

política do grupo randstad

direitos humanos.



 randstad

human forward.

# política de direitos humanos.

Junho 2021  
Função: Executive Board  
Nº do documento: HRP version2 22062021

## 1. porque existe esta política

De acordo com os nossos valores fundamentais e a estratégia Human Forward, a Randstad acredita que todos têm o direito de serem tratados com dignidade e respeito. Como líder global no setor de serviços de RH, reconhecemos o nosso papel na sociedade e a nossa responsabilidade de respeitar os direitos humanos. Estamos comprometidos com a prevenção ou a mitigação de impactos adversos em direitos humanos causados ou vinculados às nossas operações e serviços, abordando tais impactos caso ocorram.

A Randstad é signatária do Pacto Global das Nações Unidas, respeitando e apoiando todos os seus princípios, inclusive aqueles que dizem respeito a direitos humanos e do trabalho. A Randstad apoia a estrutura de "Proteção, Respeito e Prevenção", incluindo os Princípios Orientadores sobre o Negócio e Direitos Humanos, conforme aprovados pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU. Para a Randstad, a nossa responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos também significa aderir à Carta Internacional dos Direitos Humanos e aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sendo aplicáveis também outros documentos relevantes.

Os princípios e direitos relevantes da OIT relacionados com o trabalho, que também são apoiados pelos nossos valores e incorporados nos nossos Princípios de Negócio, são:

*Liberdade de associação e direito à negociação coletiva, eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, abolição efetiva do trabalho infantil e eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.*

Nesta política de Direitos Humanos, definimos os princípios orientadores em relação aos direitos humanos para a Randstad, todos os nossos colaboradores, diretores e executivos (doravante: colaboradores) e o talento que servimos, bem como as expectativas que temos dos nossos acionistas externos.

Esta política apoia os Princípios Empresariais da Randstad, em especial os que seguem abaixo:

1. Conhecemos e cumprimos os princípios internacionais de direitos humanos, as políticas e procedimentos internos da Randstad e as leis que regem os nossos negócios.
8. Tratamos os outros com justiça, agimos com cuidado e consideração e respeitamos os direitos humanos. Não toleramos intimidação ou assédio de qualquer forma.

9. Respeitamos o direito à privacidade, garantimos que as informações confidenciais sejam mantidas confidenciais e não abusamos das informações confidenciais de terceiros.

11. Valorizamos a diversidade e a inclusão. Estamos comprometidos com a igualdade de oportunidades e não discriminamos com base na idade, cor da pele, incapacidade, identidade de gênero, estado civil, nacionalidade, raça, origem étnica, religião, antecedentes culturais, orientação sexual ou quaisquer outras características irrelevantes ou ilegais.

14. Consideramos a saúde e a segurança em nossos negócios como a maior prioridade. Isso inclui nossos próprios funcionários e nossos candidatos (trabalhadores temporários).

## 2. o que fazemos e o que esperamos dos nossos stakeholders internos e externos

As pessoas estão no centro dos nossos serviços. O nosso “ultimate goal” é tocar a vida profissional de 500 milhões de pessoas até 2030. Quando trabalharmos para a Randstad, esperamos que nossos funcionários entendam e promovam a importância das nossas responsabilidades de direitos humanos em relação a todas as partes interessadas, tanto no Grupo Randstad quanto em quaisquer relações comerciais externas. Isso inclui colegas, talento, clientes, fornecedores e todas as outras partes interessadas com as quais os colaboradores entram em contato como parte do seu trabalho.

Estamos especialmente empenhados em proteger os grupos de pessoas mais vulneráveis no mercado de trabalho. Os grupos vulneráveis podem variar por país e/ou região e podem incluir mulheres, crianças, pessoas com deficiência, trabalhadores migrantes, comunidade LGBTI+, povos indígenas, minorias raciais e étnicas e desempregados de longa duração.

### 2.1 colaboradores e talento

Os colaboradores da Randstad são apoiados a tomar todas as medidas razoáveis para evitar que a Randstad esteja envolvida ou contribua para violações de direitos humanos nas nossas operações, serviços ou relações comerciais com talento, contratados, trabalhadores por conta própria e quaisquer outros. Todos eles serão protegidos de quaisquer violações de direitos humanos por parte da Randstad e nós, da mesma forma, esperamos que eles respeitem os nossos padrões.

