

NORMA SA8000® PARA O TRABALHO DIGNO

Publicada
1 de janeiro de 2026

www.sa-intl.org

Introdução

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

Através da estrutura "Proteger, Respeitar e Reparar", os Princípios Orientadores das Nações Unidas (UNGPs) sobre Empresas e Direitos Humanos estabelecem as respetivas responsabilidades dos Estados (governos) e das empresas. Os Estados têm o dever de proteger os direitos humanos, nomeadamente através de políticas, legislação, regulamentação e adjudicação. As empresas têm o dever de respeitar os direitos humanos, o que significa que devem evitar causar ou contribuir para impactos adversos nos direitos humanos e atuar sobre esses impactos quando ocorrerem. Estes requisitos dos UNGP aplicam-se não apenas aos impactos adversos causados por uma empresa, mas também àqueles para os quais contribuiu ou com os quais está diretamente ligada através das suas operações ou relações comerciais. Por fim, os Estados e as empresas têm a obrigação de, respetivamente, proporcionar ou participar em mecanismos de reparação eficazes em caso de violações de direitos.

A SAI é uma organização sem fins lucrativos, orientada por uma missão, dedicada à promoção dos direitos humanos nos locais de trabalho em todo o mundo, com base nestas estruturas fundamentais de direitos humanos. Uma das formas através das quais prosseguimos esta missão é através do estabelecimento da **Norma SA8000® para o Trabalho Digno**, que ajuda as organizações a cumprir, de forma prática, o seu dever de respeitar os direitos humanos nos locais de trabalho. A Norma SA8000 foi publicada pela primeira vez em 1997 e tem sido regularmente revista, sempre através de um processo que envolve várias partes interessadas. Esta é a quinta edição da Norma.

Trabalho digno refere-se a um trabalho que promove o pleno gozo e a plena realização dos direitos humanos dos trabalhadores. De acordo com a OIT, o trabalho digno "envolve oportunidades de trabalho produtivo e que proporcionem um rendimento justo, segurança no local de trabalho e proteção social para todos, melhores perspetivas de desenvolvimento pessoal e integração social, liberdade para as pessoas expressarem as

suas preocupações, se organizarem e participarem nas decisões que afetam as suas vidas, bem como igualdade de oportunidades e de tratamento para todos..."¹

A Norma SA8000:2026 estabelece princípios e critérios para o trabalho digno em qualquer contexto. Os princípios descrevem os direitos fundamentais das pessoas que devem ser protegidos pelos Estados e respeitados pelas organizações. Os critérios fornecem os requisitos específicos para as organizações no respeito pelos direitos humanos nos locais de trabalho.

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

Secção 1 da SA8000: Sistemas de Gestão: Devida Diligência e Governança descreve a abordagem de devida diligência que as organizações devem adotar para assegurar o trabalho digno em todas as suas operações e relações comerciais.

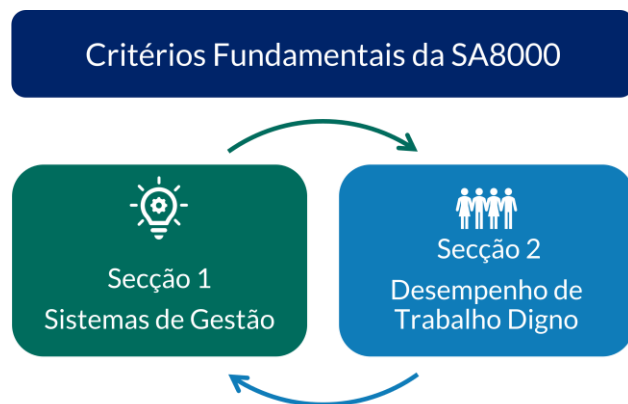


Figura 1. Secções da SA8000:2026

Secção 2 da SA8000: Princípios do Trabalho Digno e Critérios de Desempenho descreve os direitos humanos associados ao trabalho digno e os critérios específicos que devem ser cumpridos para que os trabalhadores possam usufruir plenamente e concretizar os seus direitos. Estas duas secções são interdependentes — as organizações devem, simultaneamente, adotar uma abordagem de sistemas de gestão para cumprir os critérios de desempenho e uma abordagem orientada para o desempenho no desenvolvimento e implementação do seu sistema de gestão (ver Figura 1).

As Secções 1 e 2 estão cada uma divididas em várias Cláusulas (subsecções), que contêm Critérios (requisitos individuais para as organizações). As Secções 1 e 2 contêm igualmente Princípios, que estabelecem o enquadramento para os Critérios. Estes não constituem requisitos, mas sim uma formulação dos direitos e obrigações de alto nível que os Critério apoiam.

A implementação e a interpretação dos princípios e critérios devem centrar-se nos aspetos das operações e interações de uma organização que tenham impacto nos direitos humanos relacionados com o trabalho digno.

¹ OIT, [Trabalho digno](#).

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

Tabela 1. Norma e Documentação de Apoio [Atualizado em 1 de janeiro de 2026]

Documento	Autoridade	Estado
Norma SA8000:2026	Normativa	Publicada
Definições	Normativa	Publicada (Apêndice A)
Biblioteca de indicadores	Orientação	Publicada
Documento de orientação	Orientação	Pendente

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

Índice

Introdução.....	1
Índice	4
Critérios fundamentais	5
Secção 1. Sistemas de Gestão: Governação 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, planeamento e recursos	13
M7: Sensibilização e implementação	14
M8: Integridade e transparência.....	16
M9: Monitorização e mecanismos de reclamação.....	16
M10: Análise estratégica, revisão e melhoria contínua.....	18
Secção 2: Princípios do trabalho digno e critérios de desempenho	20
D1: Proteção das crianças e dos jovens trabalhadores.....	21
D2: Liberdade de associação e direito à negociação coletiva.....	23
D3: Recrutamento, emprego e rescisão livres e justos	25
D4: Horários, salários e benefícios dignos.....	28
D5: Liberdade face à discriminação	31
D6: Saúde e segurança.....	33
D7: Privacidade.....	36
Apêndice A. Definições	39

Critérios fundamentais

Expectativas fundamentais para todas as organizações no cumprimento desta Norma.

F1 – A organização deve respeitar os princípios da Norma e os documentos internacionais em que esta se baseia, e procurar a [melhoria contínua](#) do seu desempenho.

F2 – A organização deve assegurar que o seu desempenho, no mínimo, cumpre:

- a) Os requisitos legais e regulamentares relevantes para esta Norma;
- b) Os acordos de negociação coletiva; e
- c) Outros requisitos relevantes para esta Norma aos quais a organização subscreva.

F3 – Sempre que os requisitos legais e/ou regulamentares diferirem desta Norma, a organização deve aplicar os critérios mais benéficos para o pessoal.

F4 – Sempre que os requisitos legais e/ou regulamentares contradigam esta Norma, a organização deve identificar, prevenir, mitigar e reparar os riscos para o pessoal, na medida do permitido por lei.

F5 – Para assegurar trabalho digno a todo o pessoal, a organização deve estabelecer, implementar, manter e [melhorar continuamente](#) um sistema de gestão assente no [compromisso da liderança](#) e no envolvimento dos [trabalhadores](#) e das [partes interessadas](#).

Secção 1. Sistemas de Gestão: Governação e Devida Diligência

Esta secção descreve as expectativas relativas à forma como as organizações devem cumprir a sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos ao abrigo da estrutura dos UNGP, através de uma abordagem baseada em sistemas de gestão.

Os sistemas de gestão variam entre organizações em função da sua dimensão, maturidade e contexto, mas existem elementos essenciais comuns para assegurar o trabalho digno em todas as operações e relações comerciais de uma organização. Esta secção descreve esses elementos essenciais, através de uma abordagem prática, passo a passo. Baseia-se em critérios de longa data da SA8000 e em estruturas de sistemas de gestão amplamente utilizadas e reconhecidas, incluindo os UNGPs, as Diretrizes de Devida Diligência da OCDE para Empresas Multinacionais, o Anexo SL da ISO, entre outros.

Assente no envolvimento e na integração da liderança, dos trabalhadores e das partes interessadas a todos os níveis, esta secção descreve os critérios para o desenvolvimento e a implementação de um sistema de gestão que:

- **Permite uma devida diligência eficaz** — um processo abrangente e proativo para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas relativamente aos impactos adversos reais e potenciais que uma organização causa, para os quais contribui ou com os quais está diretamente ligada através das suas operações e relações comerciais;² e
- **Permite uma boa governação** — atuando com integridade e eficiência.

Nota interpretativa: O envolvimento das partes interessadas é um elemento-chave de um sistema de gestão eficaz. As partes interessadas são todos os intervenientes que podem afetar ou ser afetados pelas operações ou relações comerciais de uma organização. Uma vez que esta Norma se relaciona com o trabalho digno, o pessoal é o principal titular de direitos e, por conseguinte, o grupo mais importante de partes interessadas para envolvimento. Tratamo-los separadamente das restantes partes interessadas na Norma, de modo a salientar a sua importância. Assim, a integração e o envolvimento da gestão são abordados em M1 e a integração e o envolvimento dos trabalhadores em M2.

² Adaptado dos [UNGP](#).

