



TUAC

# Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais

Recomendações para uma conduta comercial  
responsável num contexto global

**GUIA DOS SINDICATOS**



## TUAC

A Comissão Sindical Consultiva da OCDE (TUAC – Trade Union Advisory Committee) é a voz oficial dos trabalhadores na OCDE. A TUAC lidera o trabalho do movimento sindical sobre as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais. A TUAC é constituída por 59 centrais sindicais nacionais que, no seu conjunto, representam 60 milhões de trabalhadores de países-membros da OCDE.

<http://www.tuac.org>

<http://www.tuacoecdmguidelines.org>

## OCDE

A Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económicos (OCDE) é uma organização intergovernamental que proporciona aos governos um fórum para a colaboração num leque de áreas da política pública que vão das políticas económicas, dos mercados de emprego e das competências ao investimento e à conduta comercial responsável. Instituída em 1961, tem atualmente 34 membros.

<http://www.oecd.org/>

## Diretrizes da OCDE

As Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais estabelecem as expectativas dos governos em matéria de conduta comercial responsável. As *Diretrizes* singularizam-se pela existência de um mecanismo de queixa apoiado pelos governos e que visa dar resposta aos atos das empresas multinacionais. *Os sindicatos têm usado esse mecanismo com sucesso. As Diretrizes* fazem parte da Declaração da OCDE sobre o Investimento, nos termos da qual os governos aderentes se comprometem a melhorar o seu clima de investimento e incentivar o contributo positivo que as empresas multinacionais podem dar ao progresso económico e social.

<http://mnguidelines.oecd.org>

## Atualização de 2011

As Diretrizes da OCDE, adotadas pela primeira vez em 1976, foram significativamente aperfeiçoadas na mais recente atualização, de 2011, através de: referência a normas reconhecidas internacionalmente; inclusão de um novo capítulo sobre direitos humanos; adoção de uma recomendação geral para a realização de procedimentos de auditoria com vista a evitar e solucionar impactos adversos; esclarecimento de que as *Diretrizes* se aplicam a cadeias de abastecimento e outras relações comerciais; alargamento do âmbito do capítulo sobre emprego para incluir os trabalhadores em relações laborais indiretas, bem como os empregados; e reforço do mecanismo de queixa apoiado pelos governos.

[http://www.tuac.org/en/public/e-docs/00/00/08/E7/document\\_doc.phtml](http://www.tuac.org/en/public/e-docs/00/00/08/E7/document_doc.phtml)



# Introdução

## Desde há muito que os sindicatos trabalham para assegurar que os frutos do investimento direto estrangeiro sejam partilhados com mais equidade

– entre os países, dentro dos mesmos e entre mão-de-obra e capital – e que as empresas multinacionais (EMN) cumpram as normas laborais internacionais ao longo das suas cadeias globais de produção. O investimento direto estrangeiro e as EMN podem dar um contributo importante para o desenvolvimento sustentável. Porém, com demasiada frequência, as EMN envolvem-se em violações das normas internacionais que deixam milhões de mulheres e homens de todo o mundo a trabalhar em condições de sofrimento, insegurança, pobreza e negação de acesso aos seus direitos humanos.

As Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais (as *Diretrizes*) são um dos poucos instrumentos internacionais de que os sindicatos dispõem para ajudar a assegurar o respeito das EMN pelas normas laborais internacionais e pelo trabalho digno. As *Diretrizes*, que são assinadas pelos governos, fazem recomendações às EMN em áreas que vão do emprego, das relações industriais e dos direitos humanos à transparência, ao ambiente e à luta contra a corrupção.

Os governos que assinam as *Diretrizes* são obrigados a criar Pontos de Contacto Nacionais (PCN), que têm a responsabilidade de ajudar a resolver as queixas por alegadas violações das *Diretrizes*. Até à data, os sindicatos apresentaram 172 queixas aos PCN. Estas disseram respeito, sobretudo, a violações dos direitos de liberdade de associação e de negociação coletiva, mas também a um leque de outras questões, incluindo o trabalho precário, a divulgação de informação, o trabalho forçado, a discriminação, a saúde e segurança, o ambiente e a corrupção.

A experiência de utilização das *Diretrizes* pelos

sindicatos tem sido desigual. Nos casos mais positivos, os PCN proporcionaram um fórum de resolução de problemas que ajudou a fortalecer a organização dos sindicatos e a negociação coletiva. Um caso emblemático, que envolveu o UNI Global Union e a EMN de segurança privada G4S, conduziu à assinatura de um Acordo-Quadro Global. Porém, com demasiada frequência, os PCN não cumpriram as suas obrigações nos termos das *Diretrizes* e, por conseguinte, falharam quanto à responsabilidade de ajudar a assegurar que as EMN contribuam para o trabalho digno e o desenvolvimento sustentável.

As *Diretrizes* foram consideravelmente reforçadas na *Atualização* de 2011, inclusive pela incorporação de elementos fulcrais do trabalho da ONU sobre empresas e direitos humanos e pela maior harmonização do capítulo sobre emprego e relações industriais com a Declaração da OIT sobre as EMN. Em consequência, as *Diretrizes* aplicam-se claramente a trabalhadores em relações de emprego indireto e em cadeias de abastecimento. Contudo, o mecanismo de queixa apoiado pelos governos não foi suficientemente melhorado.

No geral, a TUAC considera que as *Diretrizes* da OCDE atuais são mais adequadas à finalidade e mais relevantes para os trabalhadores de todo o mundo. O objetivo da TUAC ao publicar este *Guia* é o de ajudar os sindicatos a usar as *Diretrizes* de 2011 nos locais de trabalho e nas campanhas de defesa dos direitos dos trabalhadores e de melhoramento das condições de vida e de trabalho.

A TUAC está grata à Friedrich-Ebert-Stiftung pelo seu apoio, que possibilitou a publicação deste Guia.

John Evans, *Secretário-Geral, Comissão Sindical Consultiva da OCDE*

# Índice

Termos e conceitos .....	iii
<b>Parte 1: Guia rápido</b> .....	1
<b>Parte 2: Compreender a responsabilidade das empresas multinacionais</b> .....	13
2.1 Responsabilidade pela observância das Diretrizes.....	14
2.2 Responsabilidade pelos impactos adversos.....	14
2.3 Responsabilidade pelos trabalhadores .....	23
<b>Parte 3: Usar as Diretrizes da OCDE</b> .....	27
3.1 Direitos dos sindicatos .....	28
3.2 Restruturação/encerramentos .....	30
3.3 Saúde e segurança .....	32
3.4 Trabalho precário .....	34
3.5 Trabalhadores migrantes.....	36
<b>Parte 4: Usar o mecanismo de queixa</b> .....	39
4.1 O processo de queixa dos PCN.....	40
4.2 Apresentar uma queixa .....	47
<b>Parte 5: Recursos</b> .....	51
5.1 Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais .....	52
5.2 Declaração de Princípios Tripartida da OIT sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social.....	52
5.3 Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos.....	53
5.4 Acordos-Quadro internacionais/globais.....	53
5.5 Parceiros sindicais .....	54
5.6 Redes sindicais .....	54

# Termos e conceitos

TERMO/CONCEITO	DEFINIÇÃO
<b>Abordagem de resolução de problemas</b>	Uma abordagem de melhoramento da qualidade que envolve a identificação das causas de um problema e a proposta de soluções potenciais, muitas vezes criativas, consensualmente aceites pelas várias partes ou pessoas. <sup>1</sup>
<b>Alavancagem</b>	Capacidade de uma empresa de efetuar alterações nas práticas ilícitas da entidade que causa os efeitos nocivos (ou seja, os impactos adversos). <sup>2</sup>
<b>Atenuação do impacto adverso</b> <i>(nos direitos humanos)</i>	Medidas tomadas para reduzir a extensão de um impacto adverso (nos direitos humanos), com qualquer impacto residual a precisar subsequentemente de reparação. A atenuação dos riscos (para os direitos humanos) relaciona-se com as medidas tomadas para reduzir a probabilidade de ocorrência de um dado impacto adverso. <sup>3</sup>
<b>Auditoria de direitos humanos</b> <i>(ver “auditoria”)</i>	Avaliar os impactos reais e potenciais nos direitos humanos, integrando e tomando medidas sobre as conclusões, fazendo o acompanhamento subsequente das mesmas e comunicando o modo de resolução dos impactos. <sup>4</sup>
<b>Auditoria</b> <i>(ver “auditoria de recursos humanos”)</i>	O processo através do qual as empresas podem identificar, prevenir, atenuar e prestar contas pelo modo como dão resposta aos seus impactos adversos reais e potenciais como parte integrante da tomada de decisões comerciais e dos sistemas de gestão do risco. <sup>5</sup>
<b>Boa-fé</b>	No contexto da participação no procedimento de queixa, significa dar uma resposta em tempo oportuno, mantendo a confidencialidade quando apropriado, rejeitando a desvirtuação do processo e as ameaças e represálias contra as partes envolvidas no processo e participando genuinamente nos procedimentos com vista a encontrar uma solução para os problemas suscitados. <sup>6</sup>
<b>Cadeia de abastecimento</b> <i>(ver “relações comerciais”)</i>	Inclui relações que assumem uma diversidade de formas, incluindo, por exemplo, a franquia, o licenciamento e a subcontratação. <sup>7</sup>
<b>Caso específico</b>	Expressão usada nas Diretrizes para denominar uma ocorrência ou queixa relacionada com uma alegada violação das mesmas. Este Guia usa os termos ocorrência ou queixa.
<b>Conciliação</b>	Um procedimento não-vinculativo de resolução de litígios no qual um mediador desempenha um papel relativamente direto na resolução real do litígio e, inclusive, aconselha as partes sobre determinadas soluções fazendo propostas de acordo. <sup>8</sup>
<b>Impacto adverso nos direitos humanos</b>	Ocorre quando um ato elimina ou reduz a capacidade de uma pessoa para usufruir dos seus direitos humanos. <sup>9</sup>

TERMO/CONCEITO	DEFINIÇÃO
<b>Impacto adverso potencial</b>	Um impacto adverso que pode ocorrer, mas ainda não ocorreu, em relação a assuntos abrangidos pelas Diretrizes.
<b>Impacto adverso potencial nos direitos humanos</b>	Um impacto adverso nos direitos humanos que pode ocorrer, mas ainda não ocorreu. <sup>10</sup>
<b>Impacto adverso real nos direitos humanos</b> (ver “ <i>impacto adverso nos direitos humanos</i> ”)	Um impacto adverso nos direitos humanos que já ocorreu ou está a ocorrer. <sup>11</sup>
<b>Instrumentos não-vinculativos</b>	Regras que, em bom rigor, não são leis, mas que não carecem completamente de valor jurídico (por exemplo, diretrizes, declarações ou recomendações do governo).
<b>Mediação</b>	Um processo voluntário e orientado no qual um mediador habilitado ajuda as partes a negociar a resolução de um litígio. O processo só é vinculativo se e quando as partes chegarem a acordo. <sup>12</sup>
<b>Orientação processual</b>	As regras das Diretrizes que regem o funcionamento dos PCN.
<b>Pontos de Contacto Nacionais (PCN)</b>	Estruturas estabelecidas pelos governos signatários das Diretrizes para aprofundar a eficácia das mesmas, incluindo o processamento de queixas.
<b>Procedimento de caso específico</b> (ver “ <i>caso específico</i> ”)	Expressão usada nas Diretrizes para descrever as regras que regem o processamento de uma ocorrência ou queixa pelos Pontos de Contacto Nacionais (PCN) nos termos das Diretrizes.
<b>Relações comerciais</b> (ver “ <i>cadeia de abastecimento</i> ”)	Inclui as relações com parceiros comerciais, entidades da cadeia de abastecimento e quaisquer outras entidades estatais e não-estatais diretamente ligadas aos seus serviços, produtos ou operações comerciais. <sup>13</sup>
<b>Reparação</b>	Diz respeito aos processos destinados a retificar um impacto adverso e aos resultados substantivos que podem contrariar ou sanar o impacto adverso, incluindo pedidos de desculpas, restituições, reabilitações, compensações financeiras ou não-financeiras e sanções punitivas (sejam elas penais ou administrativas, como as multas), bem como a prevenção de danos através, por exemplo, de injunções ou garantias de não-repetição. <sup>14</sup>
<b>Riscos dos direitos humanos</b> (ver “ <i>impacto potencial adverso nos direitos humanos</i> ”)	Riscos de que a atividade de uma empresa possa dar origem a um ou mais impactos adversos nos direitos humanos. Estão relacionados com os impactos potenciais nos direitos humanos e distinguem-se dos riscos para a empresa que podem resultar do seu envolvimento em impactos adversos nos direitos humanos. <sup>15</sup>

# PARTE 1. Guia rápido

---

*A Parte 1 resume as Diretrizes e os destaques da Atualização de 2011, além de dar resposta a perguntas fulcrais*



**FIGURA 1.1 As DIRETRIZES da OCDE – Capítulo por capítulo**

CAPÍTULO	O QUE CONTÉM?	USADO PELOS SINDICATOS?
I. Conceitos e princípios	As <i>Diretrizes</i> incluem princípios e padrões consistentes com as leis aplicáveis e as normas reconhecidas internacionalmente. Aplicam-se a empresas multinacionais (EMN) em todos os setores onde as mesmas exerçam atividade. As empresas devem obedecer à legislação nacional. Nos países em que a legislação nacional entre em conflito com as <i>Diretrizes</i> , as empresas devem procurar formas de cumprir as <i>Diretrizes</i> na plena medida do possível sem que tal origine uma violação das leis nacionais.	✓
II. Políticas gerais	As empresas devem contribuir para o desenvolvimento sustentável, respeitar os direitos humanos, renunciar a um envolvimento impróprio em atividades políticas locais e abster-se de retaliações contra trabalhadores que denunciem práticas contrárias à lei, às <i>Diretrizes</i> ou às políticas da empresa. As empresas devem realizar procedimentos de auditoria para <i>evitar</i> o envolvimento em impactos adversos em assuntos abrangidos pelas <i>Diretrizes</i> , inclusive através das suas cadeias de abastecimento e relações comerciais, e para <i>solucionar</i> tais impactos quando eles ocorram, inclusive usando a sua <i>alavancagem</i> para que os parceiros comerciais solucionem os seus impactos adversos. As empresas devem envolver-se com partes interessadas no sentido de facultarem oportunidades relevantes para que sejam tidos em conta os seus pontos de vista em relação ao planeamento e à tomada de decisões sobre atividades que possam ter um impacto significativo nas comunidades locais.	✓
III. Divulgação	As empresas devem divulgar informação sobre assuntos relevantes, a respeito das suas atividades, estrutura, situação financeira, desempenho, titularidade, administração e trabalhadores, e devem aplicar padrões de alta qualidade ao relato financeiro e não-financeiro.	✓
IV. Direitos humanos	As empresas devem respeitar os direitos humanos, o que significa que devem evitar infringir os direitos de outros através das suas atividades e relações, e que devem solucionar tais impactos quando os mesmos ocorrerem, inclusive usando a sua <i>alavancagem</i> para que os parceiros comerciais solucionem os seus impactos adversos nos direitos humanos. As empresas devem ter uma política de direitos humanos, realizar procedimentos de auditoria de direitos humanos e implementar processos legítimos para remediar impactos adversos reais sempre que tenham <i>causado</i> ou <i>contribuído para</i> tais impactos.	✓
V. Emprego e relações industriais	As empresas devem respeitar os direitos de formação ou adesão a um sindicato e de negociação coletiva, contribuir para a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório e respeitar o direito de não-discriminação no emprego e na ocupação. As empresas devem facultar aos representantes dos trabalhadores a informação necessária para negociações relevantes sobre as condições de emprego e devem facultar aos trabalhadores e aos seus representantes a informação que lhes permita obter uma imagem fiel e verdadeira do desempenho da entidade ou da empresa no seu todo. As empresas devem proporcionar os melhores salários possíveis (que, no mínimo, devem satisfazer as necessidades básicas dos trabalhadores e das suas famílias), garantir a saúde e a segurança no trabalho, notificar com antecedência razoável os trabalhadores sobre reestruturações ou encerramentos e abster-se de ameaçar transferir a sua atividade em resposta a negociações sobre condições de emprego ou à formação ou adesão a um sindicato pelos trabalhadores.	✓

A recomendação geral do Capítulo II, segundo a qual as empresas devem realizar procedimentos de auditoria, aplica-se a todos os capítulos exceto: Ciência e tecnologia (IX), Concorrência (X) e Tributação (XI).



CAPÍTULO	O QUE CONTÉM?	USADO PELOS SINDICATOS?
<b>VI. Ambiente</b>	As empresas devem manter sistemas de gestão ambiental para recolher e avaliar informação sobre os seus impactos no ambiente, na saúde e na segurança, facultar informação atempada ao público e aos trabalhadores sobre os impactos potenciais, consultar e comunicar com as comunidades afetadas e facultar formação e ensino adequados aos trabalhadores sobre saúde e segurança ambiental.	✓
<b>VII. Combate ao suborno, solicitação de subornos e extorsão</b>	As empresas não devem oferecer, dar ou exigir um suborno a funcionários públicos ou privados para obter ou manter uma vantagem indevida, nem recorrer a intermediários, como os agentes, para tal finalidade. As empresas devem proibir ou desincentivar os pagamentos de facilitação e assegurar que as contribuições políticas cumpram plenamente os requisitos de divulgação pública e sejam relatados à direção superior.	✓
<b>VIII. Interesses do consumidor</b>	As empresas devem cumprir todas as normas de saúde e segurança exigidas por lei, facultar aos consumidores a informação suficiente para tomarem decisões esclarecidas, facultar acesso a mecanismos extrajudiciais de resolução de litígios e compensação, abster-se de deturpações, omissões ou outras práticas enganosas, fraudulentas ou desleais e colaborar com as autoridades públicas para solucionar ameaças graves à segurança e saúde pública ou ao ambiente em que estejam envolvidas.	✓
<b>IX. Ciência e tecnologia</b>	As empresas devem adotar práticas de apoio à transferência de tecnologia de uma forma que contribua para o desenvolvimento sustentável e, sempre que relevante, criar laços com as instituições públicas locais de investigação.	
<b>X. Concorrência</b>	As empresas devem realizar as suas atividades de uma forma consistente com as leis e os regulamentos sobre concorrência aplicáveis e abster-se de práticas de fixação de preços, colusão de propostas ou repartição de mercados.	
<b>XI. Tributação</b>	As empresas devem contribuir para as finanças públicas dos países anfitriões regularizando atempadamente as suas obrigações fiscais, cumprindo a letra e o espírito das leis e regulamentos fiscais dos países anfitriões, facultando informação oportuna às autoridades públicas, inclusive no contexto de solicitações de outros países, e aplicando o princípio da plena concorrência nas práticas de preços de transferência para evitar a deslocação de lucros ou perdas com vista a reduzir a carga fiscal.	✓

## A ATUALIZAÇÃO DE 2011

# Um aperfeiçoamento da responsabilidade empresarial

Desde a sua adoção em 1976, as Diretrizes da OCDE têm sido sujeitas a atualizações e revisões periódicas, a mais recente em 2011. Entre os aspectos a destacar da *Atualização* de 2011 estão os seguintes:

- **Normas reconhecidas internacionalmente:** incorporação por referência de normas reconhecidas internacionalmente,<sup>16</sup> em paralelo com as leis nacionais, e recomendação de que, nos países em que haja um conflito entre as normas das *Diretrizes* e as leis nacionais, as empresas devem procurar observar as *Diretrizes* a menos que tal resulte numa violação das leis nacionais;<sup>17</sup>
- **Responsabilidade determinada pelo impacto:** adoção do princípio de que a responsabilidade de uma empresa é determinada pelos seus impactos adversos, em harmonia com os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGP – UN Guiding Principles);
- **Cadeias de abastecimento e relações comerciais:** esclarecimento de que as EMN são responsáveis por *evitar* os impactos adversos e *solucionar* os casos em que estejam envolvidas através das suas cadeias de abastecimento e relações comerciais;<sup>18</sup>
- **Auditoria:** inclusão de uma recomendação geral segundo a qual as empresas devem realizar procedimentos de auditoria para *evitar* e *solucionar* impactos adversos em matérias abrangidas pelas *Diretrizes*;<sup>19</sup>
- **Direitos humanos:** introdução de um novo capítulo que define a responsabilidade empresarial de respeito pelos direitos humanos com base nos *UNGP*;<sup>20</sup>
- **Empregados e trabalhadores:** é alargado o âmbito das *Diretrizes* para abranger os trabalhadores em relações de emprego indireto e na cadeia de abastecimento;<sup>21</sup>
- **Salários para satisfazer as necessidades básicas:** inclusão de uma nova recomendação segundo a qual as EMN devem proporcionar os “*melhores salários, benefícios e condições de trabalho possíveis*”, os quais devem ser “*pelo menos adequados à satisfação das necessidades básicas dos trabalhadores e das suas famílias*”;<sup>22</sup>
- **Procedimentos paralelos:** orientação segundo a qual os PCN não devem rejeitar ou suspender ocorrências pela única razão de existirem outros procedimentos (legais), a menos que o processamento da ocorrência crie um prejuízo grave às partes envolvidas;<sup>23</sup>
- **Mecanismo de queixa reforçado:** incorporação de novos princípios que obrigam os PCN a serem *imparciais, previsíveis e equitativos* no processamento de queixas<sup>24</sup>, procedimentos melhorados (incluindo a calendarização)<sup>25</sup> e disposições para o reforço de capacidades e a monitorização dos PCN (análise voluntária por pares);
- **Agenda proativa:** introdução de uma nova agenda proativa como complemento ao mecanismo de queixa, nos termos da qual os governos devem colaborar com as várias partes interessadas para dar resposta aos riscos de impactos adversos associados a produtos, regiões, indústrias ou setores específicos no sentido de promover a observância efetiva das *Diretrizes*.<sup>26</sup>

A Atualização de 2011 aumentou significativamente a responsabilidade das EMN nos termos das *Diretrizes*. Porém, os passos dados para reforçar o mecanismo de queixa ficaram muito aquém das solicitações dos sindicatos e ONG. Essa foi a principal falha da Atualização de 2011.

## 1.1 O que são as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais?

As Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais (as *Diretrizes*) são recomendações dos governos sobre o padrão de comportamento comercial que se espera das empresas multinacionais (EMN) em toda a sua atividade global. As *Diretrizes* definem princípios e padrões em áreas que vão dos direitos humanos, do emprego e das relações industriais à divulgação de informação, ao ambiente e à tributação (ver a FIGURA 1.1).

## 1.2 As EMN assinam as Diretrizes?

Não. São os governos que subscrevem as *Diretrizes* e não as EMN. Tal facto torna as *Diretrizes* qualitativamente diferentes dos códigos de conduta das empresas. Até à data, foram 46 os governos que as subscreveram: 34 países-membros da OCDE e 12 não-membros. Os governos que subscrevem as *Diretrizes* assumem o compromisso vinculativo de as implementar.

---

*O mecanismo de queixa apoiado pelos governos é uma característica que singulariza as Diretrizes.*

---

## 1.3 Como se aplicam as Diretrizes às Empresas Multinacionais?

As *Diretrizes* aplicam-se a todas as EMN sediadas nos 46 países que as subscreveram, onde quer que as mesmas exerçam atividade, inclusive no estrangeiro. Também se aplicam a EMN com atividade nos territórios dos países que as subscreveram. Aplicam-se independentemente da titularidade (empresas estatais, públicas ou privadas) ou do setor, incluindo o setor financeiro.

## 1.4 E quanto aos fornecedores e outros parceiros comerciais?

As *Diretrizes* aplicam-se a um vasto leque de relações comerciais das EMN: subsidiárias, fornecedores, subcontratados, franqueados, licenciados e outros parceiros comerciais.

 Este assunto é abordado com maior profundidade na Parte 2.2

## 1.5 As Diretrizes são opcionais para as EMN?

Não. As *Diretrizes* não são opcionais. As *Diretrizes* são um exemplo de um instrumento não-vinculativo. Tal significa que, em bom rigor, não são juridicamente vinculativas na sua natureza, nem carecem completamente de valor jurídico. Como não são leis em sentido estrito, as *Diretrizes* não podem ser impostas através dos tribunais. Porém, dado que 46 governos assumiram o compromisso legal de implementar as *Diretrizes*, espera-se das EMN que as cumpram.

### CAIXA 1.1: Signatários das Diretrizes da OCDE

#### MEMBROS DA OCDE

Alemanha, Austrália, Áustria, Bélgica, Canadá, Chile, Dinamarca, Eslovénia, Espanha, Estónia, EUA, Finlândia, França, Grécia, Hungria, Irlanda, Islândia, Israel, Itália, Japão, Luxemburgo, México, Noruega, Nova Zelândia, Países Baixos, Polónia, Portugal, Reino Unido, República Checa, República da Coreia, República Eslovaca, Suécia, Suíça, Turquia.

#### NÃO-MEMBROS DA OCDE

Argentina, Brasil, Colômbia, Costa Rica, Egito, Jordânia, Letónia, Lituânia, Marrocos, Peru, Roménia, Tunísia.

