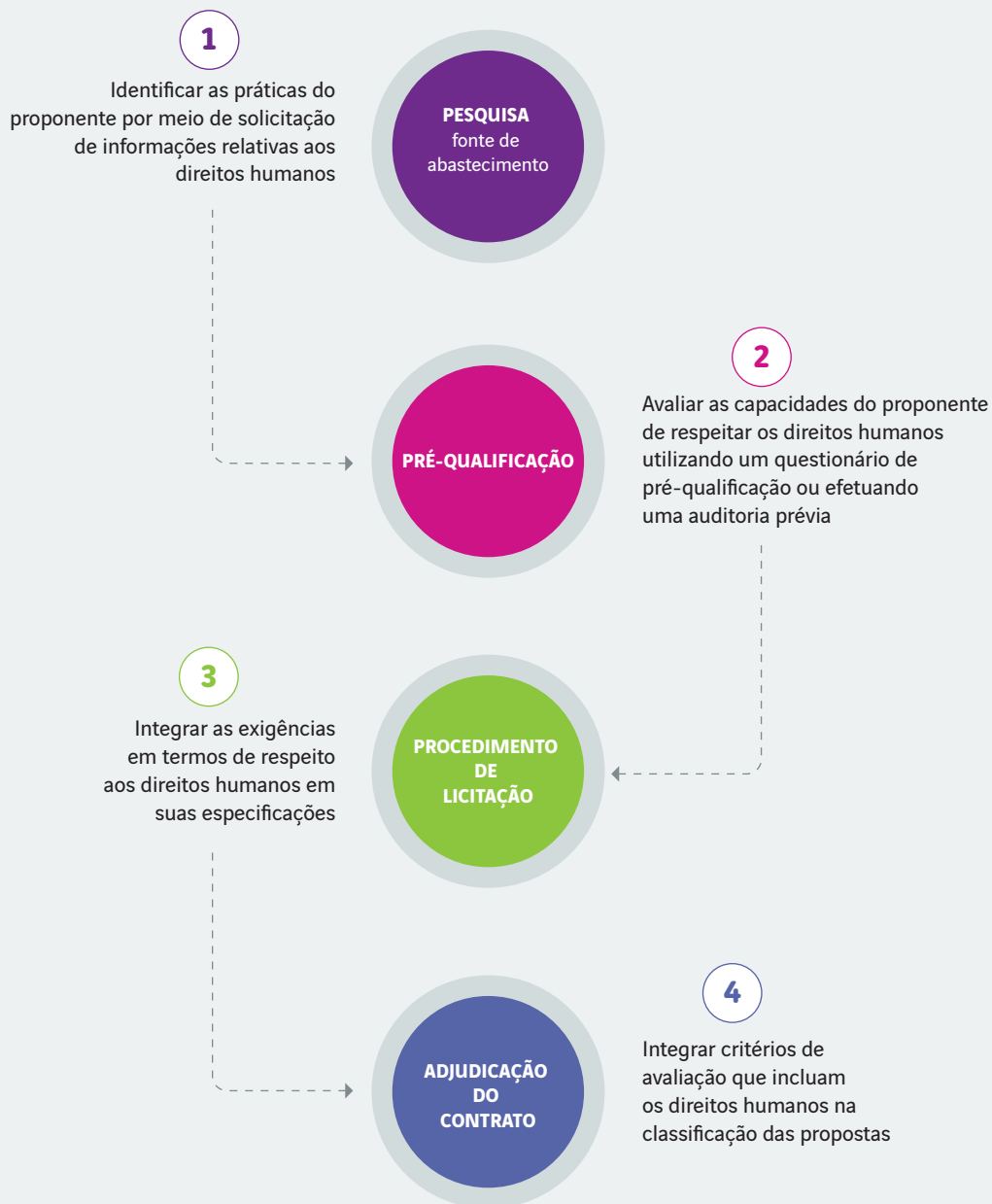
Quando riscos muito elevados são identificados ou em caso de contratos importantes, uma auditoria de pré-qualificação relativa aos direitos humanos pode ser necessária.

- **Procedimento de licitação e adjudicação de contrato**

As principais expectativas em termos de respeito aos direitos humanos devem ser abrangidas por exigências específicas.

A Unidade de Negócios deve fornecer indicações claras sobre suas próprias expectativas em termos de respeito dos direitos humanos e sobre a forma como ela tem a intenção de controlar sua implementação, bem como sobre suas exigências em relação a sua cadeia de subcontratação (ou seja, subcontratantes de classe 2, 3 ou superior).

Para isso, a licitação pode incluir critérios de avaliação por pontos em aspectos relativos aos direitos humanos (critérios independentes relativos aos direitos humanos ou que façam parte dos critérios de qualidade/saúde e segurança). Isso tem por objetivo comparar os subcontratados no que diz respeito às prioridades absolutas em termos dos direitos humanos identificados durante o processo de mapeamento. No momento oportuno, estes resultados podem ser decisivos para a seleção. Da mesma forma, uma vez que o contrato seja adjudicado, um plano de ação com base nestes resultados pode ser executado para melhorar as práticas das subcontratadas com relação aos direitos humanos (com treinamentos, por exemplo).

EM RESUMO:**QUESTÕES RELATIVAS AOS DIREITOS HUMANOS
EM UM PROCEDIMENTO DE ADJUDICAÇÃO DE CONTRATOS**



POR ONDE COMEÇAR?

No contrato, adicionar uma cláusula geral sobre os direitos humanos e/ou uma cláusula sobre os riscos mais graves relacionados aos direitos humanos, tais como identificados pelo mapeamento dos riscos (etapa 1).

ETAPA 3: adicionar cláusulas relacionadas aos direitos humanos nos contratos

Ao lidar com subcontratadas, a Unidade de Negócios deve sempre **se referir explicitamente** ao Pacto Global das Nações Unidas, às Convenções Fundamentais da OIT ou às diretrizes da VINCI em termos de direitos humanos. Além disso, a Unidade de Negócios também deve incluir as exigências relacionadas aos direitos humanos nos contratos firmados com as subcontratadas, a fim de garantir que estas cumpram estes princípios. **Estas cláusulas contratuais podem prever sanções financeiras ou até mesmo a rescisão do contrato em último caso, se as subcontratadas não cumprirem as medidas corretivas impostas a elas.**

É importante lembrar que estes riscos relacionados aos direitos humanos devem ser previamente discutidos ao longo do procedimento de licitação e rediscutidos durante toda a relação com a subcontratada.

► Divulgar as linhas diretrizes da VINCI

- É aconselhado integrar em todos os contratos firmados com as subcontratadas as diretrizes da VINCI em termos de direitos humanos, os princípios do Pacto Global das Nações Unidas e os Códigos de Conduta dos fornecedores e subcontratados.
- No lugar de impor obrigações restritivas, este documento permite à Unidade de Negócios compartilhar seus valores com suas subcontratadas.

► Fixar condições com caráter vinculativo

- **Objeto da prestação de serviço:** as exigências em termos de direitos humanos devem ser integradas como fazendo parte do objeto do serviço (por exemplo, expectativas em termos de condições de trabalho, controle da cadeia de subcontratação, monitoramento ou comunicação, etc.).
- **Controle do respeito aos direitos humanos:** adicionar cláusulas suplementares sobre a aceitação do subcontratante de ser controlado pelas equipe de direção ou por auditores externos responsáveis por avaliar o modo como ele cumpre as diretrizes da VINCI sobre os direitos humanos.
- **Sanções:** dispositivos relacionados a sanções financeiras podem ser úteis se alguns subcontratados não implementarem completamente as diretrizes da VINCI (ou as exigências específicas da Unidade de Negócios). No entanto, convém recorrer moderadamente às sanções financeiras e efetuar controles restritos, pois estas sanções podem ter efeitos indesejados (por exemplo, podem ser consideradas como uma nova fonte de receita para a Unidade de Negócios). Diferentes advertências devem ser feitas à subcontratada antes de impor sanções financeiras a ela.
- **Rescisão antecipada:** uma cláusula de salvaguarda é necessária para fazer frente a graves violações das exigências em termos de direitos humanos.

