

# **SA8000® NORMA DE TRABALHO DECENTE**

**Publicado**  
1 de janeiro de 2026

---

[www.sa-intl.org](http://www.sa-intl.org)

## Introdução

Os direitos humanos das pessoas e comunidades foram definidos por meio de documentos fundamentais acordados pelos países e partes interessadas. Estes incluem a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e os onze instrumentos fundamentais da OIT, a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança e Adolescente e outros.

Por meio de uma estrutura de "Proteger, Respeitar e Remendar", os Princípios Orientadores da ONU (UNGPs) sobre Empresas e Direitos Humanos estabelecem as respectivas responsabilidades dos Estados (governos) e das empresas. Os Estados têm o dever de proteger os direitos humanos, inclusive por meio de políticas públicas, legislação, regulamentação e decisões judiciais. As empresas têm o dever de respeitar os direitos humanos, o que significa que devem evitar causar ou contribuir para impactos adversos aos direitos humanos e lidar com esses impactos quando ocorrerem. Esses requisitos dos UNGP aplicam-se não apenas aos impactos adversos causados por uma empresa, mas também àqueles para os quais ela tenha contribuído ou que estejam diretamente ligados às suas operações ou às suas relações comerciais. Finalmente, os Estados e as empresas têm a obrigação de fornecer ou participar, respectivamente, de recursos efetivos no caso de abusos de direitos.

A SAI é uma organização sem fins lucrativos voltada para uma missão, dedicada a promover os direitos humanos nos locais de trabalho em todo o mundo com base nessas estruturas fundamentais dos direitos humanos. Uma das formas pelas quais buscamos cumprir essa missão é por meio do estabelecimento da **SA8000® Norma de Trabalho Decente**, que ajuda as organizações a cumprir, de maneira prática, seu dever de respeitar os direitos humanos nos locais de trabalho. A Norma SA8000 foi publicada pela primeira vez em 1997 e tem sido revisada regularmente, sempre por meio de um processo multissetorial. Esta é a quinta edição da Norma.

O trabalho decente refere-se ao trabalho que se apoia no pleno gozo e realização dos direitos humanos do trabalhador. De acordo com a OIT, o trabalho decente "envolve oportunidades de trabalho produtivo e que proporcione uma renda justa, segurança no local de trabalho e proteção social para todos, melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social, liberdade para as pessoas expressarem suas preocupações,

organizarem e participarem das decisões que afetam suas vidas e igualdade de oportunidades e tratamento para todos..."<sup>1</sup>

A Norma SA8000:2026 estabelece princípios e critérios para o trabalho decente em todos os contextos. Os princípios descrevem os direitos fundamentais das pessoas que devem ser protegidas pelos Estados e respeitadas pelas organizações. Os critérios fornecem os requisitos específicos para as organizações respeitarem os direitos humanos nos locais de trabalho.

**Os Critérios Fundamentais da SA8000** estabelecem as expectativas gerais para as organizações que aplicam a Norma SA8000.

**SA8000 Seção 1: Sistemas de Gestão: Devida Diligência e Governança** descreve a abordagem de devida diligência que as organizações devem adotar para garantir um trabalho decente em suas operações e relacionamentos comerciais.

#### A SA8000 Seção 2: Princípios de Trabalho

**Decente e Critérios de Desempenho** descreve os direitos humanos associados ao trabalho decente e os critérios específicos que devem ser cumpridos para que os trabalhadores desfrutem e realizem plenamente seus direitos. Essas duas seções são interdependentes – as organizações devem adotar uma abordagem de sistemas de gestão para atender aos critérios de desempenho e adotar uma abordagem orientada ao desempenho no desenvolvimento e implementação de seu sistema de gestão (ver Figura 1).

As seções 1 e 2 são divididas em várias Cláusulas (subseções), que contêm Critérios (requisitos individuais para organizações). As Seções 1 e 2 também contêm Princípios, que definem o contexto para os Critérios. Estes não são requisitos, mas uma articulação dos direitos e obrigações de alto nível nos quais os Critérios se apoiam.

A implementação e a interpretação dos princípios e critérios devem se concentrar nos aspectos das operações e interações de uma organização que afetam os direitos humanos relacionados ao trabalho decente.

As **definições** são uma parte normativa da Norma e estão incluídas neste documento no Apêndice A.

<sup>1</sup> OIT, [Trabalho decente](#).

Critérios Fundamentais da SA8000



Figura 1. Seções SA8000:2026

**Tabela 1. Documentação padrão e de suporte [Atualizado em 1 de janeiro de 2026]**

Documento	Autoridade	Estado
Padrão SA8000:2026	Normativo	Publicado
Definições	Normativo	Publicado (Apêndice A)
Biblioteca de indicadores	Orientação	Publicado
Documento de orientação	Orientação	Pendente

*Esta tabela será atualizada à medida que documentos adicionais forem desenvolvidos e finalizados.*

# Índice

Introdução .....	1
Critérios fundamentais .....	5
Seção 1. Sistemas de Gestão: Governança e Devida Diligência .....	6
Princípios do sistema de gestão.....	7
Critérios do sistema de gestão.....	8
M1: Compromisso, envolvimento e integração da liderança .....	8
M2: Envolvimento e integração dos trabalhadores .....	9
M3: Envolvimento e integração das partes interessadas .....	10
M4: Compromisso e coerência das políticas .....	11
M5: Contexto, impactos e riscos .....	12
M6: Objetivos, planejamento e recursos .....	13
M7: Conscientização e implementação.....	14
M8: Integridade e transparência.....	15
M9: Mecanismos de monitoramento e reclamação .....	16
M10: Análise estratégica, revisão e melhoria contínua.....	18
Seção 2: Princípios de trabalho decente e critérios de desempenho .....	19
D1: Proteção de crianças e jovens trabalhadores.....	20
D2: Liberdade de associação e direito à negociação coletiva .....	22
D3: Recrutamento, emprego e desligamento livres e justos .....	24
D4: Jornada, salários e benefícios decentes.....	27
D5: Ausência de discriminação .....	30
D6: Saúde e segurança .....	32
D7: Privacidade .....	35
Apêndice A. Definições .....	37

## Critérios fundamentais

*Expectativas fundamentais para todas as organizações no cumprimento desta Norma.*

**F1** - A organização deve respeitar os princípios da Norma e dos documentos internacionais em que se baseia, e procurar melhorar continuamente seu desempenho.

**F2** - A organização deve garantir que seu desempenho, no mínimo, atenda:

- a) Requisitos legais e regulamentares relevantes a esta Norma;
- b) Acordos coletivos de trabalho; e
- c) Outros requisitos relevantes para esta Norma que a organização subscreva.

**F3** - Quando os requisitos legais e/ou regulamentares diferirem desta Norma, a organização deve aplicar os critérios mais benéficos para o pessoal.

**F4** - Quando os requisitos legais e/ou regulamentares contradizerem esta Norma, a organização deverá identificar, prevenir, mitigar e remediar os riscos para o pessoal, na medida permitida por lei.

**F5** - Para garantir trabalho decente para todo o pessoal, a organização deve estabelecer, implementar, manter e melhorar continuamente um sistema de gestão baseado no compromisso da liderança e no envolvimento dos trabalhadores e das partes interessadas.

## Seção 1. Sistemas de Gestão: Governança e Devida Diligência

Esta seção descreve as expectativas sobre como as organizações devem cumprir sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, de acordo com o Marco Orientador dos UNGP, por meio de uma abordagem baseada em sistemas de gestão.

Os sistemas de gestão variam nas organizações de acordo com seu tamanho, maturidade e contexto, mas existem elementos centrais compartilhados para garantir um trabalho decente nas operações e relacionamentos comerciais de uma organização. Esta seção descreve tais elementos por meio de uma abordagem prática passo a passo. Baseia-se em critérios consolidados da SA8000 e em estruturas de sistemas de gestão amplamente utilizadas e referenciadas, incluindo os UNGPs, as Diretrizes de Devida Diligência da OCDE para Empresas Multinacionais, o Anexo SL da ISO, entre outros.

Construída com base no envolvimento e integração da liderança, trabalhadores e partes interessadas em todos os níveis, esta seção descreve os critérios para o desenvolvimento e implementação de um sistema de gestão que:

- **Permita uma devida diligência eficaz** – um processo abrangente e proativo para identificar, prevenir, mitigar e contabilizar os impactos adversos reais e potenciais que uma organização causa, contribui ou está diretamente ligada por meio de suas operações e relacionamentos comerciais;<sup>2</sup> e
- **Permita uma boa governança**, operando com integridade e eficiência.

**Nota de interpretação:** O envolvimento das partes interessadas é um elemento-chave de um sistema de gestão eficaz. Partes interessadas são todos os atores que podem afetar ou ser afetados pelas operações ou pelas relações comerciais de uma organização. Como esta Norma está relacionada ao trabalho decente, o pessoal constitui o principal titular de direitos e, portanto, o grupo de partes interessadas mais importante para fins de participação. Nós os tratamos separadamente de outras partes interessadas na Norma para destacar sua importância. Assim, a integração e o envolvimento da gestão são tratados em M1, e a integração e o envolvimento dos trabalhadores, em M2.

---

<sup>2</sup> Adaptado dos [UNGP](#)s.

## Princípios do sistema de gestão

- I. **Liderança** - Os principais órgãos de tomada de decisão e a alta administração da organização devem defender e demonstrar compromisso com os direitos humanos em suas operações e relações comerciais.
- II. **Responsabilidade** - A liderança organizacional e o pessoal responsável devem ser responsabilizados por seus impactos adversos reais e potenciais sobre os direitos humanos.
- III. **Agência e dignidade** - As organizações devem respeitar os direitos do pessoal e das partes interessadas à agência e à dignidade e devem tomar medidas para capacitar o pessoal e desenvolver sua capacidade de entender e defender seus direitos.
- IV. **Integração** - As organizações devem manter seus compromissos com os direitos humanos de forma consistente em suas operações e relacionamentos comerciais.
- V. **Planejamento de longo prazo** - As organizações devem desenvolver sistemas de gestão para planejar e respeitar consistentemente os direitos humanos a curto, médio e longo prazo.
- VI. **Capacidade de resposta** - As organizações devem ser proativas na compreensão, abordagem e remediação de seus impactos e riscos adversos aos direitos humanos.
- VII. **Transparência** - As organizações devem disponibilizar informações claras, precisas e relevantes sobre seu desempenho e sistema de gestão de direitos humanos às partes interessadas.
- VIII. **Participação e inclusão** - As organizações devem envolver significativamente o pessoal em todos os níveis e outras partes interessadas no desenvolvimento e implementação de seu sistema de gestão.
- IX. **Diálogo social** - O diálogo social deve desempenhar um papel central na abordagem da organização para garantir trabalho decente para todo o pessoal.
- X. **Apoio** - As organizações devem dedicar investimentos adequados, competência interna e outros recursos internos e externos para cumprir seus compromissos de direitos humanos.
- XI. **Melhoria contínua** - As organizações devem melhorar continuamente seu desempenho e sistema de gestão de direitos humanos.