Princípios do Sistema de Gestão

- I. **Liderança** – Os órgãos máximos de decisão e a gestão de topo da organização devem promover e demonstrar compromisso com os direitos humanos nas suas operações e relações comerciais.
- II. **Responsabilização** – A liderança organizacional e o pessoal responsável devem ser responsabilizados pelos seus impactos adversos reais e potenciais nos direitos humanos.
- III. **Autonomia e Dignidade** – As organizações devem respeitar os direitos do pessoal e das partes interessadas à autonomia e à dignidade, devendo adotar medidas para capacitar o pessoal e reforçar a sua capacidade de compreender e defender os seus direitos.
- IV. **Integração** – As organizações devem cumprir os seus compromissos em matéria de direitos humanos de forma consistente em todas as suas operações e relações comerciais.
- V. **Planeamento a longo prazo** – As organizações devem desenvolver sistemas de gestão que lhes permitam planear 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 reparação dos seus impactos e riscos adversos em matéria de direitos humanos.
- VII. **Transparência** – As organizações devem disponibilizar às partes interessadas informação clara, exata e relevante sobre o seu desempenho em matéria de direitos humanos e sobre o seu sistema de gestão.
- VIII. **Participação e Inclusividade** – As organizações devem envolver de forma significativa o pessoal a todos os níveis e outras partes interessadas no desenvolvimento e implementação do seu sistema de gestão.
- IX. **Diálogo social** – O diálogo social deve desempenhar um papel central na abordagem da organização para assegurar trabalho digno a todo o pessoal.
- X. **Apoio** – As organizações devem dedicar investimento adequado, competências internas e outros recursos internos e externos para cumprir os seus compromissos em matéria de direitos humanos.
- XI. **Melhoria contínua** – As organizações devem melhorar continuamente o seu desempenho em matéria de direitos humanos e o seu sistema de gestão.

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–M3 constituem a base para o desenvolvimento e a implementação das restantes categorias do sistema de gestão M4–10.

- M4: Compromisso e coerência das políticas
- M5: Contexto, impactos e riscos
- M6: Objetivos, planeamento e recursos
- M7: Sensibilização e implementação
- M8: Integridade e transparência
- M9: Monitorização e mecanismos de reclamação
- M10: Análise estratégica, revisão e melhoria contínua

M1: Compromisso, envolvimento e integração da liderança

M1.1 – Os órgãos máximos de decisão e a gestão de topo da organização devem demonstrar compromisso com os princípios desta Norma, no mínimo, através de:

- a) Integrar os princípios desta Norma na estratégia organizacional e nas métricas de desempenho;
- b) Aprovar o [compromisso político da organização e as expectativas mútuas para os parceiros comerciais](#);
- c) Realizar periodicamente a [revisão estratégica da gestão](#) do desempenho da organização face a esta Norma e aos [objetivos organizacionais](#);
- d) Envolver as diferentes áreas funcionais da organização no cumprimento desta Norma;
- e) Atribuir responsabilidades e assegurar a responsabilização pelo cumprimento da Norma, através de um sistema de gestão integrado, a todos os níveis da gestão; e
- f) Alinhar funções, competências, objetivos do pessoal e incentivos, critérios de avaliação de desempenho, remuneração, promoções, medidas disciplinares, cessação de funções e processos de tomada de decisão com o [compromisso político da organização](#).

M1.2 – A composição dos órgãos de decisão e da gestão deve ser adequadamente representativa das [partes interessadas](#).

M1.3 – A responsabilidade e a responsabilização pelo cumprimento desta Norma devem, em última instância, caber à gestão de topo. Tal deve ser demonstrado, no mínimo, através da integração dos princípios e critérios desta Norma em:

- Estrutura organizacional;
- Funções e responsabilidades;
- Competências;
- Objetivos e incentivos;
- Critérios de avaliação de desempenho;
- Remuneração;
- Promoções;
- Rescisões; e
- Processos e autoridades de tomada de decisão.

M1.4 – A gestão de topo deve assegurar que os conflitos de interesses relacionados com o cumprimento desta Norma são identificados, divulgados e adequadamente geridos.

M2: Envolvimento e integração dos trabalhadores

M2.1 – A organização deve envolver os trabalhadores, incluindo sindicatos e outros representantes dos trabalhadores, e integrar os seus contributos no desenvolvimento e na implementação do seu sistema de gestão para o cumprimento dos requisitos desta Norma, nomeadamente em:

- a) [Definição de políticas;](#)
- b) [Identificação, avaliação e priorização de impactos adversos e riscos;](#)
- c) [Definição de objetivos e planeamento da implementação;](#)
- d) [Monitorização do desempenho e dos sistemas de gestão, incluindo dos parceiros comerciais;](#)
- e) Conceção e operacionalização de [canais e processos de reclamação;](#) e
- f) Determinação de opções de reparação.

M2.2 – Sempre que existam, a organização deve colaborar com os sindicatos para envolver de forma significativa os trabalhadores no seu sistema de gestão.

M2.3 – A organização deve assegurar que os trabalhadores têm acesso a canais eficazes e inclusivos de comunicação e envolvimento, que, no mínimo:

- a) Procurem ativamente as contribuições e o feedback dos trabalhadores;
- b) Permitam aos trabalhadores representar os seus interesses junto da gestão;

- c) Disponibilizem meios variados de participação, de forma conveniente para os trabalhadores;
- d) Possibilitem a representação da diversidade demográfica do local de trabalho;
- e) Sejam acessíveis a todos os trabalhadores;
- f) Sejam fiáveis e utilizados ativamente;
- g) Sejam confidenciais, se assim for desejado;
- h) Estejam alinhados com os interesses e preocupações dos trabalhadores; e
- i) Não resultem em retaliação ou represálias.

M2.4 – A organização deve estabelecer equipa(s) de desempenho social para apoiar e facilitar o seu sistema de gestão. A organização deve assegurar que as equipas estabelecidas e existentes, no mínimo:

- a) Sejam compostas por uma representação equilibrada de trabalhadores e gestores, refletindo a diversidade demográfica do pessoal, bem como as funções e papéis organizacionais;
- b) Incluam representação dos sindicatos e organizações de trabalhadores existentes, caso estes optem por participar;
- c) Prevejam a eleição independente, entre pares, dos participantes trabalhadores;
- d) Não comprometam o papel dos sindicatos; e
- e) Facilitem o envolvimento dos trabalhadores em funções-chave do sistema de gestão, incluindo: definição de políticas; identificação, avaliação e priorização de impactos adversos e riscos; definição de objetivos e planeamento da implementação; monitorização do desempenho; e conceção e operacionalização de mecanismos de reclamação.

M3: Envolvimento e integração das partes interessadas

M3.1 – A organização deve identificar e priorizar periodicamente as partes interessadas relevantes a envolver no seu sistema de gestão para o cumprimento dos requisitos desta Norma, atribuindo prioridade máxima àquelas que são mais impactadas pela organização.

M3.2 – A organização deve realizar um envolvimento significativo das partes interessadas no desenvolvimento e na implementação do seu sistema de gestão, no mínimo, quando:

- [Definir políticas;](#)
- [Identificação, avaliação e priorização de impactos adversos e riscos;](#)
- [Monitorização do desempenho e dos sistemas de gestão, incluindo dos parceiros comerciais;](#)

- Conceber e operacionalizar [canais e processos de reclamação](#);
- Determinar opções de reparação; e
- A organização não dispõe dos conhecimentos necessários.

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

- a) Procurar ativamente os contributos 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 represálias.

M3.4 – A organização deve considerar as necessidades, expectativas, preocupações e reclamações das partes interessadas nos seus processos de tomada de decisão organizacional.

M4: Compromisso e coerência das políticas

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

- a) Cumprir ou exceder os requisitos e princípios desta Norma, [os requisitos legais relevantes e outros requisitos relevantes](#);
- b) Abordar os [riscos](#) que cause, para os quais contribua ou com os quais esteja diretamente ligada através das suas operações ou relações comerciais, mediante medidas proporcionais à sua gravidade e probabilidade;
- c) Dar prioridade a soluções que previnam impactos adversos, tanto a curto como a longo prazo;
- d) Atuar de forma ética e com integridade no cumprimento desta Norma;
- e) Manter sistemas de gestão integrados para assegurar a coerência no cumprimento dos requisitos desta Norma;
- f) Manter consulta com e responder às expectativas dos [trabalhadores](#) e de outras [partes interessadas](#), incluindo através da promoção do diálogo social;
- g) Considerar os riscos para o pessoal no planeamento das atividades empresariais e comprometer-se a mitigar os impactos associados; e
- h) [Melhorar continuamente](#) o seu desempenho e os seus sistemas de gestão relacionados com esta Norma.

M4.2 – A organização deve estabelecer, documentar e atualizar periodicamente uma política de expectativas mútuas para os parceiros comerciais. Esta 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 relevantes](#);
- b) Realizar a devida diligência relativamente aos parceiros comerciais;
- c) Abordar as formas pelas quais a organização causa, contribui para, ou está ligada à incapacidade dos parceiros comerciais em cumprir as expectativas acima referidas; e
- d) Definir expectativas claras quanto à cessação das relações com parceiros comerciais, incluindo o envolvimento adequado e a consideração dos riscos para o pessoal antes da cessação das relações comerciais.

M4.3 – As políticas, práticas, objetivos e incentivos da organização não devem contradizer nem comprometer os seus compromissos com os princípios desta Norma ou com os [objetivos organizacionais](#).

M4.4 – As políticas, as atividades de representação de interesses e outras interações externas da organização não devem contradizer nem comprometer os seus compromissos com os princípios desta Norma ou com os [objetivos organizacionais](#).

M5: Contexto, impactos e riscos

M5.1 – A organização deve identificar periodicamente e procurar compreender o 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 seus representantes](#) e de outras [partes interessadas relevantes](#); e
- d) Outros aspetos do seu ambiente operacional interno e externo, incluindo fatores regulamentares, de mercado, culturais, sociais, económicos e outros relevantes.

M5.2 – Tendo em consideração o seu contexto, a organização deve identificar periodicamente:

- a) Impactos adversos reais e potenciais relevantes para esta Norma que cause, para os quais contribua ou com os quais esteja diretamente ligada (ou possa causar, contribuir ou estar diretamente ligada) através das suas operações ou relações

comerciais, em circunstâncias normais ou excepcionais, incluindo aqueles específicos de populações vulneráveis;

- b) Fatores de risco relacionados com os seus impactos adversos reais e potenciais;
- c) grau da sua contribuição para impactos adversos reais e potenciais causados pelos seus parceiros comerciais; e
- d) Impactos adversos reais e potenciais relacionados com o seu desempenho face a esta Norma que possam resultar de questões de ética empresarial ou integridade.