**FIGURA 1.2: Seleção de PCN: regras comuns, estruturas diferentes<sup>27</sup>**

PCN	DESCRIÇÃO
<b>Alemanha</b>	Um departamento único sediado no Ministério Federal da Economia e da Energia, que trabalha com um "Grupo Ministerial" e consulta um "Grupo de Trabalho" constituído por representantes dos sindicatos, das empresas, das ONG e do governo. <a href="http://www.bmwi.de/EN/Topics/Foreign-trade/International-bodies/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises,did=430522.html">http://www.bmwi.de/EN/Topics/Foreign-trade/International-bodies/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises,did=430522.html</a>
<b>Brasil</b>	Um órgão interagências, que é coordenado pela Secretaria de Assuntos Internacionais do Ministério da Fazenda e envolve nove ministérios, incluindo o Ministério do Trabalho e Emprego, e o Banco Central. <a href="http://www.pcn.fazenda.gov.br/">http://www.pcn.fazenda.gov.br/</a>
<b>Canadá</b>	Um órgão interagências constituído por oito ministérios, incluindo o Ministério dos Recursos Humanos e do Desenvolvimento de Competências, e presidido pelo Ministério dos Negócios Estrangeiros e do Comércio Internacional (DFAIT). O secretariado funciona sob a alçada do DFAIT. <a href="http://www.ncp.gc.ca">http://www.ncp.gc.ca</a>
<b>Coreia do Sul</b>	O PCN coreano está sediado no Conselho de Arbitragem Comercial da Coreia (KCAB – Korean Commercial Arbitration Board) e integra advogados/mediadores do KCAB. <a href="http://www.ncp.or.kr/jsp/kcab_ncp/intro_ncp.jsp">http://www.ncp.or.kr/jsp/kcab_ncp/intro_ncp.jsp</a>
<b>EUA</b>	Um órgão único, sob a alçada do Departamento de Estado dos EUA, que colabora com um grupo de trabalho interagências constituído por representantes de vários departamentos governamentais, incluindo o Departamento do Trabalho. O PCN consulta o seu Conselho Consultivo de Partes Interessadas (SAB – Stakeholder Advisory Board), copresidido por representantes dos sindicatos e das empresas. <a href="http://www.state.gov/usncp/">http://www.state.gov/usncp/</a>
<b>França</b>	Um exemplo de um pequeno número de PCN que têm uma estrutura tripartida, com membros que representam o governo, os sindicatos e as empresas e enquadrado nos Ministérios da Economia e das Finanças. <a href="http://www.tresor.economie.gouv.fr/principes-directeurs-a-lintention-des-entreprises-multinationales">http://www.tresor.economie.gouv.fr/principes-directeurs-a-lintention-des-entreprises-multinationales</a>
<b>Itália</b>	Um departamento único sediado no Ministério do Desenvolvimento Económico (MDE) que consulta o Comité do PCN, constituído por representantes dos ministérios relevantes, dos sindicatos e das associações empresariais. <a href="http://pcnitalia.sviluppoeconomico.gov.it/en/">http://pcnitalia.sviluppoeconomico.gov.it/en/</a>
<b>Japão</b>	Uma entidade interagências que envolve o Ministério dos Negócios Estrangeiros, o Ministério da Saúde, do Trabalho e da Segurança Social (MSTSS) e o Ministério da Economia, do Comércio e da Indústria (MECI) e que consulta os sindicatos e as associações patronais através do seu órgão consultivo, o Comité do PCN do Japão. <a href="http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html">http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/csr/housin.html</a>
<b>Noruega</b>	Um órgão independente constituído por quatro peritos que representam os sindicatos, as empresas, o meio académico e as ONG e por um secretariado sediado no Ministério dos Negócios Estrangeiros. <a href="http://nettsteder.regjeringen.no/ansvarlignaringsliv-en/">http://nettsteder.regjeringen.no/ansvarlignaringsliv-en/</a>
<b>Países Baixos</b>	Um órgão independente, estabelecido por decreto governamental, constituído por quatro membros independentes (um dos quais representa o setor laboral) e quatro membros do governo que representam diferentes ministérios. Funciona sob a alçada do Ministério dos Assuntos Económicos, da Agricultura e da Inovação. <a href="http://www.oecdguidelines.nl/">http://www.oecdguidelines.nl/</a>
<b>Reino Unido</b>	Um órgão duplo conjuntamente financiado pelo Departamento de Empresas, Inovação e Competências (BIS – Department for Business, Innovation and Skills) e pelo Departamento de Desenvolvimento Internacional (DFID – Department for International Development). Está sediado no BIS e é supervisionado pelo seu conselho diretivo, constituído por representantes do governo e quatro membros externos, um independente e três que representam os sindicatos, as empresas e as ONG. <a href="http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint">http://www.bis.gov.uk/nationalcontactpoint</a>

## 1.6 Como são aplicadas as Diretrizes?

Os governos que assinam as *Diretrizes* devem estabelecer Pontos de Contacto Nacionais (PCN) para as promover e implementar, incluindo o processamento de casos relacionados com alegadas violações das *Diretrizes*. O mecanismo de queixa apoiado pelos governos é uma característica que singulariza as *Diretrizes*. A lista completa dos PCN está publicada no sítio web da TUAC: <http://www.tuacoecdmneguidelines.org/contact-points.asp>

## 1.7 Onde estão esses mecanismos de queixa – nos Pontos de Contacto Nacionais (PCN)?

Os PCN situam-se nos países que assinaram as *Diretrizes*. Todos eles são apoiados pelos governos. Na sua maioria, enquadram-se no seio dos governos, seja como departamento específico, como órgão interdepartamental ou como órgão que envolve representantes do governo e partes interessadas externas. Um número pequeno, mas crescente, de PCN age de forma independente em relação aos governos (ver a FIGURA 1.2).

## 1.8 Os PCN envolvem os sindicatos?

Sim. Um pequeno número de PCN funciona de forma tripartida, em que os sindicatos participam em pé de igualdade com os governos e as empresas (ver a FIGURA 1.2). Noutros PCN, os sindicatos estão formalmente representados em conselhos diretivos ou consultivos, ao passo que a maioria dos PCN dispõe de processos para consultar os sindicatos, juntamente com as empresas e as ONG. Todos os PCN devem colaborar com os sindicatos e outras entidades nos seus esforços para promover as *Diretrizes*.

## 1.9 Os diferentes Pontos de Contacto Nacionais seguem as mesmas regras?

Sim, em princípio. Todos os PCN devem ser *visíveis, acessíveis, transparentes e responsáveis* na sua atividade diária e *imparciais, previsíveis e equitativos* ao lidarem com queixas. Na prática, contudo, há uma variação considerável entre os PCN, com um pequeno número a apresentar um desempenho excelente e a assumir a liderança, enquanto muitos outros não conseguem alcançar um padrão adequado.

## 1.10 Quando é que uma ocorrência é elegível nos termos das Diretrizes?

Os problemas suscitados pela ocorrência têm de estar abrangidos pelas *Diretrizes*. Além disso, a ocorrência tem de envolver uma empresa que pertença ou esteja de algum modo associada a uma EMN sediada ou com exercício de atividade num dos 46 países que subscreveram as *Diretrizes* (ver a CAIXA 1.1). Se a empresa pertencer ou estiver associada a uma EMN sediada num país que *não* tenha assinado as *Diretrizes*, não será possível apresentar uma queixa nos termos das *Diretrizes* (ver a CAIXA 1.2 e a FIGURA 4.5).

➔ Na Parte 4.2 é facultada uma lista de controlo para a apresentação de uma queixa

### CAIXA 1.2: Qual é o exemplo? Elegibilidade das ocorrências

Se uma subsidiária ou fornecedora de uma EMN alemã a exercer atividade na Zâmbia violar as disposições das *Diretrizes*, pode ser apresentada uma ocorrência nos termos das mesmas porque a Alemanha as assinou. Se uma subsidiária ou fornecedora de uma EMN chinesa a exercer atividade na Zâmbia violar as disposições das *Diretrizes*, não pode ser apresentada uma ocorrência nos termos das mesmas porque a China não as assinou.

---

*Todos os PCN devem ser visíveis, acessíveis, transparentes e responsáveis na sua atividade diária e imparciais, previsíveis e equitativos ao lidarem com queixas.*

---

---

O primeiro passo na preparação de uma queixa é a consulta ao sítio web do PCN ao qual a queixa está a ser apresentada.

---

### 1.11 Onde devem ser entregues as ocorrências?

As ocorrências devem ser entregues diretamente nos PCN. Não devem ser entregues na OCDE. Esta não está dotada de um mecanismo de queixa. Se a alegada violação das *Diretrizes* ocorrer num país que as tenha assinado, a ocorrência deverá ser apresentada ao PCN desse país: o PCN do *país anfitrião*. Se a alegada violação das *Diretrizes* ocorrer num país que não as tenha assinado, a ocorrência deverá ser apresentada ao PCN do país em que a EMN esteja sediada: o PCN do *país de origem*. Se a ocorrência envolver alegadas violações das *Diretrizes* por uma EMN em mais do que um país que as tenha assinado, os PCN decidirão entre si qual deles assumirá a liderança do processo. Por fim, se as alegadas violações das *Diretrizes* tiverem ocorrido num país que não as tenha assinado e envolverem um consórcio constituído por várias EMN, a queixa deverá ser apresentada aos PCN de *todos os países de origem*.

➔ A apresentação de queixas é abordada em maior pormenor na Parte 4.2

### 1.12 Quem pode apresentar ocorrências nos termos das *Diretrizes*?

Qualquer organização (incluindo qualquer sindicato), seja ela empresarial, local, setorial, nacional, regional ou internacional, pode apresentar uma ocorrência nos termos das *Diretrizes* desde que tenha um interesse legítimo. Todas as ocorrências têm de ser apresentadas em “boa-fé”. Os sindicatos podem apresentar ocorrências por si próprios, em conjunto com outros sindicatos ou com ONG. Incentivamos aqueles que estejam a ponderar usar as *Diretrizes* pela primeira vez a procurarem o apoio de sindicatos com experiência no uso das mesmas, seja ao nível nacional ou internacional. As federações sindicais mundiais (GUF – global union federations) podem facultar apoio aos seus associados. A TUAC também pode facultar aconselhamento.

### 1.13 O que faz um PCN com uma ocorrência?

O PCN efetua uma avaliação inicial para verificar se a ocorrência é elegível nos termos das *Diretrizes*. Se aceitar a ocorrência, facultará a mediação entre as partes. Se as partes chegarem a acordo através da mediação, o PCN publicará o seu relatório e encerrará a ocorrência. Se a mediação falhar, os PCN com melhores práticas efetuarão um exame do caso para determinar se a EMN violou as *Diretrizes*. Outros PCN recusam-se a efetuar tal exame, mas emitirão recomendações sobre a conduta futura da EMN. Ambas as práticas são consistentes com as regras das *Diretrizes*.

➔ O processo de queixa ao PCN está descrito na Parte 4.1

### 1.14 O PCN cobre os custos de participação dos sindicatos?

Normalmente não. O PCN deve cobrir os custos das sessões de mediação, incluindo o pagamento ao conciliador/mediador. Porém, muito poucos PCN cobrem os custos de participação das partes. Os sindicatos devem consultar o PCN para conhecer a sua posição.

### 1.15 Existem regras para a apresentação de queixas?

Sim. As *Diretrizes* estabelecem as regras que regem o processo de queixa, com base nas quais os PCN publicam os seus próprios procedimentos. Alguns PCN exigem que as queixas sejam apresentadas por *via* de um formulário online. O primeiro passo na preparação de uma queixa é a consulta do sítio web do PCN ao qual a queixa está a ser apresentada. Se o PCN não tiver publicado procedimentos, os sindicatos devem incluir na queixa a informação descrita na *Parte 4.2* deste Guia.

➔ Na Parte 4.2 é facultada uma lista de controlo para a apresentação de queixas

### 1.16 Existem regras de confidencialidade?

Sim. A transparência é um dos critérios nucleares dos PCN. Em geral, os PCN devem ser transparentes na sua atividade. A exceção a esta regra ocorre durante os procedimentos de conciliação/mediação, em que as partes devem respeitar a confidencialidade. Contudo, um pequeno número de PCN considera que a própria queixa deve ser mantida confidencial. Em geral, os sindicatos e as ONG publicam – e publicitam – as suas queixas e consideram importante poder fazê-lo.

### 1.17 É possível apresentar uma queixa sob confidencialidade?

Sim, em parte. É possível manter em confidencialidade alguns elementos da queixa, como a identidade dos trabalhadores envolvidos. Porém, não é possível manter confidencial toda a queixa. Nem é possível manter confidencial o nome da organização que apresenta a queixa. Os PCN não aceitam queixas sob anonimato.

### 1.18 Existem outros instrumentos internacionais para responsabilizar as EMN?

Sim. Existem dois outros instrumentos internacionais oficiais: a *Declaração de Princípios Tripartida da OIT sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social* (Declaração da OIT sobre as EMN) (1977, revista em 2006); e os *Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos* (PONU) (2011). Até à data, apenas as *Diretrizes da OCDE* têm um mecanismo de queixa em funcionamento. O Gabinete de Atividades para os Trabalhadores da OIT (ACTRAV) publicou um Guia para a *Declaração da OIT sobre as EMN* e a ITUC publicou um Guia para os *PONU*.

➔ Nas Partes 5.2 e 5.3 são facultadas ligações para recursos sobre estes instrumentos

### 1.19 As Diretrizes são relevantes para os acordos-quadro internacionais?

Sim. Cerca de 20% dos acordos negociados entre federações sindicais mundiais e EMN fazem referência às Diretrizes da OCDE, e os sindicatos têm relatado o uso das *Diretrizes* nas suas negociações (ver a *CAIXA 1.3*). Os acordos globais são também relevantes para a implementação das *Diretrizes*. Podem reforçar os processos de auditoria, facultando uma fonte de informação sobre riscos de impactos adversos, bem como um meio de resolução de conflitos (ver a *CAIXA 1.4*).

➔ Na Parte 5.4 é facultada uma ligação para a lista de acordos globais

#### CAIXA 1.3: Qual é o exemplo? Acordos globais: referência às Diretrizes

Aker, Ballast Nedam, EADS, Electrolux, Ford, G4S, GDF SUEZ, GEA, H&M, Impregilo, ISS, Lafarge, Norsk Hydro ASA, Petrobras, Royal BAM, Staedtler, Veidekke, VolkerWessels.

### **CAIXA 1.4: Qual é o exemplo? Acordos globais: Resolução de um conflito – GDF Suez e BWI, IndustriALL, PSI<sup>28</sup>**

5.1 No caso de uma queixa ou de uma alegada violação do acordo, aplicar-se-á o procedimento seguinte:

- a) Em primeiro lugar, a queixa será apresentada à direção da unidade local. Os trabalhadores podem recorrer a representação sindical.
- b) Se não for resolvida com a direção local, a queixa deverá ser encaminhada para o sindicato nacional apropriado que suscitará a questão junto da empresa.
- c) Quaisquer infrações que não possam ser resolvidas através de discussão no local de trabalho ou ao nível nacional serão solucionadas pelos signatários do acordo em colaboração estreita com os associados das GUF no país em questão e serão comunicadas ao diretor responsável, que assegurará a implementação de medidas corretivas em tempo útil.

### **1.20 Como têm os sindicatos usado as *Diretrizes*?**

Entre 2000 e 2015, apresentaram 172 ocorrências ao abrigo das *Diretrizes*. Tal representa uma média de 11,5 ocorrências sindicais por ano, pouco menos do que uma por mês. A maioria das ocorrências (92,4%) relacionou-se com o Capítulo V (Emprego e relações industriais). Os sindicatos têm também feito um uso significativo do Capítulo II (Políticas gerais). Desde a *Atualização* de 2011, os sindicatos têm feito um uso robusto das novas recomendações sobre a realização de procedimentos de auditoria para *evitar* e *solucionar* impactos adversos (Capítulos II, Políticas gerais, e IV, Direitos humanos).

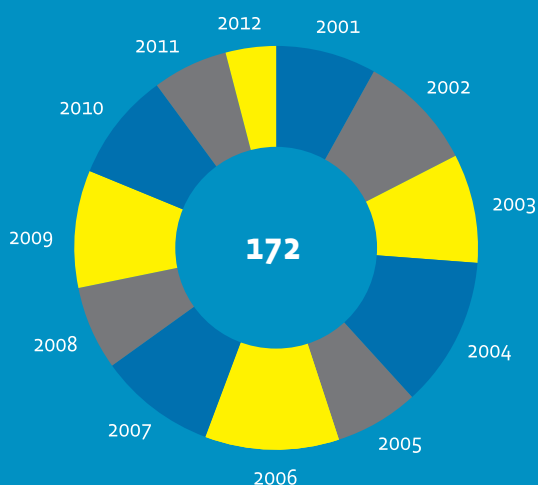


# ESTATÍSTICAS ESSENCIAIS

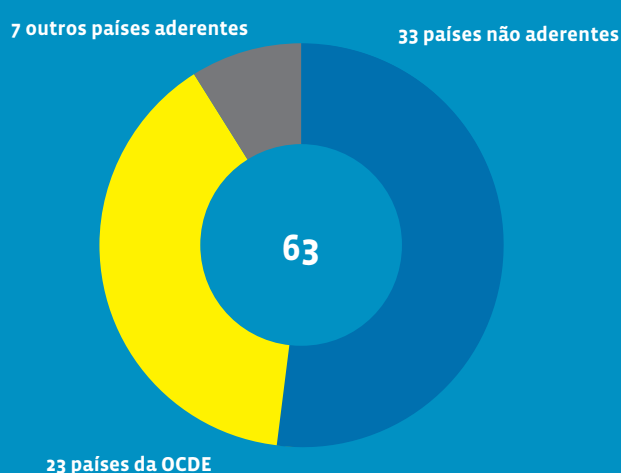
Quantos casos foram apresentados pelos sindicatos? **172**

Qual é o número médio de casos por ano? **11,5**

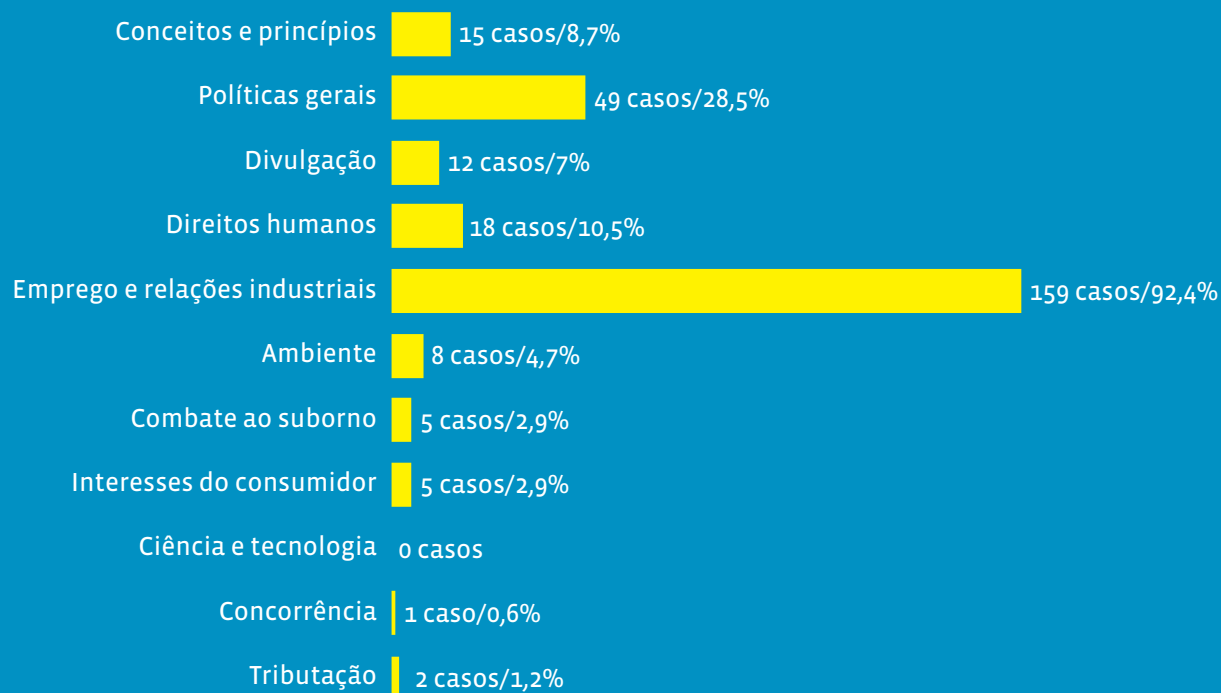
## Em que anos foram apresentados?



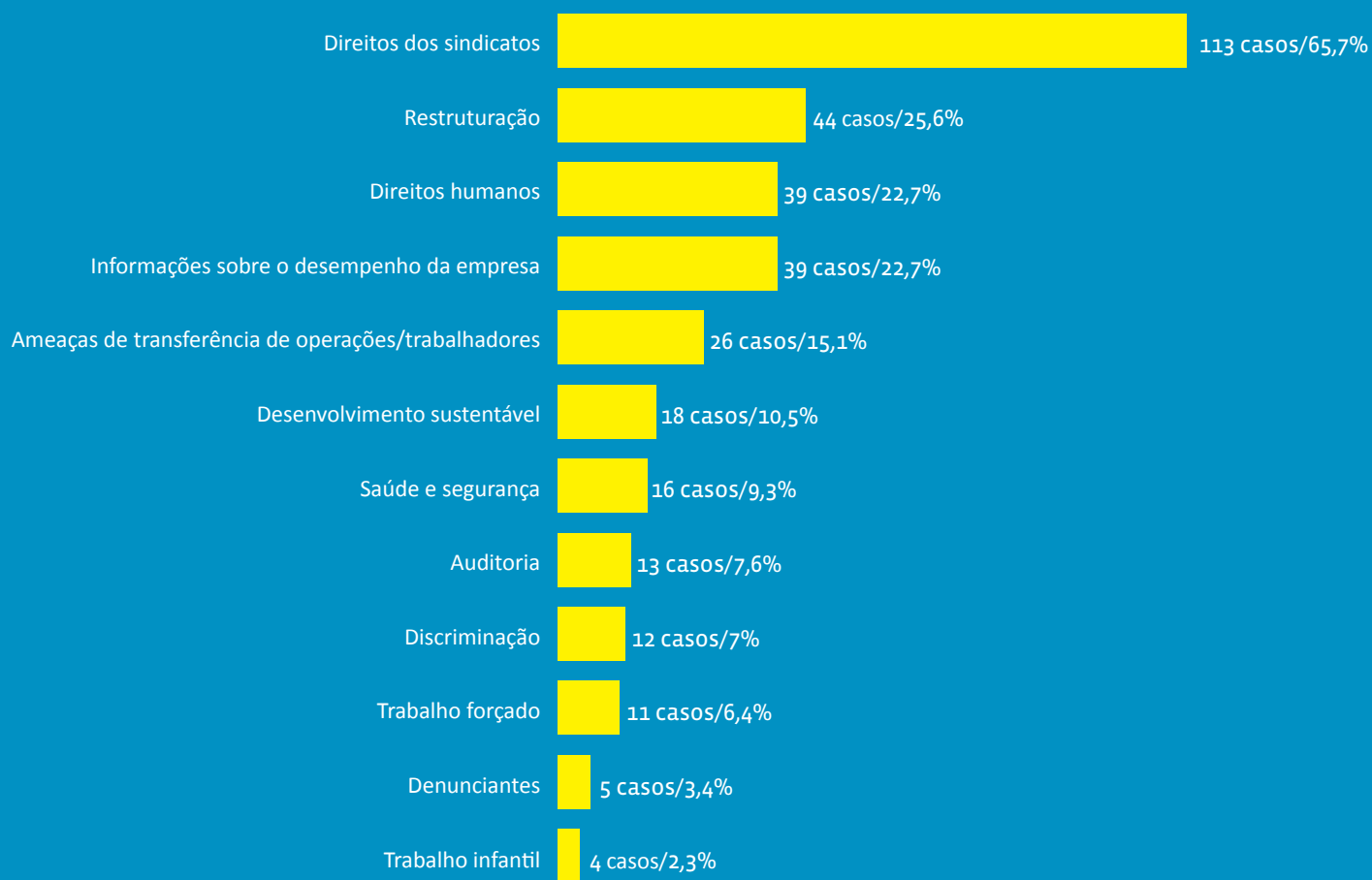
## Em que países ocorreram as violações?



## Que capítulos aplicaram os sindicatos?



## Que questões foram abordadas?



# PARTE 2. Compreender a responsabilidade das empresas multinacionais

---

*A Parte 2 define as responsabilidades das empresas multinacionais nos termos das Diretrizes da OCDE*



## 2.1 Responsabilidade pelo cumprimento das *Diretrizes*

Acima de tudo, as empresas multinacionais (EMN) devem cumprir os princípios e padrões definidos nas recomendações das *Diretrizes*. Os princípios e padrões das *Diretrizes* aplicam-se a todas as entidades que constituam uma EMN, de todos os setores,<sup>29</sup> onde quer que exerçam atividade.<sup>30</sup> Além disso, as EMN devem incentivar os seus parceiros comerciais, incluindo fornecedores e subcontratados, a aplicarem normas de conduta empresarial responsável em harmonia com as *Diretrizes*.<sup>31</sup> O incumprimento de qualquer das recomendações das *Diretrizes* por uma EMN representa uma violação das mesmas.

## 2.2 Responsabilidade por impactos adversos

### 2.2.1 Evitar e solucionar impactos adversos

Para além da responsabilidade de cumprir os princípios e padrões das *Diretrizes*, as EMN têm a responsabilidade geral de *evitar* e *solucionar* os denominados “impactos adversos” em matérias cobertas pelas *Diretrizes*. As EMN devem “*saber e demonstrar*” que não estão envolvidas em impactos adversos, estabelecendo processos apropriados (“auditoria”) que lancem luz sobre os riscos dos impactos adversos e possibilitem a sua resolução. Sendo assim, ao deixar de *evitar* impactos adversos e de *solucionar* impactos adversos com os quais esteja envolvida, através da “auditoria”, a EMN estará a violar as *Diretrizes*.

### CAIXA 2.1: Qual é o significado de “Evitar e solucionar impactos adversos”?

Um impacto adverso é uma consequência ou um efeito negativo resultante das atividades (atos ou omissões<sup>32</sup>) de uma empresa. O cumprimento da responsabilidade de *evitar* e *solucionar* impactos adversos nos termos das *Diretrizes* requer que as EMN tomem medidas (“auditoria”) contra efeitos danosos ou outras consequências negativas das suas atividades. Esta é uma responsabilidade basilar que só se aplica às recomendações das *Diretrizes* que, se não forem seguidas por uma empresa, podem causar ou dar azo a consequências danosas ou negativas.<sup>33</sup> Não se aplica às recomendações que não envolvam potencialmente EMN em impactos adversos (como, por exemplo, a recomendação de que as EMN estabeleçam ligações com instituições públicas de investigação nos países anfitriões<sup>34</sup>).

A passagem da “esfera de influência” para o impacto como base para determinar a responsabilidade é uma boa notícia para os trabalhadores. As atividades das empresas podem ter “impactos adversos” em todas as categorias de trabalhadores, sejam eles empregados, trabalhadores sazonais ou temporários ou trabalhadores de cadeias de abastecimento e entidades franquizadas. Os impactos não dependem do tipo de relação laboral; nem terminam “à porta da fábrica”.

