



**Secretaria de Cooperação  
Internacional Trabalhista**

---

**Secretaria de Cooperação Internacional Trabalhista (SCIT)**

# **Relatório de Atividades da SCIT**

Janeiro a abril / 2024

**Ministério Público do Trabalho (MPT)**

**Secretaria de Cooperação Internacional Trabalhista (SCIT)**

## **Relatório de Atividades da SCIT**

Janeiro a abril / 2024

### **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT)**

**José de Lima Ramos Pereira**

Procurador-Geral do Trabalho

**Maria Aparecida Gugel**

Vice-Procuradora-Geral do Trabalho

**Augusto Grieco Sant'Anna Meirinho**

Secretário de Cooperação Internacional Trabalhista

**Sofia Vilela de Moraes e Silva**

Secretária Adjunta de Cooperação Internacional Trabalhista

### **EQUIPE SCIT**

**Ana Carla Roseo de Oliveira**

**Lidia Nunes**

# Relatório de Atividades da SCIT

Janeiro a abril / 2024

**Este relatório apresenta as principais atividades desenvolvidas e resultados obtidos pela Secretaria de Cooperação Internacional Trabalhista (SCIT) no período de janeiro a abril 2024. Ele é estruturado de modo a contemplar as frentes de atuação da área. Algumas atividades internas, administrativas e de atualização não estão inclusas neste documento. Apresentamos também notícias relevantes envolvendo a temática internacional do trabalho.**



[mpt.internacional@mpt.mp.br](mailto:mpt.internacional@mpt.mp.br)

# SUMÁRIO

- 
1. SISTEMA INTERAMERICANO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS
  2. COOPERAÇÃO INTERNACIONAL TRABALHISTA
  3. PROGRAMAS DE INTERCÂMBIO
  4. CAPACITAÇÃO INSTITUCIONAL
  5. OUTRAS ATIVIDADES DA SCIT
  6. NOTÍCIAS INTERNACIONAIS DO TRABALHO

# 1. SISTEMA INTERAMERICANO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

## 1.1 REUNIÃO DE PLANEJAMENTO DO GRUPO DE LITÍGIOS ESTRATÉGICOS

O Grupo de Assessoramento Especial para Litígios em Sistemas Internacionais de Proteção dos Direitos Humanos, denominado “Grupo de Litígios Estratégicos”, foi instituído por meio da Portaria PGT n. 325.2019, e está sob a coordenação da Secretaria de Cooperação Internacional Trabalhista (SCIT).

Além dos Secretários de Cooperação Internacional Trabalhista, Procuradores do Trabalho Augusto Grieco Sant’Anna Meirinho e Sofia Vilela de Moraes e Silva; integram o Grupo de Litígios Estratégicos: as Procuradoras do Trabalho Bruna Bonfante, Karol Teixeira de Oliveira e Lorena Vasconcelos Porto, e os Procuradores do Trabalho Rodrigo Octávio de Godoy Assis Mesquita e Renan Bernardi Kalil.

Na reunião virtual realizada no dia 23 de janeiro de 2024, foi discutida e deliberada a elaboração de um Manual de Controle de Convencionalidade, sob um viés mais prático. Nessa perspectiva, foi organizado um planejamento de atividades para a realização do projeto, com foco no aperfeiçoamento institucional quanto ao Direito Internacional do Trabalho.



Reunião virtual do Grupo de Litígios Estratégicos - dia 23.01.2024  
Foto: SCIT/MPT

## 1.2 REUNIÃO ENTRE A SCIT, A SETEF E A CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS

No dia 20 de novembro de 2023, foi firmado acordo de cooperação mútua entre o Ministério Público do Trabalho - MPT e a Corte Interamericana de Direitos Humanos – Corte IDH, com o objetivo de fortalecer a relação interinstitucional e difundir os instrumentos internacionais para a promoção e a defesa dos direitos humanos no âmbito do MPT.

Com o intuito de aprimorar a parceria, realizou-se reunião virtual no dia 19 de janeiro de 2024, às 14 horas, entre os integrantes da Secretaria de Cooperação Internacional Trabalhista - SCIT, Procuradores do Trabalho Augusto Grieco Sant’Anna Meirinho e Sofia Vilela de Moraes e Silva, e as servidoras Lídia Nunes e Ana Carla Roseo; a Secretária de Treinamento e Formação Continuada – SETEF, Procuradora do Trabalho

Luisa Nunes de Castro Anabuki; e os representantes da Corte IDH, Sr. Javier Mariezcurrena, Sra. Mariana Castillo e Sr. Fidel Gomes.

No encontro virtual, foram discutidos meios de implementar capacitações e treinamentos numa colaboração entre o MPT e a Corte IDH, com destaque para a realização de um curso telepresencial, que tem sido objeto de tratativas.

### **1.3 CONTRIBUIÇÃO DO MPT PARA A ELABORAÇÃO DO PLANO DE TRABALHO 2024-2026 DA RELATORIA ESPECIAL SOBRE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS, CULTURAIS E AMBIENTAIS DA COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS**

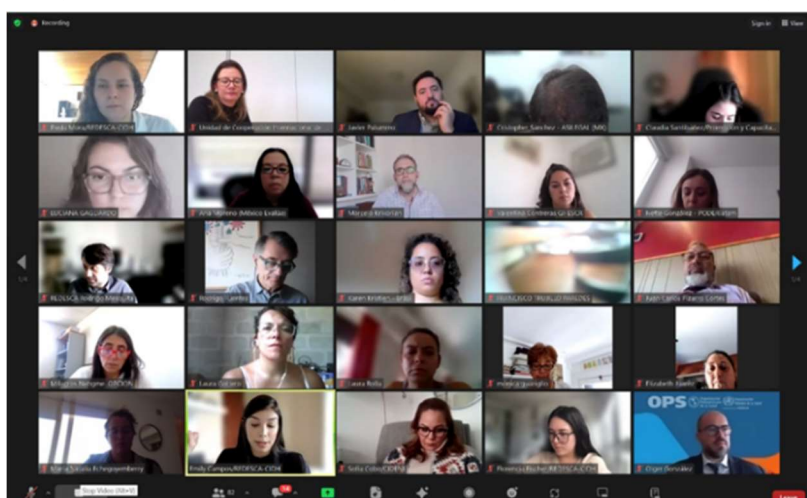
A Relatoria Especial sobre Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais foi instituída no âmbito da Comissão Interamericana de Direitos Humanos, com vistas a aperfeiçoar, nas Américas, a promoção e proteção desses direitos, considerando sua importância para a realização da dignidade da humana, em um contexto de desafios globais e regionais crescentes.

No início do ano, foi disponibilizado um questionário *online* pela CIDH, a fim de realizar um diagnóstico situacional para a elaboração do Plano de Trabalho da REDESCA para o período de 2024-2026.