## Critérios do sistema de gestão

- M1: Compromisso, envolvimento e integração da liderança
- M2: Envolvimento e integração dos trabalhadores
- M3: Envolvimento e integração das partes interessadas

*Nota de orientação: As cláusulas M1-3 constituem a base para o desenvolvimento e a implementação das demais categorias do sistema de gestão M4-10.*

- M4: Compromisso e coerência das políticas
- M5: Contexto, impactos e riscos
- M6: Objetivos, planejamento e recursos
- M7: Conscientização e implementação
- M8: Integridade e transparência
- M9: Mecanismos de monitoramento e reclamação
- M10: Análise estratégica, revisão e melhoria contínua

### M1: Compromisso, envolvimento e integração da liderança

**M1.1** - Os mais altos órgãos de tomada de decisão e a alta direção da organização devem demonstrar compromisso com os princípios desta Norma, no mínimo, por meio de:

- a) Integrar os princípios desta Norma à estratégia organizacional e às medições de desempenho;
- b) Aprovar os compromissos assumidos pela organização em suas políticas e as expectativas mútuas para os parceiros de negócios;
- c) Realizar periodicamente uma revisão estratégica da gestão do desempenho da organização em relação a esta Norma e aos objetivos organizacionais;
- d) Envolver áreas funcionais em toda a organização no cumprimento desta Norma;
- e) Atribuir responsabilidade e prestação de contas pelo cumprimento da Norma por meio de um sistema de gestão integrado em todos os níveis de gestão; e
- f) Alinhar funções, competências, metas e incentivos do pessoal, critérios de avaliação de desempenho, remuneração, promoções, medidas disciplinares, desligamentos e processos de tomada de decisão com o compromisso de política da organização.

**M1.2** - A composição dos órgãos de decisão e a gestão devem ser adequadamente representativas das partes interessadas.

**M1.3** - A responsabilidade pelo cumprimento desta Norma recai, em última instância, sobre a alta administração. Isto deve ser demonstrado, no mínimo, pela integração dos princípios e critérios desta Norma em:

- Estrutura organizacional;
- Papéis e responsabilidades;
- Competências;
- Metas e incentivos;
- Critérios de avaliação de desempenho;
- Remuneração;
- Promoções;
- Desligamentos; e
- Processos e autoridades de tomada de decisão.

**M1.4** - A alta administração deve assegurar que os conflitos de interesse no cumprimento desta Norma sejam identificados, divulgados e adequadamente gerenciados.

## **M2: Envolvimento e integração dos trabalhadores**

**M2.1** – A organização deve envolver os trabalhadores, incluindo sindicatos e outros representantes dos trabalhadores, e integrar sua contribuição ao desenvolvimento e implementação de seu sistema de gestão para atender aos requisitos desta Norma, incluindo:

- a) [Definição de políticas](#);
- b) [Identificar, avaliar e priorizar impactos e riscos adversos](#);
- c) [Definição de objetivos e planejamento para implementação](#);
- d) [Monitoramento de desempenho e sistemas de gestão, inclusive de parceiros de negócios](#);
- e) Desenvolver e operar [canais e processos de reclamação](#); e
- f) Determinar opções de remediação.

**M2.2** – Quando presente, a organização deve colaborar com os sindicatos para envolver significativamente os trabalhadores em seu sistema de gestão.

**M2.3** – A organização deve garantir que os trabalhadores tenham acesso a canais eficazes e inclusivos de comunicação e participação, que, no mínimo:

- a) Busquem ativamente a contribuição e o feedback dos trabalhadores;
- b) Permitam que os trabalhadores representem seus interesses perante a administração;

- c) Forneçam meios variados de participação de maneira conveniente aos trabalhadores;
- d) Representem proporcionalmente as características demográficas da força de trabalho;
- e) Sejam acessíveis a todos os trabalhadores;
- f) Sejam confiáveis e utilizados ativamente;
- g) Sejam confidenciais, se possível;
- h) Alinhem-se aos interesses e preocupações dos trabalhadores; e
- i) Não resultem em retaliação.

**M2.4** – A organização deve estabelecer equipes de desempenho social para apoiar e facilitar o sistema de gestão da organização. A organização deve garantir que as equipes estabelecidas e existentes, no mínimo:

- a) Sejam compostas por uma representação equilibrada de trabalhadores e gerentes, dados demográficos do pessoal e funções e papéis organizacionais;
- b) Incluam representação dos sindicatos e organizações de trabalhadores atuais, se eles decidirem participar;
- c) Prevejam a eleição independente por pares dos participantes trabalhadores;
- d) Não prejudiquem o papel dos sindicatos; e
- e) Facilitem o envolvimento dos trabalhadores nas principais funções do sistema de gestão, incluindo: definição de políticas; identificação, avaliação e priorização de impactos e riscos adversos; estabelecimento de objetivos e planejamento para implementação; monitoramento do desempenho; e concepção e operação de mecanismos de reclamação.

### **M3: Envolvimento e integração das partes interessadas**

**M3.1** – A organização deve identificar e priorizar periodicamente as partes interessadas relevantes para se engajarem em seu sistema de gestão para atender aos requisitos desta Norma, com prioridade dada aos mais impactados pela organização.

**M3.2** – A organização deve conduzir um envolvimento significativo das partes interessadas para o desenvolvimento e implementação de seu sistema de gestão, no mínimo quando:

- [Definição de políticas](#);
- [Identificar, avaliar e priorizar impactos e riscos adversos](#);
- [Monitoramento de desempenho e sistemas de gestão, inclusive de parceiros de negócios](#);

- Desenvolvimento e operação de [canais e processos de reclamação](#);
- Determinação das opções de remediação; e
- A organização carecer do conhecimento necessário.

**M3.3** – O engajamento das partes interessadas deve, no mínimo:

- a) Buscar ativamente a contribuição e o feedback das partes interessadas relevantes;
- b) Ser acessível;
- c) Ser conduzido de boa fé;
- d) Responder às preocupações das partes interessadas; e
- e) Não resultar em retaliação ou retribuição.

**M3.4** – A organização deve considerar as necessidades, expectativas, preocupações e reclamações das partes interessadas na tomada de decisões organizacionais.

## **M4: Compromisso e coerência das políticas**

**M4.1** - A organização deve estabelecer, documentar e atualizar periodicamente uma declaração de políticas que articule seu compromisso com os princípios desta Norma. No mínimo, a organização deve comprometer-se a:

- a) Atender ou exceder os requisitos e princípios desta Norma, [requisitos legais relevantes e outros requisitos relevantes](#);
- b) Abordar os [riscos](#) que causa, contribui ou está diretamente ligada através das suas operações ou relações comerciais através de medidas proporcionais à sua gravidade e probabilidade;
- c) Priorizar soluções que evitem impactos adversos tanto no curto quanto no longo prazo;
- d) Comportar-se de forma ética e íntegra no cumprimento desta Norma;
- e) Manter sistemas de gestão integrados para garantir a coerência no atendimento aos requisitos desta Norma;
- f) Manter consultas e responder às expectativas dos [trabalhadores](#) e outras [partes interessadas](#), inclusive buscando se engajar no diálogo social;
- g) Considerar os riscos para o pessoal ao realizar o planejamento de negócios e comprometer-se a mitigar os impactos associados; e
- h) [Melhorar continuamente](#) seu desempenho e sistemas de gestão relacionados a esta Norma.

**M4.2** - A organização deve estabelecer, documentar e atualizar periodicamente uma política de expectativas mútuas para os parceiros comerciais. Essa política deve, no mínimo, comprometer-se a:

- a) Exigir que os parceiros comerciais respeitem os princípios desta Norma, os requisitos legais relevantes e outros requisitos pertinentes;
- b) Realizar a devida diligência dos parceiros comerciais;
- c) Abordar as formas como a organização causa, contribui ou está ligada à incapacidade dos parceiros comerciais de cumprir as expectativas acima; e
- d) Estabelecer expectativas claras para o término das relações com os parceiros comerciais, incluindo o envolvimento adequado e a consideração dos riscos para o pessoal antes de encerrar as relações comerciais.

**M4.3** - As políticas, práticas, metas e incentivos da organização não devem contradizer ou prejudicar seus compromissos com os princípios desta Norma ou com os objetivos da organização.

**M4.4** - As políticas, o lobby e outras interações externas da organização não devem contradizer ou prejudicar seus compromissos com os princípios desta Norma ou com os objetivos da organização.

## M5: Contexto, impactos e riscos

**M5.1** - A organização deve identificar periodicamente e procurar compreender seu contexto, incluindo:

- a) As próprias operações da organização;
- b) As relações comerciais diretas e indiretas da organização;
- c) As necessidades e expectativas dos trabalhadores e dos seus representantes e de outras partes interessadas relevantes; e
- d) Outros aspectos do seu ambiente operacional interno e externo, incluindo fatores regulatórios, de mercado, culturais, sociais, econômicos e outros fatores relevantes.

**M5.2** - Considerando seu contexto, a organização deverá identificar periodicamente:

- a) Impactos adversos reais e potenciais relevantes para esta Norma que ela causa, contribui ou está diretamente ligada (ou pode causar, contribuir ou estar diretamente ligada) por meio de suas operações ou relações comerciais em circunstâncias normais ou excepcionais, incluindo aquelas específicas para populações vulneráveis;
- b) Fatores de risco relacionados aos seus impactos adversos reais e potenciais;

- c) O grau de sua contribuição para os impactos adversos reais e potenciais causados por seus parceiros de negócios; e
- d) Impactos adversos reais e potenciais relacionados ao seu desempenho em relação a esta Norma que possam resultar de questões de ética ou integridade nos negócios.

**M5.3** - A organização deve avaliar, priorizar e documentar periodicamente seus riscos com base na gravidade dos impactos adversos e na gravidade e probabilidade de potenciais impactos adversos.

**M5.4** – Para riscos priorizados, a organização deve identificar as causas básicas, levando em consideração as causas potenciais, incluindo:

- Causas dos sistemas de gestão;
- Causas operacionais, incluindo o modelo de negócios da organização; e
- Causas externas, incluindo aquelas que são sociais, culturais, regulatórias e/ou ambientais.