Todos os novos colaboradores receberão informações relacionadas com esta política no seu programa de integração e todos os colaboradores devem concluir essa formação obrigatória inicial e de reciclagem, que inclui formação sobre princípios de direitos humanos na medida em que sejam relevantes para seu trabalho.

### 2.2 gestores

Gestores, incluindo os nossos diretores, têm obrigações adicionais. Eles são responsáveis por agir de acordo com os valores centrais da Randstad e por garantir a conformidade com esta política. Isso também significa ser responsável por apoiar os esforços de conformidade daqueles que se reportam a eles, explicando os nossos princípios às suas equipas e garantindo a conformidade dentro da sua área de responsabilidade, o que requer necessariamente comunicação ativa.

### 2.3 clientes e fornecedores

Quando interagimos com os nossos clientes, esperamos que eles ajam de acordo com todos os princípios relevantes de direitos humanos, especialmente aqueles que podem impactar aqueles que procuram emprego e os colaboradores colocados. Solicitaremos todas as informações sobre questões ou situações que possam afetar as condições de trabalho dos nossos colaboradores e candidatos e discutiremos quaisquer possíveis problemas de direitos humanos, violações e suspeitas de violação. Violações dos princípios de direitos humanos por parte dos clientes podem fazer com que a Randstad deixe de fazer negócios com eles. Ambicionamos apoiar nossos clientes

a alcançar os seus próprios princípios de direitos humanos, especialmente nas áreas de diversidade e inclusão, saúde e segurança e não- discriminação.

Quando interagimos com os nossos fornecedores (incluindo agentes, contratados e os seus fornecedores e subcontratados), conforme estabelecido no nosso Código Global de Fornecedores, também esperamos que eles ajam de acordo com todos os princípios relevantes de direitos humanos. A Randstad pode auditar essas partes e, em caso de não conformidade, a Randstad discutirá como a conformidade futura pode ser assegurada, quaisquer riscos existentes podem ser mitigados e as consequências podem ser resolvidas. A não conformidade continuada resultará na rescisão do contrato do fornecedor.

## 3. princípios orientadores da Randstad

Dada a natureza dos nossos serviços, alguns direitos humanos destacam-se porque podem ter maior impacto negativo através das atividades e relações comerciais da Randstad. Juntamente com as nossas partes interessadas internas e externas, identificamos as questões mais importantes e nas quais nos devemos focar. Estas encontram-se delineadas abaixo.

### 3.1 os nossos princípios

#### diversidade e inclusão

Valorizamos a diversidade de pessoas e pensamentos e estamos cientes das diferenças culturais. Diversas ideias, culturas e perspectivas quebram as barreiras subconscientes e ajudam a formar equipas com melhor desempenho e colaboradores mais completos. A inclusão é um reflexo da cultura da nossa empresa, onde cada indivíduo se sente valorizado, respeitado e apoiado. A nossa vontade e a capacidade de reconhecer, entender, respeitar e, em seguida, utilizar plenamente as contribuições exclusivas de cada indivíduo ajudarão a alcançar o seu maior potencial. A inclusão é uma das condições prévias para a inovação e o sucesso, porque promove as condições certas para um desempenho ideal. Isso é expresso no apoio ativo e explícito a grupos e tópicos específicos, como a comunidade LGBTI+, a comunidade profissional jovem, a igualdade de género, etc.

Os detalhes de nossa abordagem à diversidade e inclusão podem ser encontrados na nossa Política de Diversidade e Inclusão do Grupo Randstad.

Na Randstad, estamos singularmente posicionados na defesa da diversidade como um meio de criar novas oportunidades de emprego e desenvolvimento económico a uma escala global.

#### não discriminação e igualdade de oportunidades

Uma ação ou prática é discriminatória se injustamente coloca as pessoas em desvantagem, direta ou indiretamente<sup>1</sup>, com base em características que não são relevantes para a situação (por exemplo, idade, cor da pele, incapacidade, identidade de género, estado civil, nacionalidade, raça, origem étnica, religião, antecedentes culturais, orientação sexual ou qualquer outra característica irrelevante ou ilegal).

O nosso objetivo é garantir que todos na Randstad (incluindo colaboradores e talento) são tratados com justiça e dignidade e que não são discriminados com base em características que não sejam relevantes para a situação. Isso também se aplica ao nosso relacionamento com clientes e fornecedores.