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

M5.4 – Para os riscos priorizados, a organização deve identificar as causas-raiz, tendo em consideração causas potenciais, incluindo:

- Causas relacionadas com os sistemas de gestão;
- Causas operacionais, incluindo o modelo de negócio da organização; e
- Causas externas, incluindo as de natureza social, cultural, regulamentar e/ou ambiental.

M6: Objetivos, planeamento e recursos

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

- a) Cumprir ou exceder os requisitos e princípios desta Norma, os [requisitos legais relevantes e outros requisitos relevantes](#);
- b) Cumprir os [compromissos políticos](#) da organização;
- c) Abordar os [riscos](#) da organização;
- d) Abordar questões de ética empresarial e integridade relevantes para esta Norma;
- e) Abordar questões de preparação e resposta a emergências relevantes para esta Norma;
- f) Promover o diálogo social, incluindo em apoio a acordos tripartidos e outros acordos vinculativos para alcançar os seus objetivos; e
- g) [Melhorar continuamente](#) o desempenho e os sistemas de gestão da organização relacionados com esta Norma.

M6.2 – Para abordar os [riscos](#) que causa ou para os quais contribui, a organização deve (tendo devidamente em consideração consequências não intencionais) planear ações para:

- a) Pôr termo a impactos adversos;
- b) Prevenir impactos adversos futuros;
- c) Mitigar riscos; e
- d) Assegurar a reparação para indivíduos e grupos afetados por impactos adversos.

M6.3 – Para abordar os [riscos](#) com os quais está diretamente ligada, a organização deve planejar colaborar e utilizar a sua capacidade de influência para influenciar as [partes interessadas relevantes](#), incluindo parceiros comerciais, a fim de pôr termo, prevenir, mitigar e reparar esses riscos.

M6.4 – A organização deve definir e planejar periodicamente as ações e os processos necessários para alcançar os seus objetivos. Ao fazê-lo, a organização deve considerar as seguintes necessidades:

- Sistemas de gestão – incluindo políticas e procedimentos verbais e escritos, funções e responsabilidades, documentação, incentivos e objetivos do pessoal, formação e desenvolvimento de competências, monitorização, sensibilização dos trabalhadores e das partes interessadas, e indicadores e métricas;
- Recursos – incluindo recursos financeiros, materiais, humanos e de informação, tais como competências necessárias e especialização externa, infraestruturas, meios de comunicação e sistemas de informação; e
- Relações – incluindo diálogo social, apoio a acordos tripartidos relevantes e outros acordos vinculativos, e relações com parceiros comerciais, governos e outras partes interessadas internas e externas.

M7: Sensibilização e implementação

M7.1 – A organização deve implementar os [seus processos e ações planeados](#) e mobilizar os [recursos atribuídos](#), ajustando periodicamente os planos e os recursos conforme necessário, para assegurar a sua relevância e eficácia contínuas.

M7.2 – A organização deve assegurar que o pessoal dispõe de sensibilização, compreensão, acesso à informação e canais adequados para comunicar sobre:

- Os seus direitos legais;
- Os seus direitos, conforme definido nesta Norma;
- [Riscos](#) relacionados com o seu emprego;
- [As políticas organizacionais](#), os [objetivos, ações e processos](#);
- As suas funções e responsabilidades no cumprimento dos objetivos e compromissos da organização;

- [Os mecanismos e canais relevantes para o seu envolvimento no sistema de gestão](#); e
- Os mecanismos e canais relevantes para a proteção dos seus direitos, incluindo mecanismos de acesso à reparação.

M7.3 – A organização deve assegurar que as [partes interessadas](#) têm uma sensibilização adequada relativamente a:

- [Riscos relevantes](#);
- [Políticas organizacionais, objetivos, ações e processos](#); e
- [Canais para o seu envolvimento](#) e para a proteção dos direitos, conforme definidos nesta Norma.

M7.4 – Nas suas interações com parceiros comerciais, a organização deve:

- a) Assegurar que os parceiros comerciais dispõem de sensibilização, compreensão, acesso à informação e canais adequados para comunicar sobre as [políticas da organização](#), os [objetivos, ações e processos](#);
- b) Assegurar que os seus termos e práticas comerciais não comprometem a capacidade dos parceiros comerciais para cumprir as [expectativas mútuas](#) estabelecidas;
- c) Prestar apoio aos parceiros comerciais para pôr termo, prevenir, mitigar e reparar os [riscos](#), de forma proporcional à contribuição da organização para esses impactos;
- d) Procurar minimizar, sempre que possível, os encargos administrativos das [expectativas mútuas](#) para os parceiros comerciais; e
- e) Não cessar relações comerciais em resposta a [riscos](#), exceto quando:
 - i. Parceiro comercial falhe repetidamente na abordagem do risco após envolvimento e apoio adequados por parte da organização; e
 - ii. Os riscos decorrentes da cessação da relação não sejam superiores ao risco original.

M7.5 – A informação documentada relevante para o cumprimento dos requisitos desta Norma deve ser:

- Disponível e adequada;
- Exata e clara;
- Eficazmente controlada; e
- Identificável.

M8: Integridade e transparência

M8.1 – No cumprimento dos requisitos desta Norma, a organização deve atuar e comunicar com integridade.

M8.2 – A organização deve reportar publicamente, de forma periódica, sobre os seus processos e resultados relevantes para esta Norma. A divulgação pública deve, no mínimo:

- a) Ser transparente, verdadeira e clara;
- b) Responder às necessidades e expectativas das [partes interessadas](#);
- c) Incluir o [compromisso político](#) da organização;
- d) Descrever as operações empresariais da organização;
- e) Comunicar de que forma a organização está a abordar os seus riscos;
- f) Fornecer informação, mediante pedido, sobre a utilização dos mecanismos de reclamação e os resultados dos respetivos processos;
- g) Cumprir os [requisitos legais, regulamentares e outros requisitos de divulgação](#); e
- h) Ser adequadamente acessível e disponibilizada às [partes interessadas](#).

M8.3 – A organização deve envolver-se de forma transparente e aberta com terceiros autorizados, incluindo através da disponibilização de acesso à documentação, registos, materiais, pessoas e ambientes de trabalho relevantes.

M9: Monitorização e mecanismos de reclamação

M9.1 – A organização deve monitorizar o seu desempenho e os seus sistemas de gestão no cumprimento dos requisitos desta Norma. A monitorização deve, no mínimo:

- a) Avaliar a implementação das [ações e processos planeados](#);
- b) Avaliar a conformidade com esta Norma;
- c) Avaliar o desempenho dos parceiros comerciais relevantes face às [expectativas mútuas estabelecidas](#); e
- d) Ser devidamente documentada.

M9.2 – A organização deve integrar informação proveniente de múltiplas fontes nos seus processos de monitorização, incluindo, conforme relevante:

- [Avaliação e priorização de riscos](#);
- [Indicadores e métricas planeados](#);
- Mecanismos internos e externos de reclamação e canais de comunicação;
- [Envolvimento e comunicação com os trabalhadores](#);

- [Reclamações e preocupações das partes interessadas](#);
- Diálogo social e feedback resultante de acordos tripartidos relevantes e outros acordos vinculativos;
- Notícias e fontes de informação de acesso público;
- Auditorias internas e externas; e
- Especialistas externos.

M9.3 – A organização deve estabelecer, manter e monitorizar um mecanismo de reclamação para o pessoal apresentar preocupações, questões, queixas, incidentes e reclamações relevantes para esta Norma relativamente à organização ou aos seus parceiros comerciais. Os mecanismos de reclamação da organização para o pessoal devem:

- Ser legítimos, acessíveis, previsíveis, equitativos, transparentes, baseados no diálogo, compatíveis com os direitos e constituir uma fonte de [melhoria contínua](#);
- Assegurar a confidencialidade dos utilizadores;
- Não resultar em retaliação contra os utilizadores, quer por parte da organização quer de outras partes; e
- Não resultar em perda de rendimentos para o pessoal que participe nos procedimentos de reclamação.

M9.4 – A organização deve estabelecer, manter e monitorizar um mecanismo de reclamação para partes interessadas externas apresentarem preocupações, questões, queixas, incidentes e reclamações relevantes para esta Norma relativamente à organização ou aos 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 constituir uma fonte de [melhoria contínua](#);
- Assegurar a confidencialidade dos utilizadores;
- Não resultar em retaliação contra os utilizadores, quer por parte da organização quer de outras partes; e
- Não resultar em perda de rendimentos para o pessoal que participe nos procedimentos de reclamação.

M9.5 – A organização deve envolver-se de boa-fé em processos externos de reclamação e reparação relacionados com impactos e riscos adversos em matéria de direitos humanos que tenha causado, para os quais tenha contribuído ou com os quais esteja diretamente ligada através das suas operações ou relações comerciais.

M9.6 – Os resultados da monitorização e dos mecanismos de reclamação devem conduzir a ações (incluindo alterações aos [sistemas de gestão, recursos e/ou relações](#)) destinadas a:

- a) Pôr termo a impactos adversos;
- b) Prevenir impactos adversos futuros;
- c) Mitigar riscos; e
- d) Assegurar a reparação para indivíduos e grupos afetados por impactos adversos.