## **M6: Objetivos, planejamento e recursos**

**M6.1** – A organização deve estabelecer, documentar e atualizar periodicamente os objetivos organizacionais. Esses objetivos devem ser concebidos para:

- a) Atender ou exceder os requisitos e princípios desta Norma, [requisitos legais relevantes e outros requisitos relevantes](#);
- b) Cumprir os compromissos assumidos pela [organização em suas políticas](#);
- c) Endereçar os [riscos](#) da organização;
- d) Abordar questões de ética e integridade nos negócios relevantes para esta Norma;
- e) Abordar questões de preparação e resposta a emergências relevantes para esta Norma;
- f) Buscar o diálogo social, inclusive em apoio a acordos tripartites e outros acordos vinculantes para alcançar seus objetivos; e
- g) [Melhorar continuamente](#) o desempenho da organização e os sistemas de gestão relacionados a esta Norma.

**M6.2** - Para tratar dos [riscos](#) que ela causa ou para os quais contribui, a organização deve (com a devida consideração pelas consequências indesejadas) planejar ações para:

- a) Acabar com os impactos adversos;
- b) Prevenir impactos adversos futuros;
- c) Mitigar riscos; e

- d) Garantir a remediação para indivíduos e grupos afetados por impactos adversos.

**M6.3** - Para lidar com os riscos aos quais está diretamente vinculada, a organização deve planejar colaborar e usar sua influência para influenciar as partes interessadas relevantes, incluindo parceiros de negócios, para encerrar, prevenir, mitigar e remediar esses riscos.

**M6.4** – A organização deve definir e planejar periodicamente as ações e processos necessários para atingir seus objetivos. Ao fazê-lo, a organização considerará necessário:

- Sistemas de gestão – incluindo políticas e procedimentos verbais e escritos, funções e responsabilidades, documentação, incentivos e metas de pessoal, treinamento e capacitação, monitoramento, conscientização de trabalhadores e partes interessadas, e indicadores e métricas;
- Recursos – incluindo recursos financeiros, materiais, de pessoal e de informação, como competências necessárias e experiência externa, infraestrutura, mídia e sistemas de informação; e
- Relacionamentos – incluindo diálogo social, apoio a acordos tripartites relevantes e outros acordos vinculativos e relacionamentos com parceiros de negócios, governo e outras partes interessadas internas e externas.

## M7: Conscientização e implementação

**M7.1** – A organização deve implementar seus processos e ações planejados e implementar os recursos alocados, ajustando periodicamente os planos e recursos conforme necessário para garantir relevância e eficácia contínuas.

**M7.2** – A organização deve assegurar que o pessoal tenha conhecimento, compreensão, acesso à informação e canais adequados para se comunicar sobre:

- Seus direitos legais;
- Seus direitos como definidos nesta Norma;
- Riscos relacionados ao seu emprego;
- Políticas, objetivos, ações e processos organizacionais;
- Suas funções e responsabilidades no cumprimento dos objetivos e compromissos da organização;
- Mecanismos e canais relevantes para o seu envolvimento no sistema de gestão; e
- Mecanismos e canais relevantes para a proteção de seus direitos, incluindo mecanismos de acesso à reparação.

**M7.3** – A organização deve assegurar que as partes interessadas estejam devidamente cientes de:

- Riscos relevantes;
- Políticas organizacionais, objetivos, ações e processos; e
- Canais para seu envolvimento e proteção de direitos, conforme definido nesta Norma.

**M7.4** – Em suas interações com parceiros de negócios, a organização deverá:

- a) Garantir que os parceiros de negócios tenham conscientização, compreensão, acesso a informações e canais adequados para comunicação sobre as políticas, objetivos, ações e processos da organização;
- b) Garantir que seus termos e práticas de negócios não prejudiquem a capacidade dos parceiros de negócios de atender às expectativas mútuas estabelecidas;
- c) Fornecer aos parceiros de negócios suporte para encerrar, prevenir, mitigar e remediar riscos, proporcional à contribuição da organização para esses impactos;
- d) Procurar minimizar os encargos administrativos das expectativas mútuas sobre os parceiros de negócios, sempre que possível; e
- e) Não encerrar relações comerciais em resposta a riscos, a menos que:
  - i. O parceiro de negócios falhe repetidamente em lidar com o risco após o envolvimento e o suporte apropriados da organização; E
  - ii. Os riscos de terminar o relacionamento não sejam maiores do que o risco original.

**M7.5** – As informações documentadas relevantes para o cumprimento dos requisitos desta Norma devem ser:

- Disponíveis e adequadas;
- Precisas e claras;
- Controladas de forma eficaz; e
- Identificáveis.

## **M8: Integridade e transparência**

**M8.1** – Ao cumprir os requisitos desta Norma, a organização deve operar e comunicar-se com integridade.

**M8.2** – A organização deve relatar periodicamente e publicamente sobre seus processos e resultados relevantes a esta Norma. Os relatórios públicos devem, no mínimo:

- a) Ser transparentes, verdadeiros e claros;
- b) Atender às necessidades e expectativas das [partes interessadas](#);
- c) Incluir compromissos assumidos pela [organização em suas políticas](#);
- d) Descrever as operações comerciais da organização;
- e) Comunicar sobre como a organização está lidando com seus riscos;
- f) Fornecer informações, mediante solicitação, sobre o uso de mecanismos de reclamação e os resultados dos processos de reclamação;
- g) Atender aos [requisitos legais, regulamentares e outros requisitos reportados](#); e
- h) Ser adequadamente acessível e disponível para as [partes interessadas](#).

**M8.3** – A organização deve se envolver de forma transparente e aberta com terceiros autorizados, inclusive fornecendo acesso à documentação, registros, materiais, pessoas e ambientes relacionados aos trabalhos necessários.

## M9: Mecanismos de monitoramento e reclamação

**M9.1** – A organização deve monitorar seu desempenho em relação aos sistemas de gestão e ao atendimento dos requisitos desta Norma. O monitoramento deve, no mínimo:

- a) Avaliar a implementação das [ações e processos planejados](#);
- b) Avaliar a adesão a esta Norma;
- c) Avaliar o desempenho dos parceiros de negócios relevantes em relação às [expectativas mútuas estabelecidas](#); e
- d) Ser devidamente documentado.

**M9.2** – A organização deve incorporar informações de múltiplas fontes em seus processos de monitoramento, incluindo, conforme relevante:

- [Avaliação e priorização de riscos](#);
- [Indicadores e métricas planejadas](#);
- Mecanismos de reclamação internos e externos e canais de comunicação;
- [Engajamento e comunicação do trabalhador](#);
- [Reclamações e preocupações das partes interessadas](#);
- Diálogo social e feedback de acordos tripartites e outros acordos vinculativos relevantes;
- Fontes de notícias e informações disponíveis publicamente;
- Auditorias internas e externas; e
- Peritos externos.

**M9.3** – A organização deve estabelecer, manter e monitorar um mecanismo de reclamação para que os funcionários possam levantar preocupações, questões, reclamações, incidentes e queixas relevantes para esta Norma contra a organização ou seus parceiros comerciais. Os mecanismos de reclamação da organização para os funcionários devem:

- Ser legítimos; acessíveis; previsíveis; equitativos; transparentes; baseados no diálogo; compatíveis com os direitos; e uma fonte de [melhoria contínua](#);
- Manter a confidencialidade dos usuários;
- Não resultar em retaliação contra os usuários, seja pela organização ou por outras partes; e
- Não resultar em perda de rendimentos para os funcionários que participam dos procedimentos de reclamação.

**M9.4** – A organização deve estabelecer, manter e monitorar um mecanismo de reclamação para que as partes interessadas externas possam levantar preocupações, questões, reclamações, incidentes e queixas relevantes para esta Norma contra a organização ou seus parceiros comerciais. Os mecanismos de reclamação da organização para partes interessadas externas devem:

- Ser legítimos; acessíveis; previsíveis; equitativos; transparentes; baseados no diálogo; compatíveis com os direitos; e uma fonte de [melhoria contínua](#);
- Manter a confidencialidade dos usuários;
- Não resultar em retaliação contra os usuários, seja pela organização ou por outras partes; e
- Não resultar em perda de rendimentos para os funcionários que participam dos procedimentos de reclamação.

**M9.5** – A organização deve se envolver de boa-fé com processos externos de reclamação e remediação relacionados a impactos adversos em direitos humanos e riscos que causou, contribuiu ou está diretamente vinculado por meio de suas operações ou relações comerciais.

**M9.6** - Os resultados dos mecanismos de monitoramento e queixas devem resultar em ações (incluindo mudanças nos [sistemas de gestão, recursos e/ou relacionamentos](#)) para:

- a) Acabar com os impactos adversos;
- b) Prevenir impactos adversos futuros;
- c) Mitigar riscos; e
- d) Garantir a remediação para indivíduos e grupos afetados por impactos adversos.

## M10: Análise estratégica, revisão e melhoria contínua

**M10.1** – A organização deve revisar periodicamente seu desempenho em relação aos seus objetivos e a esta Norma. Durante a análise, a organização deve avaliar, no mínimo:

- a) O progresso no alcance de seus objetivos;
- b) A efetividade de suas ações e processos planejados e implementados;
- c) A adequação das ações, processos e recursos planejados e implementados;
- d) A eficácia de seu sistema de gestão; e
- e) As oportunidades para melhorar seu desempenho.

**M10.2** – A organização deve incorporar informações de várias fontes em sua análise, incluindo, conforme relevante:

- Avaliação e priorização de riscos;
- Acompanhamento de processos;
- Mecanismos de reclamação internos e externos e canais de comunicação;
- Engajamento e comunicação do trabalhador;
- Reclamações e preocupações das partes interessadas;
- Diálogo social e feedback de acordos tripartites e outros acordos vinculativos relevantes;
- Fontes de notícias e informações disponíveis publicamente;
- Auditorias internas e externas; e
- Peritos externos.

**M10.3** – Os resultados desta revisão devem:

- a) Informar a avaliação periódica da organização e priorização de riscos e processos de monitoramento;
- b) Informar a estratégia organizacional e a tomada de decisões; e
- c) Levar a mudanças nas políticas, recursos, objetivos, processos e ações organizacionais, conforme necessário.

**M10.4** – A organização deve demonstrar melhoria contínua no desempenho do trabalho decente e nos sistemas de gestão em suas operações e relações comerciais, incluindo:

- a) Abordar continuamente os riscos em todos os níveis de prioridade;
- b) Identificar e buscar oportunidades para melhorar as condições de trabalho além dos requisitos desta Norma; e
- c) Identificar e buscar oportunidades para aumentar o envolvimento e a integração dos trabalhadores e das partes interessadas no sistema de gestão da organização.

## Seção 2: Princípios de trabalho decente e critérios de desempenho

Esta seção descreve os direitos humanos fundamentais (princípios) associados ao trabalho decente e os requisitos específicos (critérios) para se alcançar o trabalho decente.