Estamos comprometidos em fornecer igualdade de oportunidades em todas as fases do emprego, incluindo mas não limitado a recrutamento, contratação e rescisão, oportunidades de crescimento, desenvolvimento e promoção, seleção de colaboradores para programas de formação e determinação de salários e benefícios. Isto inclui assegurar que os nossos clientes evitam a

---

<sup>1</sup> **Discriminação indireta** é uma política ou prática que aparenta ser neutral, ou idêntica para todos, mas que, na prática, implica que determinada pessoa ou grupo seja afetada de forma adversa ou excluída de um benefício, e cuja política ou prática não possa ser objetivamente justificada.

discriminação em relação aos nossos candidatos ou colegas da Randstad, e permite que nossos colaboradores deixem de fazer negócio com um cliente em caso de práticas discriminatórias. Nós desafiamos qualquer cliente que possa tentar colocar uma ordem de trabalho discriminatória, e não colocamos anúncios de emprego discriminatórios: ou tornamos o pedido legal ou recusamos a solicitação.

Pode nem sempre ficar claro que uma solicitação é discriminatória para um grupo específico. Por exemplo, um cliente só pode ter em conta o sotaque de um candidato se este interferir materialmente na capacidade de executar as tarefas específicas do trabalho. A fluência no idioma local deve refletir o nível real de proficiência exigido para o cargo solicitado. Pode ser uma exigência para a segurança no local de trabalho ou para uma tarefa de trabalho cooperativa específica, mas deve ser avaliado caso a caso para evitar discriminação indireta.

Esperamos que os colaboradores discutam quaisquer dúvidas internamente com colegas e/ou com as suas chefias, e/ou entrem em contato com o Departamento Jurídico da Randstad para obter suporte.

## não intimidação, assédio ou bullying

**Assédio, intimidação ou bullying** são todas as condutas físicas, verbais ou outras que não seja desejadas, que violem a dignidade ou criem um ambiente de trabalho intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo. Podem incluir comentários ofensivos ou humilhantes, abuso de poder, contactos inapropriados, avanços sexuais indesejados e qualquer outra conduta indesejada.

Valorizamos o respeito no ambiente de trabalho e não toleramos nenhuma forma de assédio, intimidação ou bullying, incluindo assédio sexual. Alguns exemplos desse comportamento indesejado são o abuso e coersão física ou verbal, violência, piadas ou insultos ofensivos ou sexualmente explícitos, exibir e distribuir material ofensivo ou material de natureza sexualmente explícita, avanços sexuais indesejados ou pedidos de favores sexuais, uso indevido de informações pessoais, criar um ambiente de trabalho hostil ou intimidador, isolar ou não cooperar com um colega ou espalhar rumores maliciosos ou insultuosos. Um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo interfere no desempenho e afeta negativamente as condições de trabalho de um indivíduo. Nós desafiamos qualquer cliente ou fornecedor que aparente envolver-se em tais práticas.

## privacidade

Nós respeitamos o direito à privacidade de todas as partes interessadas. Ninguém será sujeito a interferências arbitrárias na sua privacidade, família, lar ou residência, nem a ataques à sua honra ou reputação. Esperamos que os nossos colaboradores e parceiros comerciais tratem todos os dados pessoais de forma apropriada e legal, respeitando os direitos e interesses de cada indivíduo. Para este efeito, a [Política de Proteção de Dados do Grupo da Randstad](#) estabelece os padrões mínimos de conformidade para a recolha e processamento de dados pessoais e fornece garantias consistentes para o tratamento de dados pessoais por parte da Randstad.

Garantimos que os dados pessoais que manipulamos são recolhidos e processados de forma justa e legal e usados de maneira apropriada para o propósito para o qual foram recolhidos. Tomamos todas as medidas necessárias para garantir a precisão, a segurança e a confidencialidade dos dados pessoais armazenados e não os mantemos por mais tempo do que o necessário para cumprir a sua finalidade comercial. É tomado especial cuidado ao transferir dados pessoais para terceiros, incluindo os nossos clientes, para garantir um nível adequado de proteção dos mesmos.

Através das nossas declarações de privacidade, informamos todos os titulares de dados relevantes sobre as formas como lidamos com os seus dados pessoais.

