

Questão 2: Condições de trabalho e proteção social

6.4.4.2 Ações relacionadas ou expectativas

Uma organização deveria:

- assegurar que as condições de trabalho cumprem com as leis e os regulamentos nacionais e são consistentes com as relevantes normas internacionais de trabalho;
- respeitar elevados níveis para estabelecer condições através de outros acordos coletivos legais obrigatórios aplicáveis;
- observar ao menos aquelas condições mínimas definidas nas normas internacionais do trabalho conforme estabelecidas pela OIT, especialmente quando a legislação nacional for omissa;
- fornecer condições decentes de trabalho em relação ao salário [46][47][60][61][62], hora de trabalho[26][30][48][49][65], descanso semanal, férias [28][29][72][73][74], saúde e segurança [16][17][34][36][50][51][52][53][63][64][67][68][75] proteção a maternidade [39][40][69] e habilidade para combinar trabalho com a responsabilidade familiar[77]
- fornecer condições de trabalho que são comparáveis com ofertas de emprego similares na localidade, similares e que permitam uma vida trabalhista balanceada [58][59];
- fornecer salários possíveis e outras condições de trabalho de acordo com a lei nacional e a prática, por exemplo, como incluído nos acordos coletivos relevantes. As organizações deveriam pagar salários ao menos adequados às necessidades dos trabalhadores e de suas famílias.
- Deveria levar em consideração o nível geral de salários no país, o custo de vida, os benefícios da previdência social, e os padrões de vida relativos de outros grupos sociais, assim como fatores econômicos, incluindo os requisitos do desenvolvimento econômico, níveis de produtividade e o desejo de alcançar e de manter um nível elevado de emprego. Para os níveis de salários e condições de trabalho que refletem essas considerações, a organização deveria negociar coletivamente com os trabalhadores sempre que necessário [58][59] ;
- prover pagamentos iguais para trabalhos de valores iguais [22,23] pagamento de salário diretamente para o trabalhador , sujeito somente para algumas restrições ou deduções permitidas na lei ou em acordos coletivos
- reconhecer que, dentro do contexto do país em que está operando, se ela tiver obrigações a respeito do provimento de proteção social para os trabalhadores, não deveria procurar evitar estas obrigações; [37]
- respeitar os direitos dos trabalhadores masculinos e femininos de aderir às horas de funcionamento normais ou concordadas estabelecidas na lei, nos regulamentos ou em acordos coletivos [46] [47] [60] [61] [62]. Deveria também prover aos trabalhadores o descanso semanal e a licença anual paga [26] [30] [48] [49] [65].
- compensar os trabalhadores por horas extras de acordo com a lei e a prática

nacional. Ao pedir aos trabalhadores para trabalhar por horas extras, uma organização deveria levar em consideração as vulnerabilidades particulares dos respectivos trabalhadores e de qualquer perigo inerentes ao trabalho. Uma organização deveria respeitar leis e regulamentos proibindo horas-extras obrigatórias e não compensadas [46] [47] [60] [61] [62], e sempre respeitar os direitos humanos básicas dos trabalhadores no que se refere ao trabalho forçado [25]; e permitir na medida do possível o cumprimento de tradições e de costumes nacionais ou religiosos no que diz respeito ao descanso semanal.