### CAIXA 2.2: Outros aspetos da responsabilidade por impactos adversos:

O princípio de que a responsabilidade de uma empresa é determinada pelos seus “impactos adversos” foi estabelecido pela ONU no seu trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos.<sup>35</sup> O novo entendimento era de que não deve ser o nível de controlo ou a “esfera de influência” a determinar os limites da responsabilidade de uma empresa em matéria de direitos humanos, mas antes os seus *impactos*. Num passo significativo, a *Atualização* de 2011 das *Diretrizes* da OCDE não só incorporou este princípio, mas ampliou-o a outras áreas políticas abrangidas pelas *Diretrizes*, para além dos direitos humanos.

## 2.2.2 Qual é a amplitude da responsabilidade de evitar e solucionar impactos adversos?

As EMN devem *evitar* impactos adversos e *solucionar* aqueles com os quais estejam envolvidas, *onde quer que eles ocorram*, inclusive nas suas cadeias de abastecimento e relações comerciais. Tal amplia consideravelmente o âmbito da responsabilidade das EMN nos termos das *Diretrizes* (ver a CAIXA 2.3), que passa a ir além da expectativa de que as EMN incentivem os parceiros comerciais a adotar práticas em harmonia com as *Diretrizes* (ver a Parte 2.1).

### CAIXA 2.3: Qual é o exemplo? Ampliar o âmbito da responsabilidade<sup>36</sup>

Em setembro de 2012, o Ponto de Contacto Nacional (PCN) francês defendeu que o envolvimento de empresas no comércio de algodão usbeque, colhido com recurso a trabalho infantil, constituía uma violação das *Diretrizes*. O PCN concluiu que a EMN mencionada no caso não violara por si mesma as *Diretrizes*, porque não adquirira algodão usbeque nos anos mais recentes. Não obstante, o PCN, fazendo referência às disposições das *Diretrizes* no que toca a *evitar* e *solucionar* impactos adversos, recordou à EMN a sua responsabilidade pela respetiva cadeia de abastecimento. Recomendou à empresa que efetuasse uma “auditoria” e comunicasse ao PCN as medidas tomadas para assegurar que os seus fornecedores/parceiros comerciais potenciais não recorressem a trabalho infantil na colheita de algodão.

## 2.2.3 Que tipos de impactos adversos devem as EMN evitar e solucionar?

Nos termos das *Diretrizes*, as EMN devem *evitar* e *solucionar*:

- Impactos adversos em *assuntos abrangidos pelas Diretrizes*;
- Impactos adversos nos *direitos humanos*.

### 2.2.3.1 Impactos adversos em assuntos abrangidos pelas Diretrizes

As *Diretrizes* (Capítulo II) definem uma responsabilidade geral das EMN de *evitarem* envolver-se em impactos adversos em quaisquer assuntos abrangidos pelas *Diretrizes* e de *solucionarem* tais impactos quando ocorrerem.<sup>37</sup> Esta responsabilidade geral aplica-se a todos os capítulos (inclusive o de *Emprego e relações industriais*) exceto os respeitantes a *Ciência e tecnologia* (IX), *Concorrência* (X), e *Tributação* (XI).<sup>38</sup>

### 2.2.3.2. Impactos adversos nos direitos humanos

As *Diretrizes* (Capítulo IV) também definem as responsabilidades específicas das EMN de respeito pelos direitos humanos. Tal significa que as EMN devem *evitar* infringir os direitos humanos de outros, incluindo os trabalhadores, e devem tomar medidas para *solucionar* os impactos adversos nos direitos humanos nos quais estejam envolvidas (ver a CAIXA 2.4). Esta responsabilidade das empresas de respeito pelos direitos humanos é independente do facto de o país anfitrião ter assinado tratados de direitos humanos ou não e de ter ou não capacidade ou disposição de cumprir as suas obrigações em matéria de direitos humanos, estendendo-se a todos os direitos humanos reconhecidos internacionalmente (ver o verso).<sup>39</sup>

### CAIXA 2.4: Qual é o significado de “Impactos adversos nos direitos humanos”?<sup>40</sup>

A ONU define um “*impacto adverso nos direitos humanos*” como sendo algo que ocorre “*quando um ato retira ou reduz a capacidade de um indivíduo de desfrutar dos seus direitos humanos*”.

## A RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL DE RESPEITO PELOS DIREITOS HUMANOS

# Um novo padrão global

Os direitos humanos são direitos de todos, porque todos são seres humanos. Aplicam-se a todas as pessoas, independentemente de raça, religião, nacionalidade, etnia, gênero, sexualidade, deficiência ou qualquer outra condição. Habitualmente, a arquitetura jurídica internacional para abordagem dos direitos humanos impunha deveres aos Estados, mas não às entidades não-estatais, como as empresas. Essa situação começou a alterar-se na década de 1970 com a adoção das *Diretrizes* da OCDE para as Empresas Multinacionais (1976) e a Declaração de Princípios Tripartida da OIT sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social (1977). Porém, não existiu um padrão internacional geral de direitos humanos que definisse as responsabilidades das empresas até junho de 2011, data em que o Conselho dos Direitos Humanos da ONU aprovou os *Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos* (ver a Parte 5.3). Os *Princípios Orientadores* implementam o *Quadro "Proteger, Respeitar e Reparar" das Nações Unidas*, constituído por três pilares: I. *O dever do Estado de proteger os direitos humanos*; II. *A responsabilidade empresarial de respeitar os direitos humanos*; e III. *Acesso a reparação*.<sup>41</sup> A responsabilidade empresarial de respeito pelos direitos humanos é o novo padrão global de conduta esperada das empresas onde quer que elas exerçam atividade. Os seus conceitos e recomendações foram integrados num novo capítulo sobre direitos humanos (IV) da *Atualização* de 2011.

As empresas não podem escolher que direitos irão respeitar. As *Diretrizes* deixam bem claro que as empresas têm o potencial para causar impactos adversos em todos os direitos reconhecidos internacionalmente, ainda que, na prática, possam ter de se centrar nos direitos humanos que estão em maior risco (no contexto de países, setores ou produtos específicos) ou nos quais os impactos são mais graves. Por conseguinte, a responsabilidade empresarial estende-se a todos os direitos humanos. As *Diretrizes* recomendam que, no mínimo, as EMN respeitem os direitos reconhecidos internacionalmente definidos nos instrumentos gerais seguintes:

- *Declaração Universal dos Direitos Humanos* (1948);
- *Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos* (1966);

---

*O respeito pelos direitos humanos é o padrão global de conduta esperada das empresas, independentemente da capacidade e/ou disposição dos Estados de cumprirem as suas obrigações em matéria de direitos humanos, e não diminui tais obrigações*

– **Comentário sobre o Capítulo IV. Direitos humanos, Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais**

---

- *Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais* (1966);

e os princípios respeitantes aos direitos fundamentais estabelecidos na:

- *Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho* (1998).

As *Diretrizes* também sublinham que, nos casos em que se envolvam em impactos adversos em pessoas pertencentes a grupos ou povos específicos (mulheres, crianças, trabalhadores migrantes e suas famílias, pessoas pertencentes a minorias nacionais ou étnicas, religiosas e linguísticas, pessoas com deficiência e povos indígenas), as empresas devem tomar em consideração outras normas especializadas que definam os seus direitos específicos reconhecidos internacionalmente. Estas são:<sup>42</sup>

- *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres* (1979);
- *Convenção da ONU sobre os Direitos da Criança* (1989);
- *Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das Suas Famílias* (1990);
- *Declaração sobre os Direitos das Pessoas Pertencentes a Minorias Nacionais ou Étnicas, Religiosas e Linguísticas* (1992);
- *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência* (2006);
- *Declaração sobre os Direitos dos Povos Indígenas* (2007).

### 2.2.4 Como se envolvem as EMN nos impactos adversos?

As Diretrizes identificam três formas pelas quais as EMN se podem envolver em impactos adversos:

- a. **Causa:** as empresas podem *causar* um impacto adverso *através das suas atividades*, inclusive na sua cadeia de abastecimento (por exemplo, a franquia, o licenciamento e a subcontratação);<sup>43</sup>
- b. **Contributo:** as empresas podem *contribuir* para um impacto adverso, *através das suas atividades*, inclusive na sua cadeia de abastecimento (por exemplo, a franquia, o licenciamento e a subcontratação);
- c. **Ligação a um impacto adverso:** por fim, um impacto adverso pode estar *ligado* aos serviços, produtos e atividades de uma EMN por uma *relação comercial* (parceiros comerciais, entidades da cadeia de abastecimento e quaisquer outros atores não-estatais ou estatais).<sup>44</sup>

### 2.2.5 O que devem as EMN fazer para evitar e solucionar impactos adversos?

O que as EMN devem fazer para *evitar* e *solucionar* impactos adversos depende da extensão do seu envolvimento:

- a. **Parar, prevenir, remediar:** sempre que tenha *causado*, ou esteja em risco de *causar*, um impacto adverso, a EMN deve tomar medidas para o parar se já tiver ocorrido ou preveni-lo antes de ocorrer. Mais importante, deve “remediar” (“sanar”) os impactos adversos *reais* (ver a Parte 2.2.6);
- b. **Parar, prevenir, remediar e usar alavancagem:** sempre que tenha *contribuído*, ou esteja em risco de contribuir, para um impacto adverso, a EMN deve tomar medidas para parar o seu contributo se o impacto adverso já tiver ocorrido ou prevenir o seu contributo antes de o impacto adverso ocorrer. Também deve usar qualquer poder que possua (“alavancagem”) de modo a que outras entidades alterem as suas práticas danosas para “atenuar” (“reduzir”) ou prevenir os seus impactos adversos. A EMN deve “remediar” o seu contributo para os impactos adversos reais.
- c. **Usar alavancagem:** sempre que um impacto adverso potencial ou real esteja *ligado* aos serviços, produtos ou operações da EMN por uma relação comercial, a EMN deve usar a sua “alavancagem” de modo a que outras entidades alterem as suas práticas danosas para “atenuar” ou prevenir os impactos adversos.

O nível de alavancagem de uma EMN em relação a um parceiro comercial não afeta a responsabilidade da EMN de solucionar impactos adversos. A sua responsabilidade é determinada pelo seu impacto.

**FIGURA 2.1: Responsabilidade por impactos adversos**



**FIGURA 2.2: Compreender a responsabilidade por impactos adversos**

QUAL É O ENVOLVIMENTO?	QUAL É O EXEMPLO?	QUAL É O TESTE?	QUAL É A RESPOSTA?
<b>1. ATIVIDADES PRÓPRIAS: IMPACTOS DIRETOS</b>			
1.a. <b>CAUSAR</b> um impacto adverso	Efetuar uma campanha contra os sindicatos na EMN.	A EMN pode parar ou impedir todo o impacto adverso alterando as suas práticas antissindicais.	<p><b>Impactos reais</b>  <b>Parar:</b> acabar com todas as práticas danosas que interferem com os direitos dos trabalhadores de formar ou aderir a um sindicato.</p> <p><b>Reparar:</b><sup>45</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Assegurar que os trabalhadores são livres de formar e aderir a sindicatos numa atmosfera isenta de assédio, represálias e intimidação;</li> <li>– Acordos de acesso a sindicatos.</li> </ul> <p><b>Impactos potenciais</b>  <b>Prevenir:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Redigir e publicar um compromisso político público sobre a liberdade de associação e a negociação coletiva assinado ao mais alto nível;</li> <li>– Proceder a auditoria de direitos humanos contínua envolvendo os trabalhadores e os sindicatos;</li> <li>– Providenciar o direito a garantias de sindicalização;</li> <li>– Informar a direção sobre a liberdade de associação e a negociação coletiva.</li> </ul>
<b>2. CADEIA DE ABASTECIMENTO E RELAÇÕES COMERCIAIS: IMPACTOS INDIRETOS</b>			
2A. <b>CONTRIBUIR</b> para um impacto adverso <sup>46</sup>	Horas extraordinárias forçadas e excessivas numa fábrica que fornece material eletrónico a mais do que uma EMN (marca), sem pagar os valores legais para horas extraordinárias.	A EMN consegue parar ou prevenir alguns mas não todos os impactos adversos alterando as suas práticas.	<p><b>Impactos reais</b>  <b>Parar:</b> acabar com as próprias práticas danosas de compras.</p> <p><b>Reparar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Pagar retroativamente as horas extraordinárias pagas abaixo do valor legal;</li> <li>– Reduzir as horas de trabalho;</li> <li>– Introduzir intervalos regulares.</li> </ul> <p><b>Usar e procurar aumentar a alavancagem:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Usar a alavancagem para assegurar que o fornecedor altere as suas práticas que contribuem para as horas extraordinárias forçadas;</li> <li>– Além disso, colaborar com outras marcas para aumentar a alavancagem e ajudar a assegurar que elas retifiquem as suas práticas de compras.</li> </ul> <p><b>Impactos potenciais</b>  <b>Prevenir:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Publicar uma declaração de política de direitos humanos;</li> <li>– Incorporar compromissos de direitos humanos nas políticas e nos procedimentos em geral, inclusive nas práticas de compras;</li> <li>– Efetuar auditorias de direitos humanos em colaboração com os trabalhadores e os sindicatos;</li> <li>– Solucionar as remunerações baixas/apoiar um salário condigno.</li> </ul>
2B. <b>LIGADA A</b> um impacto adverso através dos seus serviços, produtos ou atividades por uma relação comercial	Um fundo de pensões com uma participação minoritária numa EMN que está envolvida em atividade antissindical.	O fundo de pensões não causa nem contribui para a atividade antissindical, mas está ligado por uma relação comercial.	<p><b>Usar e procurar aumentar a alavancagem:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Usar a alavancagem para que a EMN altere as suas práticas danosas e pare de interferir com os direitos dos trabalhadores de formar ou aderir a um sindicato;</li> <li>– Ponderar o desinvestimento se a EMN não alterar o seu comportamento.</li> </ul>

As Diretrizes explicam que **contribuir** para um impacto adverso significa causar, facilitar ou incentivar outra entidade para causar um impacto adverso. Não inclui contributos de menor importância.

**CAIXA 2.5: Qual é o significado de “reparação”?**<sup>47</sup>

A reparação diz respeito “aos processos de retificar um impacto adverso e aos resultados substantivos que podem contrariar, ou sanar, o impacto adverso”.

**2.2.6 Que grau de responsabilidade têm as EMN de providenciar reparação?**

A reparação diz respeito aos *processos* para providenciar uma retificação, bem como às próprias retificações (ver a CAIXA 2.5). Nos termos das *Diretrizes*, as EMN devem providenciar ou cooperar em processos de reparação legítimos<sup>48</sup> e retificar os impactos reais que tenham *causado* ou para os quais tenham *contribuído*.<sup>49</sup>

Entre os possíveis processos de reparação, incluem-se os mecanismos de reclamação ao nível operacional estabelecidos pelas empresas para facilitar o diálogo/envolvimento com os indivíduos/grupos potencialmente afetados por



impactos adversos nos direitos humanos. Os mecanismos de reclamação devem ser legítimos, transparentes, acessíveis, previsíveis e equitativos.<sup>50</sup> As *Diretrizes* sublinham que tais mecanismos de reclamação não devem prejudicar o papel dos sindicatos na resolução de litígios laborais.<sup>51</sup>

Entre as retificações possíveis, ainda que não descritas nas *Diretrizes*, incluem-se medidas como os pedidos de desculpas, as compensações financeiras ou não-financeiras ou as injunções para impedir a recorrência de impactos adversos (ver a *CAIXA 2.6*).

### **CAIXA 2.6: Qual é o exemplo? “Reparar”<sup>52</sup>**

Entre as formas possíveis de reparação contam-se:

- Pedido de desculpas;
- Restituição;
- Reabilitação;
- Compensação financeira ou não-financeira;
- Sanções punitivas (sejam elas penais ou administrativas, como as multas);
- Prevenção de danos através, por exemplo, de injunções ou garantias de não-repetição.

#### **2.2.7 Que grau de responsabilidade têm as EMN de usar alavancagem?**

Sempre que *contribua* para um impacto adverso ou os seus serviços, produtos ou operações estejam *ligados a* um impacto adverso por uma relação comercial, a EMN tem a responsabilidade de usar o seu poder – “alavancagem” – de modo a assegurar que a outra entidade altere as suas práticas danosas para reduzir a extensão ou o risco de um impacto adverso – “atenuação” (ver *CAIXAS 2.7 e 2.8*).

As *Diretrizes* reconhecem que o nível de alavancagem da EMN variará em função de fatores como:<sup>53</sup>

- Características dos produtos;
- Número de fornecedores;
- Estrutura da cadeia de abastecimento;
- Disposições contratuais;
- Grau de *essencialidade* do fornecedor/parceiro comercial (ou seja, se fornece ou não um produto ou serviço para o qual não exista uma alternativa razoável).

#### **2.2.8 Como devem as EMN reagir a impactos adversos dos parceiros comerciais?**

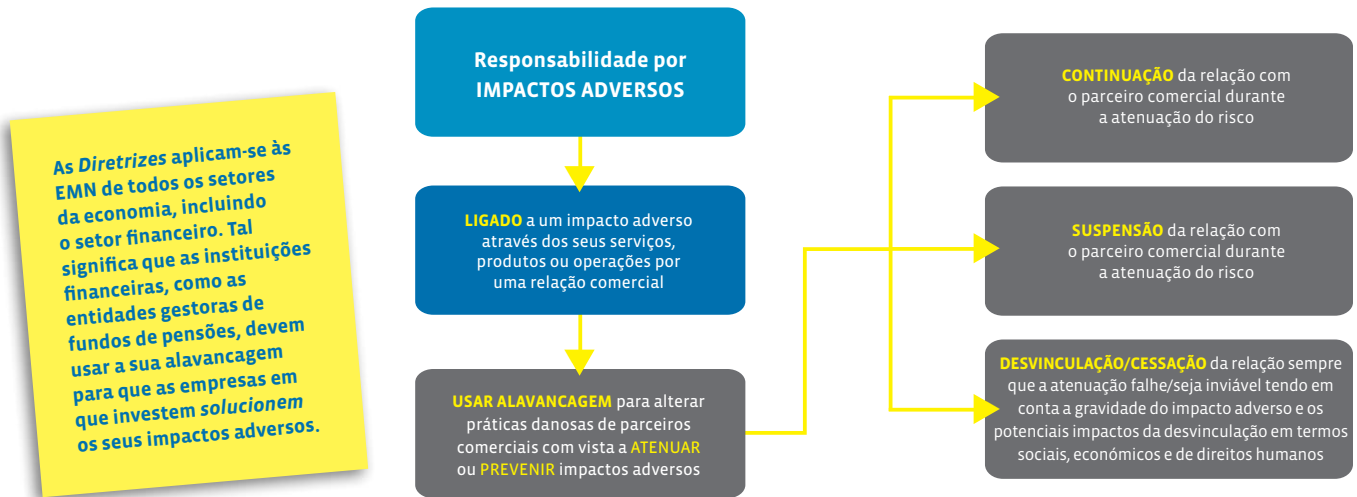
As *Diretrizes* também reconhecem que a resposta efetiva da EMN aos impactos adversos dos parceiros comerciais, inclusive quanto à possibilidade de cessação da relação, variará em função de:

- Grau de “alavancagem” existente;
- *Gravidade e probabilidade* dos impactos adversos;
- Grau de *essencialidade* do parceiro comercial para a EMN;<sup>54</sup>

- Impactos adversos potenciais aos níveis social (inclusive nos direitos humanos) e económico de uma decisão de desvinculação.<sup>55</sup>

As respostas apropriadas das EMN aos impactos adversos dos parceiros comerciais identificadas nas *Diretrizes* estão definidas na **FIGURA 2.3** e descritas em maior pormenor na **FIGURA 2.4**.<sup>56</sup>

**FIGURA 2.3: Compreender a alavancagem e a atenuação**



As *Diretrizes* aplicam-se às EMN de todos os setores da economia, incluindo o setor financeiro. Tal significa que as instituições financeiras, como as entidades gestoras de fundos de pensões, devem usar a sua alavancagem para que as empresas em que investem *solucionem* os seus impactos adversos.

**FIGURA 2.4: Solucionar os impactos adversos dos parceiros comerciais<sup>57</sup>**

	TEM ALAVANCAGEM	CARECE DE ALAVANCAGEM
Relação comercial essencial	<p><b>A</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ATENUAR</b> o risco de que o impacto adverso prossiga/se repita</li> <li>• Em caso de <b>INSUCESSO</b></li> </ul>	<p><b>B</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procurar <b>AUMENTAR A ALAVANCAGEM</b></li> <li>• Em caso de <b>SUCESSO</b> procurar atenuar o risco de que o impacto adverso prossiga/se repita</li> <li>• Em caso de <b>INSUCESSO</b> ponderar a <b>DESVINCULAÇÃO/CESSAÇÃO</b> tendo em conta: <ul style="list-style-type: none"> <li>• i) impactos adversos potenciais da desvinculação aos níveis social e económico;</li> <li>• ii) gravidade do impacto.</li> </ul> </li> </ul>
Relação comercial não essencial	<p><b>C</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tentar <b>ATENUAR</b> o risco de que o impacto adverso prossiga/se repita</li> <li>• Em caso de <b>INSUCESSO</b> tomar medidas para <b>TERMINAR A RELAÇÃO</b> tendo em conta os <b>impactos adversos potenciais da desvinculação aos níveis social e económico</b></li> </ul>	<p><b>D</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aferir opções razoáveis para aumentar a alavancagem com vista a <b>ATENUAR</b> o risco de que o impacto adverso prossiga/se repita</li> <li>• Em caso de <b>IMPOSSIBILIDADE/INSUCESSO</b>, ponderar a <b>DESVINCULAÇÃO/CESSAÇÃO</b></li> </ul>

### CAIXA 2.7: Qual é o significado de “alavancagem”?<sup>58</sup>

**Alavancagem** é a capacidade de uma empresa de efetuar alterações nas práticas danosas da entidade que causa o impacto adverso (nos direitos humanos).

### CAIXA 2.8: Qual é o significado de “atenuação”?<sup>59</sup>

**Impactos adversos reais:** “Atenuação” refere-se às medidas tomadas para reduzir a extensão de um impacto adverso real (nos direitos humanos), com qualquer impacto residual a precisar, depois, de reparação.

**Impactos adversos potenciais:** “Atenuação do risco” refere-se às medidas tomadas para reduzir a probabilidade de ocorrência de um dado impacto adverso (nos direitos humanos).

### CAIXA 2.9: Qual é o significado de “auditoria”?<sup>60</sup>

As *Diretrizes* definem a auditoria como “o processo através do qual as empresas podem identificar, prevenir, atenuar e prestar contas pelo modo como solucionam os seus impactos adversos reais e potenciais, como parte integrante dos sistemas empresariais de tomada de decisões e gestão do risco”.

## 2.2.9 Que grau de responsabilidade têm as EMN de efetuar auditorias?

Nos termos das *Diretrizes*, as EMN devem efetuar auditorias no sentido de cumprirem a sua responsabilidade de *evitar* e *solucionar*:

- Impactos adversos em assuntos abrangidos pelas *Diretrizes*;
- Impactos adversos nos *direitos humanos*.

### 2.2.9.1 Auditoria aos impactos adversos em assuntos abrangidos pelas *Diretrizes*

O Capítulo II (*Políticas gerais*) define a responsabilidade geral das EMN de “saber e demonstrar” que estão a cumprir a sua responsabilidade de *evitar* impactos adversos em assuntos abrangidos pelas *Diretrizes* e de *solucionar* os impactos adversos em que estejam envolvidas. Tal implica a implementação de um processo de gestão do risco que recolha a informação necessária para avaliar o risco de ocorrência de impactos adversos, identificar impactos adversos reais que tenham ocorrido e prestar contas pelo modo como tais riscos sejam solucionados. Este processo é denominado “auditoria” (ver a CAIXA 2.9).<sup>61</sup>

### 2.2.9.2. Auditoria de direitos humanos

O Capítulo IV (*Direitos humanos*) define a responsabilidade específica das EMN de efetuarem “auditorias de direitos humanos”<sup>62</sup> como parte da sua responsabilidade de *evitar* e *solucionar* impactos adversos nos direitos humanos. As *Diretrizes* identificam os principais passos que integram a auditoria de direitos humanos (ver a CAIXA 2.10). Estes estão descritos em maior pormenor na FIGURA 2.5.

Nos termos das *Diretrizes*, a auditoria deve centrar-se nos riscos das atividades da empresa para a sociedade (ambiente, comunidades, titulares de direitos, trabalhadores, consumidores) e não nos que afetam a própria empresa.

Os Acordos-Quadro Internacionais – acordos globais negociados entre federações sindicais mundiais e EMN – têm um papel a desempenhar em todas as etapas da auditoria, proporcionando uma fonte de informação sobre impactos adversos, um meio de acompanhamento das respostas e um mecanismo para providenciar reparações.

## CAIXA 2.10: Qual é o significado de “auditoria de direitos humanos”?<sup>63</sup>

As Diretrizes definem a auditoria de direitos humanos como um processo que “*implica a avaliação dos impactos reais e potenciais nos direitos humanos, integrando e agindo em função das ilações, acompanhando as respostas e comunicando o modo de resolução dos impactos*”.