M10: Análise estratégica, revisão e melhoria contínua

M10.1 – A organização deve rever periodicamente o seu desempenho face aos seus [objetivos](#) e a esta Norma. No decurso da revisão, a organização deve avaliar, no mínimo:

- a) progresso no alcance dos seus [objetivos](#);
- b) A eficácia das [ações e processos planeados e implementados](#);
- c) A adequação e suficiência das [ações, processos e recursos planeados e implementados](#);
- d) A eficácia do seu sistema de gestão; e
- e) As oportunidades para melhorar o seu desempenho.

M10.2 – A organização deve integrar informação proveniente de múltiplas fontes na sua revisão, incluindo, conforme relevante:

- [Avaliação e priorização de riscos](#);
- [Processos de monitorização](#);
- [Mecanismos internos e externos de reclamação](#) e canais de comunicação;
- [Envolvimento e comunicação com os trabalhadores](#);
- [Reclamações e preocupações das partes interessadas](#);
- Diálogo social e feedback resultante de acordos tripartidos relevantes e outros acordos vinculativos;
- Notícias e fontes de informação de acesso público;
- Auditorias internas e externas; e
- Especialistas externos.

M10.3 – Os resultados desta revisão devem:

- a) Informar a [avaliação e priorização periódica de riscos](#) da organização e os [processos de monitorização](#);
- b) Informar a estratégia organizacional e os processos de tomada de decisão; e

- c) Conduzir, quando necessário, a alterações às [políticas](#) organizacionais, aos [recursos, objetivos, processos e ações](#).

M10.4 – A organização deve demonstrar a melhoria contínua do desempenho em matéria de trabalho digno e dos seus sistemas de gestão nas suas operações e relações comerciais, incluindo através de:

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

Secção 2: Princípios do trabalho digno e critérios de desempenho

Esta secção descreve os direitos humanos fundamentais (princípios) associados ao trabalho digno e os requisitos específicos (critérios) para a sua concretização.

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

Para respeitar plenamente os direitos humanos, as organizações devem evitar infringir esses direitos e devem abordar quaisquer impactos adversos nos direitos humanos com os quais estejam envolvidas. Os Princípios desta secção definem os direitos humanos específicos relacionados com o trabalho digno que as organizações devem respeitar. Não impõem requisitos específicos às organizações, mas estabelecem o enquadramento para os Critérios de cada cláusula.

Os Critérios definem os requisitos aplicáveis às organizações. Correspondem aos resultados que as organizações devem alcançar para demonstrar o respeito pelos Princípios. Enquanto os Princípios se aplicam a todas as pessoas, trabalhadores ou outros grupos amplos, os Critérios aplicam-se ao pessoal da organização (ou a outras partes interessadas específicas). Este é o âmbito da responsabilidade da organização ao abrigo desta Norma.

- D1: Proteção das crianças e dos jovens trabalhadores
- D2: Liberdade de associação e direito à negociação coletiva
- D3: Recrutamento, emprego e rescisão livres e justos
- D4: Horários, salários e benefícios dignos
- D5: Liberdade face à discriminação
- D6: Saúde e segurança
- D7: Privacidade

D1: Proteção das crianças e dos 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 ser protegidas contra o trabalho infantil.
- II. As crianças, incluindo os jovens trabalhadores, têm direito ao apoio necessário para satisfazer as suas necessidades básicas.
- III. As crianças, incluindo os jovens trabalhadores, têm direito ao seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral e social.
- IV. As crianças, incluindo os jovens trabalhadores, têm direito a prosseguir a sua 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 direito a ser ouvidas e representadas no local de trabalho.

Critérios de desempenho

Requisitos específicos de desempenho para as organizações demonstrarem o respeito por estes direitos no contexto do trabalho.

D1.1 – A organização deve respeitar os direitos das crianças, incluindo dos jovens trabalhadores.

D1.2 – A organização não deve empregar crianças com menos de 15 anos de idade (ou abaixo da idade de escolaridade obrigatória, se esta for superior). Podem ser feitas exceções quando os casos correspondam à definição de “Criança(s) legalmente autorizada(s) a trabalhar” prevista nesta Norma.

D1.3 – A organização deve assegurar que o emprego de jovens trabalhadores:

- a) Protege o desenvolvimento social, moral e físico dos trabalhadores e não constitui um perigo para a sua saúde e bem-estar gerais;
- b) Não é tão exigente que prejudique o seu aproveitamento escolar;

- c) Proporciona remuneração e benefícios equivalentes aos dos trabalhadores adultos em funções semelhantes; e
- d) Não excede os limites de horário de trabalho, incluindo:
 - i. 8 horas de trabalho por dia (ou o máximo legal, se inferior a 8 horas),
 - ii. 10 horas por dia para escola, trabalho e transporte combinados (ou o máximo legal, se inferior a 10 horas), e
 - iii. Não ocorre durante o período noturno.

D1.4 – Sempre que crianças não trabalhadoras estejam presentes em ambientes relacionados com o trabalho, a organização deve assegurar:

- a) Proteção contra perigos e riscos para a saúde;
- b) Satisfação das necessidades básicas adequadas à idade de cada criança (por exemplo, acesso a alimentação, água, instalações sanitárias, etc.);
- c) Supervisão contínua e adequada por adultos; e
- d) Que não haja interferência com os processos da organização.

D1.5 – A organização deve desenvolver e implementar sistemas de gestão eficazes para cumprir ou exceder os requisitos e princípios associados à Proteção das Crianças e dos Jovens Trabalhadores ao longo das suas operações e relações comerciais, incluindo:

- a) [M1: Compromisso, 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 das políticas;](#)
- e) [M5: Contexto, impactos e riscos;](#)
- f) [M6: Objetivos, planeamento e recursos;](#)
- g) [M7: Sensibilização e implementação;](#)
- h) [M8: Integridade e transparência;](#)
- i) [M9: Monitorização e mecanismos de 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 constituir, aderir e participar em sindicatos independentes e noutras organizações de trabalhadores da sua escolha para promover e proteger os seus interesses.
- II. Os trabalhadores têm o direito à negociação coletiva dos seus interesses e a que essa negociação seja conduzida de boa-fé pelos empregadores e pelas organizações de empregadores.
- III. Os trabalhadores têm o direito de estar livres de discriminação, assédio, intimidação ou retaliação com base no seu estatuto ou filiação em sindicatos e noutras organizações de trabalhadores.

Critérios de desempenho

Requisitos específicos de desempenho para as organizações demonstrarem o respeito por estes direitos no contexto do trabalho.

D2.1 – A organização deve respeitar e reconhecer o direito do pessoal de constituir, aderir e participar livremente em sindicatos e noutras organizações de trabalhadores da sua escolha e de negociar coletivamente.

D2.2 – A organização deve assegurar que o pessoal é informado dos seus direitos de constituir, aderir e participar em sindicatos e noutras organizações de trabalhadores da sua escolha, sem consequências negativas ou retaliação por parte da organização.

D2.3 – A organização deve assegurar que não interfere, direta ou indiretamente, inclusive através de terceiros, na constituição, funcionamento ou administração de sindicatos ou de outras organizações de trabalhadores.

D2.4 – A organização deve assegurar que membros de sindicatos e de outras organizações de trabalhadores, representantes dos trabalhadores e qualquer pessoal envolvido na organização de trabalhadores não sejam sujeitos a discriminação, assédio, intimidação ou retaliação com base na sua filiação sindical ou nas suas atividades sindicais.

D2.5 – A organização deve assegurar que membros de sindicatos e de outras organizações de trabalhadores, representantes dos trabalhadores e qualquer pessoal envolvido na organização de trabalhadores tenham acesso justo aos trabalhadores em ambientes relacionados com o trabalho.

D2.6 – A organização deve conduzir negociações coletivas de boa-fé com representantes dos trabalhadores, sindicatos e outras organizações de trabalhadores, sempre que tal seja solicitado.

D2.7 – Sempre que exista uma convenção coletiva setorial, a organização deve respeitar e cumprir as suas obrigações ao abrigo dessa convenção. Isto não impede a realização de negociações coletivas adicionais por sindicatos ou outras organizações de trabalhadores ao nível da organização, desde que tais acordos sejam mais favoráveis aos trabalhadores do que quaisquer acordos setoriais em vigor.

D2.8 – A organização deve assegurar que comissões de consulta no local de trabalho, incluindo equipas de desempenho social, e outros grupos de trabalhadores não interferem com a constituição, funcionamento ou administração de sindicatos e de outras organizações de trabalhadores nem com a negociação coletiva.

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

- a) [M1: Compromisso, 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 das políticas;](#)
- e) [M5: Contexto, impactos e riscos;](#)
- f) [M6: Objetivos, planeamento e recursos;](#)
- g) [M7: Sensibilização e implementação;](#)
- h) [M8: Integridade e transparência;](#)
- i) [M9: Monitorização e mecanismos de reclamação;](#) e
- j) [M10: Análise estratégica, revisão e melhoria contínua.](#)

D3: Recrutamento, emprego e rescisão 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 à autonomia e à dignidade durante o recrutamento, o emprego e a rescisão.
- 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 digno e justo por parte de todas as pessoas envolvidas em atividades relacionadas com o trabalho.
- IV. As pessoas têm direito a estar livres de escravidão moderna, tráfico de seres humanos e trabalho forçado ou obrigatório.

Critérios de desempenho

Requisitos específicos de desempenho para as organizações demonstrarem o respeito por estes direitos no contexto do trabalho.

D3.1 - A organização deve respeitar os direitos do pessoal e dos candidatos a um recrutamento, emprego e rescisão livres e justos.

D3.2 - A organização deve assegurar que o pessoal e os candidatos compreendem e aceitam voluntariamente os termos e condições aplicáveis ao recrutamento, emprego e rescisão, nomeadamente através de:

- a) Utilização de língua(s) e métodos de comunicação acessíveis e compreensíveis;
- b) Descrição clara, exata e completa dos processos relevantes, das funções e das condições de trabalho;
- c) Acordo de trabalho claro, exato e completo; e
- d) Descrição clara, exata e completa das condições de alojamento, quando aplicável.