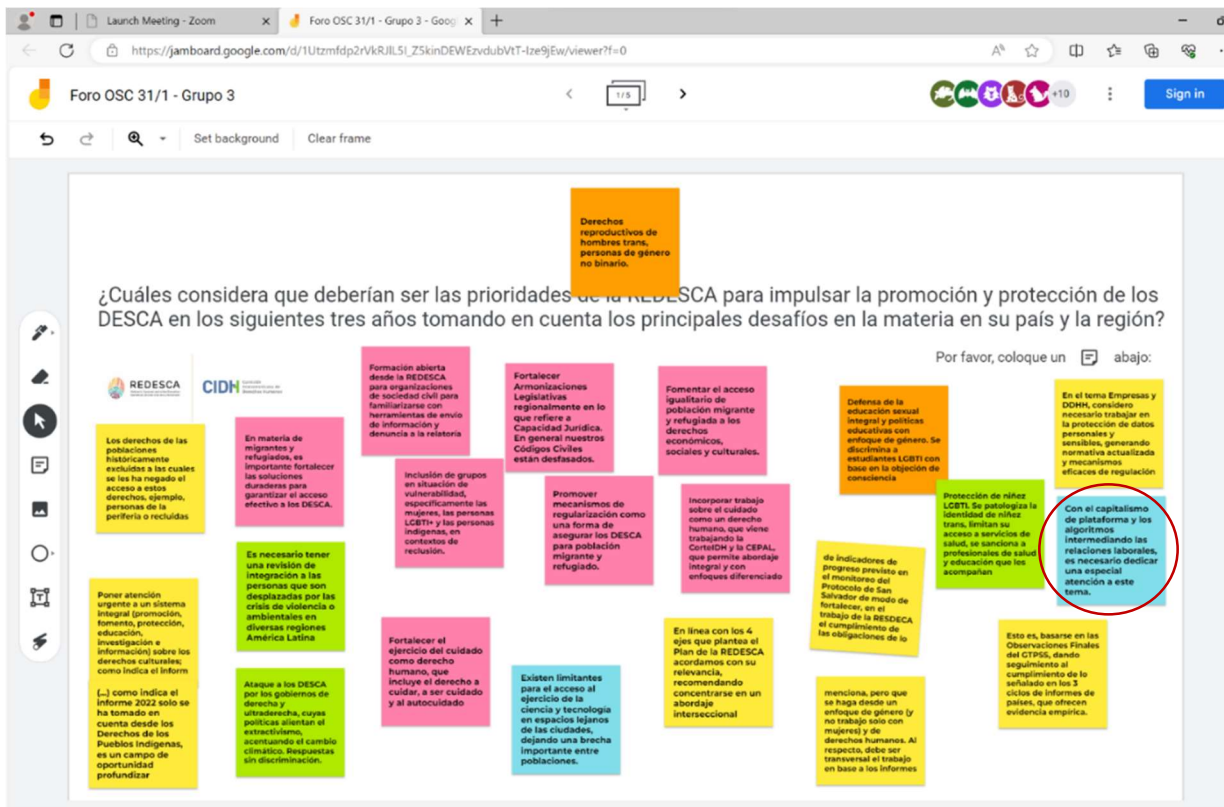
No dia 29 de janeiro de 2024, a Secretaria de Cooperação Internacional Trabalhista – SCIT encaminhou o formulário devidamente preenchido, como forma de contribuir para a estruturação de iniciativas e objetivos futuros, em prol da institucionalização de eixos e prioridades de atuação da REDESCA até 2026.

Em continuidade à consulta, a SCIT também participou de encontro virtual no dia 31 de janeiro de 2024, em que a REDESCA reuniu representantes de órgãos de Estados

do continente americano, organizações da sociedade civil, movimentos sociais, ativistas, entre outros atores, para ouvi-los e colher insumos e estratégias de colaboração que permitam avançar na garantia dos direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais.



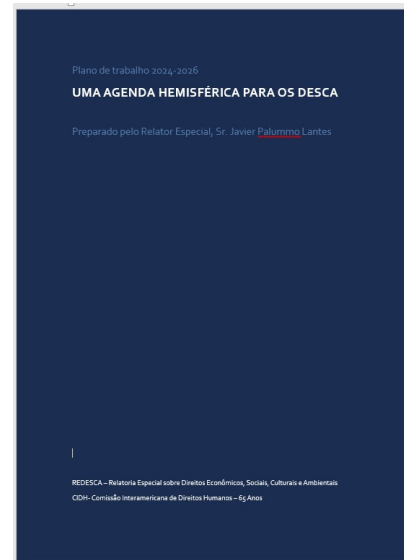
Foro de participação – Plano de Trabalho REDESCA/CIDH: 2024-2026 - dia 31.01.2024  
Foto: SCIT/MPT



Foro de participação – Plano de Trabalho REDESCA/CIDH: 2024-2026 - dia 31.01.2024 - Contribuição na discussão com sugestão sobre enfoque em trabalhadores plataformizados  
Foto: SCIT/MPT

## 1.4 TRADUÇÃO PLANO DE TRABALHO 2024-2026 DA REDESCA

Com vistas a colaborar com o fortalecimento da atuação internacional do MPT, a equipe da Secretaria de Cooperação Internacional Trabalhista do MPT preparou a tradução em português do Plano de Trabalho 2024-2026 da REDESCA. A minuta encontra-se em análise pela Relatoria Especial sobre Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais.



## 1.5 CUMPRIMENTO DA SENTENÇA DO CASO EMPREGADOS DA FÁBRICA DE FOGOS DE SANTO ANTÔNIO DE JESUS E SEUS FAMILIARES VS. BRASIL

Nos termos da Portaria nº 439, de 07/04/2021, foi instituído o Grupo Especial de Atuação Finalística - GEAF para adoção das medidas cabíveis, em razão da sentença

prolatada pela Corte Interamericana de Direitos Humanos em 15 de julho de 2020, no *Caso Empleados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares Vs. Brasil*. Na hipótese, o Estado brasileiro foi condenado a promover, em tempo razoável, a completa execução das sentenças trabalhistas e inspecionar sistemática e periodicamente os locais de produção de fogos de artifício.

Atualmente, conforme a Portaria PGT n. 272.2024, integram o GEAF: a Secretária Adjunta de Cooperação Internacional Trabalhista, Sofia Vilela de Moraes e Silva; as Procuradoras do Trabalho Juliana Carreiro Corbal Oitaven (Coordenadora), Geisekelly Bomfim de Santana Marques, Verena Vieira Sanches Sampaio Borges, Andrea de Sá Roriz Tannus Freitas e Sílvia Siqueira Valença; bem como os Procuradores do Trabalho Ilan Fonseca de Souza e Andre Magalhaes Pessoa (Vice-Coordenador).

No dia 21 de fevereiro de 2024, às 14hs, foi realizada reunião virtual do GEAF, em que foi debatido o planejamento das atividades e discutidas algumas ações então desenvolvidas — como fiscalizações, acompanhamento de procedimentos, reuniões, entre outras —, com o intuito de proporcionar maior efetividade do julgado internacional.



Reunião virtual GEAF Fábrica de Fogos - dia 21.02.2024  
Foto: SCIT/MPT

Como encaminhamento da reunião com a Sra. Agostina Chicera, advogada da Corte IDH, realizada no dia 06 de dezembro de 2023, o GEAF apresentou, por meio do Ofício n. 039639.2024 – PRT 5ª, de 21 de março de 2024, informações e dados relevantes sobre as principais ações do Ministério Público do Trabalho, visando ao cumprimento da sentença proferida no *Caso dos Empleados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares Vs. Brasil*, nos limites da atribuição institucional.

No referido documento, além do resumo das atividades realizadas com o intuito de concretização dos pontos resolutivos da sentença, o MPT se colocou à disposição para, em qualquer momento, apresentar quaisquer informações e documentos complementares, bem como participar de atos ou audiências que tenham como objetivo esclarecer os fatos relacionados ao caso, a fim de auxiliar e subsidiar a atuação da Corte IDH.

## 1.6 REUNIÃO COM A RELATORIA ESPECIAL SOBRE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS, CULTURAIS E AMBIENTAIS DA COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS



Reunião virtual entre SCIT e REDESCA/CIDH - dia 15.02.2024  
Foto: SCIT/MPT

No dia 15 de fevereiro de 2024, foi promovido encontro virtual para tratar sobre a cooperação entre o Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), especialmente a Relatoria Especial Sobre Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais (REDESCA). Participaram da reunião telepresencial os Secretários de

Cooperação Internacional Trabalhista, Procuradores do Trabalho Augusto Grieco Sant'Anna Meirinho e Sofia Vilela de Moraes e Silva; o Relator Especial Sobre Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais da CIDH, Sr. Javier Palummo Lantes, e a Especialista em Direitos Humanos da REDESCA-CIDH, Sra. Paula Mora.

Na oportunidade, a REDESCA explicitou os quatro eixos temáticos a serem prioritários na sua atuação durante o período de 2024 a 2026: 1º) Mudanças climáticas e direitos ambientais; 2º) Empresas e direitos humanos; 3º) Políticas fiscais e econômicas; e 4º) Fortalecimento da democracia.

Ao final, os participantes da reunião mostraram-se favoráveis ao aperfeiçoamento da cooperação entre o MPT e a REDESCA, para além do intercâmbio profissional, impulsionando-se a utilização de outros recursos, como o compartilhamento de materiais e documentos, atividades de capacitação, tradução, visitas institucionais.

No dia 29 de abril de 2024, ocorreu nova reunião virtual entre a SCIT e a REDESCA, acrescentando-se a presença do Procurador do Trabalho Rodrigo Octávio de Godoy Assis Mesquita, atual participante do Programa de Intercâmbio Profissional entre o MPT e a CIDH. Na ocasião, foram discutidos detalhes do próximo edital de seleção do Programa de Intercâmbio entre o Ministério Público do Trabalho e a Secretaria-Geral da Organização dos Estados Americanos (OEA). Além



Reunião virtual entre SCIT e REDESCA/CIDH - dia 29.04.2024

disso, vislumbrou-se a ideia de se realizar um *side event* numa parceria interinstitucional, considerando a vinda de uma delegação da REDESCA ao Brasil para participar da audiência pública da Corte Interamericana de Direitos Humanos, acerca da Opinião Consultiva sobre “Emergência Climática e Direitos Humanos”.