Cada cláusula começa com uma lista de Princípios. Esses são direitos humanos fundamentais que devem ser protegidos pelos Estados e respeitados pelas empresas. Alguns direitos fundamentais se aplicam a todas as pessoas, outros apenas aos trabalhadores e outros a grupos específicos de pessoas (como crianças). Os direitos são absolutos, o que significa que se aplicam igualmente a todas as pessoas, trabalhadores ou outros grupos, conforme indicado.

Para respeitar plenamente os direitos humanos, as organizações devem evitar infringir os direitos humanos e devem abordar quaisquer impactos adversos aos direitos humanos com os quais estejam envolvidas. Os Princípios desta seção definem os direitos humanos específicos relacionados ao trabalho decente que as organizações devem respeitar. Eles não impõem requisitos específicos às organizações, mas definem o contexto para os Critérios em cada cláusula.

Os critérios fornecem os requisitos para as organizações. Esses são os resultados que as organizações devem alcançar para demonstrar respeito pelos Princípios. Enquanto os Princípios se aplicam a todas as pessoas, trabalhadores ou outros grupos, os Critérios se aplicam ao pessoal (ou outras partes interessadas específicas) da organização. Este é o escopo da responsabilidade da organização sob a Norma.

- D1: Proteção de crianças e jovens trabalhadores
- D2: Liberdade de associação e direito à negociação coletiva
- D3: Recrutamento, emprego e desligamento livres e justos
- D4: Jornada, salários e benefícios decentes
- D5: Ausência de discriminação
- D6: Saúde e segurança
- D7: Privacidade

## D1: Proteção de crianças e jovens trabalhadores

### Princípios

*Direitos humanos fundamentais, a serem protegidos pelos Estados e respeitados pelas empresas no contexto do trabalho.*

- I. As crianças têm o direito de serem protegidas do trabalho infantil.
- II. As crianças, incluindo os jovens trabalhadores, têm o direito de sustentar suas necessidades básicas.
- III. As crianças, incluindo os jovens trabalhadores, têm direito ao desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral e social.
- IV. As crianças, incluindo os jovens trabalhadores, têm o direito buscar educação, livres de qualquer trabalho que as prive da oportunidade de frequentar a escola.
- V. As crianças, incluindo os jovens trabalhadores, têm direito a tratamento justo, segurança e proteção especial no emprego.
- VI. As crianças, incluindo os jovens trabalhadores, têm o direito de serem ouvidas e representadas no local de trabalho.

### Critérios de desempenho

*Requisitos específicos de desempenho para que as organizações demonstrem respeito por esses direitos no contexto do trabalho.*

**D1.1** - A organização deve respeitar os direitos das crianças, incluindo os jovens trabalhadores.

**D1.2** - A organização não empregará crianças menores de 15 anos (ou menores de idade de escolaridade obrigatória, se superior). Exceções podem ser feitas quando os casos atenderem à definição de “Criança(s) que trabalha(m) legalmente” nesta Norma.

**D1.3** - A organização deve garantir que o emprego de jovens trabalhadores:

- a) Proteja o desenvolvimento social, moral e físico dos trabalhadores e não constitua um perigo à sua saúde e bem-estar geral;
- b) Não seja tão exigente a ponto de prejudicar seu desempenho educacional;
- c) Oferece remuneração e benefícios equivalentes aos de trabalhadores adultos em cargos semelhantes; e
- d) Não exceda as limitações de horas de trabalho, incluindo:

- i. 8 horas de trabalho em qualquer dia (ou o máximo legal se for inferior a 8 horas),
- ii. 10 horas por dia para escola, trabalho e transporte combinados (ou o máximo legal se menos de 10 horas), e
- iii. Não ocorra durante a noite.

**D1.4** - Quando crianças não trabalhadoras estiverem presentes em ambientes relacionados ao trabalho, a organização deverá assegurar:

- a) Proteção contra perigos e riscos à saúde;
- b) Provisão para necessidades básicas adequadas à idade de cada criança (por exemplo, acesso a comida, água, banheiros, etc.);
- c) Supervisão adequada e contínua de adultos; e
- d) Não interferência nos processos da organização.

**D1.5** - A organização deve desenvolver e implementar sistemas de gestão eficazes para atender ou exceder os requisitos e princípios associados à Proteção de Crianças e Jovens Trabalhadores em todas as suas operações e relações comerciais, incluindo:

- a) [M1: Comprometimento, envolvimento e integração da liderança](#);
- b) [M2: Envolvimento e integração dos trabalhadores](#);
- c) [M3: Envolvimento e integração das partes interessadas](#);
- d) [M4: Compromisso e coerência de políticas](#);
- e) [M5: Contexto, impactos e riscos](#);
- f) [M6: Objetivos, planejamento e recursos](#);
- g) [M7: Sensibilização e implementação](#);
- h) [M8: Integridade e transparência](#);
- i) [M9: Mecanismos de monitoramento e reclamação](#); e
- j) [M10: Análise estratégica, revisão e melhoria contínua](#).

## D2: Liberdade de associação e direito à negociação coletiva

### Princípios

*Direitos humanos fundamentais, a serem protegidos pelos Estados e respeitados pelas empresas no contexto do trabalho.*

- I. Os trabalhadores têm o direito de formar, ingressar e participar de sindicatos independentes e outras organizações de trabalhadores de sua escolha para promover e proteger seus interesses.
- II. Os trabalhadores têm o direito de negociar coletivamente por seus interesses e de boa fé com empregadores e organizações de empregadores.
- III. Os trabalhadores têm o direito de estar livres de discriminação, assédio, intimidação ou retaliação com base em seu status ou afiliação a sindicatos e outras organizações de trabalhadores.

### Critérios de desempenho

*Requisitos específicos de desempenho para que as organizações demonstrem respeito por esses direitos no contexto do trabalho.*

**D2.1** - A organização deve respeitar e reconhecer os direitos do pessoal de formar, ingressar e participar livremente de sindicatos e outras organizações de trabalhadores de sua escolha e de negociar coletivamente.

**D2.2** - A organização deve garantir que o pessoal seja informado de seus direitos de formar, ingressar e participar de sindicatos e outras organizações de trabalhadores de sua escolha, sem consequências negativas ou retaliação da organização.

**D2.3** - A organização assegurar-se-á de não interferir, diretamente ou por meio de terceiros, no estabelecimento, funcionamento ou administração de sindicatos ou outras organizações de trabalhadores.

**D2.4** - A organização deve garantir que os membros dos sindicatos e outras organizações de trabalhadores, representantes dos trabalhadores e qualquer pessoal envolvido na organização dos trabalhadores não sejam submetidos a discriminação, assédio, intimidação ou retaliação com base em sua filiação sindical ou atividades.

**D2.5** - A organização deve garantir que os membros dos sindicatos e outras organizações de trabalhadores, representantes dos trabalhadores e qualquer pessoal envolvido na

organização dos trabalhadores tenham acesso justo dos membros em ambientes relacionados ao trabalho.

**D2.6** - A organização realizará negociações coletivas de boa-fé com representantes dos trabalhadores, sindicatos e outras organizações de trabalhadores, se assim for solicitado.

**D2.7** - Quando existir um acordo coletivo setorial, a organização deverá respeitar e cumprir suas obrigações nos termos do acordo. Isso não impede a negociação coletiva adicional por sindicatos ou outras organizações de trabalhadores no nível da organização, desde que tais acordos sejam mais benéficos para os trabalhadores do que quaisquer acordos setoriais em vigor.

**D2.8** - A organização deve garantir que os comitês consultivos no local de trabalho, incluindo equipes de desempenho social e outros grupos de trabalhadores, não interfiram na criação, no funcionamento ou na administração de sindicatos e outras organizações de trabalhadores, nem nas negociações coletivas.

**D2.9** – A organização deve desenvolver e implementar sistemas de gestão eficazes para atender ou exceder os requisitos e princípios associados à Liberdade de Associação e ao Direito à Negociação Coletiva em todas as suas operações e relações comerciais, incluindo:

- a) [M1: Comprometimento, envolvimento e integração da liderança;](#)
- b) [M2: Envolvimento e integração dos trabalhadores;](#)
- c) [M3: Envolvimento e integração das partes interessadas;](#)
- d) [M4: Compromisso e coerência de políticas;](#)
- e) [M5: Contexto, impactos e riscos;](#)
- f) [M6: Objetivos, planejamento e recursos;](#)
- g) [M7: Sensibilização e implementação;](#)
- h) [M8: Integridade e transparência;](#)
- i) [M9: Mecanismos de monitoramento e reclamação;](#) e
- j) [M10: Análise estratégica, revisão e melhoria contínua.](#)

## D3: Recrutamento, emprego e desligamento livres e justos

### Princípios

*Direitos humanos fundamentais, a serem protegidos pelos Estados e respeitados pelas empresas no contexto do trabalho.*

- I. As pessoas têm direito ao arbítrio e à dignidade durante o recrutamento, emprego e desligamento.
- II. As pessoas têm o direito de estar livres de engano, coerção, exploração, intimidação, ameaças e violência.
- III. As pessoas têm direito a um tratamento decente e justo por parte de todas as pessoas relacionadas ao trabalho.
- IV. As pessoas têm o direito de estar livres da escravidão moderna, do tráfico de pessoas e do trabalho forçado ou compulsório.

### Critérios de desempenho

*Requisitos específicos de desempenho para que as organizações demonstrem respeito por esses direitos no contexto do trabalho.*

**D3.1** - A organização deve respeitar os direitos do pessoal e dos candidatos ao recrutamento, emprego e desligamento livres e justos.

**D3.2** - A organização deve garantir que o pessoal e os candidatos compreendam e concordem voluntariamente com os termos e condições aplicáveis de recrutamento, emprego e desligamento, inclusive por meio de:

- a) Uso de linguagem(ns) e métodos de comunicação acessíveis e comprehensíveis;
- b) Descrição clara, precisa e abrangente dos processos relevantes, detalhes da função e condições de trabalho;
- c) Acordo de trabalho claro, preciso e abrangente; e
- d) Descrição clara, precisa e abrangente das condições de vida, quando relevante.

**D3.3** - A organização deve comunicar claramente ao pessoal afetado com antecedência quaisquer alterações em seus termos e condições de emprego ou desligamento, com tempo suficiente para que o pessoal tome providências alternativas, se desejar.

**D3.4** - A organização deve garantir que o pessoal e os candidatos tenham liberdade de movimento no recrutamento, emprego e desligamento, incluindo:

- a) Acesso contínuo a documentos de identificação e outros documentos importantes;
- b) Horas extraordinárias voluntárias e não excessivas, se for caso;
- c) Liberdade de ameaças, resgates ou retenções contra pessoas, salários ou propriedades;
- d) Razoável autonomia física e de locomoção em ambientes de trabalho; e
- e) Liberdade de transferir suas habilidades e conhecimentos para um novo emprego sem restrições indevidas.