**FIGURA 2.5: Compreender a auditoria de direitos humanos<sup>64</sup>**

AUDITORIA DE DIREITOS HUMANOS		NOTA DA TUAC
<b>Âmbito:</b> O que determina o âmbito da auditoria de direitos humanos?	Identificação de impactos adversos nos direitos humanos que são: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Causados pela EMN;</li> <li>• Objeto de <i>contributo</i> da EMN;</li> <li>• Ligados a serviços, produtos ou operações da EMN por via de uma relação comercial.</li> </ul>	Ver as Partes 2.2.4-2.2.5 deste Guia.
<b>Nível:</b> O que determina o nível da auditoria de direitos humanos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gravidade dos impactos adversos reais e potenciais;</li> <li>• Natureza e contexto das operações (país, região, setor ou produto);</li> <li>• Dimensão da empresa.</li> </ul>	O nível da auditoria deve basear-se na gravidade dos impactos adversos.
<b>Caraterísticas:</b> Quais são as caraterísticas da auditoria de direitos humanos?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centra-se nos riscos das atividades da empresa para os titulares de direitos, não nos que afetam a empresa;</li> <li>• Contínua;<sup>65</sup></li> <li>• Envolve as partes interessadas.</li> </ul>	<p>Os titulares de direitos incluem os trabalhadores.</p> <p>Os riscos de impactos adversos variam ao longo do tempo pelo que a auditoria tem de ser contínua.</p> <p>A auditoria de direitos humanos deve envolver de forma direta as pessoas potencialmente afetadas e os seus representantes legítimos.<sup>66</sup> <i>Tal inclui os trabalhadores e os seus sindicatos.</i></p>
<b>Etapas:</b> Quais são as etapas da auditoria de direitos humanos?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Assumir um compromisso político público de respeito pelos direitos humanos.<sup>67</sup></li> <li>2. Incorporar o compromisso político em toda a empresa.<sup>69</sup></li> <li>3. Identificar os impactos adversos reais e potenciais.<sup>70</sup></li> <li>4. Integrar as ilações e agir para evitar e solucionar os impactos adversos.</li> <li>5. Reparar os impactos reais, sempre que a EMN tenha causado ou contribuído para os mesmos.</li> <li>6. Acompanhar as respostas.</li> <li>7. Comunicar o modo de resolução dos impactos adversos.</li> </ol>	<p>Os compromissos políticos sobre direitos humanos devem ser aprovados ao mais alto nível, baseados em conhecimento técnico interno/externo relevante e comunicados interna e externamente.<sup>68</sup></p> <p>Os compromissos políticos sobre direitos humanos devem ser refletidos nos procedimentos e políticas operacionais. Este processo de incorporação deve ser conduzido a partir do topo da empresa.</p> <p>Devem ser atribuídas responsabilidades e implementados processos de tomada de decisão.<sup>71</sup> As respostas possíveis aos impactos adversos dos parceiros comerciais estão descritas nas FIGURAS 2.3 e 2.4.</p> <p>A EMN deve envolver-se ativamente na reparação dos impactos adversos reais, seja por si mesma ou em colaboração com outros atores (ver a Parte 2.2.6).</p> <p>O acompanhamento das respostas requer o desenvolvimento de indicadores e a obtenção de informação de retorno das partes interessadas afetadas.<sup>72</sup></p> <p>A informação deve ser adequada, suficientemente regular e acessível.<sup>73</sup></p>

## 2.3 Responsabilidade pelos trabalhadores

As recomendações das *Diretrizes* fazem referência a diferentes categorias de trabalhadores (“empregados”, “trabalhadores”, “trabalhadores empregados por”), o que significa que a possibilidade de um grupo específico de trabalhadores ser abrangido pelas *Diretrizes* dependerá da recomendação específica. Em geral, as recomendações aplicam-se a “todos os trabalhadores” ou aos trabalhadores considerados como estando “*numa relação de emprego com a EMN*”, incluindo os trabalhadores em regime de agência e contrato (ver a CAIXA 2.11).

Porém, a responsabilidade basilar das EMN de *evitar* o envolvimento em impactos adversos (em assuntos abrangidos pelas *Diretrizes*) e de *solucionar* tais impactos *onde quer que ocorram* alarga a sua responsabilidade aos trabalhadores da cadeia de abastecimento e de outras relações comerciais (para as recomendações que envolvam potencialmente a EMN num impacto adverso). Tal inclui os trabalhadores de franquizados, licenciados e subcontratados,<sup>74</sup> bem como outros parceiros comerciais não-estatais ou estatais.<sup>75</sup> Esta responsabilidade nova e alargada das EMN para com os trabalhadores nos termos das *Diretrizes* está resumida na FIGURA 2.6.

### CAIXA 2.11: Outros aspetos da responsabilidade para com os trabalhadores: Emprego indireto

O Capítulo V. (*Emprego e relações industriais*) refere-se a “trabalhadores empregados pela empresa multinacional” e “trabalhadores no seu emprego”.<sup>76</sup> O Comentário explica que estas designações se referem a trabalhadores que estão “*numa relação de emprego com a empresa multinacional*”<sup>77</sup> e que as empresas “*que pretendam compreender a sua responsabilidade no âmbito do Capítulo V*” devem consultar os critérios para determinar a existência de uma relação de emprego, que estão descritos na Recomendação sobre a Relação de Emprego R198 da OIT (2006).<sup>78</sup> Estes são os seguintes:

- 13 (a) *o facto de o trabalho*: ser efetuado de acordo com as instruções e sob o controlo de outra parte; envolver a integração do trabalhador na organização da empresa; ser desempenhado, única ou principalmente, para benefício de outra pessoa; ter de ser executado pessoalmente pelo trabalhador; ser executado num horário específico ou num local de trabalho especificado ou definido pela parte que solicita o trabalho; ter uma duração específica e uma determinada continuidade; obrigar à disponibilidade do trabalhador; ou envolver o fornecimento de ferramentas, materiais e maquinaria pela parte que solicita o trabalho;
- (b) o pagamento periódico de uma remuneração ao trabalhador; o facto de tal remuneração constituir a única ou principal fonte de rendimento do trabalhador; a prestação do pagamento em espécie, por exemplo, alimentos, alojamento ou transporte; o reconhecimento de direitos como o descanso semanal e as férias anuais; o pagamento, pela parte que solicita o trabalho, das viagens efetuadas pelo trabalhador na execução do seu trabalho; ou a ausência de risco financeiro para o trabalhador.

No Comentário do Capítulo V também se afirma que as EMN devem “*evitar apoiar, incentivar ou participar em práticas de emprego dissimulado*”.<sup>79</sup>

**FIGURA 2.6: Que trabalhadores?**

RECOMENDAÇÕES ESSENCIAIS RESPEITANTES AOS TRABALHADORES	EXTENSÃO DA RESPONSABILIDADE DAS EMN PARA COM OS TRABALHADORES	
	RECOMENDAÇÃO	IMPACTOS ADVERSOS <sup>80</sup>
<b>CAPÍTULO II. POLÍTICAS GERAIS</b>		
A. 4. Incentivar a formação de capital humano, em particular pela criação de oportunidades de emprego e pela mediação de oportunidades de formação para <b>empregados</b> . <i>(O Comentário explica que esta recomendação abrange a formação e o desenvolvimento dos empregados, bem como o "conceito de não-discriminação" nas práticas de contratação e promoção. Só a última parte envolve potencialmente a EMN em impactos adversos.)<sup>81</sup></i>	<b>Empregados</b>	Todos os trabalhadores potencialmente afetados de forma adversa pela <b>discriminação nas práticas de contratação e promoção</b> que a EMN <i>cause</i> , para a qual <i>contribua</i> ou à qual esteja <i>ligada</i> , inclusive na cadeia de abastecimento e noutras relações comerciais. <sup>82</sup>
A. 8. Promover a consciencialização e a conformidade dos <b>trabalhadores empregados por empresas multinacionais</b> no que respeita às políticas das empresas, através da divulgação de tais políticas, inclusive através de programas de formação.	<b>Trabalhadores numa relação de emprego com a EMN</b> , inclusive trabalhadores em regime de contrato ou agência tal como definido na R198 da OIT (ver a CAIXA 2.11).	Todos os trabalhadores potencialmente afetados de forma adversa pela <b>falha na divulgação e prestação de formação sobre as políticas</b> (por exemplo, de direitos humanos e de saúde e segurança) que a EMN <i>cause</i> , para a qual <i>contribua</i> ou à qual esteja <i>ligada</i> , inclusive na cadeia de abastecimento e noutras relações comerciais.
A. 9. Abster-se de medidas discriminatórias ou disciplinares contra <b>trabalhadores</b> que apresentem denúncias de <i>boa-fé</i> à direção ou, conforme apropriado, às autoridades públicas competentes, sobre práticas contrárias à lei, às <i>Diretrizes</i> ou às políticas da empresa.	<b>Trabalhadores</b>	Todos os trabalhadores potencialmente afetados de forma adversa pela <b>falha na salvaguarda de atividades de denúncia</b> que a EMN <i>cause</i> , para a qual <i>contribua</i> ou à qual esteja <i>ligada</i> , inclusive na cadeia de abastecimento e noutras relações comerciais.
<b>CAPÍTULO V. EMPREGO E RELAÇÕES INDUSTRIAIS</b>		
1. a) Respeitar o direito dos <b>trabalhadores empregados pela empresa multinacional</b> de estabelecerem ou aderirem a sindicatos e organizações representativas da sua escolha.	<b>Trabalhadores numa relação de emprego com a EMN</b> , inclusive trabalhadores em regime de contrato ou agência tal como definido na R198 da OIT (ver a CAIXA 2.11).	Todos os trabalhadores potencialmente afetados por uma <b>violação do direito de formar ou aderir a um sindicato e do direito de negociação coletiva</b> que a EMN <i>cause</i> , para a qual <i>contribua</i> ou à qual esteja <i>ligada</i> , inclusive na cadeia de abastecimento e noutras relações comerciais.
1. b) Respeitar o direito dos <b>trabalhadores empregados pela empresa multinacional</b> de terem sindicatos e organizações representativas da sua escolha reconhecidos para a finalidade de negociação coletiva e de se envolverem em negociações construtivas.		
1. c) Contribuir para a abolição efetiva do <b>trabalho das crianças</b> e tomar medidas imediatas e eficazes para assegurar a proibição e a eliminação das piores formas de <b>trabalho das crianças</b> com caráter de urgência. <i>(O Comentário explica que esta recomendação abrange o papel positivo que as EMN podem desempenhar no combate às causas primárias da pobreza e na elevação dos padrões de educação das crianças. Tal vai além da mera prevenção e resolução de impactos adversos.)</i>	<b>Qualquer criança</b> potencialmente afetada pelos esforços para a abolição eficaz do trabalho infantil.	Todo o trabalho infantil que a EMN <i>cause</i> , para o qual <i>contribua</i> ou ao qual esteja <i>ligada</i> .
1. d) Contribuir para a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou coercivo e tomar medidas adequadas para assegurar que o trabalho forçado ou coercivo não exista nas suas atividades.	<b>Qualquer trabalhador</b> potencialmente afetado pelos esforços para a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou coercivo, inclusive nas suas atividades.	Todos os trabalhadores potencialmente afetados por <b>trabalho forçado ou coercivo</b> que a EMN <i>cause</i> , para o qual <i>contribua</i> ou ao qual esteja <i>ligada</i> .
1. e) Nortear-se em todas as suas atividades pelo princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e não discriminar negativamente os seus <b>trabalhadores</b> no que respeita ao emprego ou à ocupação por motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou outra condição...	<b>Trabalhadores</b>	Todos os trabalhadores potencialmente afetados por uma <b>violação do seu direito de não-discriminação</b> que a EMN <i>cause</i> , para a qual <i>contribua</i> ou à qual esteja <i>ligada</i> , inclusive na cadeia de abastecimento e noutras relações comerciais.
2. a) Facultar aos representantes dos <b>trabalhadores</b> os meios que possam ser necessários para auxiliar na obtenção de acordos coletivos eficazes.	<b>Trabalhadores</b>	Todos os trabalhadores potencialmente afetados por uma <b>violação do seu direito de negociação coletiva resultante de uma indisponibilidade de meios</b> que a EMN <i>cause</i> , para a qual <i>contribua</i> ou à qual esteja <i>ligada</i> , inclusive na cadeia de abastecimento e noutras relações comerciais.
2. b) Facultar aos representantes dos <b>trabalhadores</b> a informação que seja necessária para negociações relevantes sobre as condições de emprego.	<b>Trabalhadores</b>	Todos os trabalhadores potencialmente afetados por uma <b>violação do seu direito de negociação coletiva resultante da falta de informação</b> , que a EMN <i>cause</i> , para a qual <i>contribua</i> ou à qual esteja <i>ligada</i> , inclusive na cadeia de abastecimento e noutras relações comerciais.

RECOMENDAÇÕES ESSENCIAIS RESPEITANTES AOS TRABALHADORES	EXTENSÃO DA RESPONSABILIDADE DAS EMN PARA COM OS TRABALHADORES	
	RECOMENDAÇÃO	IMPACTOS ADVERSOS <sup>80</sup>
2. c) Facultar aos <b>trabalhadores</b> e aos seus representantes a informação que lhes permita obter uma imagem fiel e verdadeira do desempenho da entidade ou, quando apropriado, da empresa no seu todo.	<b>Trabalhadores</b>	Todos os trabalhadores potencialmente afetados pela <b>falha no fornecimento de informação adequada sobre o desempenho da empresa</b> que a EMN <i>cause, para a qual contribua</i> ou à qual esteja <i>ligada</i> , inclusive na cadeia de abastecimento e noutras relações comerciais.
3. Promover consultas e colaboração entre as entidades empregadoras e os <b>trabalhadores</b> e seus representantes sobre assuntos de interesse mútuo.	<b>Trabalhadores</b>	Todos os trabalhadores potencialmente afetados de forma adversa pela <b>falha na realização de consultas sobre assuntos de interesse mútuo</b> que a EMN <i>cause, para a qual contribua</i> ou à qual esteja <i>ligada</i> , inclusive na cadeia de abastecimento e noutras relações comerciais.
4. a) Observar padrões de emprego e relações industriais que não sejam menos favoráveis do que os observados por entidades empregadoras comparáveis no país anfitrião.	<b>Trabalhadores</b>	Todos os trabalhadores potencialmente afetados de forma adversa pela <b>falha na observância de padrões de emprego e relações industriais que não sejam menos favoráveis do que os observados pelo país anfitrião</b> que a EMN <i>cause, para a qual contribua</i> ou à qual esteja <i>ligada</i> , inclusive na cadeia de abastecimento e noutras relações comerciais.
4. b) Sempre que as empresas multinacionais exerçam atividade em países em desenvolvimento, nos quais possam não existir entidades empregadoras comparáveis, proporcionar os melhores salários, benefícios e condições de trabalho possíveis no contexto das políticas governamentais. Estes devem estar relacionados com a posição económica da empresa, mas devem ser, pelo menos, adequados à satisfação das necessidades básicas dos <b>trabalhadores e suas famílias</b> .	<b>Trabalhadores</b>	Todos os trabalhadores potencialmente afetados de forma adversa pela <b>falha no pagamento de salários adequados à satisfação das necessidades básicas dos trabalhadores e suas famílias</b> que a EMN <i>cause, para a qual contribua</i> ou à qual esteja <i>ligada</i> , inclusive na cadeia de abastecimento e noutras relações comerciais.
4. c) Tomar medidas adequadas para assegurar a saúde e segurança no trabalho nas suas atividades.	<b>Trabalhadores</b>	Todos os trabalhadores potencialmente afetados de forma adversa pela <b>falha na assegurar da saúde e segurança no trabalho</b> que a EMN <i>cause, para a qual contribua</i> ou à qual esteja <i>ligada</i> , inclusive na cadeia de abastecimento e noutras relações comerciais.
5. Nas suas atividades, na máxima extensão praticável, empregar <b>trabalhadores</b> locais e ministrar formação com vista a melhorar os níveis de aptidão, em colaboração com os representantes dos <b>trabalhadores</b> e, quando apropriado, as autoridades governamentais relevantes.	<b>Trabalhadores</b>	Todos os trabalhadores potencialmente afetados de forma adversa pela falha na <b>asseguração da igualdade de oportunidades no que toca à formação</b> , que a MNE <i>cause, para a qual contribua</i> ou à qual esteja <i>ligada</i> , inclusive na cadeia de abastecimento e noutras relações comerciais. <sup>83</sup>
6. Ao ponderar alterações na sua atividade que tenham efeitos significativos no emprego, em particular no caso do encerramento de uma entidade que envolva dispensas ou despedimentos coletivos, notificar com antecedência razoável os representantes dos <b>trabalhadores no seu emprego</b> , as suas organizações e, quando apropriado, as autoridades governamentais relevantes acerca de tais alterações, e colaborar com os representantes dos trabalhadores e as autoridades governamentais apropriadas para atenuar, na máxima medida praticável, os efeitos adversos...	<b>Trabalhadores numa relação de emprego com a EMN</b> , inclusive trabalhadores em regime de contrato ou agência tal como definido na R198 da OIT (ver a CAIXA 2.11).	Todos os trabalhadores potencialmente afetados por efeitos adversos no emprego resultantes da <b>falha na prestação de uma oportunidade de colaboração significativa</b> para atenuar os efeitos da reestruturação ou do encerramento de uma entidade que a EMN <i>cause, para a qual contribua</i> ou à qual esteja <i>ligada</i> , inclusive na cadeia de abastecimento e noutras relações comerciais.
7. No contexto de negociações de boa-fé com <b>representantes dos trabalhadores</b> sobre condições de emprego, ou quando os <b>trabalhadores</b> estiverem a exercer o direito de se organizarem, não ameaçar transferir a totalidade ou parte de uma unidade operacional do país em questão nem transferir trabalhadores de entidades componentes da empresa de outros países para influenciar de forma desleal as negociações ou para prejudicar o exercício de um direito de organização.	<b>Trabalhadores</b>	Todos os trabalhadores potencialmente afetados por impactos adversos <b>como resultado de ameaças de transferência de atividades ou trabalhadores no contexto de negociações de boa-fé</b> que a EMN <i>cause, para a qual contribua</i> ou à qual esteja <i>ligada</i> , inclusive na cadeia de abastecimento e noutras relações comerciais.
8. Possibilitar que os representantes autorizados dos <b>trabalhadores no seu emprego</b> participem em negociação coletiva ou em questões de relações entre os trabalhadores e a direção e permitir que, para assuntos de interesse mútuo, as partes consultem representantes da direção com poderes para a tomada de decisões sobre tais assuntos.	<b>Trabalhadores numa relação de emprego com a EMN</b> , inclusive trabalhadores em regime de contrato ou agência tal como definido na R198 da OIT (ver a CAIXA 2.11).	Todos os trabalhadores potencialmente afetados por uma <b>violação do seu direito de negociação coletiva</b> que a EMN <i>cause, para a qual contribua</i> ou à qual esteja <i>ligada</i> , inclusive na cadeia de abastecimento e noutras relações comerciais.
<b>CAPÍTULO VI. AMBIENTE</b>		
7. Facultar aos <b>trabalhadores</b> ensino e formação adequados sobre assuntos de saúde e segurança ambiental, incluindo o manuseamento de materiais perigosos e a prevenção de acidentes ambientais, bem como as áreas de gestão ambiental mais gerais, por exemplo, os procedimentos de avaliação de impacto ambiental, as relações públicas e as tecnologias ambientais.	<b>Trabalhadores</b>	Todos os trabalhadores potencialmente afetados de forma adversa por uma <b>falha na prestação de ensino e formação adequados sobre assuntos de saúde e segurança ambiental</b> que a EMN <i>cause, para a qual contribua</i> ou à qual esteja <i>ligada</i> , inclusive na cadeia de abastecimento e noutras relações comerciais.





# PARTE 3. Uso das Diretrizes da OCDE

---

*A Parte 3 faculta exemplos de questões sindicais que podem ser resolvidas através das Diretrizes*



## 3.1 Direitos dos sindicatos

### 3.1.1. Qual é o potencial para o uso das Diretrizes?

A maioria das reclamações dos sindicatos (cerca de 65%) apresentadas nos termos das *Diretrizes* tem dito respeito aos direitos dos trabalhadores de formarem ou aderirem a sindicatos e de participarem em negociação coletiva. As *Diretrizes* podem ser usadas para defender os direitos sindicais dos empregados, dos trabalhadores a contrato e dos trabalhadores de outras partes da cadeia de abastecimento.

### 3.1.2. Qual é a responsabilidade das EMN nos termos das Diretrizes?

Nos termos das *Diretrizes*, as EMN têm a responsabilidade de:

- Respeitar o direito dos trabalhadores de formarem ou aderirem a sindicatos;
- Respeitar o direito dos trabalhadores de participarem em negociação coletiva;
- Facultar meios de apoio para o desenvolvimento de acordos coletivos eficazes;
- Facultar a informação que seja necessária para negociações relevantes sobre as condições de emprego;
- Publicar uma política de direitos humanos que inclua um compromisso de respeito pelos direitos de formação ou adesão a um sindicato e de negociação coletiva;
- Efetuar auditorias de direitos humanos para evitar o envolvimento em violações dos direitos dos trabalhadores de formação ou adesão a um sindicato e de negociação coletiva e para *solucionar* tais impactos quando ocorrerem, inclusive na cadeia de abastecimento e noutras relações comerciais;
- Envolver os trabalhadores e os sindicatos na condução de auditorias de direitos humanos;<sup>84</sup>
- *Parar* as práticas danosas que estejam a *causar* ou a *contribuir* para violações dos direitos sindicais;
- *Reparar* violações reais dos direitos sindicais, sempre que a EMN tenha *causado* ou *contribuído* para tais violações;

#### CAIXA 3.1: Que direitos humanos? Direitos sindicais

**Direito à liberdade de associação**  
PIDCP (Artigo 22)<sup>85</sup>  
Declaração da OIT de 1998 (Artigo 2)<sup>86</sup>

**Direito de formação de sindicatos e de filiação nos mesmos**  
PIDESC (Artigo 8)<sup>87</sup>

**Direito à negociação coletiva**  
Declaração da OIT de 1998 (Artigo 2)



- Usar *alavancagem* para que os parceiros comerciais *atenuem* ou *previnam* as violações dos direitos sindicais sempre que a EMN tenha *contribuído* para tais impactos adversos ou esteja *ligada* aos mesmos;
- *Comunicar* o modo como foram solucionadas as violações dos direitos sindicais.

### 3.1.3. Que problemas podem ser solucionados?

Os problemas que podem ser solucionados nos termos das *Diretrizes* incluem os seguintes:

- Campanhas contra os sindicatos;
- Interferência no direito dos trabalhadores de formarem ou aderirem a um sindicato;
- Represálias contra sindicalistas (perda de horas, disciplina, discriminação na contratação, atribuição de tarefas, demissão, remuneração, benefícios, promoção, transferência ou deslocalização, cessação, formação e reforma) (ver a CAIXA 3.2);

#### CAIXA 3.2: Qual é o exemplo? Direitos sindicais – Benim e Canadá

Em novembro de 2010, a União Internacional dos Trabalhadores da Alimentação, Agricultura, Hotelaria e Afins (UITA) apresentou uma queixa ao PCN francês na qual era afirmado que a cadeia hoteleira ACCOR violara o direito de liberdade de associação e de negociação coletiva no Benim e no Canadá. No Benim, a direção recusara-se a participar no processo de negociação coletiva e implementara unilateralmente uma nova política salarial. No Canadá, a direção envolvera-se em várias atividades antissindicais, incluindo represálias contra membros dos sindicatos em três hotéis não sindicalizados nos quais os trabalhadores pretendiam obter reconhecimento e direitos de negociação. O PCN francês aceitou o caso e procurou resolvê-lo sem providenciar mediação. A informação mais recente está publicada no sítio web da TUAC: <http://www.tuacoecdmnguidelines.org/CaseDescription.asp?id=142>.

- Recusa de reconhecimento do sindicato pelas empresas;
- Recusa de envolvimento na negociação coletiva pelas empresas (ver a CAIXA 3.2);
- Falha das empresas no fornecimento aos representantes dos trabalhadores da informação que seja necessária para negociações relevantes sobre as condições de emprego;
- Falha no fornecimento de meios de apoio aos representantes dos trabalhadores para o desenvolvimento de acordos coletivos eficazes;
- Falha na realização de auditorias de direitos humanos.

### 3.1.4. Quais são as disposições relevantes?

As disposições relevantes das *Diretrizes* estão descritas na CAIXA 3.3:

- Capítulo IV (Direitos humanos): todas as disposições;
- Capítulo V (Emprego e relações industriais): parágrafos 1.a), 1.b), 1.e), 2.a), 2.b) e 8.

As referências e disposições de outros instrumentos relevantes estão indicadas na CAIXA 3.4.

## CAIXA 3.4: Que disposições? Outros instrumentos – Direitos sindicais

### Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (1966)

Artigo 22: 1. Toda e qualquer pessoa tem o direito de se associar livremente com outras, incluindo o direito de constituir sindicatos e de a eles aderir para a proteção dos seus interesses.

### Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966)

Artigo 8... 1. a) O direito de toda a pessoa a fundar sindicatos e a filiar-se livremente ...

### Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998)

Artigo 2: ...respeitar, promover e realizar, de boa-fé...os princípios relativos aos direitos fundamentais... nomeadamente:

- a) a liberdade de associação e o reconhecimento do direito de negociação coletiva. ...

### Convenção da OIT sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical (1948) (N.º 87)<sup>90</sup>

### Convenção da OIT sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva (1949) (N.º 98)<sup>91</sup>

### Convenção da OIT sobre a Discriminação (Emprego e Profissão) (1958) (N.º 111)<sup>92</sup>

### Declaração de Princípios Tripartida da OIT sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social (1977, revista em 2006)<sup>93</sup>

*Relações industriais*: Artigos 41-56.

## CAIXA 3.3: Que disposições? Diretrizes da OCDE – Direitos dos sindicatos

### CAPÍTULO IV. Direitos humanos

1. Respeitar os direitos humanos, o que significa que devem evitar a violação dos direitos humanos de outros e solucionar os impactos adversos nos direitos humanos com os quais possam estar envolvidas.
2. No contexto das suas próprias atividades, evitar causar ou contribuir para impactos adversos nos direitos humanos e solucionar tais impactos quando ocorreram.
3. Procurar formas de prevenir ou atenuar impactos adversos nos direitos humanos que estejam diretamente ligados aos seus serviços, produtos ou operações comerciais por via de uma relação comercial, ainda que não contribuam para tais impactos.
4. Ter um compromisso político de respeito pelos direitos humanos.
5. Efetuar auditorias de direitos humanos conforme apropriado à dimensão, à natureza e ao contexto das operações e à gravidade dos riscos de impactos adversos nos direitos humanos.
6. Providenciar ou colaborar através de processos legítimos na reparação dos impactos adversos sempre que determinem que causaram ou contribuíram para tais impactos.