## 2. COOPERAÇÃO INTERNACIONAL TRABALHISTA

### 2.1 COOPERAÇÃO COM O FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA NO BRASIL - UNICEF

A parceria entre o UNICEF e o Ministério Público do Trabalho visa à garantia e efetividade dos direitos fundamentais de crianças e adolescentes, com foco no enfrentamento das diversas formas de violência e na capacitação e formação de adolescentes. Nesse contexto, têm sido debatidas a renovação e a adequação à Resolução CSMPT n. 179/2020 das estratégias conjuntas de atuação entre o MPT e o UNICEF.

No dia 28 de fevereiro de 2024, ocorreu reunião na SCIT entre o Secretário Cooperação Internacional Trabalhista, Procurador do Trabalho Augusto Grieco Sant'Anna Meirinho, e os representantes do UNICEF: Sr. Santiago Garcia Delgado, Diretor de Negócios e Alianças Corporativas do UNICEF, e Sra. Priscila Costa, Oficial de Alianças Corporativas do UNICEF, com fins de alinhamento para a elaboração do memorando de entendimento a ser firmado entre o MPT e o UNICEF.

### 2.2 COOPERAÇÃO COM O PACTO GLOBAL DA ONU

No dia 23 de abril de 2024, foi firmado Memorando de Entendimento entre o Ministério Público do Trabalho e o Pacto Global da ONU no Brasil, com vistas à promoção de atividades relacionadas com a agenda de direitos humanos no âmbito do setor corporativo, mediante a participação do MPT no Comitê Consultivo da Aliança pelos Direitos Humanos e Empresas.



Assinatura do Memorando de Entendimento pelo Procurador-Geral do Trabalho, José de Lima Ramos Pereira, e pelo CEO do Pacto Global da ONU no Brasil, Carlo Pereira - dia 23.04.2024  
Foto: SECOM/MPT



A cerimônia de assinatura ocorreu durante evento realizado no Centro Cultural do Banco do Brasil, em Brasília/DF - dia 23.04.2024  
Foto: SECOM/MPT

A cerimônia de assinatura ocorreu durante evento promovido no Centro Cultural do Banco do Brasil (CCBB), em Brasília/DF, ocasião em que também foi lançada a Ferramenta BHR Gap Analysis, desenvolvida para refletir os progressos das empresas na implementação de princípios e diretrizes relacionados aos Direitos Humanos, sendo esta uma iniciativa do Pacto Global da ONU em parceria com o Centro de Direitos Humanos e Empresas da FGV (CeDHE FGV).

Participaram da solenidade o Diretor-Executivo do Pacto Global da ONU – Rede Brasil, Carlo Pereira; a Diretora de Impacto do Pacto Global da ONU – Rede Brasil, Camila Valverde; o Diretor do Escritório da OIT para o Brasil, Vinícius Carvalho Pinheiro; a representante da ACNUDH no Brasil, Angela Terto; e a Secretária-Adjunta de Relações Institucionais do MPT, Vanessa Fucina.

### **2.3 ADESÃO DO MPT AO COMITÊ CONSULTIVO DA ALIANÇA PELOS DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS, INICIATIVA DO PACTO GLOBAL DA ONU**



Site da Aliança pelos Direitos Humanos e Empresas:  
[www.adhe.org.br](http://www.adhe.org.br)

No aperfeiçoamento da parceria institucional com o Pacto Global da ONU, o Ministério Público do Trabalho passou a integrar o Comitê Consultivo da Aliança pelos Direitos Humanos e Empresas (ADHE), iniciativa que visa escalar o tema de direitos humanos e empresas para o

centro das decisões e nortear as discussões sobre proteção e respeito aos direitos humanos nas corporações e nas cadeias de produção e de valor, de forma a estimular a tendência de implementação de políticas de devida diligência no país.

A ADHE resulta da parceria entre o Pacto Global da ONU, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH) e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Em prol de ampliar os impactos positivos da Agenda 2030, a ADHE segue os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas (POs) e demais normativas nacionais e internacionais.

A Secretaria de Cooperação Internacional Trabalhista, por meio da participação dos Procuradores do Trabalho Augusto Meirinho ou Sofia Vilela, tem representado o MPT nas reuniões do Comitê Consultivo da Aliança pelos Direitos Humanos e Empresas.

## 2.4 COOPERAÇÃO COM O DEPARTAMENTO DE TRABALHO DO GOVERNO DOS ESTADOS UNIDOS – USDOL

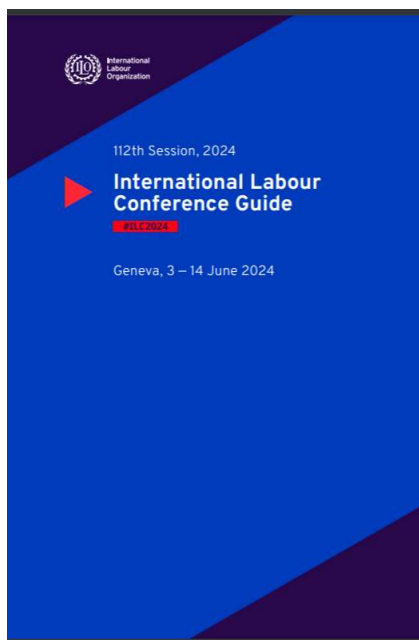
No dia 25 de março de 2024, foi realizada reunião presencial, em São Paulo/SP, entre a Secretária Adjunta de Cooperação Internacional Trabalhista, Procuradora do Trabalho Sofia Vilela, e o Sr. Mark Mittelhauser, representante do Departamento de Trabalho do governo dos Estados Unidos para assuntos internacionais.



Em continuidade às tratativas para firmar um Memorando de Entendimento, cuja minuta está em análise, debateu-se no encontro a possibilidade de que a parceria seja implementada por meio de projetos em conjunto, tendo sido trocadas informações sobre projetos em andamento de ambas as instituições.

## 2.5 COOPERAÇÃO COM A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT

No dia 19 de abril de 2024, o Secretário de Cooperação Internacional Trabalhista, Procurador do Trabalho Augusto Meirinho, reuniu-se, na PGT, com a Sra. Denise dos Santos, Oficial de Comunicação da OIT Brasil, para tratar sobre a publicação da tradução da obra *"La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical / Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 6ª edición, 2018"* - iniciativa da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do MPT.



Além disso, ocorreu reunião virtual em 25 de abril de 2024, entre o Secretário de Cooperação Internacional Trabalhista, Augusto Meirinho, e o Diretor do Escritório da OIT para o Brasil, Sr. Vinícius Pinheiro, com o objetivo de alinhar a agenda do Procurador-Geral do Trabalho durante a 112ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT) da OIT, a acontecer em Genebra, na Suíça, no período de 03 a 14 de junho de 2024.

### **3. PROGRAMAS DE INTERCÂMBIO**

#### **3.1 PROGRAMA DE INTERCÂMBIO PROFISSIONAL ENTRE O MPT E A COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS**

Formalizada a prorrogação do Acordo de Cooperação entre o Ministério Público do Trabalho e a Secretaria-Geral da Organização dos Estados Americanos no dia 27 de janeiro de 2023, segue vigente o Programa de Intercâmbio Profissional entre o Ministério Público do Trabalho e a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH).

Atualmente, o Procurador do Trabalho Rodrigo Octávio de Godoy Assis Mesquita, regulamente selecionado no último processo seletivo, encontra-se afastado para atuar, no período de 13/06/2023 a 09/06/2024, como pessoal associado, na Relatoria Especial sobre Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais (REDESCA) da Comissão Interamericana de Direitos Humanos.

Entre outras atividades, o Procurador do Trabalho Rodrigo Mesquita tem prestado valorosa colaboração especialmente às atividades implementadas pelo MPT em parceria com a REDESCA – CIDH, bem como ao trabalho desenvolvido pelo Grupo de Assessoramento Especial para Litígios em Sistemas Internacionais de Proteção dos Direitos Humanos (Grupo de Litígios Estratégicos).

## 4. CAPACITAÇÃO INSTITUCIONAL

### 4.1 AGENDA 2030 E A ATUAÇÃO DO MPT - 2024

Está disponível, na plataforma EAD do MPT, o curso de capacitação autoinstrucional “Agenda 2030 e a atuação do MPT – 2024”, com o objetivo de difundir os conceitos da Agenda 2030 da ONU e os principais instrumentos internacionais correlatos com a matéria, bem como divulgar a relação da Agenda 2030 com as funções institucionais do MPT.