► Exemplo de exigências em termos de condições de alojamento

- Boas práticas da Soletanche Freyssinet: execução das “normas de moradia e de bem-estar dos trabalhadores” coerentes com as diretrizes da VINCI.
- Boas práticas da QDVC (no Catar): alguns critérios não são negociáveis. Em caso de não cumprimento, a QDVC pode:
 - solicitar que os trabalhadores da subcontratada sejam realojados em um alojamento conforme as normas;
 - fixar uma sanção financeira: [x% do preço da subcontratação/por x] por dia;
 - rescindir os contratos.

EM RESUMO:

QUESTÕES RELATIVAS AOS DIREITOS HUMANOS A SEREM INTEGRADOS NOS CONTRATOS DOS SUBCONTRATADOS



CONDIÇÕES GERAIS

Adicionar menções relativas aos direitos de homens e mulheres, como por exemplo, uma política relacionada aos direitos humanos ou um código de conduta.



OBJETO DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO

Indicar suas especificações como, por exemplo, regras ou expectativas específicas em termos de direitos humanos.



CONTROLE

Adicionar uma cláusula de controle do respeito aos direitos humanos, a fim de garantir que os subcontratados aceitem ser auditados por nós ou por terceiros.



CLÁUSULAS DE SALVAGUARDA

Cláusulas que prevejam sanções ou término do contrato podem ser úteis para administrar o desrespeito às normas relacionadas aos direitos humanos.



ETAPA 4: controlar o respeito às exigências em termos de direitos humanos

Controlar o cumprimento, por parte dos subcontratados, das diretrizes da VINCI em relação aos direitos humanos deve ser um elemento-chave no método de gestão de riscos da Unidade de Negócios. Os resultados deste controle podem ser integrados nos principais indicadores de desempenho (key performance indicator - KPI) do subcontratado.

Isso permitirá focar a atenção dos fornecedores em questões relativas aos direitos humanos e na exposição aos riscos de violações a estes direitos.

POR ONDE COMEÇAR?

Organizar uma auditoria interna com a equipe responsável pela saúde e a segurança a fim de garantir que as subcontratadas estejam em conformidade com as exigências em termos de direitos humanos.

► Controlar o cumprimento das normas relacionadas aos direitos humanos

- **Estudo teórico/documental:** a avaliação pode ser feita por meio de relatórios contínuos por uma autoavaliação regular pelos subcontratados, no âmbito da revisão de desempenho dos fornecedores, por exemplo.
- **Visitas aos canteiros de obra:** a implementação das exigências pode ser avaliada pela equipe de projeto durante visitas aos subcontratados ou no âmbito de auditorias sobre a saúde e a segurança ou sobre compliance, por exemplo.
- **Execução de um mecanismo** que permita aos trabalhadores das subcontratadas assinalar qualquer problema relacionado aos direitos humanos.
- **Auditorias externas sobre o respeito aos direitos humanos:** a equipe de projeto pode solicitar auditorias externas, especialistas em direitos humanos. Estas auditorias podem ser úteis durante o controle dos riscos relacionados aos direitos humanos considerados elevados e complexos.

A estratégia de controle deve depender da natureza e da gravidade dos riscos.

EM RESUMO:

AS ETAPAS DE CONTROLE





POR ONDE COMEÇAR PARA REALIZAR ESTA ETAPA?

Quando casos de desrespeito forem constatados, solicitar à subcontratada que tome medidas corretivas antes de um prazo convencionado.

ETAPA 5: processos de acompanhamento

Os processos de acompanhamento devem ser adaptados à duração da relação comercial. As expectativas podem ser diferentes quando as atividades subcontratadas são exercidas pelos subcontratantes durante um prazo longo ou curto.

As equipes de projeto devem gerir ativamente todos os problemas que surjam ao longo do processo de avaliação a fim de garantir que:

- as causas profundas dos casos de desrespeito e de infrações sejam identificadas;
- os riscos relacionados aos direitos humanos sejam atualizados para levar em conta os problemas identificados;
- os subcontratados participem dos diálogos a fim de melhorar seus resultados de longo prazo em termos de direitos humanos.

► Quando casos de desrespeito forem constatados, um plano de medidas corretivas (PMC) deve ser elaborado

Ele deve compreender, por exemplo:

- as medidas corretivas aceitas pelo subcontratado;
- a data estimada de realização (em função da gravidade do caso de desrespeito e da duração do projeto);
- os métodos de verificação.

A parceria instaurada com os subcontratados importantes e de longa data pode ser reforçada por programas de médio ou longo prazo. Estes programas podem prever para os subcontratados um treinamento em gestão, bem como um plano de melhoria. A implementação de um plano de certificação e de uma “curva de aprendizagem” também pode ajudar a estruturar o plano de melhoria do subcontratado.

► Examinar os resultados do subcontratado e os KPI relativos aos direitos humanos

- Diversos métodos permitem verificar se melhorias foram implementadas (por exemplo, análise de documentos, pesquisa anônima, nova auditoria, incluindo verificações sem aviso prévio para questões sensíveis). Baseando-se em casos de desrespeito constatados e nas melhorias implementadas, a Unidade de Negócios examinará os KPI da subcontratada.
- Neste estágio, as subcontratadas podem precisar de um apoio da Unidade de Negócios para resolver certos casos de desrespeito.

► Administrar os casos de desrespeito graves e recorrentes

Quando as subcontratadas não estão dispostas a progredir ou quando seus progressos são muito lentos em relação às expectativas da Unidade de Negócios, esta pode considerar rescindir o contrato de subcontratação. É importante que a Unidade de Negócios faça advertências adequadas antes de rescindir o contrato, pois a rescisão deve sempre ser considerado um último recurso.

IDENTIFICAR AS NECESSIDADES DE CONTROLE

Hierarquizar os casos de desrespeito aos direitos humanos (menores/maiores).
Identificar as principais causas.
Atualizar, como consequência, o mapeamento dos riscos associados aos direitos humanos.

DEFINIR UM PLANO DE MEDIDAS CORRETIVAS

Chegar a um acordo com os subcontratados sobre as medidas corretivas e as datas de realização.
Escolher os métodos de verificação que servirão para controlar se melhorias foram implementadas.

EXAMINAR O DESEMPENHO SOCIAL

Verificar se melhorias foram implementadas e atualizar a nota dos subcontratados.
Ajudar os subcontratados a corrigirem alguns casos residuais de desrespeito, se necessário.



Desafios

Transparência

Apesar da vontade das subcontratadas de resolver os problemas relacionados aos direitos humanos em sua própria cadeia de abastecimento, o nível de infrações e o número de entidades envolvidas no processo são, por vezes, tão importantes que é difícil controlar de modo eficaz suas práticas.

Engajamento

Em diversos países as subcontratadas podem ter pouca consciência das normas relacionadas aos direitos humanos.

Deste modo, pode ser difícil para a Unidade de Negócios, que exerce suas atividades a curto e médio prazo no país, exigir que as subcontratadas locais executem normas rigorosas relacionadas aos direitos humanos em suas atividades e entre suas subcontratadas.