**D3.5** - A organização deve garantir que o pessoal e os candidatos estejam livres de encargos financeiros relacionados ao recrutamento, emprego e desligamento, incluindo:

- Servidão por dívida;
- Penalidade financeira;
- Taxas;
- Roubo ou confisco de salários; e
- Sistemas exploradores de remuneração por produção.

**D3.6** - A organização deve garantir que as taxas e custos relacionados ao recrutamento, emprego e desligamento não sejam arcados, no todo ou em parte, pelo pessoal ou candidatos.

**D3.7** - A organização deve garantir que o pessoal e os candidatos estejam livres de assédio e intimidação no recrutamento, emprego e desligamento, incluindo:

- Violência física e sexual;
- Ameaças a si mesmo ou a outros; e
- Violência psicológica e emocional.

**D3.8** - A organização deve garantir que as políticas e práticas disciplinares:

- Sejam claramente comunicadas ao pessoal no momento da sua contratação;
- Sejam aplicadas de forma consistente e justa em toda a organização; e
- Sejam claramente documentadas e comunicadas ao pessoal envolvido.

**D3.9** - A organização deve garantir que seus termos e condições de trabalho, incluindo localização, fornecimento de moradia, fornecimento de canais de comunicação privados, transporte disponível, horário de trabalho e outros, não isolem indevidamente o pessoal.

**D3.10** - A organização deve garantir que seus termos e condições de trabalho, incluindo localização, provisão de moradia, fornecimento de canais de comunicação privados, transporte disponível, horário de trabalho e outros, não forcem indevidamente o pessoal a se separar de crianças e dependentes.

**D3.11** - Quando a organização participa ou usa programas de aprendizagem, estágio ou educação profissional, ela deve garantir que os cargos criados por meio desses programas:

- a) Não sejam usados para substituir posições regulares;
- b) Sejam por um período pré-estabelecido;
- c) Não sejam remunerados abaixo do salário mínimo legal; e que eles
- d) Contribuam para o desenvolvimento das habilidades do pessoal, competência profissional e/ou outros atributos relacionados ao trabalho.

**D3.12** - A organização deve garantir que qualquer desligamento do contrato de trabalho seja justa e transparente, incluindo:

- a) Ausência de discriminação;
- b) Alocação adequada de recursos para o cumprimento de contratos, acordos coletivos vinculantes e [leis e regulamentos aplicáveis](#);
- c) Pagamento pontual de indenizações, salários e outras compensações; e
- d) Uso de demissões em larga escala apenas como último recurso.

**D3.13** - A organização deve desenvolver e implementar sistemas de gestão eficazes para atender ou exceder os requisitos e princípios associados ao Recrutamento, Emprego e Desligamento Livres e Justos em todas as suas operações e relações comerciais, incluindo:

- a) [M1: Comprometimento, envolvimento e integração da liderança](#);
- b) [M2: Envolvimento e integração dos trabalhadores](#);
- c) [M3: Envolvimento e integração das partes interessadas](#);
- d) [M4: Compromisso e coerência de políticas](#);
- e) [M5: Contexto, impactos e riscos](#);
- f) [M6: Objetivos, planejamento e recursos](#);
- g) [M7: Sensibilização e implementação](#);
- h) [M8: Integridade e transparéncia](#);
- i) [M9: Mecanismos de monitoramento e reclamação](#); e
- j) [M10: Análise estratégica, revisão e melhoria contínua](#).

## D4: Jornada, salários e benefícios decentes

### Princípios

*Direitos humanos fundamentais, a serem protegidos pelos Estados e respeitados pelas empresas no contexto do trabalho.*

- I. As pessoas têm direito a um padrão de vida decente que proporcione saúde, segurança e a participação na sociedade.
- II. As pessoas têm o direito de ser remuneradas de forma justa por seu tempo, trabalho e outras contribuições.
- III. As pessoas têm direito a horários de trabalho razoáveis, incluindo a concessão de licenças adequadas.

### Critérios de desempenho

*Requisitos específicos de desempenho para que as organizações demonstrem respeito por esses direitos no contexto do trabalho.*

**D4.1** - A organização deve respeitar os direitos do pessoal a jornadas, salários e benefícios que sustentem um padrão de vida decente.

**D4.2** - A organização deve respeitar os direitos do pessoal a pelo menos um salário digno ou renda digna (ou salário mínimo legal, se superior) e a receber benefícios legalmente exigidos.

**D4.3** - Quando barreiras contextuais impedirem a organização de fornecer salários e rendas dignos ao pessoal, a organização deverá colaborar com as partes interessadas relevantes para solucioná-las, incluindo:

- a) Empenhar-se no diálogo social, nomeadamente em apoio de acordos tripartites e outros acordos vinculativos pertinentes; e
- b) Envolvimento com parceiros de negócios, governo e outras partes interessadas internas e externas.

**D4.4** - A organização deve respeitar os direitos do pessoal a jornadas razoáveis, que no limite mínimo:

- a) Horário normal de 48 horas semanais (ou o máximo permitido por lei, se menor); e
- b) Horas extras de 12 horas semanais (ou o máximo permitido por lei, se menor).

**D4.5** – A organização deve garantir que as horas extras:

- a) Sejam voluntárias, a menos que a legislação nacional ou acordo coletivo vinculativo o permitam;
- b) É pago a uma taxa premium:
  - i. Nos casos em que a taxa premium não está definida na lei, aplicam-se as taxas de horas extras vigentes em todos os setores do país;
- c) Sejam calculadas por semana de trabalho, a menos que a legislação nacional ou acordo coletivo vinculativo o permitam;
- d) Atendam aos [requisitos legais relevantes e outros requisitos relevantes](#); e
- e) Não sejam necessárias regularmente, inclusive devido ao planejamento inadequado ou ao não pagamento de salário digno ou renda digna.

**D4.6** - A organização deve assegurar que os cronogramas de trabalho do pessoal, incluindo as jornadas de trabalho:

- a) Permitam um padrão de vida decente;
- b) Sejam previsíveis e convenientes para o pessoal;
- c) Não representem riscos à saúde e segurança;
- d) Incluem pausas e períodos de descanso adequados;
- e) Não usem a média de horas para privar o pessoal do pagamento do bônus;
- f) Forneça pelo menos um dia de descanso de 24 horas após seis dias consecutivos de trabalho, a menos que uma das exceções abaixo se aplique:
  - i. A legislação nacional ou acordo coletivo vinculativo permitam, ou
  - ii. A convenção da OIT permita, ou
  - iii. O trabalho consecutivo mais longo seja exigido por circunstâncias excepcionais e o pessoal solicite dias consecutivos adicionais;
- g) Forneça ao pessoal licença remunerada e não remunerada adequada, incluindo:
  - i. Licença por doença
  - ii. Licença familiar,
  - iii. Férias e
  - iv. Feriados públicos;
- h) Consideram as necessidades de flexibilidade com base nas características demográficas do pessoal; e
- i) Não limitem injustamente o acesso a benefícios organizacionais ou governamentais.

**D4.7** - Quando o pessoal estiver legalmente isento de pagamento de horas extras, horas máximas e outros requisitos, a organização deverá assegurar:

- a) Que a remuneração atenda ou exceda o valor que eles ganhariam trabalhando o mesmo número de horas com o salário mínimo com prêmios de horas extras; e

b) Que o pessoal tenha autonomia razoável sobre as horas trabalhadas.

**D4.8** - A organização deve pagar todos os salários e benefícios devidos regularmente, pontualmente e de maneira conveniente para o pessoal.

**D4.9** - Além de remunerar o pessoal pelo tempo gasto no desempenho de suas funções, a organização deverá fornecer ao pessoal uma remuneração adequada por:

- Tempo durante o qual eles são obrigados a estar em seu local de trabalho;
- Perda de tempo de trabalho devido a lesão ou doença relacionada ao trabalho; e
- Tempo de trabalho perdido devido à participação em treinamentos, equipes de desempenho social ou processos de reclamação.

**D4.10** - A organização deve garantir que o pessoal receba regularmente registros de remuneração que detalhem de forma clara, completa e precisa as horas trabalhadas e a composição dos salários, benefícios e deduções devidos.

**D4.11** - Em caso de interrupção da continuidade dos negócios, a organização deve priorizar o pagamento de indenizações, salários e outras remunerações ao pessoal.

**D4.12** - A organização deve garantir que deduções disciplinares de salários ou horas:

- a) Só sejam deduzidos dos salários devidos se a legislação nacional e um acordo coletivo vinculativo permitirem;
- b) Sejam razoáveis e por um período limitado de tempo;
- c) Não reduzam os salários abaixo do salário digno (ou do salário mínimo legal, se maior); e
- d) Ofereça oportunidade de apelação.

**D4.13** - A organização deve assegurar que o uso de remuneração por produção, emprego em tempo parcial, trabalho sazonal, contratos de curto prazo, trabalhadores domiciliares, pessoal não empregado e arranjos de trabalho remoto:

- a) Seja mensurado e baseado em evidências;
- b) Não contradiga os requisitos desta Norma;
- c) Garanta salários e jornadas que sustentem um padrão de vida digno;
- d) Não acarrete riscos indevidos à saúde e segurança; e
- e) Seja transparente, previsível e conveniente para o pessoal.

**D4.14** - A organização deve desenvolver e implementar sistemas de gestão eficazes para atender ou exceder os requisitos e princípios associados a Jornadas Decentes, Salários e Benefícios em todas as suas operações e relações comerciais, incluindo:

- a) [M1: Comprometimento, envolvimento e integração da liderança;](#)

- b) [M2: Envolvimento e integração dos trabalhadores;](#)
- c) [M3: Envolvimento e integração das partes interessadas;](#)
- d) [M4: Compromisso e coerência de políticas;](#)
- e) [M5: Contexto, impactos e riscos;](#)
- f) [M6: Objetivos, planejamento e recursos;](#)
- g) [M7: Sensibilização e implementação;](#)
- h) [M8: Integridade e transparência;](#)
- i) [M9: Mecanismos de monitoramento e reclamação;](#) e
- j) [M10: Análise estratégica, revisão e melhoria contínua.](#)

## D5: Ausência de discriminação

### Princípios

*Direitos humanos fundamentais, a serem protegidos pelos Estados e respeitados pelas empresas no contexto do trabalho.*

- I. As pessoas têm direito à educação e ao emprego.
- II. As pessoas têm direito à não discriminação, incluindo igualdade de acesso e oportunidades nos processos educacionais e de emprego.
- III. As pessoas têm direito a um ambiente de trabalho que apoie seu bem-estar mental, emocional e psicossocial.
- IV. As pessoas têm direito à liberdade de qualquer forma de conduta indesejada, incluindo assédio e intimidação.