Os contendedistas do curso são o Secretário de Cooperação Internacional Trabalhista, Procurador do Trabalho Augusto Grieco Sant’Anna Meirinho, e a Secretária Adjunta de Cooperação Internacional Trabalhista, Procuradora do Trabalho Sofia Vilela de Moraes e Silva. Oportuno registrar, ainda, que o curso com duração de 20 horas será oferecido de forma permanente até o dia 30 de novembro de 2024.

Link para inscrição:

<https://cosmos.mpt.mp.br/novo/#/rh/capacitacoes/inscricoes/inscricao/485>

### 4.2 PARCERIA COM A CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS – CORTE IDH

Está em fase de planejamento um curso telepresencial, a ser realizado pelo Ministério Público do Trabalho em parceria com a Corte Interamericana de Direitos Humanos. O alinhamento para a realização do curso tem sido feito pela Secretaria de Cooperação Internacional Trabalhista, Secretaria de Treinamento e Formação Continuada e o setor de capacitação da Corte IDH.



Reunião na PGT entre o Secretário de Cooperação Internacional Trabalhista, Augusto Meirinho, a Desa. do TRT da 17ª Região Daniele Correa Santa Catarina, a Desa. do TRT da 23ª Região Eleonora Alves Lacerda, e o Juiz auxiliar da Presidência do TRT da 17ª Região Fábio Eduardo Bonisson Paixão - dia 21.02.2024

Ademais, a capacitação foi tema de encontro presencial na PGT, no dia 21 de fevereiro de 2024, entre o Secretário de Cooperação Internacional Trabalhista, Procurador do Trabalho Augusto Meirinho, a Desembargadora do TRT da 23ª Região Eleonora Alves Lacerda, a Desembargadora-Presidente do TRT da 17ª Região, Daniele Correa Santa Catarina, e o Juiz auxiliar da Presidência do TRT da 17ª Região Fábio Eduardo Bonisson Paixão.

## 5. OUTRAS ATIVIDADES DA SCIT

### 5.1 REUNIÃO COM A REPRESENTANTES DO PACTO GLOBAL DA ONU - ALIANÇA PELOS DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS



Foto: SECOM/MPT

No dia 31 de janeiro, a Secretária de Cooperação Internacional Trabalhista Adjunta, a Procuradora do Trabalho Dr. Sofia Vilela, reuniu-se com representantes do Pacto Global da ONU - Aliança pelos Direitos Humanos e Empresas no gabinete do Procurador-Geral do Trabalho.

A Aliança pelos Direitos Humanos e Empresas, lançada conjuntamente pelo Pacto Global da ONU no Brasil, com apoio da Organização Internacional do Trabalho (OIT), do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH) e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), por meio da implementação conjunta do projeto Conduta Empresarial Responsável na América Latina e no Caribe (“CERALC”), em 26 de outubro, e que tem como objetivo principal se tornar o principal espaço de discussão e referência no país para a promoção e proteção dos direitos humanos no âmbito empresarial. Inspirado pelos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas (POs) e demais normativas nacionais e internacionais, a Iniciativa visa fomentar a conscientização, o diálogo construtivo e a implementação de práticas que contribuam para a consolidação dos direitos humanos no contexto empresarial.

Tratou-se de uma excelente oportunidade para o compartilhamento de objetivos comuns, e as metas da Iniciativa, assim como possíveis formas de colaboração entre o MPT e a Aliança no Brasil. Ademais, o MPT foi convidado para fazer parte do comitê consultivo no Brasil.

Na ocasião, estiveram presentes:

- Dr. José Lima, Procurador-Geral do Trabalho
- Dra Sofia Vilela, Procuradora do Trabalho, Secretária de Cooperação Internacional Trabalhista Adjunta
- Tayná Leite, Head de Direitos Humanos e Trabalho do Pacto Global da ONU no Brasil;
- Gabriela Almeida, Gerente de Direitos Humanos e Trabalho do Pacto Global da ONU no Brasil; e;
- Ana Paula Abritta, Diretora de Estratégia e Inovação da BMJ Consultores Associados.

## **5.2 PARTICIPAÇÃO NA 2ª REUNIÃO DO COLÉGIO DE TITULARES DAS COORDENADORIAS TEMÁTICAS NACIONAIS**

No dia 15 de março o Secretário de Cooperação Internacional Trabalhista, Dr. Augusto Grieco Santanna Meirinho representou a SCIT na 2ª Reunião Nacional do Colégio de Coordenadoras e Coordenadores Temáticos Nacionais de 2024, na qual foram definidas melhorias na organização administrativa das atividades das Coordenadorias Nacionais Temáticas no âmbito da Procuradoria-Geral do Trabalho.

Na ocasião, foram abordadas a implementação e a execução de projetos nacionais prioritários que fazem parte de Grupos de Atuação Especial Trabalhistas (GAETs) das regionais e as melhores formas de ação para obtenção dos resultados projetados pelo Ministério Público do Trabalho.

Os debates, realizados em formato híbrido, proporcionaram valiosas contribuições para elevar a sintonia e intensificar nossa atuação institucional.

Presentes o Diretor-Geral do MPT, Gláucio Araújo de Oliveira; a Chefa de Gabinete da PGT, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira Monteiro; a Coordenadora da Câmara de Coordenação e Revisão, Eliane Araque dos Santos; o Secretário de Relações Institucionais, Rafael Dias Marques; o Secretário de Comunicação Social, Sebastião Caixeta; a Secretária de Gestão Estratégica, Ludmila Reis; a Secretária de Treinamento e Formação Continuada (Setef), Luisa Anabuki; a Coordenadora Nacional da Codemat e Coordenadora da Seção de Apoio Administrativo das Coordenadorias Temáticas

Nacionais, Cirlene Zimmermann; os titulares da Conafret, Renan Kalil e Priscila Dibi Schvarcz; e a Vice-Coordenadora Nacional da Conap, Marici Coelho.

Participaram, por videoconferência, as titulares da Conalis, Vivian Brito Mattos e Priscila Moreto de Paula; da Coordigualdade, Daniela Olivares e Fernanda Barreto; da Coordinfância, Luísa Carvalho e Cláudia de Mendonça; da Coordintegração, Ronaldo Lira e Roberto Rangel; a Coordenadora Nacional da Conap, Séfora Cerqueira Char; a Vice-Coordenadora Nacional da Codemat, Juliane Mombelli; a Vice-Coordenadora Nacional da Conaete, Tatiana Leal; o Secretário-Adjunto de Comunicação Social, Philippe Jardim; e o Secretário de Cooperação Internacional Trabalhista, Augusto Grieco Santanna Meirinho.

### 5.3 PARTICIPAÇÃO NA 1ª OFICINA INTERNACIONAL: DIÁLOGO E COOPERAÇÃO SUL-SUL DE PAÍSES DE LÍNGUA PORTUGUESA SOBRE A JUSTIÇA DO TRABALHO



O Tribunal Superior do Trabalho (TST) sediou, entre os dias 18 e 22 de março de 2024, a 1ª Oficina Internacional: Diálogo e Cooperação Sul-Sul de Países da Comunidade de Países de Língua Portuguesa sobre Justiça do Trabalho. O evento teve como objetivo promover o diálogo e a troca de experiências entre os diferentes sistemas de Justiça para aperfeiçoar políticas de promoção e defesa dos direitos sociais.

Foram debatidos temas como a promoção do trabalho decente e da justiça social; equidade de gênero, raça e diversidade; trabalho por plataformas digitais; enfrentamento do trabalho infantil; trabalho forçado ou em condições análogas à escravidão; e proteção do trabalho de migrantes.

Participaram da oficina internacional integrantes da Justiça do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho (MPT), da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Agência Brasileira de Cooperação (ABC) do Ministério das Relações



O Subprocurador-Geral do Trabalho Francisco Gerson Marques e o Secretário de Cooperação Internacional Trabalhista, Augusto Meirinho, na cerimônia de abertura do evento – dia 18.03.2024.

Foto: TST

Exteriores (MRE), além de juristas de outros países que integram a Comunidade de Países de Língua Portuguesa, como Angola, Cabo Verde, Guiné-Bissau, Moçambique, Portugal e São Tomé e Príncipe.