Fiscalização

Efetuar auditorias pode ajudar a melhorar as condições de trabalho no nível dos subcontratados, em particular no que diz respeito às condições básicas de trabalho, tais como saúde e segurança ou duração da jornada de trabalho.

No entanto, pode ser difícil realizar uma pesquisa aprofundada sobre as práticas das subcontratantes no que diz respeito a outras questões mais complexas tais como as práticas de recrutamento, salários e horas extras, períodos de descanso, férias ou não-discriminação.

Proporcionalidade

É difícil promover o reforço das capacidades dos trabalhadores e os mecanismos de processamento das reclamações sem interferir nas atividades dos subcontratados. Isso demanda a instauração de um clima de confiança no longo-prazo, o que pode ser difícil de alcançar.

Cumprimento

É difícil promover o cumprimento por meio da melhoria contínua das práticas de subcontratação, levando em conta que o setor da construção se caracteriza por operações pontuais e de curto prazo com diversos parceiros.

Declarações e convenções internacionais:

- Convenção internacional sobre a proteção dos direitos de todos os trabalhadores migrantes e os membros de suas famílias (1990).
- Princípios de Dhaka pela migração digna (2012).
- Convenção relativa aos direitos das crianças (1989).
- Princípios dos sindicatos mundiais para as agências de recrutamento de pessoal temporário (2011).
- Projeto de normas publicado pelo Representante especial do Secretário geral das Nações Unidas para os direitos humanos e as empresas (2010).

📌 Instrumentos da OIT:

- Convenção n° 29 sobre o trabalho forçado (1930) e seu protocolo (2014).
- Convenção n° 30 sobre a jornada de trabalho (1930).
- Convenção n° 181 sobre as agências de emprego privadas (1987).
- Convenção n° 96 sobre os serviços pagos de colocação (1949).
- Convenção n° 97 sobre os trabalhadores migrantes (1949).
- Convenção sobre a eliminação quanto a todas as formas de discriminação sobre as mulheres (1979), Artigos 11, 13 e 16.
- Convenção n° 111 sobre a discriminação (1958).
- Convenção n° 143 sobre os trabalhadores migrantes (dispositivos complementares) (1975).
- Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho.
- Convenção n° 131 sobre a fixação do salário mínimo (1970).
- Convenção n° 138 sobre a idade mínima (1973).
- Convenção da OIT n° 161 sobre os serviços de saúde do trabalho (1985).
- Convenção da OIT n° 1 sobre a jornada de trabalho (1919).
- Convenção da OIT n° 14 sobre o descanso semanal (1921).
- Recomendação da OIT n° 115 sobre o alojamento dos trabalhadores (1961).

📌 Legislações nacionais sobre a diligência prévia e a transparência na cadeia de valor:

- *The Transparency in Supply Chains provision in the Modern Slavery Act* (UK 2015) [Estipulações em termos de transparência das cadeias de abastecimento no âmbito da Lei sobre a escravidão moderna, no Reino Unido].
- *The California Transparency in Supply Chain Acts* (2012) [Leis californianas sobre a transparência nas cadeias de abastecimento].
- *Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et aux entreprises donneuses d'ordres* (2017) [Lei francesa sobre a obrigação de execução de um plano de vigilância para as empresas multinacionais].

01

MIGRAÇÃO DE MÃO DE OBRA
E PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO

02

CONDIÇÕES DE TRABALHO

03

CONDIÇÕES DE ALOJAMENTO

04

PRÁTICAS RELATIVAS
AOS DIREITOS HUMANOS
NA CADEIA DE VALOR

05

COMUNIDADES LOCAIS

05



COMUNIDADES LOCAIS

Preâmbulo	94
Desafios sociais e ambientais	98
Desafios fundiários	105
Consulta, engajamento das comunidades locais e processamento das queixas	109

01

MIGRAÇÃO DE MÃO DE OBRA
E PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO

02

CONDIÇÕES DE TRABALHO

03

CONDIÇÕES DE ALOJAMENTO

04

PRÁTICAS RELATIVAS
AOS DIREITOS HUMANOS
NA CADEIA DE VALOR

05

COMUNIDADES LOCAIS



COMUNIDADES LOCAIS

DIREITOS HUMANOS RELACIONADOS:

- Direito à segurança.
- Direito à saúde.
- Direito a um nível de vida decente.
- Direito à terra e à propriedade.
- Direito à informação.
- Direito de participação do público no processo de decisão.
- Direito de acesso à justiça em termos de meio ambiente.

Os projetos de construção e de exploração de infraestrutura podem ter impacto nas comunidades locais. O cliente é geralmente responsável, em um primeiro momento, pelas relações com as populações locais impactadas. No entanto, as concessionárias e as construtoras também têm responsabilidades. Elas devem trabalhar em estreita colaboração com o cliente para identificar, evitar e atenuar os impactos negativos sobre o meio ambiente e sobre os meios de subsistência das comunidades.

As Unidade de Negócios devem fazer o possível para evitar, minimizar e atenuar os impactos negativos sobre o meio ambiente e sobre os meios de subsistência das comunidades. Quando certas práticas geram violações aos direitos básicos das comunidades locais, estas atividades devem ser interrompidas ou limitadas e medidas corretivas devem ser implementadas conjuntamente com os representantes das comunidades locais.

Nesta parte, as linhas diretrizes fornecem recomendações detalhadas para evitar violações aos direitos fundamentais das comunidades locais e para minimizar os potenciais impactos negativos aos quais uma unidade de negócios pode estar sujeita ao tratar com comunidades locais. Sua implementação diz respeito a projetos de infraestrutura de grande envergadura de concessão ou construção.

Três tipos de desafios devem ser levados em consideração:

DESAFIOS SOCIAIS E AMBIENTAIS

DESAFIOS FUNDIÁRIOS

CONSULTA, ENGAJAMENTO DAS COMUNIDADES LOCAIS E PROCESSAMENTO DAS QUEIXAS

01

MIGRAÇÃO DE MÃO DE OBRA
E PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO

02

CONDIÇÕES DE TRABALHO

03


CONDIÇÕES DE ALOJAMENTO

04

PRÁTICAS RELATIVAS
AOS DIREITOS HUMANOS
NA CADEIA DE VALOR

05

COMUNIDADES LOCAIS



As Nações Unidas estimam a existência de 370 milhões de indígenas, divididos em 90 países.

01

MIGRAÇÃO DE MÃO DE OBRA
E PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO

02

CONDIÇÕES DE TRABALHO

03

CONDIÇÕES DE ALOJAMENTO

04

PRÁTICAS RELATIVAS
AOS DIREITOS HUMANOS
NA CADEIA DE VALOR

05

COMUNIDADES LOCAIS

Diferenciar as funções e responsabilidades que recaem sobre o cliente, o concessionário e o empreiteiro

O CLIENTE, A CONCESSIONÁRIA/OPERADORA E O EMPREITEIRO DE UM PROJETO NÃO ASSUMEM AS MESMAS RESPONSABILIDADES EM SUAS RELAÇÕES COM AS COMUNIDADES LOCAIS.



O **cliente** que é, na maioria dos casos, um órgão da **autoridade pública**, é geralmente responsável por lidar com as comunidades locais, consultando-as sobre o projeto. Quando o projeto envolve o deslocamento de populações, **cabe geralmente ao cliente elaborar e executar um plano de reassentamento e indenizar devidamente as populações atingidas**.

A concessionária, o empreiteiro e a operadora também têm responsabilidades no plano de suas relações com as comunidades locais.