### CAPÍTULO V. Emprego e relações industriais

- a) Respeitar o direito dos trabalhadores empregados pela empresa multinacional de estabelecerem ou aderirem a sindicatos e organizações representativas da sua escolha.
- b) Respeitar o direito dos trabalhadores empregados pela empresa multinacional de terem sindicatos e organizações representativas da sua escolha reconhecidos para fins de negociação coletiva e de se envolverem em negociações construtivas, seja a título individual ou através de associações patronais, com tais representantes no sentido da obtenção de acordos sobre termos e condições de emprego.
- e) Nortear-se em todas as suas atividades pelo princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e não discriminar negativamente os seus trabalhadores no que respeita ao emprego ou à ocupação por motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou **outra condição**...<sup>88</sup>

#### Comentário sobre a recomendação V.1.e)

54. Considera-se que a referência ao princípio da não-discriminação a respeito do emprego e da ocupação no parágrafo 1e se aplica a termos e condições como os de contratação, atribuição de tarefas, demissão, remuneração e benefícios, promoção, transferência ou deslocalização, cessação, formação e reforma. Na lista de motivos de discriminação não aceitáveis, extraída da Convenção 111 de 1958 da OIT, da Convenção 183 sobre a Proteção da Maternidade de 2000, da Convenção 159 sobre Readaptação Profissional e Emprego de Deficientes de 1983, da Recomendação 162 sobre Trabalhadores Mais Velhos de 1980 e da Recomendação 200 sobre o VIH e a SIDA no Trabalho de 2010, considera-se que qualquer distinção, exclusão ou preferência com base em tais motivos constitui uma violação das Convenções, das Recomendações e dos Códigos. A expressão “outra condição”, para os fins das Diretrizes, refere-se à **atividade sindical** e a características pessoais como a idade, a deficiência, a gravidez, o estado civil, a orientação sexual ou a condição de VIH.<sup>89</sup>

- a) Facultar aos representantes dos trabalhadores os meios que possam ser necessários para auxiliar na obtenção de acordos coletivos eficazes.
  - b) Facultar aos representantes dos trabalhadores a informação que seja necessária para negociações relevantes sobre as condições de emprego.
8. Possibilitar que os representantes autorizados dos trabalhadores no seu emprego participem em negociação coletiva ou em questões de relações entre os trabalhadores e a direção e permitir que, para assuntos de interesse mútuo, as partes consultem representantes da direção com poderes para a tomada de decisões sobre tais assuntos.

## 3.2 Restruturação/encerramento

### 3.2.1. Qual é o potencial para o uso das Diretrizes?

Quase um terço das reclamações dos sindicatos (cerca de 30%) apresentadas nos termos das *Diretrizes* tem dito respeito à reestruturação ou ao encerramento de entidades/operações e à falha das empresas na realização de consultas aos trabalhadores/sindicatos ou na prestação de informação ou de notificação com antecedência razoável.

### 3.2.2. Qual é a responsabilidade das EMN nos termos das Diretrizes?

Nos termos das *Diretrizes*, as EMN têm a responsabilidade de:

- Facultar aos trabalhadores e aos seus representantes a informação que lhes permita obter uma imagem fiel e verdadeira do desempenho da entidade e da empresa no seu todo;
- Divulgar informação oportuna e exata, inclusive sobre atividades, estrutura, situação financeira e desempenho da empresa no seu todo e das linhas de negócio/áreas geográficas;
- Promover consultas e colaboração entre as entidades empregadoras e os trabalhadores sobre assuntos de interesse mútuo;
- Notificar com antecedência razoável os trabalhadores e os sindicatos acerca de alterações na atividade que envolvam efeitos significativos sobre o emprego;
- Facultar a oportunidade para uma colaboração significativa com os representantes dos trabalhadores e do governo com vista a reduzir os efeitos adversos da reestruturação/encerramento sobre o emprego, inclusive mediante uma notificação prévia;

#### CAIXA 3.5: Qual é o exemplo? Restruturação/encerramento – Peru<sup>94</sup>

Em março de 2009, a Central Nacional de la Mujer Minera del Peru e a central sindical nacional CUT PERU apresentaram uma queixa ao PCN peruano a respeito do despedimento de 47 mineiros contratados na unidade mineira Rosaura da Perubar S.A., uma subsidiária da EMN suíça Glencore AG. A queixa centrou-se no incumprimento pela Perubar da obrigação de informar ou consultar os trabalhadores acerca da sua decisão ou de facultar os motivos para a cessação de atividade na Rosaura. O PCN peruano rejeitou o caso sob o argumento de que havia procedimentos judiciais em curso (ver a *Parte 4.1.1*), mas tentou assegurar a mediação através do processo judicial.

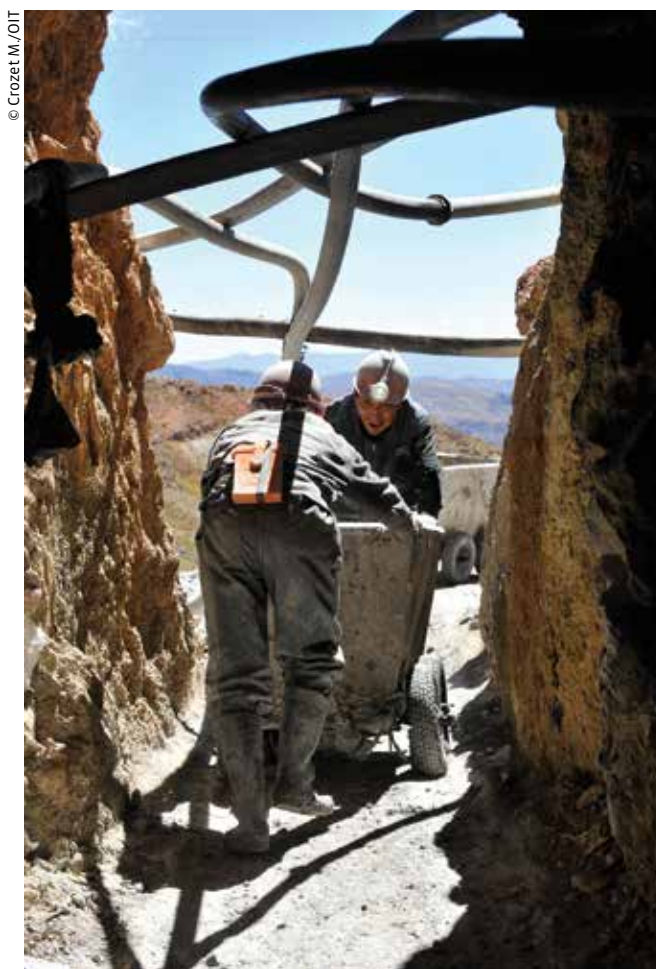
*A Declaração da OIT sobre as EMN pode ser útil para compreender as Diretrizes, uma vez que é mais aprofundada.*

– Comentário sobre o Capítulo V. Emprego e relações industriais, *Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais*

- Efetuar auditorias para *evitar e solucionar* os efeitos adversos sobre o emprego resultantes da reestruturação/encerramento, inclusive na cadeia de abastecimento e noutras relações comerciais;
- *Reparar* os efeitos adversos sobre o emprego resultantes da reestruturação/encerramento sempre que a EMN tenha *causado* ou *contribuído* para tais efeitos, inclusive na cadeia de abastecimento;
- Usar *alavancagem* para que os parceiros comerciais *atenuem* os efeitos adversos sobre o emprego resultantes da reestruturação/encerramento sempre que a EMN tenha *contribuído* para tais efeitos adversos ou esteja *ligada* aos mesmos.

### 3.2.3. Que problemas podem ser solucionados?

Os problemas que podem ser solucionados nos termos das *Diretrizes* incluem os seguintes:





- Falha no fornecimento de informação sobre o desempenho da entidade/empresa;
- Falha na notificação sobre a reestruturação/encerramento com antecedência razoável;
- Falha na realização de *auditorias* para *identificar* e *solucionar* os efeitos adversos sobre o emprego resultantes da reestruturação/encerramento;
- Falha na colaboração com os sindicatos para *atenuar* os efeitos adversos sobre o emprego resultantes da reestruturação/encerramento;
- Falha na prestação de *reparação* sempre que a EMN tenha *causado* ou *contribuído* para os efeitos adversos sobre o emprego;
- Falha no uso de *alavancagem* para que os parceiros comerciais *atenuem* os efeitos adversos sobre o emprego, sempre que a EMN tenha *contribuído* para tais efeitos adversos ou esteja *ligada* aos mesmos.

### 3.2.4. Quais são as disposições relevantes?

As disposições relevantes das *Diretrizes* estão descritas na CAIXA 3.7:

- Capítulo II (Políticas gerais): parágrafos A.10, A.11 e A.12;
- Capítulo III (Divulgação): parágrafo 1;
- Capítulo V (Emprego e relações industriais): parágrafos 2.c), 3. e 6.

### CAIXA 3.6: Qual é o exemplo? Reestruturação/encerramento – Bélgica<sup>95</sup>

Em janeiro de 2011, o PCN belga concluiu que a firma de segurança Brink's falhara na obrigação de facultar informação adequada aos representantes dos trabalhadores sobre a sua reestruturação ou de facultar uma notificação com antecedência razoável sobre a venda de parte da Brink's Belgium. O PCN belga recomendou que o grupo Brink's promovesse o respeito pelas *Diretrizes* junto de todas as empresas que o constituem, em particular quanto às disposições sobre a divulgação de informação económica e financeira de forma oportuna e transparente.

## CAIXA 3.7: Que disposições? Diretrizes da OCDE – Reestruturação/ encerramento

### CAPÍTULO II. Políticas gerais

A. 10. Efetuar auditorias baseadas no risco, por exemplo, incorporando-as nos sistemas de gestão de risco da empresa, para identificar, prevenir e atenuar impactos adversos reais e potenciais conforme descrito nos parágrafos 11 e 12, bem como para prestar contas pelo modo de resolução de tais impactos...

A. 11. Evitar causar ou contribuir para impactos adversos a respeito de assuntos abrangidos pelas *Diretrizes* através das suas próprias atividades e solucionar tais impactos quando ocorreram.

#### Comentário sobre a recomendação II. A. 11

17. Evitar causar ou contribuir para impactos adversos a respeito de assuntos abrangidos pelas *Diretrizes* através das suas próprias atividades, inclusive as efetuadas na cadeia de abastecimento. As relações na cadeia de abastecimento assumem uma diversidade de formas, incluindo, por exemplo, a franquia, o licenciamento e a subcontratação...

A. 12. Procurar prevenir ou atenuar um impacto adverso sempre que não tenha contribuído para tal impacto, quando este, não obstante, esteja diretamente ligado aos seus serviços, produtos ou operações por uma relação comercial. Tal não se destina a transferir a responsabilidade da entidade causadora do impacto adverso para a empresa com a qual a mesma tem uma relação comercial.

#### Comentário sobre a recomendação II. A. 12

14. ...A designação "relação comercial" inclui relações com parceiros comerciais, entidades da cadeia de abastecimento e quaisquer outras entidades não-estatais ou estatais diretamente ligadas aos seus serviços, produtos ou operações comerciais.

### CAPÍTULO III. Divulgação

1. As empresas devem assegurar a divulgação oportuna e exata de informação sobre assuntos relevantes, a respeito das suas atividades, estrutura, situação financeira, desempenho, titularidade e administração. Esta informação deve ser divulgada para a empresa como um todo e, sempre que apropriado, por linhas de negócio ou áreas geográficas...

### CAPÍTULO V. Emprego e relações industriais

2. c) Facultar aos trabalhadores e aos seus representantes a informação que lhes permita obter uma imagem fiel e verdadeira do desempenho da entidade ou, quando apropriado, da empresa no seu todo.

3. Promover consultas e colaboração entre as entidades empregadoras e os trabalhadores e seus representantes sobre assuntos de interesse mútuo.

#### Comentário sobre a recomendação V.3

56. A referência a formas consultivas de participação dos trabalhadores no parágrafo 3 do Capítulo foi retirada da Recomendação 94 da OIT de 1952 a respeito da consulta e da colaboração entre entidades empregadoras e trabalhadores no âmbito da empresa. Também está em conformidade com uma disposição contida na Declaração da OIT sobre as EMN.

6. Ao ponderar alterações na sua atividade que tenham efeitos significativos no emprego, em particular no caso do encerramento de uma entidade que envolva dispensas ou despedimentos coletivos, notificar com antecedência razoável os representantes dos trabalhadores no seu emprego, as suas organizações e, quando apropriado, as autoridades governamentais relevantes acerca de tais alterações, e colaborar com os representantes dos trabalhadores e as autoridades governamentais apropriadas para atenuar, na máxima medida praticável, os efeitos adversos. À luz das circunstâncias específicas de cada caso, seria apropriado que a direção conseguisse apresentar tal notificação prévia antes de tomada a decisão final. Podem ser também empregados outros meios para providenciar uma colaboração significativa no sentido de atenuar os efeitos de tais decisões.

## 3.3 Saúde e segurança

### 3.3.1. Qual é o potencial para o uso das Diretrizes?

As recomendações sobre saúde e segurança das *Diretrizes* podem ser usadas pelos trabalhadores das operações da própria EMN, bem como pelos trabalhadores da cadeia de abastecimento e de outras relações comerciais que sejam potencialmente afetados por impactos adversos na saúde e na segurança nos quais a EMN esteja envolvida.

### 3.3.2. Qual é a responsabilidade das EMN nos termos das Diretrizes?

Nos termos das *Diretrizes*, as EMN têm a responsabilidade de:

- Tomar medidas apropriadas para assegurar que existam sistemas de saúde e segurança no trabalho adequados para as suas atividades;
- Aplicar a regulamentação e as normas industriais vigentes, ainda que a legislação nacional não o imponha;
- Respeitar o direito dos trabalhadores de se afastarem de uma situação de trabalho insegura;
- Abster-se de retaliações contra trabalhadores que denunciem violações da legislação sobre saúde e segurança ou das *Diretrizes*;
- Adotar uma política de direitos humanos que inclua a saúde e a segurança;
- Assegurar que os compromissos políticos sobre saúde e segurança estejam *incorporados* nos procedimentos e políticas operacionais;
- Promover a conscientização e a conformidade dos trabalhadores no que respeita às políticas de saúde e segurança através de divulgação e de programas de formação;
- Efetuar *auditorias* para evitar o envolvimento em impactos adversos na saúde e na segurança e para *solucionar* os impactos em que estejam envolvidas, inclusive nas suas cadeias de abastecimento e relações comerciais;
- Envolver os trabalhadores e os sindicatos no processo de *auditoria*;
- *Parar* as práticas danosas que estejam a *causar* ou *contribuir* para efeitos adversos na saúde e na segurança;

#### CAIXA 3.8: Que direitos humanos? Saúde e segurança

Direito a condições de trabalho seguras e saudáveis  
PIDESC (Artigo 7)

Direito à saúde  
PIDESC (Artigo 12)

*As empresas podem ter impacto em praticamente todo o leque de direitos humanos reconhecidos internacionalmente*

– Capítulo IV. Direitos humanos, *Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais*

- *Reparar* os impactos adversos reais na saúde e na segurança sempre que a EMN tenha *causado* ou *contribuído* para tais impactos;
- Usar *alavancagem* para que os parceiros comerciais *atenuem* os seus impactos adversos na saúde e na segurança sempre que a EMN tenha *contribuído* para tais impactos ou esteja *ligada* aos mesmos;
- *Comunicar* como foram solucionados os impactos adversos na saúde e na segurança.

### 3.3.3. Que problemas podem ser solucionados?

Os problemas que podem ser solucionados nos termos das *Diretrizes* abrangem todo o leque de questões de saúde e segurança, incluindo:

- Segurança contra incêndios;
- Impedimento de saída de trabalhadores por motivos de segurança;
- Exposição a substâncias perigosas, ruído, poeiras;
- Falha no fornecimento de equipamento de segurança adequado;
- Falha na realização de auditorias de saúde e segurança;
- Falha na prestação de formação sobre assuntos de saúde e segurança ambientais, inclusive sobre o manuseamento de substâncias perigosas;
- Retaliação contra trabalhadores que, em boa-fé, denunciem violações da legislação sobre saúde e segurança ou das *Diretrizes*.

#### CAIXA 3.9: Qual é o exemplo? Saúde e segurança – Brasil<sup>95</sup>

Em maio de 2006, o sindicato Sipelrol-SP (Sindicato dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo no Estado de São Paulo) e a ONG CAVE (Coletivo Alternativa Verde) apresentaram uma queixa contra a Shell e a Esso aos PCN brasileiro e neerlandês, acusando as duas empresas de não responderem a queixas do secretário de Estado da saúde a respeito de violações da legislação federal, estadual e municipal sobre saúde e segurança relativas a doenças decorrentes da exposição a produtos que continham substâncias químicas perigosas. O PCN brasileiro aceitou o caso, mas comunicou que não podia reunir as partes num processo de mediação devido à existência de procedimentos judiciais em curso (ver a *Parte 4.1.1.*).

## CAIXA 3.10: Que disposições? Diretrizes da OCDE – Saúde e segurança

### CAPÍTULO II. Políticas gerais

A.8. Promover a consciencialização e a conformidade dos trabalhadores empregados por empresas multinacionais no que respeita às políticas das empresas, através da divulgação de tais políticas, inclusive através de programas de formação.

A.9. Abster-se de medidas discriminatórias ou disciplinares contra trabalhadores que apresentem denúncias de *boa-fé* à direção ou, conforme apropriado, às autoridades públicas competentes, sobre práticas contrárias à lei, às Diretrizes ou às políticas da empresa.

Parágrafos A.10, A.11 e A.12 (ver a CAIXA 3.7).

### CAPÍTULO IV. Direitos humanos

Parágrafos 1, 2, 3, 4, 5 e 6 (ver a CAIXA 3.3).

### CAPÍTULO V. Emprego e relações industriais

4.c) Tomar medidas adequadas para assegurar a saúde e segurança no trabalho nas suas atividades.

#### Comentário sobre a recomendação V. 4.c)

57. A referência a saúde e segurança no trabalho sugere que se espera das empresas multinacionais que sigam a regulamentação e as normas industriais vigentes para minimizar o risco de acidentes e lesões pessoais decorrentes, ligadas ou ocorridas no trabalho. Tal incentiva as empresas a trabalharem para elevar o nível de desempenho no que respeita a saúde e segurança no trabalho em todas as partes da sua atividade, ainda que tal não seja formalmente exigido nos países onde a mesma é exercida. Também incentiva as empresas a respeitar a capacidade dos trabalhadores de se afastarem de uma situação de trabalho sempre que houver motivo razoável para acreditar que a mesma constitui um risco iminente e grave para a saúde e a segurança... A Recomendação N.º 194 da OIT de 2002 faculta uma lista indicativa de doenças profissionais, bem como códigos de práticas e guias que podem ser tidos em conta pelas empresas para a implementação desta recomendação das Diretrizes.<sup>97</sup>

### CAPÍTULO VI. Ambiente

7. Facultar aos trabalhadores ensino e formação adequados sobre assuntos de saúde e segurança ambiental, incluindo o manuseamento de materiais perigosos e a prevenção de acidentes ambientais, bem como as áreas de gestão ambiental mais gerais, por exemplo, os procedimentos de avaliação de impacto ambiental, as relações públicas e as tecnologias ambientais.

#### Comentário sobre a recomendação VI.7

73. As empresas têm um importante papel a desempenhar na formação e no ensino dos seus empregados no que respeita aos assuntos ambientais. São incentivadas a materializar essa responsabilidade de uma forma tão vasta quanto possível, em especial nas áreas diretamente relacionadas com a saúde e a segurança humanas.



© ILO/OIT

### 3.3.4. Quais são as disposições relevantes?

As disposições relevantes das *Diretrizes* estão descritas na CAIXA 3.10:

- Capítulo II (Políticas gerais): parágrafos A.8, A.9, A.10, A.11 e A.12;
- Capítulo IV (Direitos humanos): todas as disposições;
- Capítulo V (Emprego e relações industriais): parágrafo 4.c);
- Capítulo VI (Ambiente): parágrafo 7.

As referências e disposições de outros instrumentos relevantes estão indicadas na CAIXA 3.11.

## CAIXA 3.11: Que disposições? Outros instrumentos – Saúde e segurança

### Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (1966)

Artigo 7... reconhecem o direito de toda a pessoa gozar de condições de trabalho equitativas e satisfatórias que assegurem, em especial:...

ii) Condições de vida dignas para eles e para as suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;...

(b) Segurança e higiene no trabalho;...

Artigo 12

1. ... reconhecem o direito de toda a pessoa gozar das melhores condições possíveis de saúde física e mental. ...

2. A fim de assegurar a plena efetividade deste direito... deverão adotar, entre outras, as medidas necessárias para: ...

(b) O melhoramento em todos os aspetos da higiene do trabalho e do meio ambiente;

### Recomendação da OIT sobre a Lista de Doenças Profissionais, 2002 (N.º 194)

### Declaração de Princípios Tripartida da OIT sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social (1977, revista em 2006)

Saúde e segurança: Artigos 38-40

## 3.4 Trabalho precário

### 3.4.1. Qual é o potencial para o uso das Diretrizes?

As *Diretrizes* podem ser usadas para defender direitos e melhorar as condições laborais de qualquer trabalhador potencialmente afetado por impactos adversos em assuntos abrangidos pelas *Diretrizes* com os quais a EMN esteja envolvida, independentemente da relação de emprego. Também podem ser usadas em campanhas sindicais contra o trabalho precário com vista a combater o uso abusivo do trabalho a termo (ver a CAIXA 3.14).

### 3.4.2. Qual é a responsabilidade das EMN nos termos das Diretrizes?

Nos termos das *Diretrizes*, as EMN têm a responsabilidade de:

- Cumprir as recomendações das *Diretrizes*;
- Evitar o envolvimento em impactos adversos nos trabalhadores em situação de trabalho precário a respeito de assuntos abrangidos pelas *Diretrizes* e *solucionar* tais impactos quando ocorrerem.

### 3.4.3. Que problemas podem ser solucionados?

Pode ser solucionado todo o leque de problemas abrangidos pelas *Diretrizes* que afetem os trabalhadores em situação de trabalho precário, incluindo:

- Direitos humanos/direitos sindicais;
- Discriminação;
- Condições de trabalho;
- Saúde e segurança;
- Condições de vida.

#### CAIXA 3.12: Que direitos humanos? Trabalho precário<sup>98</sup>

##### Direito de associação

PIDCP (Artigo 22)  
Declaração da OIT de 1998 (Artigo 2)

##### Direito de formação de sindicatos e de filiação nos mesmos

PIDESC (Artigo 8)

##### Direito de negociação coletiva

Declaração da OIT de 1998 (Artigo 2)

##### Direito de não-discriminação no emprego e na ocupação

Declaração da OIT de 1998 (Artigo 2)

##### Direito de usufruir de condições de trabalho justas e favoráveis

PIDESC (Artigo 7)

##### Direito a um padrão de vida adequado

(alimentação, vestuário e alojamento adequados)  
PIDESC (Artigo 11)

### 3.4.4. Quais são as disposições relevantes?

Todas as recomendações que envolvam potencialmente a EMN em impactos adversos nos trabalhadores são relevantes, incluindo (ver a CAIXA 3.15):

- Capítulo II (Políticas gerais): parágrafos A.1, A.10, A.11, A.12 e A.13;
- Capítulo IV (Direitos humanos): todas as disposições;
- Capítulo V (Emprego e relações industriais): todas as disposições.

As referências e disposições de outros instrumentos relevantes estão indicadas na CAIXA 3.16.

#### CAIXA 3.13: Qual é o significado de “trabalho precário”?

Trabalho precário é trabalho que é temporário (casual, sazonal ou a termo fixo) ou executado numa relação “triangular” na qual o trabalhador é empregado de uma agência ou outro intermediário mas trabalha para outra empresa. O trabalho precário caracteriza-se habitualmente por salários baixos, benefícios escassos e insegurança elevada.

#### CAIXA 3.14: Qual é o exemplo? Trabalho precário – Paquistão<sup>99</sup>

Em outubro de 2008 e março de 2009, a União Internacional dos Trabalhadores da Alimentação, Agricultura, Hotelaria e Afins (UITA) apresentou duas queixas contra a Unilever ao PCN do Reino Unido, a respeito das práticas de emprego em duas fábricas no Paquistão que recorriam intensivamente a contratos de trabalho precário. A UITA defendia que o uso abusivo de contratos de trabalho precário negava objetivamente aos trabalhadores o direito de serem representados por um sindicato que tivesse uma relação de negociação coletiva com a Unilever, a entidade empregadora efetiva. Na sequência de um processo de mediação gerido pelo PCN do Reino Unido, a Unilever aceitou converter os contratos de trabalho precário em emprego direto e permanente, assim aumentando significativamente a sindicalização em ambas as fábricas. Em troca, os sindicatos locais aceitaram desistir de todas as petições judiciais. O sucesso na resolução destes conflitos conduziu ao reconhecimento da UITA pela Unilever e a um processo de envolvimento formal com a empresa.



## CAIXA 3.15: Que disposições? Diretrizes da OCDE – Trabalho precário

### Capítulo II. Políticas gerais

A.1. Contribuir para o progresso económico, ambiental e social com vista a alcançar o desenvolvimento sustentável.

Parágrafos A.10, A.11 e A.12 (ver a CAIXA 3.7).

A.13. Para além de solucionar impactos adversos a respeito de assuntos abrangidos pelas *Diretrizes*, incentivar, sempre que possível, os parceiros comerciais, incluindo os fornecedores e subcontratados, a aplicarem princípios de conduta empresarial responsável compatível com as *Diretrizes*.

### Capítulo IV. Direitos humanos

Parágrafos 1, 2, 3, 4, 5 e 6 (ver a CAIXA 3.3).

### Capítulo V. Emprego e relações industriais

*Direitos sindicais*: parágrafos 1.a), 1.b), 1.e), 2.a), 2.b) e 8 (ver a CAIXA 3.3); *Restruturação/encerramento*: parágrafos 2.c) e 6 (ver a CAIXA 3.7); *Saúde e segurança*: parágrafo 4.c) (ver a CAIXA 3.10).

4. b) Sempre que as empresas multinacionais exerçam atividade em países em desenvolvimento, nos quais possam não existir entidades empregadoras comparáveis, proporcionar os **melhores salários**, benefícios e condições de trabalho possíveis no contexto das políticas governamentais. Estes devem estar relacionados com a posição económica da empresa, mas devem ser, pelo menos, adequados à satisfação das necessidades básicas dos trabalhadores e suas famílias.