D3.3 - A organização deve comunicar claramente e com antecedência ao pessoal afetado quaisquer alterações aos seus termos e condições de emprego ou de rescisão, concedendo tempo suficiente para que possam, se assim o desejarem, adotar soluções alternativas.

D3.4 - A organização deve assegurar que o pessoal e os candidatos dispõem de liberdade de movimento no recrutamento, emprego e rescisão, incluindo:

- a) Acesso contínuo a documentos de identificação e outros documentos importantes;
- b) Realização voluntária e não excessiva de trabalho suplementar, quando aplicável;
- c) Ausência de ameaças, retenções ou exigências sobre pessoas, salários ou bens;
- d) Autonomia física e liberdade de circulação razoáveis em ambientes relacionados com o trabalho; e
- e) Liberdade para transferir competências e conhecimentos para novo emprego sem restrições indevidas.

D3.5 – A organização deve assegurar que o pessoal e os candidatos estão livres de encargos financeiros relacionados com o recrutamento, emprego e rescisão, incluindo:

- Servidão por dívida;
- Penalizações financeiras;
- Taxas;
- Apropriação ou retenção de salários; e
- Sistemas de remuneração à peça de caráter exploratório.

D3.6 – A organização deve assegurar que taxas e custos relacionados com o recrutamento, emprego e rescisão não sejam suportados, total ou parcialmente, pelo pessoal ou pelos candidatos.

D3.7 – A organização deve assegurar que o pessoal e os candidatos estejam livres de assédio e intimidação durante o recrutamento, emprego e rescisão, incluindo:

- Violência física e sexual;
- Ameaças contra si próprios ou terceiros; e
- Violência psicológica e emocional.

D3.8 – A organização deve assegurar que as políticas e práticas disciplinares:

- Sejam claramente comunicadas ao pessoal aquando da 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 assegurar que os termos e condições de trabalho, incluindo localização, disponibilização de alojamento, canais privados de comunicação, meios de transporte disponíveis, horários de trabalho e outros, não isolem indevidamente o pessoal.

D3.10 – A organização deve assegurar que os seus termos e condições de trabalho, incluindo a localização, a disponibilização de alojamento, a disponibilização de canais

privados de comunicação, os meios de transporte disponíveis, o horário de trabalho e outros, não obriguem indevidamente o pessoal a separar-se dos seus filhos e dependentes.

D3.11 – Sempre que a organização participe ou utilize programas de aprendizagem, estágios ou formação profissional, deve assegurar que os postos criados através desses programas:

- a) Não sejam utilizados para substituir postos de trabalho regulares;
- b) Tenham duração previamente definida;
- c) Não sejam remunerados abaixo do salário mínimo legal; e que
- d) Contribuam para o desenvolvimento das competências, capacidades profissionais e/ou outras aptidões relacionadas com o trabalho do pessoal.

D3.12 – A organização deve assegurar que qualquer rescisão do contrato de trabalho seja justa e transparente, incluindo:

- a) Não discriminatória;
- b) Afetação adequada de recursos para cumprir contratos, convenções coletivas vinculativas e [leis e regulamentos aplicáveis](#);
- c) Pagamento atempado de indemnizações, salários e outras compensações; e
- d) Recurso a despedimentos coletivos apenas como último recurso.

D3.13 – A organização deve desenvolver e implementar sistemas de gestão eficazes para cumprir ou exceder os requisitos e princípios associados ao Recrutamento, Emprego e Rescisão Livres e Justos ao longo das suas operações e relações comerciais, incluindo:

- a) [M1: Compromisso, 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 das políticas](#);
- e) [M5: Contexto, impactos e riscos](#);
- f) [M6: Objetivos, planeamento e recursos](#);
- g) [M7: Sensibilização e implementação](#);
- h) [M8: Integridade e transparência](#);
- i) [M9: Monitorização e mecanismos de reclamação](#); e
- j) [M10: Análise estratégica, revisão e melhoria contínua](#).

D4: Horários, salários e benefícios dignos

Princípios

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

- I. As pessoas têm direito a um nível de vida digno que suporte a saúde, a segurança e a participação na sociedade.
- II. As pessoas têm direito a uma compensação justa pelo seu tempo, trabalho e outras contribuições.
- III. As pessoas têm direito a horários de trabalho razoáveis, incluindo a concessão de períodos adequados de descanso e licença.

CrITÉRIOS de desempenho

Requisitos específicos de desempenho para as organizações demonstrarem o respeito por estes direitos no contexto do trabalho.

D4.1 – A organização deve respeitar o direito do pessoal a horários de trabalho, salários e benefícios que assegurem um nível de vida digno.

D4.2 – A organização deve respeitar o direito do pessoal a receber, pelo menos, um salário ou rendimento digno (ou o salário mínimo legal, se for superior), bem como os benefícios legalmente exigidos.

D4.3 – Quando barreiras contextuais impedirem a organização de, por si só, proporcionar salários e rendimentos dignos ao pessoal, esta deve colaborar com as partes interessadas relevantes para ultrapassar essas barreiras, incluindo através de:

- a) Envolvimento em diálogo social, incluindo em apoio a acordos tripartidos relevantes e outros acordos vinculativos; e
- b) Envolvimento com parceiros comerciais, governo e outras partes interessadas internas e externas.

D4.4 – A organização deve respeitar o direito do pessoal a horários razoáveis, que, no mínimo, limitem:

- a) horário normal de trabalho a 48 horas por semana (ou o máximo permitido por lei, se inferior); e

- b) trabalho suplementar a 12 horas por semana (ou o máximo permitido por lei, se inferior).

D4.5 – A organização deve assegurar que o trabalho suplementar:

- a) Seja voluntário, salvo quando permitido pela legislação nacional e por convenção coletiva vinculativa;
- b) Seja remunerado com o acréscimo legal aplicável;
 - i. Nos casos em que esse acréscimo não esteja definido por lei, se apliquem as taxas de trabalho suplementar praticadas no setor no país;
- c) Seja calculado por semana de trabalho, salvo quando permitido pela legislação nacional e por convenção coletiva vinculativa;
- d) Cumpra os [requisitos legais relevantes e outros requisitos aplicáveis](#); e
- e) Não seja exigido de forma regular, inclusive devido a planeamento inadequado ou pagamento insuficiente de salário ou rendimento digno.

D4.6 – A organização deve assegurar que os horários de trabalho do pessoal, incluindo o número de horas trabalhadas:

- a) Apoiem um nível de vida digno;
- b) Sejam previsíveis e compatíveis com as necessidades do pessoal;
- c) Não representem riscos para a saúde e segurança;
- d) Incluam pausas e períodos de descanso adequados;
- e) Não utilizem sistemas de média de horas para privar o pessoal do pagamento com acréscimo devido;
- f) Proporcionam pelo menos um dia de descanso de 24 horas após seis dias consecutivos de trabalho, a menos que se aplique uma das exceções abaixo:
 - i. Permitido pela legislação nacional e por convenção coletiva vinculativa; ou
 - ii. Permitido por convenção da OIT; ou
 - iii. Situações excepcionais exijam mais dias consecutivos de trabalho e o pessoal solicite esses dias adicionais;
- g) Proporcionem ao pessoal licenças remuneradas e não remuneradas adequadas, incluindo:
 - i. Baixa por doença,
 - ii. Licença por motivos familiares,
 - iii. Férias e
 - iv. Feriados públicos;
- h) Tenham em consideração necessidades de flexibilidade baseadas nas características demográficas do pessoal; e

- i) Não limitem injustamente o acesso a benefícios organizacionais ou governamentais.

D4.7 – Quando o pessoal esteja legalmente isento do pagamento de trabalho suplementar, dos limites máximos de horário ou de outros requisitos, a organização deve assegurar que:

- a) A remuneração seja igual ou superior ao montante que receberiam trabalhando o mesmo número de horas ao nível do salário digno, incluindo os respetivos acréscimos por trabalho suplementar; e
- b) pessoal tenha margem razoável de decisão sobre o número de horas trabalhadas.

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

D4.9 – Para além da remuneração pelo tempo dedicado ao desempenho das suas funções, a organização deve compensar adequadamente o pessoal por:

- Tempo durante o qual seja exigida a sua presença no local de trabalho;
- Tempo de trabalho perdido devido a acidente de trabalho ou doença profissional; e
- Tempo de trabalho perdido devido à participação em formação, equipas de desempenho social ou processos de reclamação.

D4.10 – A organização deve assegurar que o pessoal receba regularmente registos de remuneração que indiquem de forma clara, completa e exata as horas trabalhadas e a composição dos salários, benefícios e deduções devidas.

D4.11 – Em caso de interrupção da continuidade do negócio, a organização deve dar prioridade ao pagamento de indemnizações, salários e outras compensações devidas ao pessoal.

D4.12 – A organização deve assegurar que quaisquer deduções disciplinares aos salários ou às horas de trabalho:

- a) Apenas sejam efetuadas quando permitidas pela legislação nacional e por convenção coletiva vinculativa;
- b) Sejam razoáveis e aplicadas por um período de tempo limitado;
- c) Não reduzam os salários abaixo de um salário digno (ou do salário mínimo legal, se superior); e
- d) Prevejam possibilidade de recurso.