A concessionária e a operadora devem administrar todos os riscos de eventuais impactos negativos a longo prazo sobre as comunidades, considerando que as concessões podem durar de 20 a 50 anos. A fim de evitar que a comunidade se oponha ao projeto, a concessionária deve trabalhar em estreita colaboração com as autoridades locais ou nacionais (em função da natureza e do tamanho do projeto) e com os representantes das comunidades locais. É fortemente aconselhada à concessionária e à operadora a elaboração de um programa que favoreça a economia local e a execução de ações comunitárias, no âmbito de sua responsabilidade social e ambiental como empresas.

Como Unidade de Negócios de construção, o desafio consiste em garantir, na medida do possível, a gestão de danos resultantes dos trabalhos de construção, que tenham sido causados durante um período limitado.

A Unidade de Negócios de construção também pode se comprometer a maximizar os efeitos positivos de suas atividades na economia local, recrutando mão de obra local e desenvolvendo uma sólida cadeia de abastecimento local. Sob a supervisão da concessionária ou do contratante, a Unidade de Negócios de construção pode contribuir também para a evolução socioeconômica da região, por meio de ações que atendam às necessidades das comunidades locais.

É importante ter em mente que **é de interesse da concessionária e da Unidade de Negócios de construção avaliar o engajamento do cliente junto à comunidade existente**, a fim de saber se as medidas atuais ou tomadas no passado favorecem ou não uma relação construtiva, e se elas contribuíram ou não para gerir os atuais e potenciais impactos negativos do projeto.

Definições de comunidades locais

O termo “comunidade local” designa as populações que vivem na zona de influência do projeto.

As comunidades locais afetadas são aquelas submetidas a um risco ou aos impactos de um projeto. Os impactos podem ter relação ao curto e/ou ao longo prazo. Eles podem ser positivos em caso de taxas mais elevadas de emprego e de revitalização das economias locais, mas também podem ser negativos, em caso de poluição atmosférica, visual e sonora, de degradação do meio ambiente e de especulação imobiliária, etc. Estes impactos externos podem afetar a saúde, os recursos econômicos e as instalações recreativas das comunidades locais. Por vezes, as pessoas atingidas podem ser obrigadas a deixar suas terras por razão da poluição, de mudanças radicais que afetem seus modos tradicionais de uso da terra ou ainda por expulsões obrigatórias justificadas pela natureza do projeto.

Os povos indígenas são um tipo de comunidade local específica: eles são particularmente vulneráveis e necessitam de uma atenção particular.

Como estipula o direito internacional, os grupos indígenas têm tendência a compartilhar quatro elementos em comum:

- eles pré-existem histórica e geograficamente, dentro de um território dado, em relação aos Estados-nações atuais;
- eles se distinguem por suas condições sociais, culturais e econômicas. Qualquer que seja seu status jurídico, eles conservam suas instituições culturais, econômicas, sociais ou políticas próprias ou algumas dentre elas, bem como seu idioma;
- os povos indígenas se autodenominam como indígenas e são considerados como tais;
- eles estão frequentemente expostos à marginalização e às discriminações.

De acordo com as Nações Unidas, estima-se que **existam 370 milhões de indígenas** no mundo, **divididos em 90 países**. Os povos indígenas não são um grupo homogêneo, e podem ser identificados por nomes e conceitos diferentes: grupos étnicos, tribos, primeiras nações, etc.

O respeito aos meios de subsistência dos povos indígenas se tornou um grande engajamento em termos de direitos humanos, e eles beneficiam-se de um status específico sob o direito internacional. No entanto, em razão de sua marginalização socioeconômica e jurídica, os povos indígenas têm uma capacidade limitada de fazer valer os seus direitos. Eles estão mais suscetíveis a serem expostos a procedimentos injustos e rápidos do que as comunidades locais não indígenas. Do mesmo modo, eles são mais vulneráveis em casos de transformação e exploração de terras e de recursos naturais.

Direitos fundamentais das comunidades locais

Os direitos fundamentais das comunidades locais englobam o direito à segurança e à proteção, o direito à propriedade e a uma indenização em caso de desapropriação e o direito de ser protegido contra eventuais danos. O acesso à água e à solos não-poluídos é um elemento de seu direito à saúde. As populações locais também têm direito de acesso às informações sobre as atividades das empresas, a fim de saber se elas devem se proteger e proteger suas famílias contra os impactos adversos das empresas.

Desafios sociais e ambientais

LINHAS DIRETRIZES DA VINCI

- ▶ A Unidade de negócios deve buscar compreender os potenciais impactos negativos sobre as comunidades locais o mais cedo possível, mapeando os riscos potenciais e realizando uma avaliação do impacto nas comunidades.
- ▶ A Unidade de negócios deve se esforçar para elaborar um plano de ação que indique detalhadamente as ações que permitam minimizar e atenuar os impactos sociais, ambientais e econômicos negativos, e/ou indenizá-los, identificando as oportunidades e as ações que permitam incentivar os impactos positivos do projeto sobre as comunidades locais.
- ▶ A Unidade de negócios é incentivada a avaliar os impactos sócio-econômicos positivos de suas atividades na região e a adotar medidas que favoreçam estes impactos (por exemplo, formação e emprego de trabalhadores locais pouco qualificados, desenvolvimento de uma cadeia de fornecimento enraizada a nível local, etc.).
- ▶ Na medida do possível, a Unidade de negócios deve tentar, ao fim do projeto, transformar as instalações de seus canteiros de obras em equipamentos que possam ser úteis para as populações locais (por exemplo, centro de saúde, centro comunitário, espaços recreativos, etc.).

Contexto geral

As comunidades locais são aquelas que estão situadas nas proximidades do projeto.

As comunidades locais podem ser submetidas aos impactos potenciais do projeto a curto, médio e longo prazos. Estes impactos podem ser positivos, mas eles também podem ser negativos e pesar muito sobre o meio ambiente, a economia, os meios de subsistência e a estrutura social da comunidade.

OS FATORES POTENCIALMENTE IMPACTANTES



ASPECTOS SOCIOAMBIENTAIS



ASPECTOS SOCIOECONÔMICOS



ASPECTOS SOCIOCULTURAIS



ASPECTOS DE SEGURANÇA



- INFLUÊNCIAS DO PROJETO SOBRE AS COMUNIDADES LOCAIS +

Quais são os desafios para a VINCI?

Se a Unidade de Negócios não levar em conta os eventuais problemas ambientais, sociais, econômicos e de segurança, ela pode violar os direitos das comunidades locais. Isso pode causar tensões entre os membros da comunidade e hostilidade para com a Unidade de Negócios e/ou o projeto. Por fim, isso pode levar a uma cobertura midiática negativa e a medidas legais contra a Unidade de Negócios por motivo de violações aos direitos humanos. Tudo isso também pode prejudicar a reputação da Unidade de Negócios e preocupar os clientes e potenciais investidores.



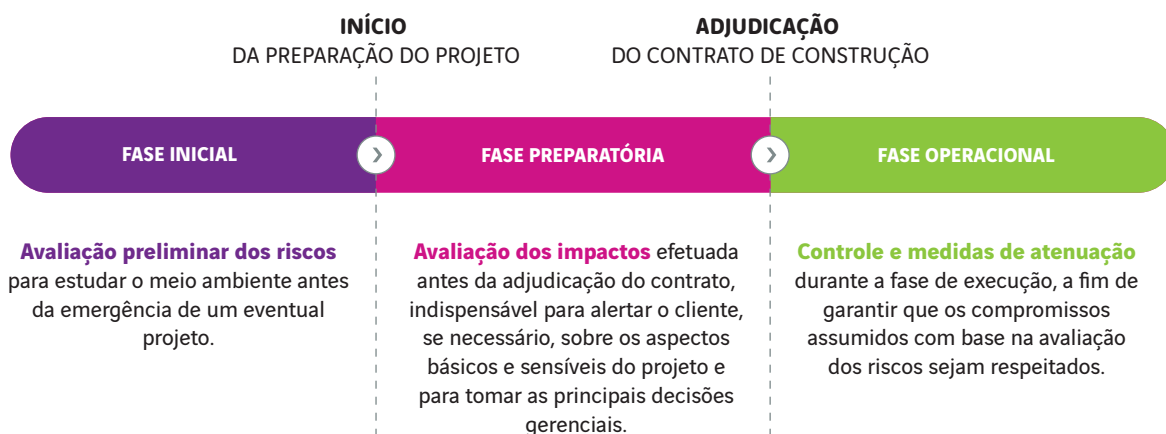
O que podemos fazer?