Apresentação da Procuradora do Trabalho Maliana Vilar sobre a atuação do MPT – dia 19.03.2024.  
Foto: SCIT / MPT



Atuação do Procurador do Trabalho Renan Kalil como moderador do diálogo sobre os desafios do trabalho em plataformas digitais – dia 21.03.2024.  
Foto: SCIT / MPT

No dia 19 de março de 2024, a Procuradora do Trabalho Dalliana Vilar realizou breve exposição sobre a atuação do MPT e, no dia 21, o Procurador do Trabalho Renan Kalil, Coordenador Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho do MPT, atuou como moderador do diálogo sobre os desafios do trabalho em plataformas digitais.

Ademais, o MPT foi representado na oficina pelo Coordenador de Recursos Judiciais da PGT, Francisco Gerson Marques de Lima, presente na cerimônia de abertura; pelo Secretário de Cooperação Internacional

Trabalhista, Augusto Grieco Sant’Anna Meirinho; pelas Procuradoras do Trabalho Lys Sobral Cardoso e Fernanda Pereira Barbosa, e pela servidora Ana Carla Roseo, lotada na Secretaria de Cooperação Internacional Trabalhista (SCIT).



Estiveram presentes no evento o Secretário de Cooperação Internacional Trabalhista, Augusto Meirinho, as Procuradoras do Trabalho Dalliana Vilar e Liz Cardoso, e o Procurador do Trabalho Renan Kalil  
Foto: SCIT / MPT

Ao final do evento, surgiu a ideia de construir uma rede de cooperação para a troca permanente de informações e de capacitação, devendo-se analisar a melhor forma de operacionalizá-la.



Encerramento do evento com a presença das Procuradoras do Trabalho Dalliana Vilar e Fernanda Barbosa – dia 22.03.2024  
Foto: TST

## 5.4 PARTICIPAÇÃO NO EVENTO CAFÉ COM IMPACTO – UNICEF

No dia 15 de abril de 2024 a Secretária de Cooperação Internacional Trabalhista Adjunta, Dra. Sofia Vilela, representou o Ministério Público do Trabalho no evento **Café com impacto – Água, saneamento e resiliência climática do UNICEF** em parceria com a Aegea, realizado em São Paulo.



### 6.1 EUA: AUDITORES PRIVADOS FRACASSAM EM DETECTAR TRABALHO INFANTIL NAS CADEIAS DE SUPRIMENTOS DOS PRINCIPAIS SUPERMERCADOS E MARCAS DE ALIMENTOS DE RENOME

*23 de janeiro de 2024*

Em dezembro de 2023, o New York Times publicou uma reportagem sobre o fracasso de auditores privados em detectar crianças migrantes trabalhando nas cadeias de suprimentos de alimentos de várias grandes empresas nos EUA.

Em dezenas de entrevistas, os auditores disseram que, às vezes, suas empresas fornecem pouco mais do que um verniz de conformidade para as corporações globais, que exageram no rigor com que analisam as vastas cadeias de suprimentos.

Hannah Dreier, The New York Times.

O artigo alega que os auditores não conseguem detectar o trabalho infantil devido a vários fatores, inclusive o fato de se deslocarem com muita rapidez, saírem muito cedo ou não examinarem a parte da fábrica onde os menores trabalham. O artigo também destaca como a confiança dos auditores na papelada, em vez de entrevistas aprofundadas com os trabalhadores, leva à falha na detecção do trabalho infantil, pois as crianças podem usar documentos falsos.

Os auditores alegam que também têm dificuldades para registrar violações de direitos trabalhistas devido à pressão das empresas de auditoria que os pagam, das empresas que analisam a inspeção e dos próprios fornecedores. Por exemplo, um auditor da UL Solutions, que fornece auditorias de conformidade social, disse que foi colocado em um plano de remediação depois de reprovar fornecedores da Walgreen por condições de trabalho abusivas.

O artigo alega que as crianças migrantes estavam:

- Trabalhando nas cadeias de suprimentos do fornecedor da Walgreens, Monogram Meat Snacks.
- Trabalhando na Packers Sanitation Services, que presta serviços de limpeza para fábricas que fornecem para o McDonalds e a Costco.
- Trabalhar em um matadouro do Mississippi que fornece para a Chick-Fil-A.
- Trabalhar na fábrica de salgadinhos Hearthside Food Solutions, que fornece para a empresa de alimentos para bebês Gerber, para os fabricantes de balas Starburst e Skittles (Mars Food Services), para os fabricantes de Oreos (Mondelēz International) e para os fabricantes de Cheez-Its (Kellanova).

- Trabalhando em laticínios que abastecem a processadora de leite Darigold, que fornece para a Costco, McDonalds, Nestlé e Safeway. Aqui, o artigo enfatiza a falha das empresas em detectar trabalho infantil em subfornecedores em fazendas industriais.

Nos casos acima, as auditorias realizadas pelas empresas no topo das cadeias de suprimentos não conseguiram detectar o trabalho infantil. O artigo também destaca como os relatórios dos auditores sinalizam problemas relacionados à verificação de idade. Um auditor representando a Walgreens descobriu que não havia como verificar a idade dos trabalhadores em um fornecedor - a fábrica também fornece para a Sysco, Hefty e Walmart. A agência de contratação de pessoal usada pela fábrica está supostamente sob investigação por possíveis violações de trabalho infantil.

Costco, Darigold, Gerber, Kellanova, Mars, McDonalds, Hearthside Food Production, Hefty, Mondelēz International, Monogram Meat Snacks, Nestlé, Packers Sanitation Services, Safeway, Sysco, UL Solutions e Walgreens responderam às solicitações de comentários dos jornalistas.

Em janeiro de 2024, o Centro de Recursos de Negócios e Direitos Humanos convidou Chick-Fil-A, Costco, Darigold, Gerber, Kellanova, Mars Food Services, McDonald's, Mondelēz International, Monogram Meat Snacks, Nestlé, Packers Sanitation Services, Reynold's Consumer Products (os fabricantes da Hefty), Safeway (parte da Albertsons), Sysco, UL Solutions, Walgreens e Walmart a responderem às conclusões do artigo.

Além disso, pedimos às empresas no topo das cadeias de suprimentos em que foi descoberto trabalho infantil em fornecedores, incluindo Chick-Fil-A, Costco, Darigold, Gerber, Kellanova, Mars Food Services, McDonald's, Mondelēz International, Nestlé, Safeway (parte da Albertsons) e Walgreens, que divulgassem as medidas que tomaram para investigar e remediar os trabalhadores pelos abusos relatados e que divulgassem qualquer diligência devida em direitos humanos que realizam antes de firmar contratos com fornecedores e ao monitorar as condições de trabalho nos fornecedores.

Também convidamos a empresa de auditoria social, UL Solutions, a divulgar as medidas que toma para detectar trabalho infantil por meio de suas auditorias em fábricas nos EUA.

Adaptado pela SCIT. Original em: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/usa-private-auditors-fail-to-detect-child-labour-in-the-food-supply-chains-of-major-us-companies-incl-cos-responses-non-responses/>

## 6.2 AUSTRÁLIA INTRODUZ O “DIREITO À DESCONEXÃO” DOS TRABALHADORES

*8 de fevereiro de 2024*

*Se a legislação for aprovada, as empresas poderão enfrentar multas se penalizarem os funcionários por não responderem a comunicações relacionadas ao trabalho em horários fora do expediente.*

Quando for depois do expediente e o chefe estiver na linha, os trabalhadores australianos - que já estão entre os funcionários mais bem descansados e pessoalmente realizados do mundo - poderão em breve pressionar “recusar” em favor do sedutor chamado da praia.

Em mais um reforço contra o flagelo do excesso de trabalho, o Senado da Austrália aprovou na quinta-feira um projeto de lei que daria aos trabalhadores o direito de ignorar ligações e mensagens fora do horário de trabalho sem medo de repercussão. Ele agora retornará à Câmara dos Deputados para aprovação final.

O novo projeto de lei, que deve ser aprovado com facilidade na Câmara, permitiria que os trabalhadores australianos recusassem comunicações profissionais “não razoáveis” fora do horário de trabalho. Os locais de trabalho que punissem os funcionários por não atenderem a essas demandas poderiam ser multados.

“Alguém que não está sendo pago 24 horas por dia não deve ser penalizado se não estiver on-line e disponível 24 horas por dia”, disse o primeiro-ministro Anthony Albanese em uma coletiva de imprensa na quarta-feira.