## CAIXA 3.16: Que disposições? Outros instrumentos – Trabalho precário

### Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (1966)

Artigo 22: 1. Ver a CAIXA 3.4

### Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (1966)

Artigo 7: Artigo 7... o direito de toda a pessoa gozar de condições de trabalho equitativas e satisfatórias que assegurem, em especial:...

a) Uma remuneração que proporcione como mínimo a todos os trabalhadores:

(i) Um salário igual pelo trabalho de igual valor, sem distinções de nenhuma espécie; em particular, deve assegurar-se às mulheres condições de trabalho não inferiores às dos homens, com salário igual para trabalho igual;

(ii) Condições de vida dignas para eles e para as suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;

b) Segurança e higiene no trabalho;

c) Iguais oportunidades de promoção no trabalho à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que não sejam os fatores de tempo de serviço e capacidade;

d) O descanso, usufruir do tempo livre, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas pagas, assim como a remuneração dos dias feriadados.

Artigo 8: ... 1 a) O direito de toda a pessoa a fundar sindicatos e a filiar-se livremente ...

Artigo 11: 1. ... o direito de toda a pessoa a um nível de vida adequado para si e sua família, incluindo alimentação, vestuário e habitação adequados e a uma melhoria contínua das suas condições de vida.

### Convenção da OIT sobre a Igualdade de Remuneração, 1951 (N.º 100)<sup>100</sup>

### Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998)

Artigo 2: ... Ver a CAIXA 3.4.

### Recomendação da OIT sobre a Relação de Trabalho, 2006 (N.º 198)

### Declaração de Princípios Tripartida da OIT sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social (1977, revista em 2006)

## 3.5 Trabalhadores migrantes

### 3.5.1. Qual é o potencial para o uso das Diretrizes?

As *Diretrizes* aplicam-se a todos os trabalhadores que sejam potencialmente afetados por impactos adversos a respeito de assuntos abrangidos pelas *Diretrizes* com os quais a EMN esteja envolvida, inclusive na cadeia de abastecimento, de modo a poderem ser usadas para defender os direitos e combater a exploração dos trabalhadores migrantes.

### 3.5.2. Qual é a responsabilidade das EMN nos termos das Diretrizes?

As *Diretrizes* reconhecem que os direitos humanos dos trabalhadores migrantes podem estar especificamente em risco, necessitando de atenção particular (ver a CAIXA 3.20).<sup>101</sup> Nos termos das *Diretrizes*, as EMN têm a responsabilidade de:

- Cumprir as recomendações das *Diretrizes*;
- Evitar o envolvimento em impactos adversos nos trabalhadores migrantes a respeito de assuntos abrangidos pelas *Diretrizes* e solucionar tais impactos quando ocorreram;
- Respeitar os direitos humanos dos trabalhadores migrantes, incluindo os definidos na Convenção sobre os Trabalhadores Migrantes (1990) (ver as CAIXAS 3.17 e 3.21).

### 3.5.3. Que problemas podem ser solucionados?

Pode ser solucionado qualquer impacto adverso nos trabalhadores migrantes a respeito de assuntos abrangidos pelas *Diretrizes* com o qual a EMN esteja envolvida, incluindo:

- Discriminação;
- Condições de trabalho;
- Condições de vida;
- Retenção de salários;
- Confiscação de passaportes/documentos de identificação;
- Imposição ilegal de taxas associadas ao emprego;

#### CAIXA 3.17: Que direitos humanos? Trabalhadores migrantes<sup>102</sup>

##### TODOS OS TRABALHADORES MIGRANTES

**Direito à liberdade da escravidão, da servidão ou do trabalho forçado ou coercivo**

Artigo 11 (Convenção sobre os Trabalhadores Migrantes)

**Direito à privacidade**

Artigo 14 (Convenção sobre os Trabalhadores Migrantes)

**Direito à propriedade**

Artigo 15 (Convenção sobre os Trabalhadores Migrantes)

**Direito a tratamento igual ao dos cidadãos no que respeita à remuneração e outras condições de trabalho e termos de emprego**

Artigo 25 (Convenção sobre os Trabalhadores Migrantes)

**Direito à filiação livre em qualquer sindicato**

Artigo 26 (Convenção sobre os Trabalhadores Migrantes)

##### TRABALHADORES MIGRANTES DOCUMENTADOS

**Direito a formar associações e sindicatos no Estado de emprego**

Artigo 40 (Convenção sobre os Trabalhadores Migrantes)



- Trabalho em regime de servidão;
- Trabalho forçado;
- Violência física;
- Violência sexual;
- Trabalho infantil.

### 3.5.4. Quais são as disposições relevantes?

Todas as disposições que envolvam potencialmente as EMN em impactos adversos nos trabalhadores migrantes são relevantes, incluindo (ver a CAIXA 3.20):

- Capítulo II (Políticas gerais): parágrafos A.1, A.10, A.11, A.12 e A.13;
- Capítulo IV (Direitos humanos): todas as disposições;
- Capítulo V (Emprego e relações industriais): parágrafos 1.a), 1.b), 1.c), 1.d), 1.e), 4.b) e 4c);

Na CAIXA 3.21 são apresentadas disposições selecionadas da Convenção sobre os Trabalhadores Migrantes.

#### CAIXA 3.18: Qual é o exemplo? Trabalhadores migrantes – Países Baixos<sup>103</sup>

Em julho de 2012, a Federação Sindical Neerlandesa (FNV) apresentou uma queixa ao PCN do país a respeito da desigualdade salarial dos trabalhadores migrantes provenientes, sobretudo, de países do leste da Europa e a trabalharem nos Países Baixos. Os trabalhadores eram contratados por agências subcontratadas pela Nuon e pela Mitsubishi para a construção de uma nova central elétrica. A FNV defendia que os trabalhadores migrantes deviam ser remunerados na mesma base dos trabalhadores da construção civil neerlandeses, em harmonia com o contrato coletivo em vigor no lugar da construção. Na queixa, argumentava-se que, nos termos das *Diretrizes*, a Nuon e a Mitsubishi deviam incentivar os seus empreiteiros a aplicar as *Diretrizes* e deviam efetuar auditorias para evitar impactos adversos e solucionar os impactos em que estivessem envolvidas. As informações mais recentes estão publicadas no sítio web da TUAC: <http://www.tuacoecdmguidelines.org/CaseDescription.asp?id=165>

## CAIXA 3.19: Qual é o exemplo? Trabalhadores migrantes – Argentina<sup>104</sup>

Em junho de 2011, as ONG Centro de Derechos Humanos y Ambiente (CEDHA), INCASUR, SOMO e Oxfam Noviband apresentaram uma queixa ao PCN neerlandês a respeito das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores temporários nas unidades de processamento de semente de milho da EMN neerlandesa Nidera na Argentina. A queixa documentava violações dos Capítulos IV (Direitos humanos) e V (Emprego e relações industriais) a respeito de condições de vida inadequadas, inexistência de meios de saúde e segurança, retenção de salários, intimidação de trabalhadores que queriam deixar de trabalhar na unidade e informação insuficiente sobre os termos, as condições e o local de trabalho. Após a mediação providenciada pelo PCN neerlandês, a Nidera assumiu o compromisso de reforçar as suas políticas de direitos humanos e efetuar auditorias de direitos humanos.

## CAIXA 3.20: Que disposições? Diretrizes da OCDE – Trabalhadores migrantes

### CAPÍTULO II. Políticas gerais

Parágrafos A.1, A.10, A.11, A.12 e A.13 (ver as CAIXAS 3.7 e 3.15).

### CAPÍTULO IV. Direitos humanos

Parágrafos 1, 2, 3, 4, 5 e 6 (ver a CAIXA 3.3).

#### Comentário sobre o Capítulo IV

40. Dependendo das circunstâncias, as empresas podem ter de tomar em consideração normas adicionais. Por exemplo, devem respeitar os direitos humanos das pessoas pertencentes a populações ou grupos específicos que necessitem de atenção especial, sempre que possam ter impactos adversos nos direitos humanos dos mesmos. Neste contexto, as Nações Unidas criaram instrumentos que aprofundaram os direitos dos povos indígenas, das pessoas pertencentes a minorias nacionais ou étnicas, religiosas e linguísticas, das mulheres, das crianças, das pessoas com deficiência e dos **trabalhadores migrantes e suas famílias**...

### CAPÍTULO V. Emprego e relações industriais

1.a), 1.b), 1.e), 4.b) e 4.c) (ver as CAIXAS 3.3, 3.10 e 3.15).

1. c) Contribuir para a abolição efetiva do trabalho das crianças e tomar medidas imediatas e eficazes para assegurar a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho das crianças com caráter de urgência.

#### Comentário sobre a recomendação V.1.c)

O parágrafo 1c) recomenda que as empresas multinacionais contribuam para a abolição efetiva do trabalho das crianças no sentido da **Declaração da OIT de 1998** e da **Convenção 182 da OIT** a respeito das piores formas de trabalho das crianças. Os instrumentos da OIT sobre trabalho infantil de mais longa data são a **Convenção 138<sup>105</sup>** e a **Recomendação 146<sup>106</sup>** (ambas adotadas em 1973) a respeito da idade mínima para emprego.

1. d) Contribuir para a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou coercivo e tomar medidas adequadas para assegurar que o trabalho forçado ou coercivo não exista nas suas atividades.

#### Comentário sobre a recomendação V.1.d)

53. O parágrafo 1d) recomenda que as empresas contribuam para a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou coercivo, outro princípio decorrente da Declaração da OIT de 1998. A referência a este direito laboral fundamental baseia-se nas **Convenções 29 de 1930<sup>107</sup>** e **105 de 1957<sup>108</sup>** da OIT.

4. a) Observar padrões de emprego e relações industriais que não sejam menos favoráveis do que os observados por entidades empregadoras comparáveis no país anfitrião.

## CAIXA 3.21: Que disposições? Convenção sobre os Trabalhadores Migrantes

### TODOS OS TRABALHADORES MIGRANTES

#### Artigo 11:

1. Nenhum trabalhador migrante ou membro da sua família poderá ser mantido em situação de escravidão ou servidão.
2. Nenhum trabalhador migrante ou membro da sua família poderá ser obrigado a efetuar trabalho forçado ou coercivo.

#### Artigo 14:

Nenhum trabalhador migrante ou membro da sua família poderá ser sujeito a interferências arbitrárias ou ilegítimas na privacidade, na família, na correspondência ou noutras comunicações...

#### Artigo 15:

Nenhum trabalhador migrante ou membro da sua família poderá ser arbitrariamente privado de bens...

#### Artigo 25:

1. Os trabalhadores migrantes desfrutarão de um tratamento que não pode ser menos favorável do que o dispensado aos cidadãos do Estado de emprego no que respeita a remuneração e a:

- (a) Outras condições de trabalho, ou seja, horas extraordinárias, horário de trabalho, descanso semanal, férias pagas, segurança, saúde, cessação da relação de emprego e quaisquer outras condições de trabalho que, de acordo com a lei e a prática nacionais, estejam abrangidas por estes termos;
- (b) Outros termos de emprego, ou seja, idade mínima de emprego, restrições laborais e quaisquer outros aspetos que, de acordo com a lei e a prática nacionais, sejam considerados termos de emprego...

#### Artigo 26: ...

- (a) Participar em reuniões e atividades de sindicatos e de quaisquer outras associações constituídas em conformidade com a lei...
- (b) Aderir livremente a qualquer sindicato e qualquer outra associação conforme referência acima...;
- (c) Procurar ajuda e assistência de qualquer sindicato e de qualquer outra associação conforme referência acima.

### TRABALHADORES MIGRANTES DOCUMENTADOS

#### Artigo 40:

1. Os trabalhadores migrantes e os membros das suas famílias terão o direito de formar associações e sindicatos nos Estados de emprego...



# PARTE 4. Usar o mecanismo de queixa

---

*A Parte 4 descreve o processo de queixa dos Pontos de Contacto Nacionais (PCN) apoiados pelos governos e faculta uma lista de controlo para a apresentação de queixas*



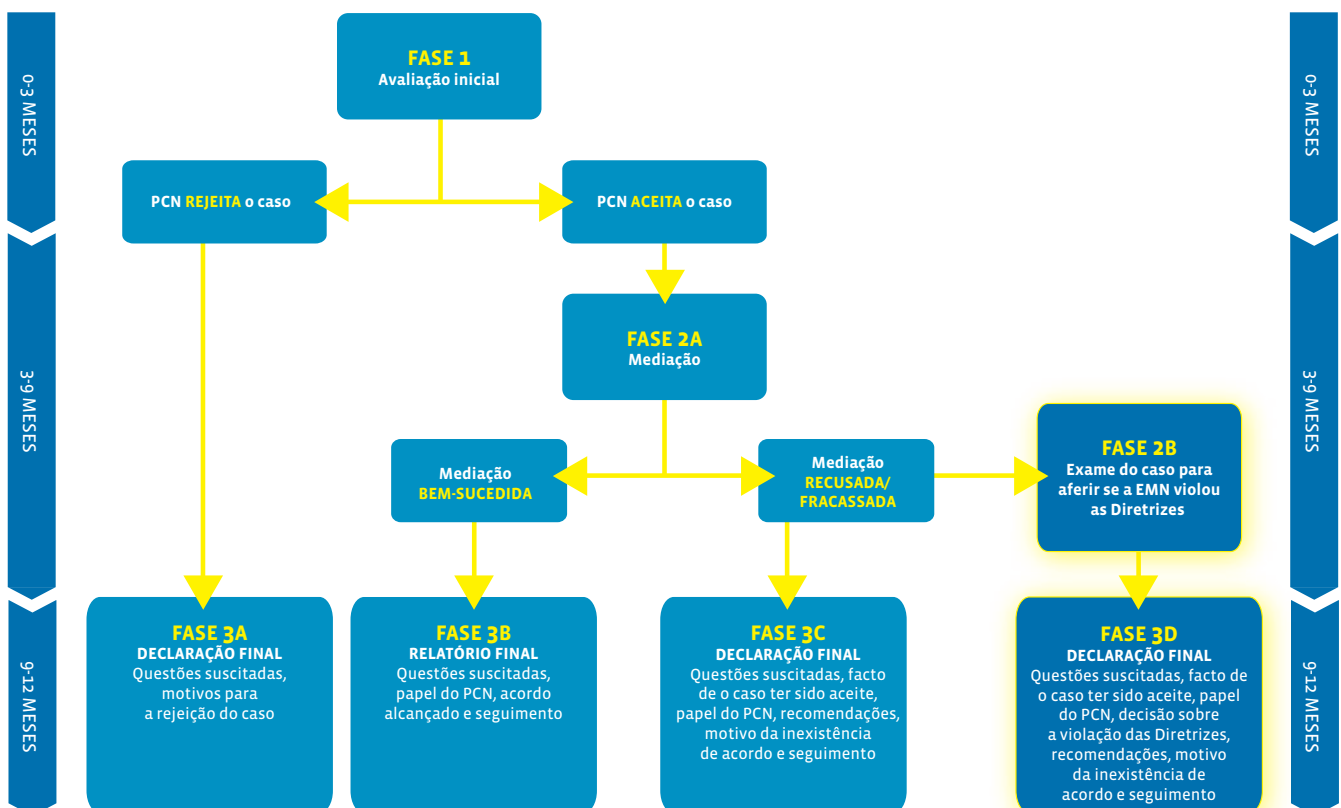
## 4.1. O processo de queixa dos PCN

Uma das principais funções dos Pontos de Contacto Nacionais (PCN) apoiados pelos governos é a de processar as queixas por alegadas violações das *Diretrizes* apresentadas por sindicatos e ONG. As *Diretrizes* descrevem um processo de queixa em três fases, que deve ficar concluído num período de 12 meses:<sup>109</sup>

- Fase 1: Avaliação inicial;
- Fase 2: Conciliação/mediação;
- Fase 3: Relatório final/declaração final.<sup>110</sup>

Para além destas três fases, a maioria dos PCN<sup>111</sup> efetua um *exame* nos casos em que a mediação é recusada ou fracassa antes da emissão da declaração final. Esta fase não está descrita nas *Diretrizes*. O processo completo, incluindo a fase de exame, é apresentado na *FIGURA 4.1* e descrito nas secções abaixo.

**FIGURA 4.1: Processo de queixa dos PCN**



#### 4.1.1 Fase 1: Avaliação inicial: *Elegibilidade*

0-3 MESES

3-9 MESES

9-12 MESES

O PCN começa por efetuar uma avaliação inicial para verificar se o caso é elegível nos termos das *Diretrizes*. A fase da avaliação inicial deve ficar concluída em três meses.

##### 4.1.1.1 O que faz o PCN?

Todos os PCN devem executar os seguintes passos:

- Confirmar a receção da queixa;
- Informar a EMN acerca da queixa e solicitar-lhe uma reação inicial;
- Solicitar informações adicionais aos requerentes se necessário;
- Informar as partes acerca do resultado da avaliação inicial, incluindo os motivos se o PCN tiver decidido rejeitar o caso.

##### 4.1.1.2 O que solicita o PCN?

Para que o caso seja elegível nos termos das *Diretrizes*, o PCN verificará se:<sup>112</sup>

- Existe uma ligação clara entre a EMN e os problemas suscitados na queixa;
- A EMN está sediada num país que tenha subscrito as *Diretrizes*;
- Os problemas suscitados pela queixa estão abrangidos pelas *Diretrizes*;
- O caso se enquadra no âmbito das competências do PCN;
- Os sindicatos que apresentam a queixa têm um interesse legítimo nos problemas;
- A queixa é feita de boa-fé, sem intuítos frívolos ou vexantes;
- O caso não prejudica seriamente eventuais procedimentos judiciais em curso;
- O PCN pode contribuir para a eficácia das *Diretrizes* aceitando o caso.

---

*Os PCN não devem rejeitar um caso pelo único motivo de terem decorrido, estarem em curso ou estarem disponíveis para as partes interessadas outros procedimentos (legais)...*

---

#### **CAIXA 4.1: Outros aspetos da avaliação inicial: Procedimentos paralelos**

Os procedimentos legais paralelos (processos judiciais ou outros) têm sido o principal motivo de rejeição de casos apresentados pelos sindicatos no passado. Nos termos das *Diretrizes* de 2011, os PCN não devem rejeitar um caso pelo único motivo de *terem decorrido, estarem em curso ou estarem disponíveis para as partes interessadas* outros procedimentos (legais), a menos que a abordagem do caso crie prejuízos graves às partes envolvidas em tais procedimentos.<sup>113</sup>

#### 4.1.2 Fase 2A: Conciliação/mediação: *Resolução de problemas*

0-3 MESES

3-9 MESES

9-12 MESES

Depois de aceitar o caso, o PCN oferecerá os seus “bons ofícios” para ajudar as partes a resolverem os problemas suscitados na queixa, inclusive facultando-lhes acesso a serviços de conciliação e mediação.<sup>114</sup> Este processo deve ficar concluído em seis meses.

#### CAIXA 4.2: Qual é o significado de “conciliação”?<sup>115</sup>

“Um procedimento de resolução de litígios não vinculativo pelo qual um conciliador desempenha um papel relativamente direto na resolução efetiva de um litígio e, com frequência, aconselha as partes sobre determinadas soluções fazendo propostas para acordo.”

#### CAIXA 4.3: Qual é o significado de “mediação”?<sup>116</sup>

“Um processo voluntário e orientado no qual um mediador habilitado ajuda as partes a negociarem a resolução de um litígio. O processo não é vinculativo a menos e até que as partes cheguem a acordo.”

##### 4.1.2.1 O que faz o PCN?

As *Diretrizes* não definem os passos que integram o processo de conciliação/mediação. Porém, com base na prática existente, pode esperar-se que o PCN efetue o seguinte:

- Procurar aconselhamento de autoridades relevantes, incluindo embaixadas, representantes da empresa, trabalhadores, ONG ou outros peritos;
- Consultar outros PCN interessados (*do país de origem* ou de outros países anfitriões);
- Organizar reuniões pré-conciliação/mediação com as partes, em conjunto ou separadamente;
- Esclarecer as questões a abordar na conciliação/mediação;
- Identificar quaisquer aspetos que devam manter-se confidenciais, como a identidade dos trabalhadores;
- Identificar as partes a incluir na conciliação/mediação;
- Nomear um conciliador/mediador neutral que seja aceitável para ambas as partes;
- Elaborar termos de referência para a conciliação/mediação, incluindo os objetivos, as regras básicas, os limites de confidencialidade e um calendário.

É importante ter em conta que, embora se possa esperar que o PCN pague os custos da conciliação/mediação, **a maioria dos PCN não cobre os custos das partes intervenientes na mediação.**

##### 4.1.2.2 O que solicita o PCN?

Com base na experiência, os sindicatos podem esperar que lhes seja solicitado o cumprimento dos seguintes requisitos:

- Um ponto de contacto sindical único;
- Consentimento da conciliação/mediação por escrito;
- Participação das partes com poderes para tomarem decisões vinculativas;
- Disponibilidade para participarem na conciliação/mediação de “boa-fé”; por outras palavras, para intervirem no diálogo com vista à obtenção de um acordo;
- Um compromisso de respeito pela confidencialidade enquanto a conciliação/mediação estiver em curso;
- Posse de recursos para financiar os custos da participação no processo se o PCN não os cobrir.

Sempre que ocorra uma violação das *Diretrizes* num país que as tenha assinado, o PCN do país anfitrião analisará o caso, mas deve colaborar com o PCN do país de origem.



---

*A mediação de um caso através das Diretrizes da OCDE proporcionou a oportunidade para que a G4S e o UNI resolvessem um prolongado litígio, para benefício da empresa, dos seus trabalhadores e dos sindicatos que os representam. Embora a G4S e o UNI tenham, em última análise, elaborado o seu próprio acordo, o envolvimento do mediador e o próprio processo proporcionaram um incentivo à busca de soluções para os difíceis problemas apresentados no nosso caso e à obtenção de um consenso sobre um sistema para a resolução de problemas no futuro. Foi um ponto de viragem na nossa relação.*

– Christy Hoffman, Secretária-Geral Adjunta, UNI Global Union

---

#### **CAIXA 4.4: Outros aspetos das conciliações e mediações: Prática dos PCN**

No que respeita às formas de conciliação, os PCN dividem-se em dois grandes grupos. Os do primeiro, que inclui o Reino Unido e os EUA, nomeiam um conciliador/mediador profissional externo para conduzir a conciliação/mediação. Os do segundo, que inclui a Alemanha, a Noruega e os Países Baixos, efetuam a conciliação/mediação por si mesmos. Além disso, alguns PCN têm uma experiência relativamente reduzida na prestação de serviços de conciliação/mediação. Devido às diferenças na prática e na experiência, é provável que os padrões de conciliação/mediação continuem a variar entre os PCN.

#### **CAIXA 4.5: Outros aspetos das conciliações e mediações: Confidencialidade**

Os sindicatos concordam que as partes devem respeitar a confidencialidade durante a conciliação/mediação. Porém, um pequeno número de PCN considera que a própria substância da queixa deve ser confidencial e que a sua publicação constitui "má-fé". No entendimento dos sindicatos, baseado nas regras das *Diretrizes*,<sup>127</sup> a confidencialidade só se aplica enquanto os procedimentos de conciliação/mediação estão em curso, a menos que ocorram circunstâncias excecionais, como a possibilidade de os requerentes estarem em risco ou a concordância entre as próprias partes de que a confidencialidade é a melhor forma de assegurar a implementação das *Diretrizes*.

#### **CAIXA 4.6: Qual é o exemplo? Conciliação e mediação<sup>128</sup>**

Em 2006, o UNI Global Union apresentou uma queixa ao PCN do Reino Unido a respeito de alegadas violações das *Diretrizes* pela G4S na República Democrática do Congo (RDC), no Malawi, em Moçambique e no Nepal. As questões suscitadas incluíam o direito dos trabalhadores de filiação num sindicato, o pagamento do salário mínimo legal e a remuneração de horas extraordinárias. Antes dos procedimentos de conciliação, foi solicitado às partes que confirmassem que implementariam as recomendações do conciliador no caso de não ser obtido um acordo. Tal proporcionou o incentivo para que ambas as partes chegassem a acordo. Em resultado do diálogo estabelecido no PCN do Reino Unido, o UNI Global Union e a G4S assinaram um Acordo-Quadro Global em 2008.

### 4.1.3 Fase 2B: Exame: Se a conciliação/mediação falhar

0-3 MESES

3-9 MESES

9-12 MESES

O sucesso da conciliação/mediação não está assegurado. Qualquer das partes se pode recusar a participar na mediação (já várias EMN o fizeram no passado) ou as partes podem participar na mediação, mas sem chegar a acordo. Sempre que a conciliação/mediação seja recusada ou falhe, a melhor prática para os PCN é a realização de um exame do caso para aferir se ocorreu uma violação das *Diretrizes*. Porém, há um pequeno número de PCN que não efetuam tais exames (ver a CAIXA 4.7).

#### 4.1.3.1 O que faz o PCN?

As *Diretrizes* não contêm qualquer descrição da fase de exame. Com base na prática existente dos PCN, os sindicatos podem esperar do PCN que:

- Efetue averiguações, inclusive junto de embaixadas, responsáveis do governo do país anfitrião, representantes da empresa, trabalhadores, ONG e organizações intergovernamentais como a OIT;
- Consulte outros PCN interessados do país anfitrião ou doutros países aderentes;
- Solicite informações adicionais aos requerentes e à EMN se necessário.

#### 4.1.3.2 O que solicita o PCN?

Os sindicatos podem esperar que lhes seja solicitado o seguinte:

- Respostas em tempo útil aos pedidos de informações;
- Informações que sejam exatas e fundamentadas.

#### CAIXA 4.7: Outros aspetos dos exames:

Todos os PCN concordam que o cerne do seu processo reside na resolução de problemas através da conciliação/mediação. A abordagem de resolução de problemas possibilita que os PCN identifiquem oportunidades “*para implementar o espírito das Diretrizes*”, indo muitas vezes para além das questões suscitadas na queixa inicial.<sup>219</sup> Porém, os PCN não concordam sobre o que fazer quando a conciliação/mediação falha. Na prática, existe uma cisão entre a maioria dos PCN, que estão dispostos a efetuar um exame para determinar se ocorreu uma violação das *Diretrizes*, e aqueles que não o estão. A TUAC considera essencial que todos os PCN efetuem um exame em caso de fracasso da conciliação/mediação. A ameaça latente de um exame funciona como fator de motivação para ajudar a atrair as EMN à mesa de mediação. Sem ele, o sistema dos PCN é inerentemente débil. Além disso, poderá haver casos em que a única resposta apropriada seja o exame do caso pelo PCN para se determinar se ocorreu uma violação das *Diretrizes*.