▶ Avaliação das questões socioambientais

Antes de empreender um projeto e durante a fase preparatória, a Unidade de Negócios deve realizar uma avaliação das questões socioambientais que podem ter um impacto sobre as comunidades afetadas pelo projeto. Esta avaliação tem por objetivo identificar os riscos e as oportunidades existentes para os titulares dos direitos locais, bem como eventual falta de conhecimento que necessite de uma atenção particular.

A avaliação deve abranger todas as questões relacionadas aos direitos ambientais, socioeconômicos e culturais das comunidades locais. Ela deve determinar sua natureza e o grau de gravidade, e saber se elas apresentam riscos consideráveis para os direitos das comunidades locais. Um risco de impacto negativo não corresponde a uma violação dos direitos humanos, mas evidencia o risco de que tal violação possa acontecer.

A avaliação também deve indicar quando algumas políticas possam atender positivamente às oportunidades em termos de direitos humanos a nível do projeto. Ao se basear nestes elementos, as Unidades de Negócios podem atender bem cedo aos desafios identificados, graças às respostas adequadas de gestão.



AVALIAÇÃO DOS IMPACTOS COMUNITÁRIOS E COLABORATIVOS

Uma avaliação dos impactos da qual participam todas as partes interessadas diretamente envolvidas (incluindo as comunidades, mas também os poderes públicos locais, os parceiros de investimento, etc.) tem mais chance de fornecer uma ampla visão da situação; quanto aos seus resultados, eles serão mais facilmente aceitos por todas as partes.

Uma abordagem comunitária permite à Unidade de Negócios coletar as preocupações e expectativas das comunidades locais, ao se basear em suas próprias representações e prioridades de seus direitos. Ela permite identificar mais precisamente certas questões socioambientais que podem ter sido negligenciadas durante as avaliações anteriores feitas por uma Unidade de Negócios.

Um risco de impacto negativo não corresponde a uma violação aos direitos humanos, mas indica um fator de risco.

Desenvolver as oportunidades e melhorar os impactos positivos dos projetos

Os projetos do setor privado podem apresentar benefícios importantes para comunidades locais, em particular possibilidades de emprego e de formação. Os projetos também podem oferecer uma melhoria da infraestrutura e de outras atividades conexas, suscetíveis de melhorar as condições de vida das comunidades. Apresentar e desenvolver os benefícios socioeconômicos de um projeto para as comunidades locais pode reforçar o apoio local e estimular o consenso. Além disso, a participação das comunidades locais no projeto também pode favorecer a **sustentabilidade dos projetos**.

É importante ter em mente que, embora as Unidades de Negócios sejam incentivadas a promover os direitos humanos, estimulando as contribuições positivas dos projetos no desenvolvimento local, **estas ações e engajamentos não compensam as eventuais violações aos direitos humanos cometidas pelas Unidades de Negócios**.

01

MIGRAÇÃO DE MÃO DE OBRA
E PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO

02

CONDIÇÕES DE TRABALHO

03

CONDIÇÕES DE ALOJAMENTO

04

PRÁTICAS RELATIVAS
AOS DIREITOS HUMANOS
NA CADEIA DE VALOR

05

COMUNIDADES LOCAIS



ASPECTOS socioambientais

Esta parte diz respeito ao impacto dos danos ambientais mais graves, tais como a perda da biodiversidade, a poluição da água, do ar e dos solos, etc., bem como o impacto sobre as comunidades locais (por exemplo, os problemas de saúde pública, de segurança, conflitos relacionados ao uso da água e das terras e ao acesso aos meios de subsistência, etc.).

► Conselhos em termos de medidas preventivas

- **Acesso público gratuito a todas as informações ambientais** de posse da Unidade de Negócios, em particular nos países onde os poderes públicos não ofereçam ao público um nível adequado de informações. As informações devem ser divulgadas nos idiomas locais e em um formato facilmente compreensível.
- **Respeito aos níveis autorizados de emissões, de dejetos e toxinas** suscetíveis de serem jogados no ar, na água e no solo, conforme as normas nacionais e internacionais em vigor.
- **Métodos preventivos e procedimentos de urgência para evitar quaisquer acidentes industriais**, em conformidade com os níveis mais rigorosos do setor de atividade.

► Conselhos em termos de controle e medidas corretivas

- **Consulta às comunidades locais afetadas antes e durante o exercício das atividades**, a fim de determinar conjuntamente todos os efeitos negativos e tentar eliminá-los ou atenuá-los.
- **Indenização adequada em caso de perturbações permanentes** às comunidades locais, por meio de soluções de substituição equivalente àquelas existentes anteriormente.
- **Quando uma unidade de Negócios deixa uma região, ela deve realizar uma reabilitação do local**: o local deve ser deixado em um estado que permita outros usos e não deve estar poluído.



ASPECTOS socioeconômicos

Esta parte diz respeito ao impacto do projeto no sistema econômico local. (situação socioeconômica e meios de subsistência, diminuição ou aumento dos preços locais, nível das desigualdades, trabalho e capacitação da mão de obra, nível da atividade, etc.).

► Conselhos em termos de medidas preventivas

- **Um uso respeitoso dos recursos locais:** a Unidade de Negócios deve cuidar para que seu consumo dos recursos não cause escassez para os residentes locais. Ela deve determinar, com a ajuda de estudos qualitativos e quantitativos, se a economia local pode atender à sua demanda quanto a produtos alimentícios, habitação, materiais de construção, etc., ou se há um risco de superaquecimento. Especialistas externos podem realizar estes estudos se a Unidade de Negócios não dispor internamente de competência suficiente.

► Conselhos em termos de controle e medidas corretivas

- **Evitar qualquer especulação imobiliária:** a Unidade de Negócios deve evitar pagar alugueis muito elevados pelas propriedades locais. Quando houver poucas propriedades disponíveis no mercado local, a Unidade de Negócios deve construir seus próprios alojamentos para os empregados. A construção desses alojamentos não deve exaurir recursos locais, como os espaços verdes.
- **Dar preferência às compras locais:** a Unidade de Negócios pode apoiar a produção local de produtos alimentícios, consolidando uma cadeia de abastecimento em parceria com os agricultores locais.
- **Dar preferência ao recrutamento local:** a Unidade de Negócios deve se esforçar para contratar e treinar a população local, em particular as pessoas pouco qualificadas que precisam se reinserir no mercado de trabalho.
- **Reutilizar a infraestrutura:** uma vez concluído o projeto, a Unidade de Negócios deve tentar reciclar sua infraestrutura, dando a ela nova utilidade em proveito das comunidades locais.



ASPECTOS socioculturais

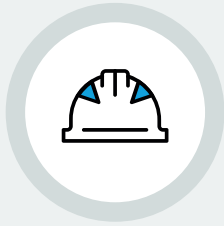
Esta parte diz respeito ao impacto sobre o patrimônio cultural material e imaterial, os costumes e o modo de vida, bem como ao impacto em termos de desigualdades entre homens e mulheres (notadamente tendo em vista a condição da mulher na sociedade).