A disposição é uma emenda de última hora a um pacote de mudanças legais propostas com o **objetivo de fortalecer os direitos dos trabalhadores**. A legislação, que também inclui proteções para os trabalhadores temporários que desejam se tornar mais permanentes e novos padrões para os trabalhadores de bicos, como os motoristas de entrega de alimentos, foi muito debatida.

A Austrália segue os passos de nações europeias como a França, que em 2017 introduziu o direito dos trabalhadores de se desconectarem dos empregadores enquanto estiverem fora de serviço, uma medida posteriormente imitada pela Alemanha, Itália e Bélgica. O Parlamento Europeu também solicitou uma lei em toda a União Europeia para aliviar a pressão sobre os trabalhadores para que respondam às comunicações fora do horário de trabalho.

“O mundo está conectado, mas isso criou um problema”, disse Tony Burke, ministro do emprego e das relações no local de trabalho, em uma entrevista à emissora pública da Austrália na terça-feira.

Os arranjos de trabalho remoto se tornaram comuns durante a era da pandemia, obscurecendo ainda mais uma linha já difusa entre os mundos do trabalho e do lar.

“Se você está em um emprego em que só é pago pelas horas exatas em que trabalha, algumas pessoas agora estão constantemente em uma situação de ter problemas se não estiverem verificando seus e-mails”, acrescentou Burke. É razoável que os empregadores entrem em contato com seus funcionários sobre turnos e outros assuntos, disse ele, mas os funcionários não devem ser obrigados a responder a essas mensagens durante suas horas não remuneradas.

Os sindicatos e outros grupos industriais há muito tempo argumentam que os funcionários têm o direito de se desconectar, mas a questão ganhou destaque durante a pandemia, quando uma mudança generalizada para o trabalho remoto levou a uma maior indefinição dos limites entre a vida doméstica e a vida profissional.

Os críticos da nova regra, entre eles grupos empresariais e legisladores da oposição, consideraram-na apressada e um exagero do governo, expressando preocupações de que ela poderia dificultar o trabalho das empresas.

“Essa legislação criará custos significativos para as empresas e resultará em menos empregos e menos oportunidades”, disse Bran Black, executivo-chefe do Conselho Empresarial da Austrália, em um comunicado.

“Nenhuma das medidas foi projetada para melhorar a produtividade, os empregos, o crescimento e o investimento, que são os ingredientes de uma economia bem-sucedida”, disse Michaelia Cash, senadora do Partido Liberal, de oposição de direita. Ela acrescentou: “Os trabalhadores já têm proteções legais contra horas de trabalho não razoáveis”.

Outros criticaram o mecanismo da legislação, que coloca o ônus sobre os trabalhadores para proteger seus direitos, em vez de obrigar os empregadores a não entrar em contato com os funcionários em horários não razoáveis.

Ordens semelhantes, disse Kevin Jones, um especialista australiano em segurança no local de trabalho, “são geralmente usadas por alguém que percebe que seu relacionamento com o empregador está tão manchado que não é funcional e que ele pode ir embora”.

Os australianos já desfrutam de uma série de benefícios padronizados, incluindo 20 dias de férias anuais remuneradas, licença médica remunerada obrigatória, licença de “serviço longo” de seis semanas para aqueles que permaneceram em um empregador por pelo menos sete anos, 18 semanas de licença maternidade remunerada e um salário mínimo nacional de cerca de US\$ 15 por hora.

O país está em quarto lugar no mundo em termos de “equilíbrio entre vida pessoal e profissional”, atrás da Nova Zelândia, Espanha e França, de acordo com um índice da plataforma global de empregos Remote. Os Estados Unidos, com um salário mínimo federal de US\$ 7,25, estão em 53º lugar.

“O equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é um marco cultural para os australianos”, disse Jones. “Vamos à praia, nos divertimos e temos tempo livre.”

Adaptado pela SCIT. Original em: <https://www.nytimes.com/2024/02/08/world/australia/right-to-disconnect-law.html>

### **6.3 BRASIL E ÁUSTRIA ASSINAM CARTA CONJUNTA DE INTENÇÕES SOBRE MIGRAÇÃO LABORAL**

*16 de abril de 2024*

Documento visa iniciar pesquisas e pactos para ampliar a cooperação na área de migração e mobilidade de trabalhadores

O ministro do Trabalho e Emprego do Brasil, Luiz Marinho, e o ministro Federal Austríaco da Economia e do Trabalho, Martin Kocher, assinaram uma Carta Conjunta de Intenções sobre Migração Laboral, na segunda-feira (15), em Brasília. O documento tem como objetivo iniciar pesquisas e pactos para ampliar a cooperação na área de migração e mobilidade de trabalhadores, levando em conta os princípios internacionalmente reconhecidos da migração justa nos países.

Luiz Marinho ressaltou a importância do protocolo assinado e do diálogo permanente, explorando abordagens inovadoras em relação à migração de trabalhadores, buscando encontrar soluções que beneficiem os trabalhadores migrantes, os empregadores e o setor privado. “A partir de hoje, vamos juntos avaliar todas as questões e explorar possíveis campos de ação e avaliação no reconhecimento mútuo das qualificações profissionais, levando em conta as condições estruturais de cada país, e discutindo novas medidas concretas de cooperação no contexto de aprimoramentos técnicos, econômicos, ecológicos e sociais”, disse o ministro.

Martin Kocher agradeceu a parceria e se colocou à disposição para cooperar no que for necessário para o andamento do processo entre os dois países. “Agradeço francamente a acolhida e, como mencionei anteriormente, a delegação é longa e todos os nossos especialistas estão ansiosos para poder cooperar sobre todos os pontos levantados nessa nova fase de parceria”, concluiu.

Durante o encontro, o ministro Luiz Marinho comentou sobre as iniciativas do governo Lula voltadas para os jovens, como o recém-criado programa “Pé de Meia”,

onde os jovens de famílias de baixa renda terão uma poupança a ser criada e receberão um recurso para que possam ser incentivados a não faltarem às aulas.

Além disso, o ministro brasileiro lembrou que o presidente Lula pretende lançar nos próximos dias um programa de crédito, que poderá, inclusive, levar à redução dos juros do Brasil, facilitando ainda mais os investimentos, em particular os investimentos privados. “Isso é uma luta que o ministro Fernando Haddad da Economia vem liderando, discutindo, com os bancos públicos em especial, bancos privados também, assim como o Sebrae, que é uma instituição brasileira que busca liderar toda a política para micros e pequenas empresas”, completou o ministro.

Sobre as linhas de crédito, o ministro da Áustria destacou alguns incentivos, principalmente voltados para os sistemas que necessita de pessoas altamente qualificadas e deu como exemplo o sistema de saúde e, mais recentemente, voltado para a transição energética. “Falamos aqui de energia verde, energia limpa, os novos tipos que demandam um novo tipo de mão de obra. Um tipo de programa específico voltado para empresas que estão mudando seu modelo de negócio, por exemplo, quando as companhias começam a se adaptar aos novos tipos de energia, isso traz um custo e nós tentamos nos adaptar a essa nova realidade”, afirmou.

No encontro, ficou acertado ainda a criação de um Grupo de Trabalho que realizará reuniões virtuais e presenciais em intervalos regulares com o intuito de chegar a um texto de comum acordo para uma declaração conjunta e abrangente de intenções até 30 de junho de 2025.

[https://www.diplomaciabusiness.com/brasil-e-austria-assinam-carta-conjunta-de-intencoes-sobre-migracao-laboral/?fbclid=PAZXh0bgNhZW0BMQABpmO29H2qJkhwBSvxpl4e\\_7veH3\\_K7DRfJBVJzzVxluqr37XRjnSIOx63ig\\_aem\\_AVUgx\\_tceYYrW-QMuhk9tHhVUoka4JFipuycnwHLphMOkc0ujhAoZO0bFpjLV6WxNOE](https://www.diplomaciabusiness.com/brasil-e-austria-assinam-carta-conjunta-de-intencoes-sobre-migracao-laboral/?fbclid=PAZXh0bgNhZW0BMQABpmO29H2qJkhwBSvxpl4e_7veH3_K7DRfJBVJzzVxluqr37XRjnSIOx63ig_aem_AVUgx_tceYYrW-QMuhk9tHhVUoka4JFipuycnwHLphMOkc0ujhAoZO0bFpjLV6WxNOE)

#### **6.4 CRÍTICAS PERMANENTES, SEU CHEFE NÃO INTERAGIR COM VOCÊ E MUITO MAIS: ESSES COMPORTAMENTOS SERÃO CONSIDERADOS ASSÉDIO NO TRABALHO - Chile**

*18 de abril de 2024*

Publicada no Diário Oficial em janeiro de 2024, a Lei 21.643, popularmente conhecida como “Lei Karin”, consiste em uma modificação do Código do Trabalho em relação à prevenção, investigação e punição de **assédio no local de trabalho, assédio sexual ou violência no local de trabalho**.