#### CAIXA 4.8: Qual é o exemplo? Exame<sup>220</sup>

Em agosto de 2008, em resposta a uma queixa apresentada pela ONG Global Witness contra as atividades da Afrimex na República Democrática do Congo (RDC), o PCN do Reino Unido efetuou um exame do caso e concluiu que a Afrimex “*não foi capaz de contribuir para o desenvolvimento sustentável da região, de respeitar os direitos humanos ou de influenciar os parceiros comerciais e fornecedores para que aderissem às Diretrizes*” e que “*a Afrimex não aplicou procedimentos de auditoria suficientes à cadeia de abastecimento, nem tomou medidas adequadas para contribuir para a abolição do trabalho infantil e forçado nas minas ou para influenciar as condições das minas*”.

#### 4.1.4 Fase 3: Relatórios/declarações finais: Comunicação e divulgação

0-3 MESES

3-9 MESES

9-12 MESES

A fase final do processo de queixa envolve a emissão do relatório final/declaração final pelo PCN.<sup>121</sup> O conteúdo do relatório/declaração final varia, dependendo de as partes terem ou não chegado a acordo e de o PCN ter ou não efetuado um exame do caso se a mediação tiver fracassado. Em qualquer situação, independentemente do resultado, o PCN tem de tornar público o seu relatório/declaração (ver a FIGURA 4.2). Também constitui uma melhor prática para o PCN divulgar o seu relatório/declaração final aos organismos públicos relevantes (ver a CAIXA 4.9).

##### CAIXA 4.9: Outros aspetos da divulgação: Consequências

Não há sanções formais aplicáveis às EMN que se recusem a participar nos processos dos PCN ou que violem as *Diretrizes*. Não obstante, poderá ainda assim haver consequências. Os PCN são incentivados a enviar os seus relatórios/declarações finais aos organismos públicos relevantes (por exemplo, agências de crédito à exportação, departamentos de contratação pública ou agências de desenvolvimento), dos quais se possa esperar que levem em conta a conduta da EMN na sua tomada de decisões. Além disso, os relatórios/declarações finais dos PCN publicamente disponíveis podem ser usados por investidores institucionais, os quais têm a responsabilidade, nos termos das *Diretrizes*, de usar alavancagem para ajudar a assegurar que as empresas em que investem solucionem os impactos adversos. Os sindicatos podem informar os investidores institucionais acerca dos casos apresentados nos termos das *Diretrizes*, seja diretamente ou através do Global Unions Committee on Workers' Capital (ver a Parte 5.5).

---

*Para fomentar a coerência política, os PCN são incentivados a informar estes organismos públicos acerca dos seus relatórios e declarações quando tiverem conhecimento de que os mesmos são relevantes para as políticas e os programas de um órgão específico.<sup>122</sup>*

**- Comentário sobre a orientação processual dos PCN, Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais**

---

**FIGURA 4.2: Processo de queixa: Relatório/declaração final**

RESULTADO	CONTEÚDO DO RELATÓRIO/DECLARAÇÃO FINAL	PASSOS SEGUINTES
<b>3A. Caso rejeitado</b>	<p><b>Declaração final</b><sup>123</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nomes das partes (a menos que o PCN considere desleal identificar publicamente uma parte);</li> <li>- Data em que foram suscitadas as questões;</li> <li>- Descrição das questões suscitadas;</li> <li>- Motivos para a rejeição do caso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicação da <i>declaração final</i>.</li> </ul>
<b>3B. Caso aceite e acordo conseguido entre as partes</b>	<p><b>Relatório final</b><sup>124</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nomes das partes;</li> <li>• Data em que foram suscitadas as questões;</li> <li>• Descrição das questões suscitadas;</li> <li>• Facto de o caso ter sido aceite e de o PCN ter oferecido os seus bons ofícios;</li> <li>• Papel desempenhado pelo PCN;</li> <li>• Data de obtenção do acordo;</li> <li>• Pormenores do acordo obtido (na medida em que as partes aceitem divulgar as informações);</li> <li>• Medidas de seguimento para a implementação do acordo, se as partes concordarem com tal seguimento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicação do <i>relatório final</i>;</li> <li>• Divulgação do <i>relatório final</i> aos organismos públicos relevantes;</li> <li>• Seguimento da implementação do acordo pelo PCN em harmonia com os termos do acordo.</li> </ul>
<b>3C. Caso aceite, as partes não chegam a acordo</b>	<p><b>Declaração final</b><sup>125</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nomes das partes;</li> <li>• Data em que foram suscitadas as questões;</li> <li>• Descrição das questões suscitadas;</li> <li>• Facto de o caso ter sido aceite e de o PCN ter oferecido os seus bons ofícios;</li> <li>• Papel desempenhado pelo PCN;</li> <li>• Observações sobre os motivos pelos quais os procedimentos não deram origem a um acordo;</li> <li>• Recomendações à EMN sobre a conduta futura em harmonia com a implementação das <i>Diretrizes</i>;</li> <li>• Seguimento das recomendações com um calendário se o PCN entender apropriado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicação da <i>declaração final</i>;</li> <li>• Divulgação da <i>declaração final</i> aos organismos públicos relevantes;</li> <li>• Seguimento da implementação das recomendações pelo PCN em harmonia com o conteúdo da <i>declaração final</i>.</li> </ul>
<b>3D. Caso aceite, as partes não chegam a acordo, o PCN efetua o exame do caso</b>	<p><b>Declaração final</b><sup>126</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nomes das partes;</li> <li>• Data em que foram suscitadas as questões;</li> <li>• Descrição das questões suscitadas;</li> <li>• Facto de o caso ter sido aceite e de o PCN ter oferecido os seus bons ofícios;</li> <li>• Papel desempenhado pelo PCN;</li> <li>• Observações sobre os motivos pelos quais os procedimentos não deram origem a um acordo;</li> <li>• <b>Conclusão sobre a existência ou não de uma violação das <i>Diretrizes</i></b>;</li> <li>• Recomendações à EMN sobre a conduta futura que estaria em harmonia com a implementação das <i>Diretrizes</i>;</li> <li>• Seguimento das recomendações com um calendário.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicação da <i>declaração final</i>;</li> <li>• Divulgação da <i>declaração final</i> aos organismos públicos relevantes;</li> <li>• Seguimento da implementação das recomendações pelo PCN em harmonia com o conteúdo da <i>declaração final</i>.</li> </ul>

## 4.2. Apresentação de uma queixa – Uma lista de controlo para os sindicatos

FIGURA 4.3: Lista de controlo pré-queixa

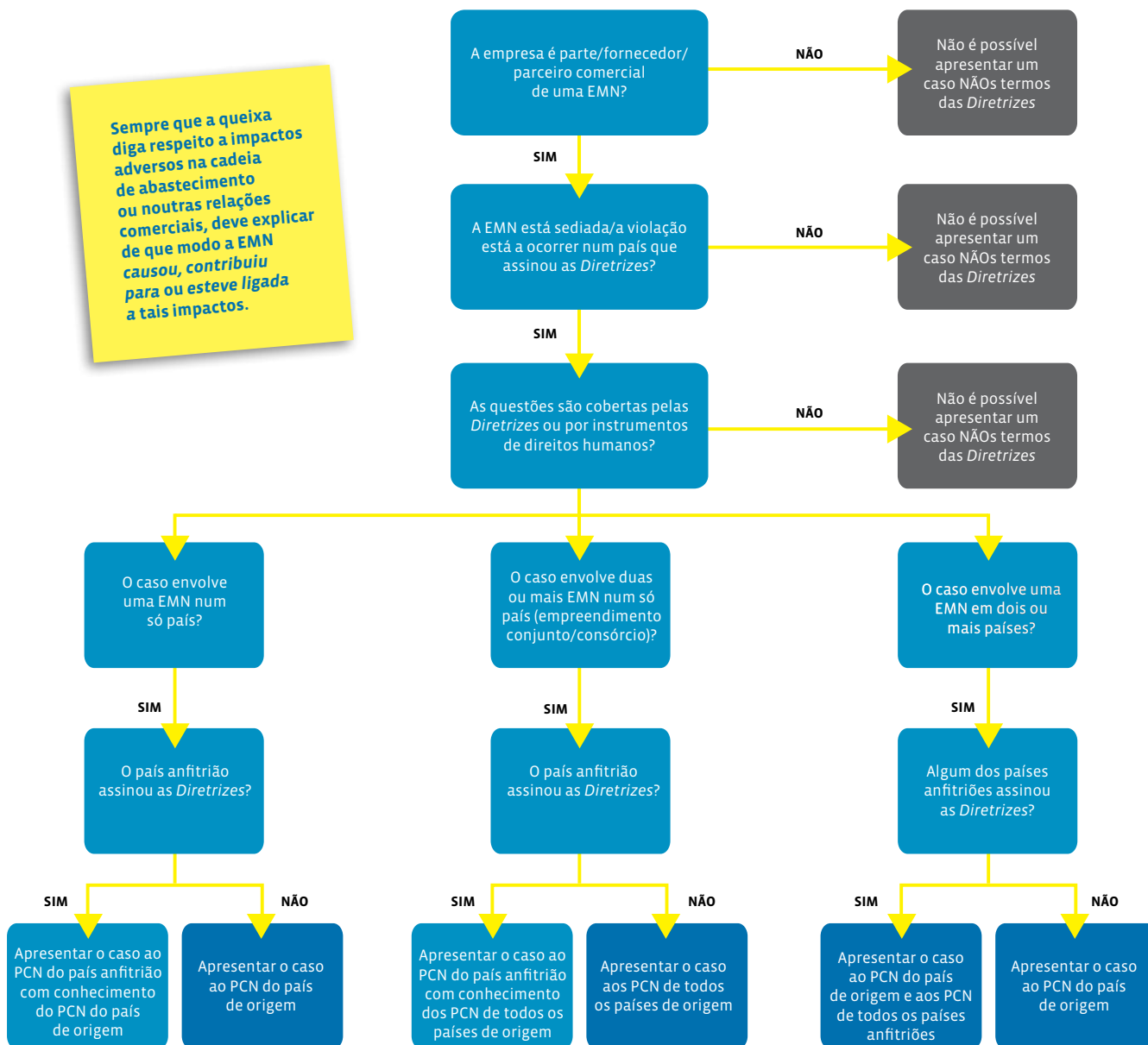
<b>1. Apoio dos sindicatos:</b> Procurou o apoio de sindicatos com experiência na apresentação de queixas nos termos das <i>Diretrizes</i> ?	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Sindicatos nacionais;</li><li>✓ Federações sindicais mundiais (GUF);</li><li>✓ Comissão Sindical Consultiva da OCDE (TUAC)</li></ul>
<b>2. Elegibilidade:</b> Verificou se a queixa é elegível nos termos das <i>Diretrizes</i> ?	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ As questões são abrangidas pelos parágrafos das <i>Diretrizes</i>;</li><li>✓ Há uma ligação entre as questões suscitadas na queixa e as atividades ou relações de uma EMN;</li><li>✓ A EMN em questão está sediada num país que subscreveu as <i>Diretrizes</i> (ver a CAIXA 1.1).</li></ul>
<b>3. Nenhuma solução rápida:</b> Está preparado(a) para se envolver num processo que pode durar até 12 meses?	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Está ciente de que a duração do processo de queixa dos PCN é de 12 meses;</li><li>✓ Tem os recursos/tempo para se envolver no processo ao longo de toda a sua duração.</li></ul>
<b>4. Proteção dos trabalhadores:</b> Receia que possa haver retaliações contra os trabalhadores ou outros? <sup>127</sup>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Está ciente de que o PCN envia normalmente a queixa para a EMN;</li><li>✓ Está ciente de que pode solicitar que parte da queixa seja mantida confidencial; por exemplo, que a identidade dos trabalhadores seja ocultada à(s) empresa(s);</li><li>✓ Está ciente de que não é possível apresentar uma queixa sob anonimato;</li></ul>
<b>5. Boa-fé:</b> Está disposto(a) e disponível para participar na conciliação/ mediação de "boa-fé"? <sup>128</sup>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Compreende que o PCN começará por oferecer serviços de conciliação/ mediação para tentar resolver as questões suscitadas na queixa;</li><li>✓ Está ciente de que "boa-fé" significa:<sup>128</sup><ul style="list-style-type: none"><li>• responder em tempo útil;</li><li>• manter a confidencialidade durante os procedimentos de conciliação e mediação;</li><li>• não distorcer os factos no processo;</li><li>• não ameaçar nem efetuar represálias contra as partes envolvidas;</li><li>• envolver-se com vista à obtenção de um acordo.</li></ul></li></ul>
<b>6. Publicidade:</b> Ponderou sobre o modo como publicitará a sua queixa?	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Consultou o sítio web do PCN e está ciente da posição do mesmo quanto à publicação da queixa.</li></ul>
<b>7. Participação no processo:</b> Ponderou sobre quem participará no processo de conciliação/ mediação e a forma como financiará a participação?	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Compreende que os representantes que participam na conciliação/ mediação devem ter poderes para assumir compromissos vinculativos em nome dos requerentes;</li><li>✓ Compreende que poderá haver até duas ou três sessões de conciliação/ mediação;</li><li>✓ Verificou a posição do PCN e compreende que este poderá <b>não pagar</b> os custos de participação das partes;</li><li>✓ Se os recursos são uma limitação, ponderou a opção de obter o apoio de parceiros sindicais para a sua participação/representação no processo do PCN.</li></ul>

## CAIXA 4.4: Lista de controlo da queixa

<p><b>1. Ponto de contacto nacional:</b> identificou o PCN correto?<sup>129</sup> (ver a FIGURA 4.5)</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Está a apresentar a queixa ao PCN do país <i>anfitrião</i> porque a alegada violação das <i>Diretrizes</i> ocorreu num país que as subscreveu;</li></ul> <p><b>OU</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Está a apresentar a queixa ao PCN do país de <i>origem</i> porque a alegada violação das <i>Diretrizes</i> ocorreu num país que não as subscreveu;</li></ul> <p><b>OU</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Está a apresentar a queixa ao PCN do país de <i>origem</i> e a solicitar-lhe que assuma a liderança, ao mesmo tempo que dá conhecimento da queixa aos outros PCN relevantes, porque a alegada violação das <i>Diretrizes</i> envolveu a mesma EMN em diferentes países, alguns dos quais subscreveram as <i>Diretrizes</i>;</li></ul> <p><b>OU</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Está a apresentar cópias da mesma queixa a <i>vários</i> PCN porque a alegada violação das <i>Diretrizes</i> ocorreu num país que não as subscreveu e envolveu um consórcio que inclui EMN de países diferentes que as subscreveram.</li></ul>
<p><b>2. Requerentes:</b> explicou quem é e qual é o seu interesse?</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Apresentou o(s) nome(s) do(s) sindicato(s) e de outros envolvidos na queixa, juntamente com uma breve descrição e dados de contacto;</li><li>✓ Explicou o seu interesse no caso (por exemplo, os seus membros são afetados pela violação das <i>Diretrizes</i>);</li><li>✓ Facultou ao PCN um ponto de contacto único.</li></ul>
<p><b>3. Empresas:</b> facultou pormenores de todas as empresas envolvidas e das relações entre elas?</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Facultou o(s) nome(s) e os dados de contacto da(s) <i>entidade(s)</i> local(is) envolvida(s) nos alegados impactos adversos/violações das <i>Diretrizes</i>;</li><li>✓ Facultou o nome, o país da sede e os dados de contacto da EMN;</li><li>✓ Explicou a ligação entre a(s) <i>entidade(s)</i> local(is) envolvida(s) na violação das <i>Diretrizes</i> e a EMN;</li><li>✓ Explicou a ligação entre as situações que violaram as <i>Diretrizes</i> e as atividades e relações da EMN.</li></ul>
<p><b>4. Disposições das <i>Diretrizes</i>:</b> Mencionou as disposições relevantes das <i>Diretrizes</i> e o comentário?</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Associou as questões suscitadas na queixa com os parágrafos relevantes das <i>Diretrizes</i>;</li><li>✓ Citou os parágrafos relevantes dos comentários das <i>Diretrizes</i>;</li><li>✓ Citou os artigos dos instrumentos de direitos humanos e das normas laborais da OIT relevantes.</li></ul>
<p><b>5. Descrição dos factos e circunstâncias:</b> Facultou ao PCN uma descrição adequada dos factos e circunstâncias?</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Facultou ao PCN uma descrição dos factos e circunstâncias relevantes;</li><li>✓ Incluiu as datas e os lugares relevantes;</li><li>✓ Facultou elementos de suporte (por exemplo, correspondência relevante, atas de reuniões, excertos de contratos de negociação coletiva, depoimentos, excertos da legislação nacional).</li></ul>

<p><b>6. Conhecimento da EMN:</b> Informou o PCN sobre se a EMN tem conhecimento das questões suscitadas na queixa?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Informou o PCN sobre se a EMN tem conhecimento das questões suscitadas na queixa;</li> <li>✓ Informou o PCN sobre as reuniões/correspondência relevantes mantidas com a EMN, a situação e os resultados.</li> </ul>
<p><b>7. Procedimentos paralelos:</b> Informou o PCN acerca de outros procedimentos internos ou internacionais?<sup>130</sup></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Facultou informações acerca da existência e da situação de procedimentos judiciais ou outros procedimentos relevantes concluídos ou em curso;</li> <li>✓ Explicou os motivos pelos quais a abordagem do caso pelo PCN contribuiria para a resolução das questões sem causar prejuízos graves às partes.</li> </ul>
<p><b>8. Proteção dos trabalhadores:</b> Receia que possa haver retaliações contra os trabalhadores ou outros?<sup>131</sup></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Está ciente de que o PCN envia normalmente a queixa para a EMN;</li> <li>✓ Está ciente de que pode solicitar que determinadas partes da queixa sejam mantidas confidenciais; por exemplo, que a identidade dos trabalhadores envolvidos seja ocultada às empresas;</li> <li>✓ Está ciente de que não é possível apresentar uma queixa sob anonimato;</li> <li>✓ Apresentou os motivos para solicitar confidencialidade.</li> </ul>
<p><b>9. Reparação solicitada:</b> Definiu o que pretende que o PCN faça?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Declarou a sua disposição para participar na conciliação/mediação</li> <li>✓ Indicou que considera que a mediação liderada pelo PCN pode contribuir para resolver as questões suscitadas no caso;</li> <li>✓ Informou o PCN acerca das questões que gostaria de resolver na mediação, incluindo as possíveis reparações (por exemplo, o reconhecimento do sindicato para a negociação coletiva, a readmissão dos trabalhadores despedidos, o estabelecimento de uma comissão de saúde e segurança).</li> </ul>
<p><b>10. Informar a TUAC:</b> Manteve a TUAC informada?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Enviou uma cópia da queixa à TUAC;</li> <li>✓ Alertou a TUAC acerca de quaisquer atrasos ou problemas no processo do PCN;</li> <li>✓ Manteve a TUAC atualizada sobre os desenvolvimentos essenciais;</li> <li>✓ Informou a TUAC acerca dos resultados.</li> </ul>

**FIGURA 4.5: O caso é elegível nos termos das Diretrizes?**





# PARTE 5. Recursos

---

*A Parte 5 enumera recursos fulcrais para as Diretrizes da OCDE e outros instrumentos relevantes, juntamente com contactos de sindicatos*



## 5.1 Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais

### Comissão Sindical Consultiva da OCDE (TUAC)



A TUAC é a voz oficial do trabalho na OCDE. A TUAC é constituída por 59 centrais sindicais nacionais que, no seu conjunto, representam 60 milhões de trabalhadores de países da OCDE. A TUAC lidera o trabalho do movimento sindical sobre as Diretrizes da OCDE. Estabelece coordenação com a OCDE no desenvolvimento de políticas. Também presta apoio a sindicatos de todo o mundo, facultando aconselhamento sobre a apresentação de queixas e ministrando ações de formação em colaboração com organizações parceiras. A TUAC mantém um sítio web dedicado às *Diretrizes*, no qual publica casos apresentados pelos sindicatos nos termos das *Diretrizes*. Também mantém perfis e dados de contacto dos mecanismos de queixa apoiados pelos governos, os Pontos de Contacto Nacionais (PCN).

Tlf: +33 1 55 3737337

Endereço eletrónico: [tuac@tuac.org](mailto:tuac@tuac.org)

TUAC: <http://www.tuac.org>

Diretrizes da TUAC: <http://www.tuaoecdmneguidelines.org>

### OECD Watch



A OECD Watch é uma organização de coordenação, constituída por mais de 80 organizações não-governamentais (ONG) de todo o mundo, que se dedica à realização de campanhas e à defesa de políticas sobre as Diretrizes da OCDE. O secretariado da OECD Watch presta aconselhamento e apoio às ONG sobre a apresentação de queixas nos termos das Diretrizes da OCDE. A OECD Watch mantém uma base de dados online de todos os casos apresentados por ONG nos termos das *Diretrizes*, elabora *Atualizações de Casos Trimestrais* e publicou um *Guia da Sociedade Civil* para as *Diretrizes*.

Tlf: +31 20 6391291

Endereço eletrónico: [info@oecdwatch.org](mailto:info@oecdwatch.org)

OECD Watch: <http://www.oecdwatch.org>

Caso da OECD Watch: <http://www.oecdwatch.org/cases>

Guia da OECD Watch:

- Inglês: [http://oecdwatch.org/publications-en/Publication\\_3962](http://oecdwatch.org/publications-en/Publication_3962)
- Francês: [http://oecdwatch.org/publications-fr/Publication\\_3962-fr?set\\_language=fr](http://oecdwatch.org/publications-fr/Publication_3962-fr?set_language=fr)
- Espanhol: [http://oecdwatch.org/publications-es/Publication\\_3962-es?set\\_language=es](http://oecdwatch.org/publications-es/Publication_3962-es?set_language=es)

### Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económicos (OCDE)

O sítio dedicado da OCDE publica versões das Diretrizes em diferentes idiomas, bem como uma base de dados de casos e um leque de outros conteúdos.

<http://mneguidelines.oecd.org>

### Pontos de Contacto Nacionais (PCN)

Nos sítios web da TUAC e da OCDE é publicada uma lista de Pontos de Contacto Nacionais (PCN), os mecanismos de queixa apoiados pelos governos, que inclui os respetivos sítios web e dados de contacto:

TUAC: <http://www.tuaoecdmneguidelines.org/contact-points.asp>

OCDE: <http://mneguidelines.oecd.org/ncps>

## 5.2 Declaração de Princípios Tripartida da OIT sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social

A *Declaração de Princípios Tripartida da Organização Internacional do Trabalho sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social, 1977* (revista pela última vez em 2006) (Declaração da OIT sobre as EMN) é um instrumento internacional oficial que define as normas de comportamento empresarial nas áreas do emprego, da formação, das condições de trabalho e de vida e das relações industriais. Existe uma sobreposição considerável entre o Capítulo V (*Emprego e relações industriais*) das Diretrizes da OCDE e a Declaração da OIT sobre as EMN. A Declaração da OIT sobre as EMN aplica-se a todas as EMN.

## Organização Internacional do Trabalho (OIT)

A *Declaração da OIT sobre as EMN* está publicada no sítio web da OIT nos seguintes idiomas: alemão, árabe, chinês (mandarim), espanhol, francês, indonésio, inglês, italiano e russo.

[http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS\\_094386/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang-en/index.htm)

## Gabinete de Atividades para os Trabalhadores (ACTRAV)

O ACTRAV publicou um Guia para a *Declaração da OIT sobre as EMN*, que está disponível em: árabe, chinês (mandarim), espanhol, francês, inglês e russo:

*The ILO MNEs Declaration: What's in it for Workers?:* [http://www.ilo.org/actrav/what/pubs/WCMS\\_152797/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/actrav/what/pubs/WCMS_152797/lang-en/index.htm)



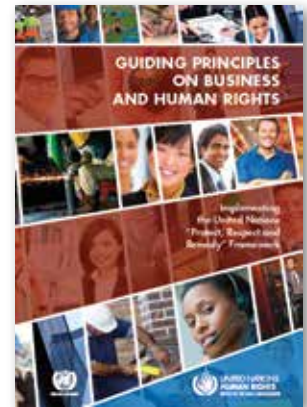
## 5.3 Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos

Os *Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos* (2011) são um novo instrumento internacional que define padrões para comportamentos empresariais na área dos direitos humanos. O Pilar II, *Responsabilidade empresarial de respeito pelos direitos humanos*, constitui a base do Capítulo IV (Direitos humanos) das Diretrizes da OCDE. Os *Princípios Orientadores da ONU* aplicam-se a todas as empresas.

## Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos

O Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos publica ligações para recursos disponíveis relacionados com os *Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos* (2011), incluindo os próprios *Princípios* em espanhol, francês e inglês, e um Guia Interpretativo da Responsabilidade Empresarial de Respeito pelos Direitos Humanos:

<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Tools.aspx>



## Confederação Sindical Internacional (CSI): Nota Informativa e Guia

A CSI publicou uma Nota Informativa e um Guia para os *Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos* (2011). Ambos os documentos estão disponíveis em espanhol, francês e inglês:

*The United Nations "Protect, Respect, Remedy": Briefing Note for Trade Unionists:*

<http://www.ituc-csi.org/the-united-nations-protect-respect.html>

*The United Nations "Protect, Respect, Remedy" Framework for Business and Human Rights and the United Nations Guiding Principles for Business and Human Rights, A Guide for Trade Unionists:* [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/12-04-23\\_ruggie\\_background\\_fd.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/12-04-23_ruggie_background_fd.pdf)



## Centro de Informação sobre Empresas e Direitos Humanos

O Centro de Informação sobre Empresas e Direitos Humanos mantém vários portais úteis, inclusive sobre os *Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos* e o Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos:

*Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos:* <http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home/Protect-Respect-Remedy-Framework/GuidingPrinciples>

*Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos:* <http://www.business-humanrights.org/UNWorkingGroupPortal/Home>

## 5.4 Acordos-quadro internacionais/globais (ACI)

Os acordos-quadro internacionais/globais são acordos negociados entre federações sindicais mundiais e empresas multinacionais. A lista completa de ACI é publicada pelo Conselho das Global Unions:

<http://www.global-unions.org/framework-agreements.html>

## 5.5 Parceiros de sindicatos globais

### **Internacional de Trabalhadores da Construção e da Madeira (ICM)**

A Internacional de Trabalhadores da Construção e da Madeira (ICM) é a federação global que representa os trabalhadores da construção, dos materiais de construção, da madeira, da silvicultura e de áreas profissionais afins. A ICM tem 328 membros nacionais que representam cerca de 12 milhões de membros em 130 países.