► Conselhos em termos de medidas preventivas

- **Respeitar o cotidiano dos habitantes:** a Unidade de Negócios deve estar atenta para que, fora do ambiente de trabalho, seus funcionários não perturbem a vida das comunidades locais. Para isto, ela deve estabelecer regras de conduta relativas ao consumo de álcool e drogas, prostituição e corrupção, aplicáveis a todos os funcionários, aplicáveis tanto no local de trabalho quanto nos locais de habitação.
- **A Unidade de Negócios deve ser sensível aos problemas de desigualdade de gênero.**
- **A Unidade de Negócios deve ser sensível às práticas culturais e às tradições.**

► Conselhos em termos de controle e medidas corretivas

- **Respeitar o código de conduta:** a Unidade de Negócios deve controlar o comportamento de seus funcionários, tanto no local de trabalho quanto nos alojamentos e fora deles. Ela deve impor sanções aos funcionários que não respeitem as regras.
- **Analisar a desigualdade entre os sexos e as reparações:** a Unidade de Negócios deve fazer uma análise visando identificar e lutar contra todas as formas de discriminação baseadas no gênero. Ela pode elaborar um programa de sensibilização sobre a desigualdade entre os sexos.
- **Preservação do patrimônio cultural:** a Unidade de Negócios deve minimizar seu impacto sobre o patrimônio local e sobre os espaços de importância religiosa e cultural. Se o projeto afetar diretamente esses espaços, a Unidade de Negócios deve se esforçar para encontrar soluções, junto com as comunidades locais, para garantir a sua preservação.



ASPECTOS relativos à segurança e aos conflitos ligados à utilização de recursos

Esta parte refere-se aos impactos sobre a segurança da comunidade e sobre os conflitos ligados à utilização da água e da terra, que resultem em problemas sociais e tensão com as comunidades locais.

► Conselhos em termos de medidas preventivas

- **Avaliação dos riscos de segurança:** antes de iniciar um projeto, a Unidade de Negócios deve fazer uma avaliação dos riscos de segurança: (ARS). Esse procedimento objetiva analisar os riscos de segurança existentes, para saber se há possibilidade de violar direitos humanos – em especial os direitos das comunidades locais – ao por em prática os dispositivos de segurança. A ARS deve permitir que seja determinada a natureza e a extensão dos dispositivos de segurança, a fim de garantir que eles sejam proporcionais.
- **Os fatores a seguir devem ser considerados na ARS:**
 - identificação dos riscos de segurança (fatores políticos, econômicos, civis ou sociais);
 - risco potencial de violência no ambiente operacional;
 - arquivos das forças de segurança pública, em níveis local e nacional, em relação aos direitos humanos;
 - estado de direito;
 - análise dos conflitos.

► Conselhos em termos de controle e medidas corretivas

- **Controlar e avaliar:** os dispositivos de segurança da Unidade de Negócios e seu impacto sobre as comunidades locais atingidas devem ser controlados e avaliados, para garantir que estejam em conformidade com as exigências internacionais em termos de direitos humanos. Isso se aplica igualmente às forças de segurança privadas contratadas pela Unidade de Negócios e às forças públicas de segurança. Na medida do possível, é preferível que o controle seja efetuado por um terceiro independente do que pela Unidade de Negócios em si.
- **As questões a seguir devem fazer parte do procedimento do controle:**
 - proporcionalidade dos dispositivos de segurança;
 - impacto sobre as tensões locais existentes;
 - estudo aprofundado de todos os incidentes relacionados à segurança envolvendo os membros das comunidades locais, onde houve envolvimento da força;
 - denúncias alegadas por ações abusivas ou inadequadas.
- **Envolvimento das comunidades locais:** os representantes das comunidades locais devem ser consultados durante toda a duração do controle, a fim de que suas eventuais queixas sejam expressadas, sobretudo, se as relações entre a Unidade de Negócios e a comunidade pareçam tensas.
- **Reparação:** se for constatado ao longo do controle que abusos foram cometidos ou que um comportamento ilegal foi adotado pelo pessoal de segurança, a Unidade de Negócios deve adotar as medidas corretivas impostas. Os incidentes devem ser assinalados às autoridades públicas competentes, se for o caso.

Desafios fundiários

LINHAS DIRETRIZES DA VINCI

- ▶ A Unidade de negócios deve se esforçar para conceber e desenvolver projetos que reduzam deslocamentos físicos e/ou impactos econômicos.
- ▶ A Unidade de negócios deve examinar e compreender todos os planos fundiários e de reinstalações ligados a seus projetos e que são implementados por terceiros.
- ▶ Durante a construção das infraestruturas, a Unidade de negócios deve tentar reduzir os impactos sociais e econômicos negativos resultantes da aquisição de terras ou das restrições de acesso às terras pelas comunidades locais.
- ▶ Ao trabalhar em um projeto, a Unidade de negócios é incentivada a contribuir para todos os mecanismos de processamos de queixas em vigor, a fim de que as comunidades locais possam levantar todas as questões de ordem fundiária.

Contexto geral

As populações nativas têm o direito sobre as terras em que habitam e/ou cultivadas por elas [...].

Desde a fase operacional inicial, o desenvolvimento de um projeto pode provocar uma transferência de propriedade ou restrições de uso das terras, o que pode afetar as comunidades locais e as pessoas que utilizam estas terras para fins econômicos, residenciais, culturais ou religiosos. Além disso, as exigências do projeto podem levar a um reassentamento involuntário das comunidades, o que corresponde ao seu deslocamento físico e econômico. Este último corresponde a uma perda de bens, de acesso aos bens ou de fonte de receitas devido a mudanças no uso ou acesso das terras. O reassentamento é involuntário quando as comunidades envolvidas não podem se opor ao seu deslocamento.

Um deslocamento involuntário pode ter impactos sociais e econômicos negativos a longo prazo nas comunidades deslocadas. Daí resulta que tais decisões só devem ser tomadas se não houver outra solução. Os processos devem ser excepcionais, proporcionais e legais. Eles devem prever uma indenização justa e uma reinserção das pessoas desapropriadas.

- ▶ **Deixar claras as funções e responsabilidades em termos de gestão da terra:**
 - **Os poderes públicos são geralmente responsáveis pela aquisição das terras e pelo procedimento de remanejamento.** Eles desempenham uma função central quando se trata de decidir sobre o deslocamento da população local e de fixar o nível de indenização. A concessionária e as Unidades de Negócios de construção geralmente exercem suas atividades cumprindo as regras de gestão de propriedades editadas pelo governo. Assim, quando o procedimento regulatório é respeitado, as Unidades de Negócios são incentivadas a colaborar estreitamente com as autoridades públicas, para garantir a gestão de propriedades da forma mais eficiente possível.
 - **Se as autoridades públicas não desempenham sua função, as consequências para a concessionária e para os empreiteiros podem ser dramáticas.** Esta é a razão pela qual as Unidades de Negócios podem ter que usar suas influências para convencer o cliente a melhorar seus processos ou a assumir sua função de líder para as questões relacionadas às restrições de uso das terras e ao processo de reassentamento no âmbito de sua responsabilidade estendida. As Unidades de Negócios só devem assumir esta responsabilidade em caso de regime fraco de governança; elas não devem buscar substituir a responsabilidade do Estado.

Quais são os desafios para a VINCI?