A nova legislação entrará em vigor em 1º de agosto deste ano e, de acordo com o que se interpreta de seus artigos, diversas condutas serão consideradas como assédio no trabalho; portanto, passarão a ser crime.

Além de definir o que se entende por assédio sexual e violência no local de trabalho, a lei estabelece que o assédio no local de trabalho é “qualquer conduta que constitua agressão ou assédio exercido pelo empregador ou por um ou mais trabalhadores contra um ou mais outros trabalhadores”.

“Independentemente de ser manifestado uma vez ou repetidamente, e de resultar em prejuízo, maus-tratos ou humilhação do(s) trabalhador(es) afetado(s), ou de ameaçar ou prejudicar sua situação de emprego ou suas oportunidades de emprego”, acrescenta a lei.

Comportamento que será considerado assédio no trabalho

Em primeiro lugar, a “Lei Karin” afirma que as relações de trabalho “devem sempre se basear em um tratamento livre de violência, compatível com a dignidade da pessoa e com uma perspectiva de gênero”.

Isso implica a adoção de “medidas destinadas a promover a igualdade e erradicar a discriminação com base no gênero”.

Germán Solís é especialista em violência de gênero no direito do trabalho e, com base em uma análise da legislação e da literatura científica, explicou ao La Tercera os três grupos de comportamentos de assédio que serão sancionados a partir de agosto.

#### 1) Ataques ao trabalhador com medidas organizacionais

- O empregador impede que o trabalhador se manifeste.
- O empregador afasta o trabalhador dos colegas.
- O empregador proíbe os colegas de falar com um determinado trabalhador.
- O empregador força o trabalhador a realizar tarefas contra sua consciência.
- O empregador julga de forma ofensiva o desempenho de um trabalhador.
- O empregador questiona injustificadamente as decisões de um funcionário.
- O empregador não atribui tarefas, atribui deveres sem sentido ou dá trabalho que é inferior às habilidades do funcionário.
- O empregador atribui tarefas degradantes a um trabalhador.
- O empregador atribui tarefas com dados errados a um funcionário.

#### 2) Ataques às relações sociais do funcionário com isolamento social

- Recusar-se a se comunicar com um funcionário por meio de olhares e gestos.
- Não se comunicar diretamente com o funcionário.
- Não falar com o funcionário.
- Fingir que o funcionário não existe.

### 3) Ataques à vida privada do funcionário

- Criticar constantemente a vida particular do funcionário.
- Terror telefônico realizado pelo assediador.
- Minar as capacidades do funcionário.
- Insinuar que o funcionário tem problemas psicológicos.
- Zombar das deficiências de um funcionário.
- Imitar os gestos e a voz de um trabalhador de forma zombeteira.
- Zombar da vida privada de um funcionário.

É importante observar que todos esses comportamentos podem ocorrer não apenas entre um chefe e um funcionário subordinado, mas também entre colegas, que também estariam infringindo a lei.

Como denunciar o assédio no trabalho?

Se algum desses comportamentos - seja assédio no trabalho, assédio sexual ou violência no trabalho - ocorrer, a legislação determina que “a pessoa afetada deve denunciar o fato por escrito ou verbalmente à empresa, estabelecimento ou serviço, ou à Inspeção do Trabalho”.

Uma vez recebida a denúncia, “o empregador deve adotar imediatamente as medidas de proteção necessárias para as pessoas envolvidas. Para isso, deverá considerar a gravidade dos fatos alegados, a segurança da pessoa que faz a reclamação e as possibilidades decorrentes das condições de trabalho”, acrescenta.

Se a reclamação for feita à Inspeção do Trabalho, esse órgão “solicitará ao empregador a adoção de uma ou mais medidas de proteção, em um prazo máximo de dois dias úteis, que deverão ser adotadas imediatamente”, estipula a “Lei Karin”.

Adaptado pela SCIT. Original em: <https://www.meganoticias.cl/nacional/445363-conductas-de-acoso-laboral-ley-karin-pdp-18-4-2024.html>

## 6.5 PORQUE OS EUA SOLICITAM O SEGUNDO PAINEL TRABALHISTA DO T-MEC CONTRA O MÉXICO? - México

*16 de abril de 2024*

*Esta é a segunda vez que os EUA solicitam um painel de especialistas para analisar quem está com a razão em questões trabalhistas.*

Embora o governo mexicano tenha concluído com êxito esse caso em 27 de março, os EUA solicitaram um painel de especialistas para analisar a situação trabalhista dos trabalhadores da Atento Servicios, uma central de atendimento telefônico. Foto:

Pela segunda vez nos quase quatro anos em que o T-MEC está em vigor, o governo dos EUA apresentou ao México seu desejo de iniciar um painel trabalhista contra a Atento Servicios em Pachuca, Hidalgo, com base no fato de que o Mecanismo

Trabalhista de Resposta Rápida não resolveu as reclamações dos trabalhadores de que eles não podiam exercer livremente seus **direitos de liberdade de associação**.

Embora o governo mexicano tenha concluído com sucesso esse caso em 27 de março, os Estados Unidos solicitaram que um painel de especialistas analisasse a situação trabalhista dos trabalhadores da Atento Servicios, uma central de atendimento que presta serviços ao BBVA.

Desde que o Acordo México-Estados Unidos-Canadá (T-MEC) entrou em vigor em 1º de julho de 2020, esta é a segunda vez que o governo dos EUA solicita a formação de um painel de especialistas para analisar quem está com a razão em termos de mecanismos trabalhistas.

A primeira foi a recusa do México em aceitar o Mecanismo Trabalhista de Resposta Rápida contra o Grupo México, já que para o nosso país a solicitação dos EUA foi feita contra fatos que surgiram antes da entrada em vigor do T-MEC.

Nesse segundo caso, em 19 de janeiro de 2024, o governo do presidente Joe Biden, por meio da chefe do Escritório do Representante de Comércio dos Estados Unidos (USTR), Katherine Tai, apresentou uma reclamação contra a Atento Servicios por considerar que os trabalhadores foram privados de seu direito à livre associação e negociação coletiva do contrato coletivo de trabalho.

A petição do USTR foi iniciada a pedido do Sindicato de Telefonistas de la Republica Mexicana, que solicitou a intervenção dos EUA em 18 de dezembro.

Essa solicitação para formar um painel de especialistas contra a Atento Servicios coincide com o dia em que Tai terá audiências perante os comitês da Câmara dos Deputados e do Senado dos EUA.

Em uma declaração, Tai disse que a solicitação do painel “reflete nosso compromisso inabalável de usar o Mecanismo Trabalhista de Resposta Rápida para proteger os direitos dos trabalhadores e garantir a justiça para eles”.

Ela acrescentou que essa é “uma ferramenta comprovada e fundamental para defender o livre exercício da liberdade de associação e dos direitos de negociação coletiva. Continuamos abertos a trabalhar com o governo do México para encontrar uma solução para essa questão e obter um resultado justo para todos os trabalhadores envolvidos.

Adaptado pela SCIT. Original em: <https://www.eluniversal.com.mx/cartera/estados-unidos-solicita-segundo-panel-laboral-t-mec-contra-mexico/>

## 6.6 PRODUTOS FABRICADOS COM TRABALHO FORÇADO SERÃO BANIDOS DO MERCADO ÚNICO DA UNIÃO EUROPEIA

*23 de abril 2024*

- Suspeita de uso de trabalho forçado deve ser investigada e, se comprovada, os produtos devem ser retirados do mercado
- Atenção aos produtos provenientes de áreas com alto risco de trabalho forçado imposto pelo Estado
- Os produtos podem ser autorizados a voltar ao mercado se o trabalho forçado for eliminado da cadeia de suprimentos

O Parlamento deu sua aprovação final a um novo regulamento que permite à União Europeia (UE) proibir a venda, a importação e a exportação de produtos fabricados com trabalho forçado.

As autoridades dos estados-membros e a Comissão Europeia poderão investigar produtos, cadeias de suprimentos e fabricantes suspeitos. Se for considerado que um produto foi fabricado com trabalho forçado, não será mais possível vendê-lo no mercado da UE (inclusive on-line) e as remessas serão interceptadas nas fronteiras da União Europeia (UE).