### Critérios de desempenho

*Requisitos específicos de desempenho para que as organizações demonstrem respeito por esses direitos no contexto do trabalho.*

**D5.1** - A organização deve respeitar os direitos do pessoal à não discriminação.

**D5.2** - A organização deve garantir que o pessoal tenha igualdade de acesso e oportunidades e esteja livre de discriminação em todas as suas interações com a organização, incluindo:

- Contratação e recrutamento;

- Condições de emprego e de trabalho;
- Alocação no trabalho;
- Avaliação de desempenho e feedback;
- Treinamento e mentoria;
- Promoções e oportunidades;
- Queixas;
- Salários e benefícios, incluindo acomodação, transporte, refeições, benefícios para parceiros e familiares, entre outros;
- Processos disciplinares; e
- Desligamento e aposentadoria.

**D5.3** - A organização deve garantir que o pessoal esteja livre de condutas indesejadas, incluindo assédio e intimidação em ambientes relacionados ao trabalho e de pessoas relacionadas ao trabalho.

**D5.4** - A organização deve tomar medidas razoáveis para incluir as diferenças do pessoal, incluindo:

- Habilidades;
- Práticas religiosas e costumes;
- Níveis de alfabetização e linguagem;
- Necessidades de higiene pessoal;
- Responsabilidades de cuidado; e
- Outras necessidades que não afetam indevidamente a capacidade do pessoal de desempenhar suas funções.

**D5.5** - A organização deve garantir que os funcionários não sejam submetidos a procedimentos médicos/corporais invasivos como parte de seu emprego, incluindo:

- Testes de "virgindade";
- Testes de gravidez;
- Testes de HIV/AIDS; e
- Outros testes médicos/corporais, inspeções ou procedimentos não relevantes para sua função específica.

Exceções só podem ser feitas:

- a) Conforme necessário para identificar, prevenir e mitigar impactos adversos graves e riscos para o indivíduo ou outro pessoal; e
- b) Quando claramente comunicado e acordado com o pessoal com antecedência.

**D5.6** - A organização deve desenvolver e implementar sistemas de gestão eficazes para atender ou exceder os requisitos e princípios associados à Liberdade de Discriminação em todas as suas operações e relações comerciais, incluindo:

- a) [M1: Comprometimento, envolvimento e integração da liderança;](#)
- b) [M2: Envolvimento e integração dos trabalhadores;](#)
- c) [M3: Envolvimento e integração das partes interessadas;](#)
- d) [M4: Compromisso e coerência de políticas;](#)
- e) [M5: Contexto, impactos e riscos;](#)
- f) [M6: Objetivos, planejamento e recursos;](#)
- g) [M7: Sensibilização e implementação;](#)
- h) [M8: Integridade e transparência;](#)
- i) [M9: Mecanismos de monitoramento e reclamação;](#) e
- j) [M10: Análise estratégica, revisão e melhoria contínua.](#)

## D6: Saúde e segurança

### Princípios

*Direitos humanos fundamentais, a serem protegidos pelos Estados e respeitados pelas empresas no contexto do trabalho.*

- I. As pessoas têm direito a ambientes de trabalho seguros e saudáveis.
- II. As pessoas têm direito ao bem-estar físico e mental.
- III. As pessoas têm o direito de se afastar do perigo iminente sem pedir permissão.

### Critérios de desempenho

*Requisitos específicos de desempenho para que as organizações demonstrem respeito por esses direitos no contexto do trabalho.*

**D6.1** - A organização deve respeitar os direitos do pessoal à saúde e segurança, incluindo o bem-estar físico, social e mental.

**D6.2** - A organização deve designar um representante da administração competente, cujas responsabilidades incluem garantir ambientes de trabalho seguros e saudáveis para o pessoal e atender aos requisitos de saúde e segurança desta Norma.

**D6.3** - A organização deve identificar periodicamente os perigos e avaliar e priorizar os riscos associados à saúde e segurança em ambientes de trabalho que a organização causa, contribui ou está diretamente ligada por meio de suas operações ou relações comerciais em circunstâncias normais ou excepcionais. A organização deve incluir efeitos imediatos e de longo prazo ou cumulativos em sua consideração de riscos.

**D6.4** - A organização deve tratar adequadamente os riscos decorrentes de perigos no local de trabalho, incluindo, mas não se limitando a:

- Materiais perigosos;
- Equipamentos perigosos, ambiente de trabalho e/ou serviços públicos (por exemplo, máquinas, qualidade do ar, eletricidade, iluminação, poeira, patógenos, ruído, temperatura, riscos de ferimentos, etc.); e
- Ergonomia.

**D6.5** - A organização deve abordar adequadamente os riscos de desastres e emergências naturais e provocados pelas pessoas, incluindo, mas não se limitando a:

- Incêndio e explosão/implosão;
- Terremotos;
- Inundações;
- Seca;
- Condições ambientais extremas, incluindo temperaturas extremas;
- Outras emergências (não relacionadas a incêndios);
- Patógenos (doenças transmissíveis); e
- Outras situações anormais ou de emergência previsíveis.

**D6.6** - A organização deve tratar adequadamente os riscos de todas as outras condições que possam representar um perigo para o pessoal, incluindo, mas não se limitando a:

- Segurança estrutural de edifícios e instalações;
- Condições seguras e sanitárias (banheiros, cozinhas, habitações, etc.); e
- Segurança no transporte.

**D6.7** - A organização deve abordar adequadamente os riscos de riscos psicossociais, incluindo, mas não se limitando a:

- Prazos ou expectativas de trabalho irracionais;
- Comportamento agressivo, de assédio moral ou intimidador por pessoas relacionadas ao trabalho;
- Privacidade pessoal inadequada em ambientes relacionados ao trabalho;
- Falta de transparência ou expectativas conflitantes; e

- Falta de segurança ou estabilidade no emprego de forma irrazoável.

**D6.8** - A organização deve assegurar que o pessoal tenha conhecimento, compreensão, acesso à informação e canais adequados para se comunicar sobre:

- Perigos relacionados às funções do pessoal e os riscos relacionados à saúde e segurança;
- Relacionados às [políticas](#), aos [procedimentos, funções e responsabilidades](#); e
- Seus direitos relacionados à saúde e segurança.

**D6.9** - Em caso de lesão relacionada ao trabalho, a organização prestará primeiros socorros e auxiliará o pessoal afetado na obtenção de tratamento médico de acompanhamento.

**D6.10** - A organização deve fornecer, manter e substituir equipamentos de proteção individual adequados, conforme necessário, às suas próprias custas.

**D6.11** - A organização deve garantir que os ambientes de trabalho (sejam eles próprios, alugados ou contratados a um prestador de serviços) sejam limpos, seguros, atendam às necessidades básicas dos usuários e proporcionem ao pessoal acesso razoável a:

- Instalações sanitárias limpas;
- Água potável;
- Espaços adequados para pausas e refeições;
- Instalações sanitárias para armazenamento de alimentos (quando aplicável);
- Vestiários e armazenamento seguro (quando aplicável); e
- Espaços privados para pais que amamentam (quando aplicável).

**D6.12** - A organização deve garantir que moradia, transporte, alimentação e outros bens e serviços fornecidos pelo empregador atendam aos padrões nacionais e internacionais relevantes de qualidade.

**D6.13** - A organização deverá desenvolver e implementar sistemas de gestão eficazes para atender ou superar os requisitos e princípios relacionados à Saúde e Segurança em todas as suas operações e relações comerciais, incluindo:

- a) [M1: Comprometimento, envolvimento e integração da liderança](#);
- b) [M2: Envolvimento e integração dos trabalhadores](#);
- c) [M3: Envolvimento e integração das partes interessadas](#);
- d) [M4: Compromisso e coerência de políticas](#);
- e) [M5: Contexto, impactos e riscos](#);
- f) [M6: Objetivos, planejamento e recursos](#);
- g) [M7: Sensibilização e implementação](#);

- h) [M8: Integridade e transparéncia](#);
- i) [M9: Mecanismos de monitoramento e reclamação](#); e
- j) [M10: Análise estratégica, revisão e melhoria contínua](#).

## D7: Privacidade

### Princípios

*Direitos humanos fundamentais, a serem protegidos pelos Estados e respeitados pelas empresas no contexto do trabalho.*

- I. As pessoas têm direito a uma expectativa razoável de privacidade em suas vidas pessoais e em ambientes relacionados ao trabalho.
- II. As pessoas têm o direito de estar cientes e entender como seus dados pessoais são usados.
- III. As pessoas têm direito a um grau razoável de controle sobre seus dados pessoais.

### Critérios de desempenho

*Requisitos específicos de desempenho para que as organizações demonstrem respeito por esses direitos no contexto do trabalho.*

**D7.1** - A organização deve respeitar os direitos do pessoal à privacidade.

**D7.2** - A organização só deve coletar, processar e usar dados pessoais:

- a) Por motivos diretamente relevantes para o trabalho e/ou serviços;
- b) Para os fins para os quais foram originalmente coletados;
- c) De maneira que respeite a autonomia do pessoal;
- d) De forma limitada ao tomar decisões sobre emprego, promoção ou desligamento; e
- e) De forma não discriminatória.

**D7.3** - A organização deve garantir que a coleta, distribuição, uso, manutenção e disposição de dados pessoais, seja no mínimo:

- a) Precisa, válida e confiável;
- b) Minimize os tipos e a quantidade de dados coletados;
- c) Forneça segurança e confidencialidade adequadas;

- d) Garanta que os dados sejam mantidos apenas pelo tempo necessário para a finalidade específica e legítima;
- e) Respeite os direitos de propriedade intelectual; e
- f) Considere os riscos específicos para populações vulneráveis.

**D7.4** - A organização deve assegurar que o pessoal tenha conhecimento, compreensão, acesso à informação e canais adequados para se comunicar sobre:

- A recolha e utilização dos seus dados pessoais;
- Relacionados às [políticas](#), aos [procedimentos, funções e responsabilidades](#); e
- Seus direitos, incluindo seus direitos de recusar ou limitar a coleta e o uso, quando aplicável.

**D7.5** - A organização deve desenvolver e implementar sistemas de gestão eficazes para atender ou exceder os requisitos e princípios associados à Privacidade em todas as suas operações e relações comerciais, incluindo:

- a) [M1: Comprometimento, envolvimento e integração da liderança](#);
- b) [M2: Envolvimento e integração dos trabalhadores](#);
- c) [M3: Envolvimento e integração das partes interessadas](#);
- d) [M4: Compromisso e coerência de políticas](#);
- e) [M5: Contexto, impactos e riscos](#);
- f) [M6: Objetivos, planejamento e recursos](#);
- g) [M7: Sensibilização e implementação](#);
- h) [M8: Integridade e transparência](#);
- i) [M9: Mecanismos de monitoramento e reclamação](#); e
- j) [M10: Análise estratégica, revisão e melhoria contínua](#).