Se os procedimentos de reassentamento não respeitarem os dispositivos internacionais relacionados aos direitos humanos, eles podem constituir expulsões forçadas que violam os direitos das comunidades locais. Da mesma forma, se a Unidade de Negócios não determinar se as políticas fundiárias e de reassentamento foram devida e legalmente executadas pelo cliente, ela pode ser confrontada por diversas dificuldades, como por exemplo:

- tensões aumentadas com as comunidades locais, que podem ter sofrido expulsões injustas e que se opõem fortemente a qualquer remanejamento;
- uma acusação de cumplicidade na violação dos direitos humanos devido às expulsões forçadas efetuadas pelo cliente, na maioria dos casos, a administração pública.



O que podemos fazer?

▶ Avaliação dos impactos nos modos de utilização das terras

A Unidade de Negócios deve avaliar os impactos potenciais de suas atividades nos modos já existentes de uso das terras, para as populações locais que vivem nas terras ou que utilizam seus recursos. Se a Unidade de Negócios exerce suas atividades em um ambiente onde as populações indígenas vivem ou utilizam recursos naturais, ele deve ter conhecimento de seus modos de utilização da terra e dos recursos.

▶ Em caso de concessão de terras privadas

Antes de firmar um contrato com um cliente, a Unidade de Negócios deve pesquisar sobre os direitos dos usuários das terras e dos recursos naturais, a fim de evitar ser beneficiária de uma transferência de direitos ilegais ou abusivos. A Unidade de Negócios deve estar sensível a coerções ou manobras de que podem ser objeto algumas comunidades locais, especialmente as comunidades indígenas, a fim de incitá-las a vender seus bens, mesmo se elas não tiverem os documentos atestando seu direito de propriedade das terras.

▶ Em caso de concessão de terras públicas

Durante a aquisição de um direito de terreno público, a Unidade de Negócios deve realizar um estudo a fim de determinar se o terreno concedido é habitado ou utilizado pelas comunidades locais. Se um reassentamento involuntário é previsto, a Unidade de Negócios deve determinar se todos os atores públicos envolvidos no processo assumiram suas obrigações em conformidade com o direito nacional e internacional (a saber, consulta e indenização a todas as pessoas deslocadas, incluindo as pessoas que dispõem de direitos formais de posse, bem como aqueles que têm direitos surgidos dos costumes, e os que ocupam o terreno de maneira não-formal).

► Avaliação dos riscos relacionados à restrição do uso da terra e ao reassentamento:

Quando o remanejamento involuntário é inevitável em razão da natureza do projeto, a Unidade de Negócios deve, em colaboração com o cliente (se este fizer a solicitação), realizar uma avaliação global do impacto do deslocamento. Se a Unidade de Negócios participar diretamente das operações de reassentamento, ela deve reduzir ao mínimo os impactos negativos do deslocamento, respeitando as exigências a seguir:

- indenizar todas as pessoas atingidas pela perda de bens ao custo da substituição⁽¹⁾;
- executar as atividades de remanejamento de maneira transparente, com um acesso aberto às informações e à participação das pessoas atingidas;
- melhorar ou restabelecer as condições de vida das pessoas deslocadas.

Direitos fundiários dos povos indígenas

- Os povos indígenas têm uma ligação particular com a terra, que é, ao mesmo tempo, uma meio de subsistência, graças aos recursos que oferece e uma fonte de identidade religiosa/espiritual e cultural. Eles têm o direito sobre as terras que habitam e/ou cultivam e sobre o entorno, eventualmente de forma sazonal. Seus direitos podem ser formais ou informais, coletivos ou individuais.
- De acordo com o direito internacional, os Estados têm o dever de reconhecer e proteger os direitos fundiários dos povos indígenas. Os poderes públicos também devem garantir a participação dos povos indígenas no desenvolvimento da gestão de suas terras e conceder a eles uma indenização completa e justa em caso de remanejamento.
- Se os poderes públicos não assumirem suas responsabilidades, as Unidades de Negócios devem garantir, por outros meios, que os direitos dos povos indígenas à terra e aos recursos sejam protegidos.

(1) A Corporação Financeira Internacional (IFC) define o custo de substituição como: "o valor de mercado dos bens, mais os custos de transação. [...] O valor de mercado é definido como o valor necessário para que as pessoas e as comunidades atingidas possam substituir os bens perdidos por bens de valor similar".



Desafios

Legalidade

Pode ser muito difícil para a Unidade de Negócios fazer uma pesquisa aprofundada para saber se as terras utilizadas para o projeto foram adquiridas em conformidade com as boas práticas compatíveis com os direitos humanos. Isso é particularmente verdadeiro quando as terras foram adquiridas muitos anos antes.

Transparência

Se a Unidade de Negócios não revela todas as informações relacionadas à transferência dos direitos de propriedade de terra, ela pode ser objeto de críticas e de contestação por parte das partes interessadas locais.

Consulta

A execução de mecanismos de consulta adequados, incluindo mecanismos de consentimento livre, prévio e informado, com as populações indígenas, pode levar muito tempo.⁽²⁾

Recurso equitativo

É muito difícil garantir que uma população deslocada seja indenizada corretamente, ou que ela possa acessar soluções equitativas.

01

MIGRAÇÃO DE MÃO DE OBRA
E PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO

02

CONDIÇÕES DE TRABALHO

03

CONDIÇÕES DE ALOJAMENTO

04

PRÁTICAS RELATIVAS
AOS DIREITOS HUMANOS
NA CADEIA DE VALOR

05

COMUNIDADES LOCAIS

(2) O consentimento livre, prévio e informado é o princípio pelo qual uma comunidade tem o direito de dar ou recusar dar seu consentimento para os projetos suscetíveis a afetar as terras que ela tem, ocupa ou utiliza de qualquer forma, em virtude de um direito consuetudinário.

Consulta, engajamento das comunidades locais e processamento das queixas

LINHAS DIRETRIZES DA VINCI

- ▶ A Unidade de negócios deve se esforçar para estabelecer um mapeamento das partes interessadas locais relacionadas ou afetadas pelo projeto.
- ▶ Desde a fase inicial de um projeto, a Unidade de negócios deve instaurar um diálogo com as partes interessadas, notadamente os representantes das comunidades locais afetadas pelo projeto.
- ▶ A Unidade de negócios deve implementar um mecanismo de processamento das queixas eficaz e facilmente acessível às comunidades locais.
- ▶ A Unidade de negócios deve elaborar planos de reparação adaptados para atender às queixas feitas pelas comunidades locais.

Contexto geral

O diálogo é incentivado entre as unidades de negócios e as comunidades locais impactadas pelos projetos.

Dado que sua qualidade de vida está diretamente exposta aos impactos relacionados à manutenção de uma construção ou de uma infraestrutura, as comunidades locais são uma parte interessada importante que as Unidades de negócios não podem negligenciar. Os poderes públicos geralmente têm que envolver-se e lidar com os problemas relacionados com as comunidades locais e os povos indígenas. No entanto, quando suas atividades também podem ter um impacto sobre as pessoas que vivem na área de influência de um projeto, as unidades de negócios são recomendadas a instaurar um diálogo com as comunidades locais atingidas, mesmo se legalmente elas não tenham obrigação de fazê-lo. Isso pode acontecer no âmbito de qualquer outro diálogo instaurado de maneira permanente pelas autoridades públicas competentes.

Como partes interessadas desempenhando uma função determinante, as comunidades locais devem ter a possibilidade de expressar seus pontos de vista ao longo de todo o ciclo de vida de um projeto:

- durante a fase inicial, por meio de **consulta**;
- durante a fase operacional, por meio de **mecanismos de processamento das reclamações**.