### Investigações

As decisões de investigar serão baseadas em informações factuais e verificáveis que podem ser recebidas, por exemplo, de organizações internacionais, autoridades cooperantes e denunciantes. Vários fatores e critérios de risco serão levados em consideração, incluindo a prevalência de trabalho forçado imposto pelo Estado em determinados setores econômicos e áreas geográficas.

### Consequências para empresas que utilizam trabalho forçado

Os fabricantes de produtos proibidos terão que retirar seus produtos do mercado único da UE e doá-los, reciclá-los ou destruí-los. As empresas que não estiverem em conformidade poderão ser multadas. Os produtos poderão ser autorizados a voltar ao mercado único da UE quando a empresa eliminar o trabalho forçado de suas cadeias de suprimentos.

### Citações

A relatora da Comissão do Mercado Interno, Maria-Manuel Leitão-Marques (S&D, PT), disse: “Hoje, em todo o mundo, 28 milhões de pessoas estão presas nas mãos de traficantes de seres humanos e de Estados que as forçam a trabalhar por pouco ou nenhum salário. A Europa não pode exportar seus valores enquanto importa produtos

feitos com trabalho forçado. O fato de a UE finalmente ter uma lei para proibir esses produtos é uma das maiores conquistas deste mandato e uma vitória para as forças progressistas.”

A relatora da Comissão de Comércio Internacional, Samira Rafaela (Renew, NL), disse: “Este é um dia histórico. Adotamos uma legislação inovadora para combater o trabalho forçado em nível mundial. Esse regulamento fomenta a cooperação internacional e da UE, transfere o poder dos exploradores para os consumidores e empregados e oferece possibilidades de reparação para as vítimas. Ele também transforma as políticas comerciais em um futuro mais verde e mais justo.”

#### Próximas etapas

O regulamento foi adotado com 555 votos a favor, 6 votos contra e 45 abstenções. O texto agora precisa obter uma aprovação formal final do Conselho da UE. Em seguida, ele será publicado no Diário Oficial. Os países da UE terão que começar a aplicá-lo em três anos.

#### Conferência de imprensa

Após a votação, às 14h00, as reladoras Maria-Manuel Leitão-Marques (S&D, PT) e Samira Rafaela (Renew, NL) darão uma coletiva de imprensa para informar os jornalistas sobre o resultado da votação e responder a perguntas. Ela pode ser acompanhada aqui e os jornalistas que desejarem fazer perguntas remotamente devem se conectar por meio deste link.

#### Histórico

Ao adotar este relatório, o Parlamento está respondendo às expectativas dos cidadãos sobre a definição de padrões dentro e fora da UE nas relações comerciais e de investimento, conforme expresso nas propostas 19(2) e 19(3) das conclusões da Conferência sobre o Futuro da Europa.

Adaptado pela SCIT. Original em : <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240419IPR20551/products-made-with-forced-labour-to-be-banned-from-eu-single-market>

## **6.7 DEVIDA DILIGÊNCIA: EURODEPUTADOS ADOTAM REGRAS PARA EMPRESAS SOBRE DIREITOS HUMANOS E MEIO AMBIENTE – União Européia**

*24 de abril 2024*

- Aplica-se a empresas da UE e de fora da UE e empresas-matriz com volume de negócios superior a 450 milhões de euros

- As empresas devem criar um plano de transição que esteja em conformidade com o Acordo de Paris
- As empresas serão responsáveis por danos e podem ser multadas por não conformidade

Na quarta-feira, o Parlamento Europeu deu o sinal verde final às novas regras que obrigam as empresas a mitigar seu impacto negativo sobre os direitos humanos e o meio ambiente.

O Parlamento Europeu aprovou com 374 votos contra 235 e 19 abstenções a nova diretiva sobre a “devida diligência”, acordada com o Conselho, exigindo que as empresas e seus parceiros acima (*upstream*) e abaixo (*downstream*) na cadeia de produção, incluindo fornecimento, produção e distribuição, previnam, acabem ou atenuem seu impacto adverso sobre os direitos humanos e o meio ambiente. **Esse impacto incluirá escravidão, trabalho infantil, exploração do trabalho, perda de biodiversidade, poluição ou destruição do patrimônio natural.**

Abordagem baseada em riscos e plano de transição

As regras se aplicarão a empresas da União Europeia (UE) e matrizes com mais de 1.000 funcionários e um faturamento mundial superior a 450 milhões de euros. Também se aplicarão a empresas com acordos de franquia ou licenciamento na UE que garantam uma identidade corporativa comum com faturamento mundial superior a 80 milhões de euros se pelo menos 22,5 milhões de euros forem gerados por royalties. Empresas de fora da UE, empresas controladoras e empresas com acordos de franquia ou licenciamento na UE que atinjam os mesmos limites de faturamento na UE também serão abrangidas. Essas empresas terão que integrar a devida diligência em suas políticas, fazer investimentos relacionados, buscar garantias contratuais de seus parceiros, melhorar seu plano de negócios ou fornecer suporte a parceiros de pequenas e médias empresas para garantir que eles cumpram as novas obrigações. As empresas também terão que adotar um plano de transição para tornar seu modelo de negócios compatível com o limite de aquecimento global do Acordo de Paris de 1,5°C.

Multas e indenização das vítimas

Os Estados-Membros deverão fornecer às empresas informações on-line detalhadas sobre suas respectivas obrigações relacionadas à devida diligência por meio de portais que incluam as orientações da Comissão. Além disso, os Estados-Membros criarão ou designarão uma autoridade supervisora para investigar e impor penalidades às empresas que não estiverem em conformidade. Essas penalidades incluirão a “identificação e a exposição” (*naming and shaming*) e multas de até 5%

do faturamento líquido mundial das empresas. A Comissão estabelecerá a Rede Europeia de Autoridades de Supervisão para apoiar a cooperação e permitir o intercâmbio de práticas recomendadas. As empresas serão responsáveis pelos danos causados pela violação de suas obrigações relativas à devida diligência e terão que indenizar integralmente suas vítimas.

### Citação

Após a votação em plenário, a líder do Parlamento Europeu, Lara Wolters (S&D, NL), afirmou: “A votação de hoje é um marco para a conduta empresarial responsável e um passo considerável para acabar com a exploração de pessoas e do planeta por empresas ‘cowboy’. Essa lei é um meio termo arduamente conquistado e o resultado de muitos anos de negociações difíceis. Estou orgulhosa do que conseguimos com nossos aliados progressistas. No próximo mandato do Parlamento, lutaremos não apenas por sua rápida implementação, mas também para tornar a economia da Europa ainda mais sustentável.”

### Próximas etapas

A diretiva agora também precisa ser formalmente endossada pelo Conselho, assinada e publicada no Diário Oficial da UE. Ela entrará em vigor vinte dias depois. Os estados-membros terão dois anos para transpor as novas regras para suas leis nacionais.

As novas regras (exceto as obrigações de comunicação) serão aplicadas gradualmente às empresas da UE (e às empresas de fora da UE que atingirem os mesmos limites de faturamento na UE):

- A partir de 2027, para empresas com mais de 5.000 funcionários e faturamento mundial superior a 1.500 milhões de euros;
- A partir de 2028, para empresas com mais de 3.000 funcionários e um faturamento mundial de 900 milhões de euros;
- A partir de 2029, para todas as demais empresas dentro do escopo da diretiva (incluindo aquelas com mais de 1.000 funcionários e faturamento mundial superior a 450 milhões de euros).

### Histórico

O Parlamento tem reivindicado constantemente mais responsabilidade corporativa e legislação compulsória sobre a devida diligência. A proposta da Comissão apresentada em 23 de fevereiro de 2022 complementa outros atos legislativos existentes e futuros, como o regulamento sobre desmatamento, o regulamento sobre minerais resultantes de conflitos e o regulamento que proíbe produtos fabricados com trabalho forçado.

Ao adotar essa legislação, o Parlamento está respondendo às expectativas dos cidadãos em relação ao consumo sustentável, conforme expresso na proposta 5(13), reforçando a dimensão ética do comércio, conforme expresso nas propostas 19(2) e 19(3), e o modelo de crescimento sustentável, conforme expresso na proposta 11(1) e 11(8) das conclusões da Conferência sobre o Futuro da Europa.

Adaptado pela SCIT. Original em: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240419IPR20585/ue-diligence-meps-adopt-rules-for-firms-on-human-rights-and-environment>