## Apêndice A. Definições

**Publicado: 1º de janeiro de 2026**

*As definições podem ser atualizadas periodicamente.*

1	<b>Impacto(s) adverso(s):</b> Um efeito sobre um indivíduo ou grupo que remove ou reduz sua capacidade de desfrutar, exercer ou realizar seus direitos humanos, conforme definido nos Princípios de D1-7 desta Norma. <sup>3</sup>
2	<b>Terceiros autorizados:</b> Partes com direitos legais ou contratuais de se envolver com a organização. Isso pode incluir auditores, membros da equipe de auditoria e representantes da SAI.
3	<b>Parceiro(s) de negócios:</b> <sup>4</sup> Entidade com a qual a organização tem uma relação comercial com o objetivo de atingir seus objetivos de negócios. Inclui entidades com as quais a organização mantém relação direta ou indireta em toda a sua cadeia de valor, tanto a montante quanto a jusante, tais como recrutadores e empresas de recrutamento, fornecedores, subcontratados, agentes, licenciados, corretores, distribuidores, prestadores de serviços e participações societárias minoritárias e majoritárias em empreendimentos conjuntos.
4	<b>Relacionamento(s) comercial(is):</b> Os relacionamentos que uma organização tem com parceiros de negócios, entidades em sua cadeia de valor e qualquer outra entidade estatal ou não estatal diretamente ligada às suas operações, produtos ou serviços. Incluem relações diretas e indiretas em toda a cadeia de valor da organização, tanto a montante quanto a jusante, tais como recrutadores e empresas de recrutamento, fornecedores, subcontratados, agentes, licenciados, corretores, distribuidores, prestadores de serviços e participações societárias minoritárias e majoritárias em empreendimentos conjuntos. <sup>5</sup>
5	<b>Criança(s):</b> Qualquer pessoa com menos de 18 anos de idade.

<sup>3</sup> Adaptado dos [Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos \(UNGPs\)](#).

<sup>4</sup> Adaptado do [GRI Standards Glossary 2022](#).

<sup>5</sup> Adaptado do [UNGP Reporting Framework Glossary](#), Shift.

6	<p><b>Trabalho Infantil:</b><sup>6</sup> Trabalho que priva as crianças de sua infância, de seu potencial e de sua dignidade, e que é prejudicial ao desenvolvimento físico e mental. Inclui trabalhos que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) É mentalmente, fisicamente, socialmente ou moralmente perigoso e prejudicial para as crianças; e/ou</li> <li>b) Interfere em sua escolaridade: privando-as da oportunidade de frequentar a escola, obrigando-as a deixar a escola prematuramente ou exigindo que tentem combinar a frequência escolar com um trabalho excessivamente longo e pesado.</li> </ul> <p><b>Piores formas de trabalho infantil:</b><sup>7</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Todas as formas de escravidão ou práticas semelhantes à escravidão, como a venda e o tráfico de crianças, a servidão por dívida, a servidão e o trabalho forçado ou compulsório, incluindo o recrutamento forçado ou compulsório de crianças para uso em conflitos armados;</li> <li>b) O uso, aquisição ou oferta de uma criança para prostituição, para a produção de pornografia ou para apresentações pornográficas;</li> <li>c) O uso, aquisição ou oferta de uma criança para atividades ilícitas, em particular para a produção e o tráfico de drogas, conforme definido nos tratados internacionais pertinentes; e</li> <li>d) Trabalho que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que é realizado, seja suscetível de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças.</li> </ul> <p><b>Ambiente(s) perigoso(s) para crianças:</b><sup>8</sup> Trabalho que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que é realizado, pode prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças, incluindo, mas não se limitando a, trabalhos que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Expõe os trabalhadores a danos físicos, psicológicos ou sexuais;</li> <li>• Seja realizado no subsolo, debaixo de água, em grandes alturas ou em espaços confinados;</li> <li>• Envolve máquinas, equipamentos e ferramentas perigosos, ou o manuseio ou transporte manual de cargas pesadas;</li> <li>• Ocorra em ambiente insalubre que possa, por exemplo, expor crianças a substâncias, agentes ou processos perigosos, ou a níveis de temperatura,</li> </ul>
---	--

<sup>6</sup> OIT, [O que é trabalho infantil](#).

<sup>7</sup> OIT, [Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999 \(N.º 182\)](#).

<sup>8</sup> OIT, [O que é trabalho infantil](#).

	<p>ruído ou vibrações prejudiciais à sua saúde; ou</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ocorra em condições particularmente difíceis, tais como jornadas de trabalho prolongadas ou trabalho noturno, ou quando a criança é mantida de forma injustificada nas dependências do empregador.</li> </ul>
7	<b>Padrão de vida decente:</b> Um padrão de vida decente permite o bem-estar mental e físico, a segurança e a participação na sociedade de um indivíduo e sua família. Os elementos de um padrão de vida decente incluem alimentação, água, moradia, educação, saúde, transporte, vestuário e outras necessidades essenciais, incluindo provisão para eventos inesperados. <sup>9</sup>
8	<b>Discriminação:</b> No contexto do trabalho decente, se refere às decisões tomadas sobre recrutamento, emprego ou desligamento com base nas características pessoais de alguém, e não em suas habilidades relacionadas ao trabalho. Características pessoais que não devem ser usadas como motivo para discriminar alguém incluem: raça; cor; religião; casta; local de nascimento; etnia; sexo (incluindo estado de gravidez, identidade de gênero e orientação sexual); origem nacional, territorial ou social; nacionalidade; ser portador de deficiência; idade; status, afiliação ou atividades sindicais; estado civil; responsabilidades familiares ou de cuidado; opinião política; status militar ou veterano; doença ou enfermidade não relacionada à capacidade de desempenhar as atividades; e quaisquer outras características não relacionadas à capacidade da pessoa de desempenhar as atividades.
9	<b>Empregado:</b> Para as finalidades desta Norma, empregado refere-se a qualquer pessoal empregado direta ou indiretamente por meio de terceiro, dentro da organização ou de seus parceiros de negócios. Abrange o relacionamento da organização com todo o pessoal.
10	<b>Circunstâncias excepcionais:</b> Eventos ou circunstâncias que perturbam substancialmente a organização e que estão fora do comum e fora do controle do empregador, incluindo terremotos, inundações, incêndios, emergências nacionais, força maior ou períodos de instabilidade política prolongada. A definição não inclui períodos previsíveis de pico de produção, feriados ou flutuações sazonais.
11	<b>Taxas e custos relacionados com o recrutamento:</b> Quaisquer taxas ou custos

<sup>9</sup> Global Living Wage Coalition, [O que é um salário digno.](#)

	<p>incorridos pelo pessoal para garantir o emprego, independentemente da forma, do momento ou do local da sua imposição ou cobrança. Essas taxas e custos nunca devem ser suportados pelo pessoal. Incluem, entre outros:<sup>10</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pagamentos por serviços de recrutamento oferecidos por recrutadores de mão de obra, públicos ou privados, e quaisquer outros pagamentos efetuados para o recrutamento, indicação ou colocação de pessoal;</li> <li>• Outros custos relacionados ao recrutamento de pessoal, incluindo publicidade, divulgação de informações, organização de entrevistas, envio de documentos para autorizações governamentais, confirmação de credenciais, organização de viagens e transporte e colocação no emprego;</li> <li>• Custos médicos, custos de seguro, custos de testes de habilidades e qualificação, custos de treinamento e orientação, custos de equipamentos, custos de viagem e hospedagem, custos administrativos e outros custos necessários para que o pessoal comece a trabalhar; e</li> <li>• Subornos/incentivos a recrutadores de mão de obra, empregadores ou outros intermediários para garantir o emprego.</li> </ul> <p><i>Esta lista não inclui taxas e custos relacionados ao emprego e desligamento, que também não devem ser suportados pelo pessoal.</i></p>
12	<b>Mecanismo(s) de Reclamação:</b> Um processo sistemático por meio do qual as partes interessadas podem levantar e buscar soluções para queixas relativas aos impactos adversos reais e potenciais de uma organização sobre os direitos humanos. <sup>11</sup>
13	<b>Perigo:</b> Uma condição ou situação intrínseca que tem o potencial de causar danos, ferimentos, problemas de saúde ou danos.
14	<b>Integridade:</b> Transparência, precisão, coerência e adesão aos princípios desta Norma.
15	<p><b>Criança(s) que trabalha(m) legalmente:</b> Uma criança que trabalha em uma das seguintes situações permitidas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. <b>Jovem Trabalhador</b> – Uma criança com mais de 15 anos (ou acima da idade de escolaridade obrigatória, o que for maior), realizando trabalho</li> </ol>

<sup>10</sup> Adaptado da OIT, “[Princípios gerais e diretrizes operacionais para o recrutamento justo e definição de taxas de recrutamento e custos relacionados](#)”.

<sup>11</sup> Adaptado dos UNGPs.

	<p>que atenda aos requisitos desta Norma;</p> <p><b>II. Criança(s) Envolvida(s) em Trabalho Leve</b><sup>12</sup> - Crianças com idade entre 13 e 15 anos (12 a 14 em alguns países) realizando trabalho que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Não prejudique a frequência escolar da criança e não seja tão exigente a ponto de prejudicar seu nível de escolaridade,</li> <li>b) Não comprometa o desenvolvimento social, moral ou físico da criança e não constitua um perigo para a saúde e o bem-estar geral da criança,</li> <li>c) Não exceda 4 horas por dia ou 14 horas por semana,</li> <li>d) Não ocorre durante a noite,</li> <li>e) Não ocorre em um ambiente perigoso para crianças ou jovens trabalhadores,</li> <li>f) Fornece supervisão competente de adultos, e</li> <li>g) Atende aos requisitos desta Norma;</li> </ul> <p><b>III. Criança(s) ajudando em um ambiente familiar</b> – Crianças apoiando ou auxiliando membros da família em casa, fazenda ou empresa, com trabalho que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Não prejudique a frequência escolar da criança e não seja tão exigente a ponto de prejudicar seu nível de escolaridade,</li> <li>b) Não comprometa o desenvolvimento social, moral ou físico da criança e não constitua um perigo para a saúde e o bem-estar geral da criança,</li> <li>c) Não ocorra em um ambiente perigoso para crianças ou jovens trabalhadores, e</li> <li>d) Fornece orientação e supervisão por um membro adulto da família imediata ou responsável legal;</li> </ul> <p><b>IV. Criança(s) que trabalha(m) no entretenimento</b> - Crianças e jovens trabalhadores da indústria do entretenimento que estão sujeitos a um acordo legal(is) em que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) É autorizado por uma autoridade governamental apropriada,</li> <li>b) É autorizado por um dos pais ou responsável legal da criança ou jovem trabalhador,</li> <li>c) É autorizado pelo empregador ou agente da criança ou jovem trabalhador,</li> <li>d) É autorizado pelo jovem trabalhador (apenas no caso de acordo(s) de jovem trabalhador),</li> </ul>
--	--

<sup>12</sup> Adaptado da [Convenção n.º 138 da OIT](#).