D4.13 – A organização deve assegurar que a utilização de sistemas de pagamento à peça, trabalho a tempo parcial, trabalho sazonal, contratos de curta duração, trabalho ao domicílio, pessoal não empregado diretamente e regimes de teletrabalho:

- a) Seja baseada em medições e evidência;
- b) Não contradiga os requisitos desta Norma;
- c) Proporcione salários e horários que assegurem um nível de vida digno;
- d) Não represente riscos indevidos para a 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 cumprir ou exceder os requisitos e princípios associados a Horários, Salários e Benefícios Dignos ao longo das suas operações e relações comerciais, incluindo:

- a) [M1: Compromisso, 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 das políticas;](#)
- e) [M5: Contexto, impactos e riscos;](#)
- f) [M6: Objetivos, planeamento e recursos;](#)
- g) [M7: Sensibilização e implementação;](#)
- h) [M8: Integridade e transparência;](#)
- i) [M9: Monitorização e mecanismos de reclamação;](#) e
- j) [M10: Análise estratégica, revisão e melhoria contínua.](#)

D5: Liberdade face à 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 de oportunidades em processos educativos e de emprego.
- III. As pessoas têm direito a um ambiente de trabalho que apoie o seu bem-estar mental, emocional e psicossocial.

- IV. As pessoas têm direito a estar livres de qualquer forma de comportamento indesejado, incluindo assédio, intimidação e perseguição.

Critérios de desempenho

Requisitos específicos de desempenho para as organizações demonstrarem o respeito por estes direitos no contexto do trabalho.

D5.1 – A organização deve respeitar o direito do pessoal à não discriminação.

D5.2 – A organização deve assegurar que o pessoal dispõe de igualdade de acesso e de oportunidades e está livre de discriminação em todas as suas interações com a organização, incluindo:

- Contratação e recrutamento;
- Emprego e condições de trabalho;
- Afetação a postos de trabalho;
- Avaliação de desempenho e feedback;
- Formação e mentoria;
- Promoções e oportunidades;
- Processos de reclamação;
- Salários e benefícios, incluindo alojamento, transporte, refeições e benefícios para parceiros e família, entre outros;
- Processos disciplinares; e
- Rescisão e reforma.

D5.3 – A organização deve assegurar que o pessoal esteja livre de comportamentos indesejados, incluindo assédio, intimidação e perseguição, em ambientes relacionados com o trabalho e por parte de pessoas relacionadas com o trabalho.

D5.4 – A organização deve adotar medidas razoáveis para ser inclusiva relativamente às diferenças do pessoal, incluindo:

- Capacidades;
- Práticas religiosas e costumes;
- Níveis de literacia e de domínio da língua;
- Necessidades de higiene pessoal;
- Responsabilidades de prestação de cuidados a terceiros; e
- Outras necessidades que não prejudiquem indevidamente a capacidade do pessoal para desempenhar as suas funções.

D5.5 – A organização deve assegurar que o pessoal não seja sujeito, como parte da sua relação de emprego, a procedimentos médicos ou corporais invasivos, incluindo:

- Testes de “virgindade”;
- Testes de gravidez;
- Testes de VIH/SIDA; e
- Outros testes, inspeções ou procedimentos médicos ou corporais não relevantes para as funções específicas desempenhadas.

Podem ser admitidas exceções apenas:

- a) Quando necessário para identificar, prevenir e mitigar impactos e riscos adversos graves para o indivíduo ou para outro pessoal; e
- b) Quando claramente comunicadas e previamente acordadas com o pessoal.

D5.6 – A organização deve desenvolver e implementar sistemas de gestão eficazes para cumprir ou exceder os requisitos e princípios associados à Não Discriminação ao longo das suas operações e relações comerciais, incluindo:

- a) [M1: Compromisso, 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 das políticas](#);
- e) [M5: Contexto, impactos e riscos](#);
- f) [M6: Objetivos, planeamento e recursos](#);
- g) [M7: Sensibilização e implementação](#);
- h) [M8: Integridade e transparência](#);
- i) [M9: Monitorização e mecanismos de 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 retirar de situações de perigo iminente sem necessidade de solicitar autorização.

Critérios de desempenho

Requisitos específicos de desempenho para as organizações demonstrarem o respeito por estes direitos no contexto do trabalho.

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

D6.2 – A organização deve designar um representante de gestão competente, cujas responsabilidades incluam assegurar ambientes relacionados com o trabalho seguros e saudáveis para o pessoal e o cumprimento dos requisitos de saúde e segurança desta Norma.

D6.3 – A organização deve identificar periodicamente perigos e avaliar e priorizar os riscos de saúde e segurança associados em ambientes relacionados com o trabalho que cause, para os quais contribua ou com os quais esteja diretamente ligada através das suas operações ou relações comerciais, em circunstâncias normais ou excepcionais. A organização deve considerar tanto os efeitos imediatos como os efeitos a longo prazo ou cumulativos na avaliação dos riscos.

D6.4 – A organização deve abordar adequadamente os riscos decorrentes de perigos no local de trabalho, incluindo, entre outros:

- Materiais perigosos;
- Equipamentos perigosos, ambiente de trabalho e/ou infraestruturas (por exemplo, maquinaria, qualidade do ar, instalações elétricas, iluminação, poeiras, agentes patogénicos, ruído, temperatura, riscos de lesão, etc.); e
- Ergonomia.

D6.5 – A organização deve abordar adequadamente os riscos decorrentes de desastres naturais e de origem humana e de situações de emergência, incluindo, entre outros:

- Incêndios e explosões/implosões;
- Terramotos;
- Inundações;
- Secas;
- Condições ambientais extremas, incluindo temperaturas extremas;

- Outras emergências (não relacionadas com incêndios);
- Agentes patogénicos (doenças transmissíveis); e
- Outras situações anormais ou de emergência previsíveis.

D6.6 – A organização deve abordar adequadamente os riscos decorrentes de quaisquer outras condições que possam constituir perigo para o pessoal, incluindo, entre outros:

- Segurança estrutural de edifícios e instalações;
- Condições seguras e higiénicas (instalações sanitárias, cozinhas, alojamento, etc.); e
- Segurança dos transportes.

D6.7 – A organização deve abordar adequadamente os riscos decorrentes de perigos psicossociais, incluindo, entre outros:

- Prazos ou expectativas de trabalho irrealistas;
- Comportamentos agressivos, intimidatórios ou de perseguição por parte de pessoas relacionadas com o trabalho;
- Falta de privacidade adequada em ambientes relacionados com o trabalho;
- Falta de transparência ou expectativas contraditórias; e
- Falta injustificada de segurança ou estabilidade no emprego.

D6.8 – A organização deve assegurar que o pessoal dispõe de sensibilização, compreensão, acesso à informação e canais adequados para comunicar sobre:

- Perigos associados às funções desempenhadas e respetivos riscos para a saúde e segurança;
- [Políticas](#) e [procedimentos, funções e responsabilidades](#) relacionados; e
- Os seus direitos em matéria de saúde e segurança.

D6.9 – Em caso de acidente de trabalho, a organização deve prestar primeiros socorros e apoiar o pessoal afetado na obtenção de tratamento médico subsequente.

D6.10 – A organização deve fornecer, manter e substituir, quando necessário, equipamentos de proteção individual adequados, a expensas próprias.

D6.11 – A organização deve assegurar que os ambientes relacionados com o trabalho (sejam próprios, arrendados ou contratados a prestadores de serviços) são limpos e seguros, satisfazem as necessidades básicas dos utilizadores e proporcionam ao pessoal acesso razoável a:

- Instalações sanitárias limpas;
- Água potável;

- Espaços adequados para pausas e refeições;
- Instalações adequadas para armazenamento de alimentos, (quando aplicável);
- Vestiários e locais seguros para guarda de pertences, (quando aplicável); e
- Espaços privados para pais em período de amamentação, (quando aplicável).

D6.12 – A organização deve assegurar que alojamento, transporte, alimentação e outros bens e serviços disponibilizados pelo empregador cumprem as normas nacionais e internacionais relevantes de qualidade.

D6.13 – A organização deve desenvolver e implementar sistemas de gestão eficazes para cumprir ou exceder os requisitos e princípios associados à Saúde e Segurança ao longo das suas operações e relações comerciais, incluindo:

- a) [M1: Compromisso, 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 das políticas](#);
- e) [M5: Contexto, impactos e riscos](#);
- f) [M6: Objetivos, planeamento e recursos](#);
- g) [M7: Sensibilização e implementação](#);
- h) [M8: Integridade e transparência](#);
- i) [M9: Monitorização e mecanismos de 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 nas suas vidas pessoais e em ambientes relacionados com o trabalho.
- II. As pessoas têm direito a ser informadas e a compreender de que forma os seus dados pessoais são utilizados.
- III. As pessoas têm direito a um grau razoável de controlo sobre os seus dados pessoais.

Critérios de desempenho

Requisitos específicos de desempenho para as organizações demonstrarem o respeito por estes direitos no contexto do trabalho.

D7.1 – A organização deve respeitar o direito do pessoal à privacidade.

D7.2 – A organização apenas deve recolher, tratar e utilizar dados pessoais do pessoal:

- a) Por motivos diretamente relacionados com o trabalho e/ou serviços do pessoal;
- b) Para as finalidades para as quais foram originalmente recolhidos;
- c) De forma a respeitar a autonomia pessoal do pessoal;
- d) De forma limitada quando utilizados em decisões relativas a contratação, promoção ou rescisão; e
- e) De forma não discriminatória.

D7.3 – A organização deve assegurar que a recolha, distribuição, utilização, conservação e eliminação de dados pessoais do pessoal, no mínimo:

- a) Sejam exatas, válidas e fiáveis;
- b) Minimizem os tipos e a quantidade de dados recolhidos;
- c) Garantam segurança e confidencialidade adequadas;
- d) Assegurem que os dados são conservados apenas pelo período necessário à finalidade legítima e especificada;
- e) Respeitem os direitos de propriedade intelectual do pessoal; e
- f) Considerem riscos específicos de populações vulneráveis.