## proteção da saúde e segurança

Estamos comprometidos em fornecer e manter um ambiente de trabalho saudável e seguro, bem como em promover a saúde mental e o bem-estar no trabalho. Faremos tudo o que for razoavelmente praticável para prevenir danos pessoais e doenças e proteger os nossos colaboradores e trabalhadores colocados em cliente, bem como aqueles que procuram emprego, clientes, fornecedores e visitantes, contra riscos de trabalho previsíveis. De acordo com nossa [Política Global de Saúde e Segurança](#), comprometemo-nos a cumprir todos os requisitos legais aplicáveis e os padrões locais. O nosso princípio orientador é que toda a tomada de decisões também se baseie na proteção da segurança inerente dos nossos colaboradores e trabalhadores colocados em cliente. Isso inclui o desenvolvimento e a manutenção dos nossos sistemas e procedimentos, o fornecimento de recursos e a melhoria contínua de nossas práticas comerciais.

## sem escravidão moderna

Adotamos uma abordagem de tolerância zero à escravidão moderna: nenhuma forma de trabalho forçado, como trabalho escravo ou prisão, será usada ou oferecida, tal como não toleramos o tráfico humano. As empresas da Randstad nunca poderão – direta ou indiretamente – envolver-se em recrutamento, transporte, transferência, abrigo ou recepção de pessoas através da força, fraude ou engano, com o objetivo de explorar ou obter lucro.

O trabalho deve ser voluntário. Os trabalhadores colocados em cliente e colaboradores e devem ser livres para deixar o trabalho ou terminar a relação de trabalho com antecedência razoável, desde que cumpram os requisitos legais locais. As empresas da Randstad nunca deverão cobrar direta ou indiretamente (por exemplo, através de subcontratados) quaisquer taxas ou despesas relacionadas com aqueles que procuram emprego, trabalhadores colocados e colaboradores para registo ou recrutamento, seja para uma alocação temporária ou para uma posição permanente. A apresentação de depósitos nunca é necessária, e ninguém deve ser privado de seus documentos de identificação, diplomas ou certificados de formação ao iniciar ou terminar o trabalho para a Randstad ou para os seus clientes.

## sem trabalho infantil

Não nos envolvemos com trabalho infantil<sup>2</sup>, direta ou indiretamente, e cumprimos sempre os requisitos de idade legal em todos os países em que operamos.

## liberdade de associação

Respeitamos o direito dos colaboradores para estabelecer ou ingressar num sindicato ou órgão similar e ser representados por eles. O emprego não estará sujeito à condição de que uma pessoa não se junte a um desses órgãos ou que termine a sua filiação.

Além disso, a Randstad promove ativamente a participação dos colaboradores por meio de uma rede de conselhos nacionais de trabalhadores e por meio do diálogo com representantes sindicais.

Não disponibilizaremos candidatos a um cliente com a finalidade de substituir quaisquer trabalhadores da empresa do cliente legalmente em greve.

## acordos coletivos

A Randstad tem sido uma defensora da viabilização de soluções de trabalho flexíveis, protegendo adequadamente os direitos dos trabalhadores em termos de remuneração, segurança social e oportunidades de crescimento e desenvolvimento.

---

<sup>2</sup> O termo 'trabalho infantil' é frequentemente definido como trabalho que priva as crianças da sua infância, do seu potencial e da sua dignidade e que é prejudicial para o seu desenvolvimento físico e mental. Refere-se a trabalho que é mental, física, social e moralmente perigoso e prejudicial para as crianças e que interfere com a sua escolaridade por privá-las da oportunidade de frequentar a escolar, obrigando-as a deixar o ensino prematuramente ou exigindo que combinem a frequência escolar com trabalho excessivo e pesado.

A Randstad procura estabelecer diálogos construtivos e negociar com boa fé os seus contatos com sindicatos ou organizações representativas legítimas e relevantes. Investimos no diálogo social e celebramos acordos coletivos de trabalho, sempre que possível e relevante. Isto está intimamente ligado ao nosso valor de "promoção simultânea de todos os interesses". Seja por nossa conta e/ou por meio de órgãos industriais reconhecidos, exigimos ativamente regras e regulamentos decentes, claros, justos e viáveis nos mercados em que operamos.

## horas trabalhadas justas

As horas trabalhadas não devem exceder o máximo determinado pela legislação local, acordos coletivos aplicáveis e os padrões da OIT. Isto pressupõe garantirmos que os nossos colaboradores e candidatos têm períodos adequados de descanso e lazer.

## remuneração

A remuneração para colaboradores e trabalhadores colocados deve ser consistente com as disposições das normas internacionais e da legislação e regulamentação de trabalho nacional, incluindo a não discriminação. Isso inclui o cumprimento dos salários mínimos nacionais ou estabelecidos em acordos de trabalho coletivos, incluindo os padrões ILO. Adotamos uma abordagem geral de conformidade legal.