	<ul style="list-style-type: none"> <li>e) Não corre o risco de prejudicar o bem-estar social, moral ou físico da criança ou jovem trabalhador,</li> <li>f) Limita as horas de trabalho por dia e por ano (incluindo a oferta de períodos adequados de sono e descanso e limitações ao trabalho durante o horário noturno),</li> <li>g) Garante a saúde e a segurança da criança ou do jovem trabalhador,</li> <li>h) Assegura a continuidade da educação da criança ou do jovem trabalhador,</li> <li>i) Provê que uma parte dos ganhos seja reservada em um fundo para o benefício da criança ou jovem trabalhador,</li> <li>j) Atende aos requisitos desta Norma, e</li> <li>k) Garante que todos os termos do contrato sejam compreendidos e cumpridos por todas as partes envolvidas.</li> </ul>
16	<b>Renda Digna:</b> A renda anual líquida necessária para que uma família em um determinado local proporcione um padrão de vida decente para todos os membros dessa família. <sup>13</sup>
17	<b>Salário digno:</b> A remuneração recebida por uma semana/mês de trabalho padrão por um(a) trabalhador(a), em uma determinada localidade, sendo suficiente para proporcionar um padrão de vida decente para o(a) trabalhador(a) e sua família. <sup>14</sup>
18	<b>Gestão:</b> Funções com autoridade de tomada de decisão, incluindo a autoridade para contratar, demitir, disciplinar formalmente, promover e determinar salários.
19	<b>Pode:</b> Indica uma possibilidade. Não é usado para indicar uma permissão nesta Norma.
20	<b>Envolvimento significativo das partes interessadas:</b> Caracterizado pela comunicação bidirecional, depende da boa fé dos participantes de ambos os lados. É responsável, contínuo e, em muitos casos, inclui o envolvimento das partes interessadas relevantes antes que as decisões sejam tomadas. <sup>15</sup>

<sup>13</sup> Living Income Community of Practice, [O Conceito](#).

<sup>14</sup> Global Living Wage Coalition, [O que é um salário digno?](#)

<sup>15</sup> Adaptado do Guia da [OCDE sobre a Devida Diligência para uma Conduta Empresarial Responsável](#).

21	<b>Bem-estar mental:</b> Ocorre quando um indivíduo pode lidar com o estresse normal da vida, trabalhar de forma produtiva e contribuir para sua comunidade. <sup>16</sup>
22	<b>Horário noturno:</b> 22:00 – 06:00, ou conforme definido na legislação nacional.
23	<b>Criança(s) não trabalhadora(s):</b> Criança(s) não envolvida(s) em trabalho, por exemplo, crianças em creches, centros de educação infantil ou escolas fornecidos pelo empregador; crianças da comunidade que possam entrar inadvertidamente em áreas de trabalho; crianças que acompanham seus pais ao trabalho; e filhos de trabalhadores que vivem em ambientes relacionados ao trabalho.
24	<b>Organização:</b> A entidade responsável por atender aos requisitos desta Norma. As organizações podem incluir: empresas, corporações, fazendas, plantações, cooperativas, ONGs, instituições governamentais ou qualquer outra entidade que possa causar, contribuir ou estar diretamente ligada a impactos e riscos adversos relacionados a esta Norma.
25	<b>Periodicamente:</b> (1) em intervalos regulares, (2) quando houver mudanças nas circunstâncias e (3) conforme indicado por monitoramento, reclamações, não conformidades ou queixas.
26	<b>Dados Pessoais:</b> Qualquer informação relativa a uma pessoa identificada ou identificável; uma pessoa identificável é aquela que pode ser identificada, direta ou indiretamente, por exemplo, por meio de um nome, número de identificação, dados de localização, identificador online ou um ou mais fatores específicos da identidade física, fisiológica, genética, mental, econômica, cultural ou social dessa pessoa. <sup>17</sup>
27	<b>Pessoal:</b> Qualquer indivíduo, em qualquer nível, que realiza trabalho para uma organização ou seus parceiros de negócios. Inclui, mas não se limita a, diretores, executivos, gerentes, supervisores, trabalhadores, aprendizes, estagiários, jovens trabalhadores, crianças envolvidas em trabalhos leves ou entretenimento (mas não crianças ajudando em um ambiente familiar) e pessoal contratado diretamente pela organização.

<sup>16</sup> OMS, [Saúde e bem-estar](#).

<sup>17</sup> [Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados \(GDPR\)](#).

	<p>Inclui indivíduos na economia informal, trabalhadores migrantes com ou sem documentação e outras pessoas que realizam trabalho para a organização ou para seus parceiros comerciais que podem não ser normalmente incluídas nas definições tradicionais de “pessoal”, incluindo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Pessoal Indireto: Indivíduos que fornecem mão de obra para a organização e que são contratados por meio de terceiros ou autônomos (por exemplo, pessoal contratado por meio de um recrutador ou empresa de recrutamento, motoristas, trabalhadores domésticos, pequenos agricultores, trabalhadores temporários e segurança, manutenção, zeladoria, cantina ou pessoal especializado, etc.); e</li> <li>II. Pessoal Exigido pelo Governo: Pessoal, seja envolvido direta ou indiretamente com a organização, cujo trabalho é administrado ou coordenado de acordo com os requisitos especificados por uma entidade governamental (ou uma autoridade designada por uma entidade governamental) (por exemplo, colocação de pessoal ou programas de apoio comunitário).</li> </ul> <p>Para os fins desta Norma, o pessoal é o principal detentor dos direitos.</p>
28	<b>Bem-estar psicossocial:</b> A sensação de ser capaz de participar plenamente do local de trabalho sem conduta indesejada e ser capaz de falar, assumir riscos e cometer erros sem medo de consequências negativas. <sup>18</sup>
29	<b>Remediação:</b> Restabelecimento de pessoa(s) ou comunidades a uma situação equivalente, ou tão próxima quanto possível, àquela em que estariam caso o impacto adverso não tivesse ocorrido, incluindo compensação financeira ou não financeira e ações para prevenir a recorrência do impacto. <sup>19</sup>
30	<b>Respeito:</b> Evitar causar ou contribuir para impactos adversos e abordar os impactos adversos reais e potenciais que a organização causa, contribuir ou estar diretamente vinculado. <sup>20</sup>
31	<b>Risco(s):</b> Uma medida da gravidade dos impactos adversos reais e da probabilidade e gravidade de potenciais impactos adversos.

<sup>18</sup> Adaptado de: Edmondson, Amy, “[Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams](#)” Administrative Science Quarterly.

<sup>19</sup> Adaptado das [Diretrizes de Devida Diligência da OCDE para Cadeias de Abastecimento Responsáveis no Setor do Vestuário e do Calçado](#).

<sup>20</sup> Adaptado dos UNGPs.

32	<b>Fator(es) de risco:</b> Características, condições ou comportamentos que aumentam a probabilidade ou gravidade de impactos adversos.
33	<b>Gravidade:</b> Escala, escopo ou caráter irremediável de um potencial impacto adverso, levando em consideração sua gravidade, o número de indivíduos potenciais ou reais afetados, sua irreversibilidade e quaisquer limites na capacidade de restaurar os indivíduos afetados a uma situação equivalente à anterior ao impacto dentro de um período de tempo razoável. <sup>21</sup>
34	<b>Deve:</b> Nesta Norma, o termo "deve" indica um requisito.
35	<b>Partes interessadas:</b> Qualquer indivíduo ou organização que possa afetar ou ser afetado pelas ações e decisões de uma empresa. O foco principal são as partes interessadas afetadas ou potencialmente afetadas, ou seja, indivíduos cujos direitos humanos foram ou podem ser afetados pelas operações, produtos ou serviços de uma empresa. As partes interessadas relevantes incluem trabalhadores, comunidades e seus representantes, incluindo sindicatos, organizações da sociedade civil e outros com experiência e conhecimento relacionados aos impactos dos negócios nos direitos humanos. <sup>22</sup>
36	<b>Alta administração:</b> O grupo ou indivíduo(s) com autoridade para tomar decisões financeiras e políticas para a organização. Pode ou não ser o mesmo que o órgão máximo de tomada de decisão.
37	<b>Trabalhador(es):</b> Todo o pessoal não pertencente à gestão, incluindo gestores juniores, líderes de equipe ou supervisores que possuam autoridade de coordenação, e não de tomada de decisão, e que tenham níveis de remuneração e benefícios semelhantes aos dos demais trabalhadores.
38	<b>Organização(ões) de Trabalhadores:</b> Organizações lideradas por trabalhadores, incluindo sindicatos e grupos de defesa, organizadas com o objetivo de promover e defender os direitos e interesses dos trabalhadores, inclusive por meio do envolvimento com a administração.
39	<b>Ambiente(s) Relacionado(s) ao Trabalho:</b> Um espaço físico ou virtual onde o pessoal trabalha ou é obrigado a estar presente como condição de sua função ou

<sup>21</sup> Adaptado das [Diretrizes de Devida Diligência da OCDE para Cadeias de Abastecimento Responsáveis no Setor do Vestuário e do Calçado](#).

<sup>22</sup> UNGPs.

	<p>para atender aos requisitos de sua função. Os ambientes relacionados ao trabalho incluem:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Posto de trabalho ou local de trabalho;</li> <li>• Habitação fornecida e subsidiada pelo empregador;</li> <li>• Transporte fornecido pelo empregador;</li> <li>• Plataformas de comunicação online usadas como parte do trabalho do pessoal;</li> <li>• Locais públicos ou externos que os funcionários visitam como parte de sua função;</li> <li>• Áreas de recreação, vestiário, creche e refeitório fornecidas pelo empregador;</li> <li>• Instalações sanitárias fornecidas pelo empregador;</li> <li>• Espaços utilizados por trabalhadores domiciliares e trabalhadores remotos;</li> <li>• E outros.</li> </ul>
40	<p><b>Pessoa(s) Relacionada(s) ao Trabalho:</b> Indivíduos com os quais o pessoal pode interagir no contexto de sua função, seja no local de trabalho, durante o desempenho de sua função ou como parte de seu relacionamento com seu empregador. Isso inclui todos os funcionários, parceiros de negócios (incluindo clientes, fornecedores e prestadores de serviços) e terceiros que atuam em nome da organização ou da gerência.</p>