D7.4 – A organização deve assegurar que o pessoal dispõe de sensibilização, compreensão, acesso à informação e canais adequados para comunicar sobre:

- A recolha e utilização dos seus dados pessoais;
- [Políticas](#) e [procedimentos, funções e responsabilidades](#) relacionados; e
- Os seus direitos, incluindo o direito de recusar ou limitar a recolha e utilização de dados, quando aplicável.

D7.5 – A organização deve desenvolver e implementar sistemas de gestão eficazes para cumprir ou exceder os requisitos e princípios associados à Privacidade ao longo das suas operações e relações comerciais, incluindo:

- a) [M1: Compromisso, 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 das 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: Monitorização e mecanismos de reclamação;](#) e
- j) [M10: Análise estratégica, revisão e melhoria contínua.](#)

Apêndice A. Definições

Publicado: 1 de janeiro de 2026*

As definições podem ser atualizadas periodicamente.

1	Impacto(s) adverso(s): Efeito sobre um indivíduo ou grupo que elimina ou reduz a sua capacidade de usufruir, exercer ou concretizar os seus direitos humanos, conforme definidos nos Princípios D1–7 desta Norma. ³
2	Terceiros autorizados: Entidades com direito legal ou contratual de interação com a organização. Podem incluir auditores, membros de equipas de auditoria e representantes da SAI.
3	Parceiro(s) comercial(is): ⁴ Entidade com a qual a organização mantém uma relação comercial para cumprir os seus objetivos empresariais. Inclui entidades com as quais a organização mantém relações diretas ou indiretas ao longo de toda a sua cadeia de valor, a montante e a jusante, tais como recrutadores e empresas de recrutamento, fornecedores, subcontratantes, agentes, licenciados, intermediários, distribuidores, prestadores de serviços e participações minoritárias ou maioritárias em empresas conjuntas.
4	Relações comerciais: Relações que uma organização mantém com parceiros comerciais, entidades da sua cadeia de valor e quaisquer outras entidades estatais ou não estatais diretamente ligadas às suas operações, produtos ou serviços. Incluem relações diretas e indiretas ao longo de toda a cadeia de valor da organização, a montante e a jusante, tais como recrutadores e empresas de recrutamento, fornecedores, subcontratantes, agentes, licenciados, intermediários, distribuidores, prestadores de serviços e participações, tanto minoritárias como maioritárias, em empresas conjuntas. ⁵
5	Criança(s): Qualquer pessoa com menos de 18 anos de idade.

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

⁴ Adaptado do [GRI Standards Glossary 2022](#).

⁵ Adaptado do [UNGP Reporting Framework Glossary](#), Shift.

6	<p>Trabalho infantil:⁶ Trabalho que priva as crianças da sua infância, do seu potencial e da sua dignidade, e que é prejudicial ao seu desenvolvimento físico e mental. Inclui trabalho que:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) É mental, física, social ou moralmente perigoso e prejudicial para crianças; e/ou b) Interfere com a sua escolarização, privando-as da possibilidade de frequentar a escola, obrigando-as a abandonar a escola prematuramente ou exigindo a conciliação da escola com trabalho excessivamente longo e pesado. <p>Piores formas de trabalho infantil:⁷</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Todas as formas de escravidão ou práticas análogas, como a venda e tráfico de crianças, servidão por dívida, servidão e trabalho forçado ou obrigatório, incluindo o recrutamento forçado de crianças para conflitos armados; b) Utilização, recrutamento ou oferta de crianças para prostituição, produção de pornografia ou espetáculos pornográficos; c) Utilização, recrutamento ou oferta de crianças para atividades ilícitas, nomeadamente produção e tráfico de drogas conforme definido em tratados internacionais relevantes; e d) Trabalho que, pela sua natureza ou pelas condições em que é realizado, seja suscetível de prejudicar a saúde, segurança ou moral das crianças. <p>Atividades perigosas para crianças:⁸ Trabalho que, pela sua natureza ou pelas condições em que é realizado, é suscetível de prejudicar a saúde, segurança ou moral das crianças, incluindo, entre outros, trabalho que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exponha trabalhadores a danos físicos, psicológicos ou sexuais; • Seja realizado no subsolo, debaixo de água, em grandes alturas ou em espaços confinados; • Envolver maquinaria, equipamentos e ferramentas perigosas ou transporte manual de cargas pesadas; • Seja realizado em ambientes insalubres que exponham crianças a substâncias, agentes ou processos perigosos, temperaturas extremas, níveis elevados de ruído ou vibrações prejudiciais; ou • Seja realizado em condições particularmente difíceis, como longas jornadas de trabalho, trabalho noturno ou confinamento injustificado nas instalações
---	--

⁶ OIT, [O que é trabalho infantil](#).

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

⁸ OIT, [O que é trabalho infantil](#).

	do empregador.
7	Nível de vida digno: Um nível de vida digno permite o bem-estar mental e físico, a segurança e a participação na sociedade por parte de um indivíduo e da sua família. Os elementos de um nível de vida digno incluem alimentação, água, habitação, educação, cuidados de saúde, transporte, vestuário e outras necessidades essenciais, incluindo provisões para acontecimentos imprevistos. ⁹
8	Discriminação: No contexto do trabalho digno, refere-se a decisões tomadas em matéria de recrutamento, emprego ou rescisão do contrato de trabalho com base em características pessoais de alguém, e não nas suas capacidades relacionadas com o trabalho. As características pessoais que não devem ser utilizadas como motivo de discriminação incluem: raça; cor; religião; casta; nascimento; etnia; sexo (incluindo estado de gravidez, identidade de género e orientação sexual); origem nacional, territorial ou social; nacionalidade; deficiência; idade; estatuto sindical, filiação ou atividades sindicais; estado civil; responsabilidades familiares ou de prestação de cuidados; opinião política; estatuto militar ou de veterano; informação genética; doença ou condição de saúde não relacionada com a capacidade de desempenhar a função; e quaisquer outras características não relacionadas com a capacidade da pessoa para desempenhar a função.
9	Empregado: Para efeitos desta Norma, empregado refere-se a qualquer pessoal empregado direta ou indiretamente através de terceiros, quer na organização quer nos seus parceiros comerciais. Abrange a relação da organização com todo o pessoal.
10	Circunstâncias excecionais: Eventos ou circunstâncias que perturbam substancialmente a organização e que são extraordinários e fora do controlo do empregador, incluindo sismos, inundações, incêndios, emergências nacionais, casos de força maior ou períodos prolongados de instabilidade política. A definição não inclui períodos previsíveis de pico de produção, feriados ou flutuações sazonais.
11	Taxas e custos relacionados com o recrutamento: Quaisquer taxas ou custos suportados pelo pessoal para obter emprego, independentemente da forma,

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

	<p>momento ou local em que sejam impostos ou cobrados. Tais taxas e custos nunca devem ser suportados pelo pessoal. Incluem, entre outros:¹⁰</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pagamentos por serviços de recrutamento prestados por recrutadores de mão de obra, públicos ou privados, e quaisquer outros pagamentos efetuados para recrutamento, encaminhamento ou colocação de pessoal; • Outros custos relacionados com o recrutamento, incluindo publicidade, divulgação de informação, organização de entrevistas, apresentação de documentos para autorizações governamentais, verificação de credenciais, organização de viagens e transporte e colocação em emprego; • Custos médicos, seguros, testes de competências e qualificações, formação e orientação, equipamentos, viagens e alojamento, custos administrativos e outros custos necessários para que o pessoal inicie o trabalho; e • Pagamentos ilícitos ou incentivos a recrutadores, empregadores ou outros intermediários para garantir emprego. <p>Esta lista não inclui taxas e custos relacionados com o emprego e a rescisão do contrato de trabalho, que também não devem ser suportados pelo pessoal.</p>
12	<p>Mecanismo(s) de reclamação: Processo sistemático através do qual partes interessadas podem apresentar reclamações e procurar reparação relativamente a impactos adversos reais ou potenciais nos direitos humanos causados por uma organização.¹¹</p>
13	<p>Perigo: Condição ou situação intrínseca que possui potencial para causar dano, lesão, doença ou prejuízo.</p>
14	<p>Integridade: Transparência, exatidão, coerência e conformidade com os princípios desta Norma.</p>
15	<p>Criança(s) legalmente autorizada(s) a trabalhar: Criança que trabalha numa das seguintes situações permitidas:</p> <ol style="list-style-type: none"> Jovem trabalhador – Criança com mais de 15 anos de idade (ou acima da idade de escolaridade obrigatória, se superior), que desempenha trabalho em

¹⁰ Adaptado da OIT, "[Princípios gerais e orientações operacionais para recrutamento justo e definição de taxas de recrutamento e custos associados.](#)"

¹¹ Adaptado dos UNGPs.

	<p>conformidade com os requisitos desta Norma.</p> <p>II. Crianças envolvidas em trabalho leve ¹² – Crianças com idades compreendidas entre os 13 e os 15 anos (12 a 14 anos em alguns países) que desempenham trabalho que:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Não prejudica a frequência escolar nem compromete o aproveitamento educativo, b) Não compromete o desenvolvimento social, moral ou físico da criança nem constitui perigo para a sua saúde e bem-estar, c) Não excede 4 horas por dia ou 14 horas por semana, d) Não ocorre durante o período noturno, e) Não ocorre em ambientes perigosos para crianças ou jovens trabalhadores, f) Assegura supervisão adequada por adultos competentes, e g) Cumpre os requisitos desta Norma; <p>III. Crianças que ajudam em contexto familiar – Crianças que apoiam ou auxiliam familiares em casa, na exploração agrícola ou no negócio familiar, realizando trabalho que:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Não prejudica a frequência escolar nem compromete o aproveitamento educativo, b) Não compromete o desenvolvimento social, moral ou físico da criança nem constitui perigo para a sua saúde e bem-estar, c) Não ocorre em ambientes perigosos para crianças ou jovens trabalhadores; e d) Garante orientação e supervisão por um membro adulto da família próxima ou por um tutor legal. <p>IV. Crianças que trabalham na indústria do entretenimento – Crianças e jovens trabalhadores na indústria do entretenimento sujeitos a acordo(s) legalmente válido(s), que:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Seja(m) autorizado(s) por autoridade governamental competente, b) Seja(m) autorizado(s) por um progenitor ou tutor legal da criança ou do jovem trabalhador, c) Seja(m) autorizado(s) pelo empregador ou agente da criança ou do jovem trabalhador, d) Seja(m) autorizado(s) pelo jovem trabalhador (apenas nos casos aplicáveis a jovens trabalhadores), e) Não coloquem em risco o bem-estar social, moral ou físico da criança ou do jovem trabalhador,
--	---

¹² Adaptado da [Convenção n.º 138 da OIT](#).