Tlf: +41 22 827 37 77

Endereço eletrônico: [info@bwint.org](mailto:info@bwint.org)

Sítio web: <http://www.bwint.org>

### **Internacional da Educação (IE)**

A Internacional da Educação (IE) representa os professores e outros profissionais do ensino, com 30 milhões de membros em 394 organizações afiliadas de 171 países e territórios. Os membros da IE provêm de todos os níveis de ensino, desde o pré-escolar ao universitário.

Tlf: +32 2 224 06 11

Endereço eletrônico: [headoffice@ei-ie.org](mailto:headoffice@ei-ie.org)

Sítio web: <http://www.ei-ie.org/>

### **IndustriALL**

A IndustriALL Global Union representa 50 milhões de trabalhadores de 140 países nos setores das minas, da energia e da transformação.

Tlf: +41 22 308 5050

Endereço eletrônico: [info@industrialall-union.org](mailto:info@industrialall-union.org)

Sítio web: <http://www.industrialall-union.org/>

### **Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes (ITF)**

A Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes (ITF) é uma federação de 681 sindicatos de trabalhadores dos transportes de 148 países, que representam 4.500.000 trabalhadores dos transportes.

Tlf: +44 20 7403 2733

Endereço eletrônico: [mail@itf.org.uk](mailto:mail@itf.org.uk)

Sítio web: <http://www.itfglobal.org/>

### **Federação Internacional dos Jornalistas (IFJ)**

A Federação Internacional dos Jornalistas é a voz global dos jornalistas, representando mais de 550.000 jornalistas de 150 sindicatos nacionais que abrangem 119 países.

Tlf: +32 223 5 22 00

Endereço eletrônico: [ifj@ifj.org](mailto:ifj@ifj.org)

Sítio web: <http://www.ifj.org>

### **Confederação Sindical Internacional (CSI)**

A Confederação Sindical Internacional (CSI) é a principal organização sindical internacional, representando os interesses de trabalhadores de todo o mundo.

Tlf: +32 2 224 0211

Endereço eletrônico: [info@ituc-csi.org](mailto:info@ituc-csi.org)

Sítio web: <http://www.ituc-csi.org/>

### **União Internacional dos Trabalhadores da Alimentação, Agricultura, Hotelaria e Afins (UITA)**

A União Internacional dos Trabalhadores da Alimentação, Agricultura, Hotelaria e Afins (UITA) é uma federação internacional de 336 sindicatos em 120 países, representando mais de 12 milhões de trabalhadores empregados em: agricultura e plantações, preparação e processamento de alimentos e bebidas, hotéis, restaurantes e serviços de restauração e todas as fases da transformação do tabaco.

Tlf: +41 22 793 22 33

Endereço eletrônico: [iuf@iuf.org](mailto:iuf@iuf.org)

Sítio web: <http://cms.iuf.org/>

### **Internacional de Serviços Públicos (ISP)**

A Internacional de Serviços Públicos é uma federação sindical global que representa 20 milhões de trabalhadores de ambos os sexos que prestam serviços públicos vitais em 150 países.

Tlf: +33 45 040 64 64

Endereço eletrônico: [psi@world-psi.org](mailto:psi@world-psi.org)

Sítio web: <http://www.world-psi.org>

### **UNI Global Union**

A UNI Global Union proporciona uma voz e uma plataforma de amplitude internacional para 20 milhões de trabalhadores de 900 sindicatos de todo o mundo, com empregos que vão do porteiro noturno de um edifício de escritórios ao grande realizador de Hollywood.

Tlf: +41 22 365 21 00

Endereço eletrônico: [contact@uniglobalunion.org](mailto:contact@uniglobalunion.org)

Sítio web: <http://www.uniglobalunion.org>

## 5.6 Redes globais de sindicatos

### **Committee on Workers' Capital**

O Committee on Workers' Capital (CWC) é uma rede internacional de sindicatos para o diálogo e a ação em matéria de investimento responsável de capital dos trabalhadores. O capital dos trabalhadores é investido em empresas que exercem atividade numa economia globalizada, com cadeias de abastecimento cada vez mais complexas. Ao alavancarem as suas poupanças de reforma, os trabalhadores podem influenciar o modo como as empresas respeitam os direitos humanos e laborais, mantêm a sustentabilidade financeira e minimizam os impactos adversos no ambiente.

Sítio web: <http://www.workerscapital.org/>

- <sup>1</sup> Manual de Mediação do PCN (The Consensus Building Institute), 2012, p. 20.
- <sup>2</sup> Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais, comentário sobre o Capítulo II, Políticas gerais, parágrafo 19, p. 24 e comentário sobre o Capítulo IV, Direitos humanos, parágrafo 42.
- <sup>3</sup> The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, 2012, p. 7.
- <sup>4</sup> Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais, comentário sobre o Capítulo IV, Direitos humanos, parágrafo 45, p. 34.
- <sup>5</sup> Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais, comentário sobre o Capítulo II, Políticas gerais, parágrafo 14, p. 23.
- <sup>6</sup> Parte II. Procedimentos de implementação das Diretrizes da OCDE, Comentário sobre a orientação processual, *Implementação em casos específicos*, parágrafo 21, p. 81.
- <sup>7</sup> Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais, comentário sobre o Capítulo II, Políticas gerais, parágrafo 17.
- <sup>8</sup> Manual de Mediação do PCN (The Consensus Building Institute), 2012, p. 21.
- <sup>9</sup> The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, 2012, p. 5.
- <sup>10</sup> The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, 2012, p. 7.
- <sup>11</sup> The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, 2012, p. 5.
- <sup>12</sup> Manual de Mediação do PCN (The Consensus Building Institute), 2012, p. 21.
- <sup>13</sup> Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais, comentário sobre o Capítulo II, Políticas gerais, parágrafo 14, p. 23.
- <sup>14</sup> The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, 2012, p. 7.
- <sup>15</sup> The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, 2012, p. 6-7.
- <sup>16</sup> Capítulo I, *Conceitos e princípios*, parágrafo 1.
- <sup>17</sup> Capítulo I, *Conceitos e princípios*, parágrafo 2.
- <sup>18</sup> Comentário sobre o Capítulo II, *Políticas gerais*, parágrafo 17.
- <sup>19</sup> Capítulo II, *Políticas gerais*, parágrafos A10, A11 e A12.
- <sup>20</sup> Capítulo IV, *Direitos humanos*.
- <sup>21</sup> Tal é explicado com maior profundidade na *Parte 2.3* deste Guia.
- <sup>22</sup> Capítulo V, *Emprego e relações industriais*, parágrafo 4.b).
- <sup>23</sup> Comentário sobre os procedimentos de implementação das Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, I. *Comentário sobre a orientação processual para PCN*, parágrafo. 26.
- <sup>24</sup> *Ibid.* parágrafo 22. Estes princípios baseiam-se nos princípios para um mecanismo de reclamação eficaz estabelecidos nos *PONU*, 2011.
- <sup>25</sup> Comentário sobre a *orientação processual*, parágrafo 40.
- <sup>26</sup> Parte II. Procedimentos de implementação das Diretrizes da OCDE, Alteração da decisão do conselho sobre as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais, II. Comitê de Investimento, parágrafo 8.
- <sup>27</sup> Há um total de 46 PCN. Os perfis dos PCN, incluindo dados de contacto, estão publicados no sítio web da TUAC sobre as Diretrizes da OCDE: <<<http://www.tuacoecdmguidelines.org/contact-points.asp>>>. A OCDE também publica uma lista de PCN: <<<http://mnguidelines.oecd.org/ncps/>>>.
- <sup>28</sup> GDF Suez and Global Unions: Global Agreement on Fundamental Rights, Social Dialogue and Sustainable Development; 16 de novembro de 2010, <<<http://www.bwint.org/pdfs/GDFgobagreeEN.pdf>>>.
- <sup>29</sup> Capítulo I. *Conceitos e princípios*, parágrafo 4.
- <sup>30</sup> *Ibid.* parágrafo 3.
- <sup>31</sup> Capítulo II. *Políticas gerais*, parágrafo A.13.
- <sup>32</sup> Comentário sobre o Capítulo IV. *Direitos humanos*, parágrafo 42.
- <sup>33</sup> As *Diretrizes* explicam que a recomendação de efetuar auditorias para evitar e solucionar impactos adversos “*aplica-se a todos os assuntos abrangidos pelas Diretrizes que estejam relacionados com impactos adversos*” (comentário sobre o Capítulo II. *Políticas gerais*, parágrafo 14).
- <sup>34</sup> Capítulo IX. *Ciência e tecnologia*, parágrafo 5.
- <sup>35</sup> Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights, Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie, abril de 2008; <<<http://198.170.85.29/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>>>.
- <sup>36</sup> O caso foi instaurado contra a EMN francesa Devcot pela ONG francesa Sherpa e pelo European Center for Constitutional and Human Rights (ECCHR). O PCN francês concluiu que a Devcot S.A. não se envolvera no comércio de algodão usbeque nos anos mais recentes, mas que tal comércio constituía uma violação das *Diretrizes*.
- <sup>37</sup> As empresas devem “*Evitar causar ou contribuir para impactos adversos a respeito de assuntos relacionados com as Diretrizes, através das suas próprias atividades, e de solucionar tais impactos quando ocorrerem*” e devem “*Procurar prevenir ou atenuar um impacto adverso sempre que não tenham contribuído para tal impacto, quando este, não obstante, esteja diretamente ligado aos seus serviços, produtos ou operações por uma relação comercial...*”. Capítulo II. *Políticas gerais*, parágrafos A.11 e A.12.
- <sup>38</sup> Comentário sobre o Capítulo II. *Políticas gerais*, parágrafo 14.
- <sup>39</sup> Comentário sobre o Capítulo IV. *Direitos humanos*, parágrafos 38 e 39.
- <sup>40</sup> The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, 2012, p. 5.
- <sup>41</sup> A CSI publicou um Guia para este trabalho: The United Nations “Protect, Respect, Remedy” Framework for Business and Human Rights and the United Nations Guiding Principles for Business and Human Rights, A Guide for Trade Unionists. <<[http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/12-04-23\\_ruggie\\_background\\_fd.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/12-04-23_ruggie_background_fd.pdf)>>.
- <sup>42</sup> As *Diretrizes* não fazem referência a estes instrumentos individualmente, mas da seguinte forma: “*as empresas podem ter de tomar em consideração normas adicionais. Por exemplo, devem respeitar os direitos humanos das pessoas pertencentes a populações ou grupos específicos que necessitem de atenção especial, sempre que possam ter impactos adversos nos direitos humanos dos mesmos. Neste contexto, as Nações Unidas criaram instrumentos que aprofundaram os direitos dos povos indígenas, das pessoas...*” (comentário ao Capítulo IV. parágrafo 40). O Guia Interpretativo da ONU para a Responsabilidade Empresarial de Respeito pelos Direitos Humanos (2012), que subjaz ao Capítulo IV, identifica estes instrumentos pelo nome (The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, 2012, p. 12).
- <sup>43</sup> O comentário ao Capítulo II explica que a responsabilidade de “*evitar causar ou contribuir para impactos adversos a respeito de assuntos abrangidos pelas Diretrizes através das suas próprias atividades, inclui as efetuadas na cadeia de abastecimento. As relações na cadeia de abastecimento assumem uma diversidade de formas, incluindo, por exemplo, a franquia, o licenciamento e a subcontratação*”; comentário sobre o Capítulo II. *Políticas gerais*, parágrafo 17.
- <sup>44</sup> Comentário sobre o Capítulo II. *Políticas gerais*, parágrafo 14.
- <sup>45</sup> Embora estas sejam medidas que podem ser tomadas para corrigir a situação, poderá não ser possível reparar plenamente os danos causados por uma campanha antissindicatos.
- <sup>46</sup> As *Diretrizes* sublinham que a responsabilidade de usar alavancagem para atenuar os impactos adversos dos parceiros comerciais não se destina a transferir a responsabilidade da entidade causadora do impacto adverso para a EMN (Capítulo II. *Políticas gerais*, parágrafo A12).
- <sup>47</sup> As *Diretrizes* não definem “reparação”. Esta definição foi extraída de The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, 2012, p. 7.
- <sup>48</sup> Capítulo IV. *Direitos humanos*, parágrafo 6.
- <sup>49</sup> “*...impactos reais devem ser solucionados através de reparação*”, comentário sobre o Capítulo II. *Políticas gerais*, parágrafo 14.
- <sup>50</sup> Comentário sobre o Capítulo IV. *Direitos humanos*, parágrafo 46.
- <sup>51</sup> *Ibid.*
- <sup>52</sup> As *Diretrizes* não descrevem o que implicaria a reparação. Esta lista foi extraída do comentário sobre o princípio orientador 25 dos *Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos*, 2011. Os *PONU* constituem a base do Capítulo IV. *Direitos humanos*.
- <sup>53</sup> Comentário sobre o Capítulo II. *Políticas gerais*, parágrafo 21; comentário sobre o Capítulo IV. *Direitos humanos*, parágrafo 43.
- <sup>54</sup> Comentário sobre o Capítulo II. *Políticas gerais*, parágrafo 21.
- <sup>55</sup> Comentário sobre o Capítulo II. *Políticas gerais*, parágrafo 22.
- <sup>56</sup> *Ibid.*
- <sup>57</sup> *AFIGURA 2.4* reproduz um diagrama apresentado no Guia Interpretativo para a Responsabilidade Empresarial de Respeito pelos Direitos Humanos (The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, 2012, p. 50). Foi adaptado para refletir a linguagem das *Diretrizes da OCDE*.
- <sup>58</sup> Comentário sobre o Capítulo II. *Políticas gerais*, parágrafo 19; comentário sobre o Capítulo IV. *Direitos humanos*, parágrafo 42.
- <sup>59</sup> The Corporate Responsibility to Respect Human Rights, An Interpretive Guide, 2012, p. 7.
- <sup>60</sup> Comentário sobre o Capítulo II. *Políticas gerais*, parágrafo 14.
- <sup>61</sup> Ver o Capítulo II. *Políticas gerais*, parágrafo A.10.
- <sup>62</sup> Capítulo IV. *Direitos humanos*, parágrafo 5.
- <sup>63</sup> Comentário sobre o Capítulo IV. *Direitos humanos*, parágrafo 45.
- <sup>64</sup> As *Diretrizes* não facultam uma descrição pormenorizada de um processo de auditoria. A orientação da *FIGURA 2.5* baseia-se nos elementos definidos nas *Diretrizes* da OCDE, bem como na descrição da auditoria de direitos humanos apresentada nos *PONU* (nos quais se baseia o Capítulo IV). Ver a *Parte 5.3*.
- <sup>65</sup> Comentário sobre o Capítulo IV (Direitos humanos), parágrafo 45.
- <sup>66</sup> Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, 2011, Princípio orientador 18.
- <sup>67</sup> Capítulo IV (Direitos humanos), parágrafo 4.
- <sup>68</sup> Comentário sobre o Capítulo IV (Direitos humanos), parágrafo 44.
- <sup>69</sup> *Ibid.*
- <sup>70</sup> *Ibid.* parágrafo 45.
- <sup>71</sup> Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, 2011, Princípio orientador 19.

- <sup>72</sup> *Ibid.*, Princípio orientador 20.
- <sup>73</sup> *Ibid.*, Princípio orientador 21.
- <sup>74</sup> Comentário sobre o Capítulo II. *Políticas gerais*, parágrafo 17.
- <sup>75</sup> *Ibid.* parágrafo 14.
- <sup>76</sup> Capítulo V. *Emprego e relações industriais*, parágrafos 1.a), 1.b), 6. e 8.
- <sup>77</sup> Comentário sobre o Capítulo V. *Emprego e relações industriais*, parágrafos 49 e 50.
- <sup>78</sup> Recomendação da OIT sobre a Relação de Trabalho, 2006 (No. 198): <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312535:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312535:NO)>.
- <sup>79</sup> Comentário sobre o Capítulo V. *Emprego e relações industriais*, parágrafo 49.
- <sup>80</sup> As *Diretrizes* deixam claro que a responsabilidade das empresas de prevenir ou atenuar um impacto adverso nos casos em que não *causaram* nem *contribuíram* para tal impacto, mas em que este está ligado aos seus serviços, produtos ou operações por uma relação comercial, não se destina a alijar a responsabilidade da entidade causadora do impacto adverso.
- <sup>81</sup> Comentário sobre o Capítulo II. *Políticas gerais*, parágrafo 5.
- <sup>82</sup> Na totalidade dos trabalhadores potencialmente afetados por impactos adversos nos quais a EMN esteja envolvida incluem-se os trabalhadores de cadeias de abastecimento, franquias, licenciamentos, subcontratações e outras relações comerciais.
- <sup>83</sup> Ver a Recomendação sobre o Desenvolvimento dos Recursos Humanos, 2004 (N.º 195).
- <sup>84</sup> O Capítulo IV (Direitos humanos) das *Diretrizes* indica que esta disposição está em harmonia com os PONU. Embora não seja feita referência nas *Diretrizes* ao envolvimento de grupos e outros atores potencialmente afetados, esta expectativa está definida no Princípio Orientador 18 dos PONU (Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, 2011, *Princípio orientador 18*).
- <sup>85</sup> Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (1966): <<http://www2.ohchr.org/english/law/ccpr.htm>>.
- <sup>86</sup> Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998): <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/com-dtxt.htm>>.
- <sup>87</sup> Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (1966): <<http://www2.ohchr.org/english/law/cescr.htm>>.
- <sup>88</sup> Realce da nossa responsabilidade.
- <sup>89</sup> *Ibid.*
- <sup>90</sup> <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312232:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO)>
- <sup>91</sup> <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312243:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO)>
- <sup>92</sup> <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312256:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO)>
- <sup>93</sup> <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---multi/documents/publication/wcms\\_094386.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf)>
- <sup>94</sup> Perfil de caso da TUAC: <<http://www.tuacoecdmguidelines.org/CaseDescription.asp?id=61>>.
- <sup>95</sup> Comunicado de imprensa do Ponto de Contacto Nacional belga, 20 de janeiro de 2011: <[http://economie.fgov.be/fr/binaries/brincks\\_en\\_tcm326-119457.pdf](http://economie.fgov.be/fr/binaries/brincks_en_tcm326-119457.pdf)>.
- <sup>96</sup> Perfil de caso da TUAC: <<http://www.tuacoecdmguidelines.org/CaseDescription.asp?id=46>>.
- <sup>97</sup> Realce da nossa responsabilidade.
- <sup>98</sup> Os direitos enumerados neste exemplo têm fins meramente ilustrativos. As *Diretrizes* reconhecem que as empresas podem afetar potencialmente todos os direitos e, por conseguinte, devem respeitar todos os direitos humanos reconhecidos internacionalmente e indicados na descrição da responsabilidade empresarial de respeito pelos direitos humanos (página 16) na *Parte 2* deste Guia.
- <sup>99</sup> Ponto de Contacto Nacional do Reino Unido, declaração final, queixa da União Internacional dos Trabalhadores da Alimentação, Agricultura, Hotelaria e Afins contra a Unilever plc acerca da fábrica de Khanewal, no Paquistão: <<http://www.bis.gov.uk/files/file53915.pdf>>; Ponto de Contacto Nacional do Reino Unido, declaração final, queixa da União Internacional dos Trabalhadores da Alimentação, Agricultura, Hotelaria e Afins contra a Unilever plc acerca da fábrica de Rahim Yar Khan, no Paquistão: <<http://www.bis.gov.uk/files/file53915.pdf>>.
- <sup>100</sup> <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312245:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO)>
- <sup>101</sup> Comentário sobre o Capítulo IV. (Direitos humanos), parágrafo 40.
- <sup>102</sup> Estes são alguns dos direitos estabelecidos na Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das Suas Famílias (1990) relacionados com os trabalhadores migrantes; <<http://www2.ohchr.org/english/law/cmw.htm>>. Nos termos das *Diretrizes* as empresas devem respeitar todos os direitos desta Convenção.
- <sup>103</sup> Perfil de caso da TUAC: <<http://www.tuacoecdmguidelines.org/CaseDescription.asp?id=165>>.
- <sup>104</sup> Declaração final do Ponto de Contacto Nacional neerlandês: <[http://www.oesorichtlijnen.nl/wp-content/uploads/final\\_statement\\_nidera.pdf](http://www.oesorichtlijnen.nl/wp-content/uploads/final_statement_nidera.pdf)>; Base de dados de casos da OECD Watch: <[http://oecdwatch.org/cases/Case\\_220](http://oecdwatch.org/cases/Case_220)>
- <sup>105</sup> <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312283:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312283:NO)>
- <sup>106</sup> <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312484:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312484:NO)>
- <sup>107</sup> Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930 (N.º 29): <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312174:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312174:NO)>
- <sup>108</sup> Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (N.º 105): <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312250:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312250:NO)>
- <sup>109</sup> Parte II. Procedimentos de implementação das Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais, Orientação processual, *C. Implementação em casos específicos*, parágrafos 1-5, pp. 72-74.
- <sup>110</sup> Sempre que as partes chegarem a um acordo no processo liderado pelo PCN, este elaborará um relatório final; sempre que o caso seja rejeitado ou a mediação seja recusada ou fracasse, o PCN publicará uma declaração final.
- <sup>111</sup> Tal refere-se à maioria dos PCN que processaram casos; até à data, cerca de 60% dos PCN.
- <sup>112</sup> Parte II. Procedimentos de implementação das Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, comentário sobre a Orientação processual, *Avaliação inicial*, parágrafo 25, p. 82.
- <sup>113</sup> Parte II. Procedimentos de implementação das Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, comentário sobre a Orientação processual, *Avaliação inicial*, parágrafo 26, p. 83.
- <sup>114</sup> Parte II. Procedimentos de implementação das Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais, Orientação processual, *C. Implementação em casos específicos*, parágrafo 2d), p. 73 e comentário sobre a Orientação processual, *Prestação de assistência às partes*, parágrafos 28-29, pp. 72-84.
- <sup>115</sup> As *Diretrizes* não facultam uma definição de "conciliação". Esta definição foi extraída do Manual de Mediação do PCN (The Consensus Building Institute), 2012, p. 21.
- <sup>116</sup> As *Diretrizes* não facultam uma definição de "mediação". Esta definição foi extraída do Manual de Mediação do PCN (The Consensus Building Institute), 2012, p. 21.
- <sup>117</sup> Parte II. Procedimentos de implementação das Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais, comentário sobre a Orientação processual, *Critérios fundamentais para a equivalência funcional nas atividades dos PCN, Transparência*, parágrafo 9, p. 79.
- <sup>118</sup> Perfil de caso da TUAC: <<http://www.tuacoecdmguidelines.org/CaseDescription.asp?id=18>>.
- <sup>119</sup> Manual de Mediação do PCN (The Consensus Building Institute), 2012.
- <sup>120</sup> PCN do Reino Unido: Declaração final do Ponto de Contacto Nacional do Reino Unido para as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais: declaração final a respeito da Afrimex (UK) Ltd.: <<http://www.bis.gov.uk/files/file47555.doc>>.
- <sup>121</sup> O PCN emite um relatório final quando as partes chegam a acordo; em caso contrário, emite uma declaração final.
- <sup>122</sup> Parte II. Procedimentos de implementação das Diretrizes da OCDE, Comentário sobre a orientação processual, Conclusão dos procedimentos, parágrafo 37;
- <sup>123</sup> Parte II. Procedimentos de implementação das Diretrizes da OCDE, Orientação processual, *C. Implementação em casos específicos*, parágrafo 3. a) e comentário sobre a Orientação processual, *Conclusão dos procedimentos*, parágrafo 32, p. 84.
- <sup>124</sup> Parte II. Procedimentos de implementação das Diretrizes da OCDE, Orientação processual, *C. Implementação em casos específicos*, parágrafo 3. b) e comentário sobre a Orientação processual, *Conclusão dos procedimentos*, parágrafo 34, p. 84.
- <sup>125</sup> Parte II. Procedimentos de implementação das Diretrizes da OCDE, Orientação processual, *C. Implementação em casos específicos*, parágrafo 3. c) e comentário sobre a Orientação processual, *Conclusão dos procedimentos*, parágrafo 35, p. 85.
- <sup>126</sup> O cenário 3D não é referenciado nas *Diretrizes* de 2011. Esta descrição baseia-se na prática real de alguns PCN.
- <sup>127</sup> Parte II. Procedimentos de implementação das Diretrizes da OCDE, Comentário sobre a orientação processual, *Prestação de assistência às partes*, parágrafo 30, p. 84.
- <sup>128</sup> Parte II. Procedimentos de implementação das Diretrizes da OCDE, Comentário sobre a orientação processual, *Implementação em casos específicos*, parágrafo 21, p. 81.
- <sup>129</sup> Parte II. Procedimentos de implementação das Diretrizes da OCDE, Comentário sobre a orientação processual, *Coordenação entre PCN em casos específicos*, parágrafos 23-24, p. 82.
- <sup>130</sup> Parte II. Procedimentos de implementação das Diretrizes da OCDE, comentário sobre a Orientação processual, *Avaliação inicial*, parágrafo 26, p. 83.
- <sup>131</sup> Parte II. Procedimentos de implementação das Diretrizes da OCDE, Comentário sobre a orientação processual, *Prestação de assistência às partes*, parágrafo 30, p. 84.





**TUAC – OECD**

15 rue Lapérouse - 75016 Paris - France

Tlf: +33 (0) 1 55 37 37 37

Fax: +33 (0) 1 47 54 98 28

Endereço eletrônico: [tuac@tuac.org](mailto:tuac@tuac.org)

Sítio web: [www.tuacoecdmneguidelines.org](http://www.tuacoecdmneguidelines.org)