## empregabilidade

O desenvolvimento contínuo de competências é essencial para a empregabilidade e sustentabilidade em qualquer força de trabalho. Os nossos programas de formação são adaptados para atender às necessidades dos candidatos e clientes nos mercados de trabalho individuais. O nosso objetivo é estar presente em todas as fases da carreira de uma pessoa, melhorando consistentemente a sua empregabilidade, oferecendo oportunidades de formação quando tal for apropriado.

## respeito pelas comunidades locais

Estamos comprometidos em ser um bom cidadão corporativo e as nossas empresas são incentivadas a contribuir direta ou indiretamente para o bem-estar geral das comunidades em que trabalhamos. A Randstad esforça-se por recrutar pessoal local qualificado onde isso seja comercialmente possível. Comprometemo-nos a realizar iniciativas comunitárias de acordo com nossa [Política de Cidadania Corporativa e Filantropia](#).

## 3.2 diferenças com a lei local

Se os procedimentos e compromissos externos desta política forem mais rigorosos do que as leis locais, operaremos sempre de acordo com os padrões mais rigorosos. Caso ocorra o contrário, isto é, se os requisitos mais rígidos forem das leis locais, tais requisitos mais rigorosos prevalecerão sempre sobre os estabelecidos nesta política.

Nos casos em que a legislação local nos proíba de defender certos aspetos desta Política de Direitos Humanos, cumprimos essas leis locais, ao mesmo tempo que procuraremos respeitar os direitos humanos. Quaisquer iniciativas de "discriminação positiva" devem ser cuidadosamente verificadas para garantir a conformidade com a legislação local aplicável.

# 4. diligência devida dos direitos humanos



Os direitos humanos são parte integrante dos nossos valores fundamentais e processos de negócio. Eles são tidos em consideração durante os processos de definição de estratégia e são respeitados nas nossas operações diárias, de forma ajustada ao nosso envolvimento, à natureza e ao contexto das nossas operações, à medida em que as questões de direitos humanos podem surgir e ao impacto que eles podem ter (gravidade e probabilidade).

O nosso enquadramento global de Risco e Controle (composto ética e valores, gestão de desempenho, conceitos e melhores práticas, atividades de controlo e risco, revisões e auditorias) garante que a Randstad segue os princípios de direitos humanos em todo o mundo. O desenho deste enquadramento equilibra medidas comportamentais, preventivas, de investigação e de monitoria que salvagam o cumprimento dos direitos humanos.

As OPCO's e funções globais avaliam os componentes do enquadramento de risco e controle pelo menos uma vez a cada seis meses. Além disso, são realizadas auditorias internas para avaliar e complementar essas diligências. Os resultados de todas essas avaliações, incluindo os planos de melhoria, levam a uma discussão de benchmark no controlo do Grupo em reuniões tanto da Direção Executiva como do Comité de Auditoria.

Apoiamos os nossos clientes e fornecedores no cumprimento dos princípios de direitos humanos. Discutimos continuamente com nossos clientes e fornecedores quaisquer questões pertinentes aos direitos humanos. Com base na criticidade e na lei aplicável, a Randstad pode inspecionar as instalações dos clientes para garantir a conformidade com os regulamentos relevantes, como saúde e segurança. Além disso, podemos auditar o fornecedor e, em caso de não conformidade, a Randstad discutirá planos de melhoria apropriados. A não conformidade continuada resultará na rescisão do contrato.

## 5. procedimento de denúncia

### 5.1 em caso de dúvida sobre como proceder

Confiança e promoção simultânea de todos os interesses fazem parte dos nossos valores fundamentais. Qualquer pessoa que tenha questões ou esteja em dúvida sobre se uma situação pode estar em conflito com esta política deve entrar em contato conosco. Os nossos trabalhadores colocados em cliente podem conversar com seus respectivos managers, com alguém do Departamento de Recursos Humanos ou do Departamento Jurídico ou com o responsável de integridade local. Os nossos candidatos devem entrar em contato com o seu interlocutor da Randstad ou qualquer outro responsável identificado localmente. Os candidatos, clientes e fornecedores devem contatar o seu interlocutor habitual Randstad.

Mais orientações sobre como entrar em contato com a Randstad podem ser encontradas nos [sites locais da Randstad](#). É também possível entrar em contato via [complianceofficer@randstad.com](mailto:complianceofficer@randstad.com).