	<p>f) Limitem as horas de trabalho por dia e por ano (incluindo a garantia de períodos adequados de descanso e sono e limitações ao trabalho durante o período noturno),</p> <p>g) Assegurem a saúde e segurança da criança ou do jovem trabalhador,</p> <p>h) Assegurem a continuidade da educação da criança ou do jovem trabalhador,</p> <p>i) Garantam que parte dos rendimentos seja depositada num fundo fiduciário em benefício da criança ou do jovem trabalhador,</p> <p>j) Cumpram os requisitos desta Norma e</p> <p>k) Assegurem que todos os termos contratuais são compreendidos e cumpridos por todas as partes envolvidas.</p>
16	Rendimento digno: Rendimento líquido anual necessário para um agregado familiar, num determinado local, assegurar um nível de vida digno para todos os seus membros. ¹³
17	Salário digno: Remuneração recebida por um trabalhador por uma semana normal de trabalho, num determinado local, suficiente para assegurar um nível de vida digno para o trabalhador e a sua família. ¹⁴
18	Gestão: Funções com autoridade de tomada de decisão, incluindo autoridade para contratar, rescindir contratos, aplicar sanções disciplinares formais, promover e determinar salários.
19	Pode: Indica uma possibilidade. Não é utilizado nesta Norma para indicar permissão.
20	Envolvimento significativo das partes interessadas: Caracteriza-se por comunicação bidirecional e depende da boa-fé dos participantes de ambas as partes. É responsivo e contínuo e, em muitos casos, inclui o envolvimento das partes interessadas relevantes antes de serem tomadas decisões. ¹⁵
21	Bem-estar mental: Ocorre quando um indivíduo consegue lidar com as pressões normais da vida, trabalhar de forma produtiva e contribuir para a sua comunidade. ¹⁶
22	Período noturno: 22h00 – 06h00, ou conforme definido na legislação nacional.

¹³ Living Income Community of Practice, [O Conceito](#).

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

¹⁵ Adaptado das [Diretrizes de Devida Diligência da OCDE para a Conduta Empresarial Responsável](#).

¹⁶ OMS, [Saúde e bem-estar](#).

23	Criança(s) não trabalhadora(s): Crianças que não exercem trabalho, por exemplo, crianças em creches, infantários ou escolas disponibilizadas pelo empregador; crianças da comunidade que possam entrar inadvertidamente em áreas de trabalho; crianças que acompanham os pais ao trabalho; e filhos do pessoal que residem em ambientes relacionados com o trabalho.
24	Organização: Entidade responsável pelo cumprimento dos requisitos desta Norma. As organizações podem incluir empresas, sociedades, explorações agrícolas, plantações, cooperativas, organizações não governamentais, instituições governamentais ou qualquer outra entidade que possa causar, contribuir para ou estar diretamente ligada a impactos e riscos adversos relacionados com esta Norma.
25	Periodicamente: (1) Em intervalos regulares, (2) quando as circunstâncias se alterem e (3) conforme indicado através de monitorização, reclamações, não conformidades ou queixas.
26	Dados pessoais: Qualquer informação relativa a uma pessoa identificada ou identificável; considera-se identificável uma pessoa que possa ser identificada, direta ou indiretamente, por exemplo através de um nome, número de identificação, dados de localização, identificador online ou por referência a um ou mais elementos específicos da identidade física, fisiológica, genética, mental, económica, cultural ou social dessa pessoa. ¹⁷
27	<p>Pessoal: Qualquer indivíduo, em qualquer nível, que execute trabalho para uma organização ou para os seus parceiros comerciais. Inclui, entre outros, administradores, dirigentes, gestores, supervisores, trabalhadores, aprendizes, estagiários, jovens trabalhadores, crianças envolvidas em trabalho leve ou na indústria do entretenimento (mas não crianças que ajudam em contexto familiar) e pessoal contratado diretamente pela organização. Inclui também indivíduos da economia informal, trabalhadores migrantes com ou sem documentação e outras pessoas que executam trabalho para a organização ou para os seus parceiros comerciais que possam não ser normalmente incluídas nas definições tradicionais de “pessoal”, incluindo:</p> <p>I. Pessoal indireto: Indivíduos que fornecem trabalho à organização através de terceiros ou como trabalhadores independentes (por exemplo, pessoal</p>

¹⁷ [Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados \(RGPD\)](#).

	<p>recrutado através de recrutadores ou empresas de recrutamento, motoristas, trabalhadores ao domicílio, pequenos agricultores, trabalhadores de plataformas digitais, e pessoal de segurança, manutenção, limpeza, cantinas ou especialistas, entre outros); e</p> <p>II. Pessoal requerido por entidades governamentais: Pessoal que, trabalhando direta ou indiretamente com a organização, tenha o seu trabalho administrado ou coordenado de acordo com requisitos definidos por uma entidade governamental (ou autoridade por esta designada), como programas de colocação profissional ou programas de apoio comunitário.</p> <p>Para efeitos desta Norma, o pessoal constitui o principal titular de direitos.</p>
28	<p>Bem-estar psicossocial: Sensação de poder participar plenamente no local de trabalho sem estar sujeito a comportamentos indesejados e de poder expressar-se, assumir riscos e cometer erros sem receio de consequências negativas.¹⁸</p>
29	<p>Reparação: Restabelecimento de pessoas ou comunidades numa situação equivalente, ou o mais próxima possível, àquela em que estariam caso não tivesse ocorrido um impacto adverso, incluindo através de compensação financeira ou não financeira e de medidas destinadas a prevenir a repetição do impacto.¹⁹</p>
30	<p>Respeitar: Evitar causar ou contribuir para impactos adversos e abordar impactos adversos reais e potenciais que a organização cause, para os quais contribua ou com os quais esteja diretamente ligada.²⁰</p>
31	<p>Risco(s): Medida da gravidade dos impactos adversos reais e da probabilidade e gravidade dos impactos adversos potenciais.</p>
32	<p>Fator(es) de risco: Características, condições ou comportamentos que aumentam a probabilidade ou a gravidade de impactos adversos.</p>
33	<p>Gravidade: Escala, alcance ou carácter irremediável de um impacto adverso potencial, tendo em conta a sua seriedade, o número de pessoas potencial ou efetivamente afetadas, a sua irreversibilidade e quaisquer limitações à capacidade</p>

¹⁸ Adaptado de: Edmondson, Amy, "[Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams](#)" Administrative Science Quarterly.

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

²⁰ Adaptado dos UNGPs.

	de restabelecer as pessoas afetadas a uma situação equivalente à anterior ao impacto num período de tempo razoável. ²¹
34	Deve: Nesta Norma, o termo “deve” indica um requisito obrigatório.
35	Parte(s) interessada(s): Qualquer indivíduo ou organização que possa afetar ou ser afetado pelas ações e decisões de uma empresa. O foco principal recai sobre 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 outras entidades com experiência e conhecimento relativos aos impactos das atividades empresariais nos direitos humanos. ²²
36	Gestão de topo: Grupo ou indivíduo(s) com autoridade para tomar decisões financeiras e políticas na organização. Pode ou não coincidir com o órgão máximo de decisão.
37	Trabalhador(es): Todo o pessoal não pertencente à gestão, incluindo gestores juniores, chefes de equipa ou supervisores que detenham funções de coordenação, mas não autoridade de decisão, e que beneficiem de níveis de remuneração e benefícios semelhantes aos dos restantes trabalhadores.
38	Organização(ões) de trabalhadores: Organizações lideradas por trabalhadores, incluindo sindicatos e grupos de defesa de interesses, constituídas para promover e defender os direitos e interesses dos trabalhadores, incluindo através do diálogo com a gestão.
39	<p>Ambiente(s) relacionado(s) com o trabalho: Espaço físico ou virtual onde o pessoal trabalha ou é obrigado a estar presente como condição do exercício das suas funções ou para cumprir os requisitos do seu papel. Os ambientes relacionados com o trabalho incluem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posto ou local de trabalho; • Alojamento fornecido ou subsidiado pelo empregador; • Transporte disponibilizado pelo empregador;

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

²² UNGPs.

	<ul style="list-style-type: none"> • Plataformas de comunicação online utilizadas como parte do trabalho do pessoal; • Locais públicos ou externos visitados pelo pessoal no âmbito das suas funções; • Áreas de recreio, vestiários, instalações de acolhimento de crianças e zonas de refeição disponibilizadas pelo empregador; • Instalações sanitárias disponibilizadas pelo empregador; • Espaços utilizados por trabalhadores ao domicílio e trabalhadores remotos; • E outros.
40	<p>Pessoa(s) relacionada(s) com o trabalho: Indivíduos com os quais o pessoal pode interagir no contexto das suas funções, seja no local de trabalho, durante o desempenho das suas funções ou no âmbito da sua relação com o empregador. Inclui todo o pessoal, parceiros comerciais (incluindo clientes, fornecedores e prestadores de serviços) e terceiros que atuem em nome da organização ou da gestão.</p>