Um mecanismo de engajamento eficaz desempenha uma função essencial na instauração e na manutenção de relações de longo prazo com as comunidades locais. Favorecer o diálogo e a transparência pode permitir coletar todos os pontos de vista das pessoas atingidas pelo projeto. Isso permite às unidades de negócios **compreender as expectativas e preocupações das comunidades locais em relação ao projeto** e minimizar os riscos potenciais de problemas e conflitos dentro das comunidades. Isso permite também aos dirigentes fazer escolhas com total conhecimento de causa e, assim, evitar tomar decisões equivocadas que possam eventualmente levar a violações dos direitos humanos fundamentais.

Quais são os desafios para a VINCI?

Se a Unidade de Negócios não instaurar um diálogo comunitário com as partes interessadas, ela pode enfrentar várias dificuldades, como por exemplo:

- **Uma perda de legitimidade** para o exercício de suas atividades na região, o que pode levar a uma forte oposição local, causando atrasos ou mesmo a suspensão de um projeto.
- **Uma falta de precisão:** se a consulta for feita de cima para baixo, ela incide na mitigação dos riscos e não dá nenhum poder de decisão às comunidades locais, e há grandes chances de que algumas questões relativas aos direitos humanos não sejam abordadas. Isso pode ter consequências jurídicas e financeiras graves para a Unidade de Negócios e seus parceiros e pode atingir a reputação destes.
- **Acusação de cumplicidade na violação dos direitos humanos**, parcialmente em razão da falta de atenção concedida pela Unidade de Negócios às objeções e reclamações das comunidades locais e/ou dos povos indígenas.



O que podemos fazer?

▶ Consultas

Antes de começar os trabalhos de construção, a Unidade de Negócios deve estabelecer um diálogo com as comunidades atingidas a fim de **discutir o projeto como um todo, bem como os impactos ambientais e sociais identificados, sem esquecer aqueles sobre os direitos humanos**. A Unidade de Negócios deve dispor de um plano multilateral de engajamento das partes interessadas, elaborado em concordância com os representantes das comunidades atingidas, os poderes públicos e a sociedade civil mobilizada sobre o assunto.

O processo de diálogo deve ser aberto, inclusivo, transparente e digno de confiança. As questões levantadas ao longo das discussões devem ser registradas, levadas em consideração e resolvidas o mais rapidamente possível. Realizar consultas eficientes com os representantes das comunidades locais implica que a Unidade de Negócios seja receptiva às preocupações e aos pontos de vista divergentes, quanto existentes.

A Unidade de Negócios deve se esforçar para desenvolver os modos de participação adaptados às necessidades das comunidades atingidas. Isso significa também destacar a igualdade entre os sexos, os direitos dos povos indígenas e das pessoas e grupos vulneráveis. Desse modo, a Unidade de Negócios deve considerar quais são as pessoas ou grupos marginalizados ou menos representados, quais são as categorias de pessoas suscetíveis a serem mais atingidas pelos impactos negativos ou aquelas que correm o risco de se recuperarem mais lentamente destes impactos e, da mesma maneira, aquelas que têm menos chance de se beneficiar dos eventuais efeitos positivos do projeto. Para realizar esta tarefa, a Unidade de Negócios pode fazer uso dos serviços de um terceiro externo que tenha competências principalmente em sociologia, antropologia e no engajamento das partes interessadas.

► Mecanismos de processamento das reclamações

A Unidade de Negócios deve implementar um mecanismo de processamento das reclamações eficiente para registrar e responder as queixas e preocupações da comunidade sobre o projeto. Este mecanismo deve ser elaborado em colaboração com as comunidades locais de maneira a garantir que ele seja aceito e utilizado pela população.

O modo como este mecanismo pode ser utilizado deve ser amplamente divulgado junto a comunidade afetada pelo projeto, em um formato e uma linguagem que possa ser facilmente compreendido por todos. Uma ajuda suplementar deve ser disponibilizada para os grupos vulneráveis que precisem enfrentar obstáculos para fazer suas queixas. Diferentes pontos de acesso devem existir para que o mecanismo de processamento das reclamações seja o mais acessível possível.

Deve ser possível fazer queixas de modo anônimo e represálias contra os queixantes deve ser estritamente proibidas. Também faz parte das boas práticas que todas as queixas sejam formalmente registradas e processadas pela Unidade de Negócios, a fim de respondê-las de maneira construtiva. Na medida do possível, as queixas devem ser processadas o mais rapidamente possível, e a equipe responsável do projeto na Unidade de Negócios deve participar da resolução das situações particularmente graves.

Novas tendências em termos de participação cívica

- As pessoas desejam participar cada vez mais dos processos de decisão no que diz respeito às escolhas em termos de planejamento e desenvolvimento do território nas proximidades de sua habitação.
- Os cidadãos locais podem se mobilizar de diferentes formas contra os projetos que julgam ineficientes ou inadequados aos seus interesses.
- As comunidades locais e a sociedade civil são muito sensíveis aos impactos sociais, ambientais e econômicos resultantes de um projeto, quer os impactos sejam positivos ou negativos.
- A aceitação social de um projeto é crucial para o seu sucesso. Sem o consentimento da população localmente afetada, os riscos de rejeição e de situações de impasse são altas.



Desafios

Caráter inclusivo

Certas categorias de pessoas devem enfrentar obstáculos para poder participar (em razão da baixa taxa de alfabetização, da marginalização social e cultural e da discriminação com base no sexo, por exemplo).

Legitimidade

Quando a consulta se baseia em um diálogo com os representantes da comunidade e com as autoridades locais, pode haver graves diferenças se o porta-voz não representar de modo adequado a população marginalizada ou se não tiver a confiança dos outros membros da comunidade ou não for respeitado por estes.

Responsabilidade

Apesar dos processos de consulta adequados, algumas preocupações e expectativas expressas pelos membros das comunidades locais podem não ser levadas em consideração, o que pode causar um sentimento de desconfiança para com a Unidade de Negócios.

Declarações e convenções internacionais

- Declaração universal dos direitos humanos (1948).
- Pacto internacional sobre direitos civis e políticos (1966).
- Pacto internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais (1966).
- Comissão dos direitos humanos, Ficha de informações nº 25 - A exclusão forçada e os direitos humanos (1993).
- Carta do Tribunal Permanente dos Povos sobre riscos industriais e os direitos humanos (1994).
- Comitê dos direitos econômicos, sociais e culturais das Nações Unidas, Observação geral nº 7: O direito a um alojamento suficiente (Art. 11.1); Expulsões forçadas (1997).
- Convenção de Aarhus sobre o acesso a informação, a participação do público ao processo de decisão e ao acesso a justiça em termos de meio ambiente (1998).
- Declaração das Nações Unidas sobre os direitos dos povos indígenas (2007).
- Princípios básicos e diretrizes das Nações Unidas em relação à expulsões e aos deslocamentos relacionados ao desenvolvimento (2007).
- Diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais (1976, última edição 2011).
- Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos (2011), Parte II, Responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos.
- Normas de desempenho em assuntos relativos à sustentabilidade ambiental e social da IFS, Normas nº 05 - Aquisição de terras e reassentamento involuntário (2012).
- Normas de desempenho em assuntos relativos à sustentabilidade ambiental e social da IFS, Normas nº 07 - Povos indígenas (2012).

Instrumentos da OIT:

- Convenção nº 107 relativa às populações aborígenes e tribais (1957).
- Convenção nº 169 relativa aos povos indígenas e tribais (1989).
- Convenção nº 174 sobre a prevenção de acidentes industriais graves (1993).

OS VERDADEIROS
SUCESSOS
SÃO AQUELES
Q U E
COMPARTILHAMOS

VINCI

1, cours Ferdinand-de-Lesseps
92851 Rueil-Malmaison Cedex
Tel.: + 33 1 47 16 35 00
Fax: +33 1 47 51 91 02
www.vinci.com