### 5.2 como denunciar violações e suspeitas

É esperado que qualquer pessoa que procure um emprego, trabalhador colocado ou outra parte interessada que suspeite de forma razoável ou tenha testemunhado uma violação desta política, levante a sua preocupação de acordo com o [Procedimento de Denúncia de Má Conduta do Grupo Randstad](#). De preferência, devem fazê-lo conforme descrito no item 5.1 acima, diretamente para a equipa de gestão local e através de canais operacionais estabelecidos. No entanto, se por qualquer razão for provável que seja ineficaz ou inadequado, ou se um queixoso temer retaliação, pode fazê-lo recorrendo ao uso da [Linha de Integridade do Grupo de Randstad](#).

A Linha de Integridade trata-se de linha segura, direta de telefone, disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana, e operada por um fornecedor externo independente. A denúncia pode ser sempre feita no idioma local. A Linha de Integridade permite a comunicação entre o queixoso e a Randstad.

Os relatórios recebidos através desta Linha de Integridade são encaminhados para o Responsável de Integridade Local, que garante que qualquer relatório seja tratado de forma rápida, justa e



legal, localmente. Se o relatório estiver relacionado com a gestão local será acompanhado pelo Integrity Officer Central e pelo responsável de Business Risk & Audit. Todas as preocupações são tratadas de forma confidencial e com a garantia absoluta de que não haverá retaliação contra qualquer pessoa que tenha feito uma reclamação de boa fé. Embora encorajemos as pessoas que reportam a compartilhar a sua identidade (pois isso facilita muito a investigação), os relatórios também podem ser enviados anonimamente ao fazer uso da Linha da Integridade.

Quando uma falta grave for comprovada, a equipa de gestão tomará as medidas corretivas imediatas apropriadas.

Consulte o nosso [Procedimento de Denúncia de Má Conduta](#) no site [randstad.pt](http://randstad.pt) para obter mais detalhes e informações.

# anexos – princípios relevantes, orientações, declarações e convenções

Pacto Global das Nações Unidas: <https://globalcompact.pt/alianca-ods/missao>;  
<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

Convenção 181 da OIT sobre empresas privadas de emprego:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312326](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326)

Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT:  
[https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration\\_portuguese.pdf](https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf)

Oito Convenções fundamentais da OIT:

1. Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948 (Nº 87)
2. Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949 (Nº 98)
3. Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1930 (Nº 29)
4. Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (Nº 105)
5. Idade Mínima, 1973 (Nº 138)
6. Piores Formas de Trabalho das Crianças, 1999 (Nº 182)
7. Igualdade de Remuneração, 1951 (Nº 100)
8. Discriminação (Emprego e Profissão), 1958 (Nº 111)

[https://www.ilo.org/lisbon/visita-guiada/WCMS\\_650779/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/visita-guiada/WCMS_650779/lang--pt/index.htm)

Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas:  
[https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinessshr\\_eN.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinessshr_eN.pdf)

Protocolo das Nações Unidas para a Prevenção, Supressão e Punição de Tráfico de Pessoas:  
<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/protocoltraffickinginpersons.aspx>

Guia para Empresas de Emprego & Recrutamento para a Implementação dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas:  
[https://www.ihrb.org/pdf/eu-sector-guidance/EC-Guides/E&RA/EC-Guide\\_E&RA.pdf](https://www.ihrb.org/pdf/eu-sector-guidance/EC-Guides/E&RA/EC-Guide_E&RA.pdf)

Código de Conduta da Confederação Mundial do Emprego:  
[https://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Corporate\\_literature/Code\\_of\\_Conduct\\_-\\_WEC\\_2017.pdf](https://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Corporate_literature/Code_of_Conduct_-_WEC_2017.pdf)

WEC Corporate Members & UNI Global Union Memorandum of Understanding:  
[https://www.wecglobal.org/index.php?id=110&tx\\_ttnews%5BpS%5D=1225494000&tx\\_ttnews%5BpL%5D=2591999&tx\\_ttnews%5Barc%5D=1&tx\\_ttnews%5Btt\\_news%5D=62&tx\\_ttnews%5BbackPid%5D=108&cHash=be5870d1a474a34e14d72f8c951be9c6](https://www.wecglobal.org/index.php?id=110&tx_ttnews%5BpS%5D=1225494000&tx_ttnews%5BpL%5D=2591999&tx_ttnews%5Barc%5D=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=62&tx_ttnews%5BbackPid%5D=108&cHash=be5870d1a474a34e14d72f8c951be9c6)

