As diretrizes da OCDE para empresas multinacionais e a regulamentação jurídica do emprego do Brasil: uma análise a partir das alegações de inobservância

Autor(es): Coutinho, Aldacy Rachid

Publicado por: Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra

URL persistente: URI:<http://hdl.handle.net/10316.2/39840>

DOI: DOI:https://doi.org/10.14195/0870-4260_57-1_33

Accessed : 26-Apr-2023 13:01:18

A navegação consulta e descarregamento dos títulos inseridos nas Bibliotecas Digitais UC Digitalis, UC Pombalina e UC Impactum, pressupõem a aceitação plena e sem reservas dos Termos e Condições de Uso destas Bibliotecas Digitais, disponíveis em <https://digitalis.uc.pt/pt-pt/termos>.

Conforme exposto nos referidos Termos e Condições de Uso, o descarregamento de títulos de acesso restrito requer uma licença válida de autorização devendo o utilizador aceder ao(s) documento(s) a partir de um endereço de IP da instituição detentora da supramencionada licença.

Ao utilizador é apenas permitido o descarregamento para uso pessoal, pelo que o emprego do(s) título(s) descarregado(s) para outro fim, designadamente comercial, carece de autorização do respetivo autor ou editor da obra.

Na medida em que todas as obras da UC Digitalis se encontram protegidas pelo Código do Direito de Autor e Direitos Conexos e demais legislação aplicável, toda a cópia, parcial ou total, deste documento, nos casos em que é legalmente admitida, deverá conter ou fazer-se acompanhar por este aviso.

UNIVERSIDADE DE COIMBRA
FACULDADE DE DIREITO

BOLETIM DE CIÊNCIAS ECONÓMICAS

HOMENAGEM AO PROF. DOUTOR ANTÓNIO JOSÉ AVELÃS NUNES

VOLUME LVII Tomo I

2 0 1 4

Organizadores:

LUÍS PEDRO CUNHA
JOSÉ MANUEL QUELHAS
TERESA ALMEIDA

COIMBRA

AS DIRETRIZES DA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONAIS E A REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA DO EMPREGO DO BRASIL

UMA ANÁLISE A PARTIR
DAS ALEGAÇÕES DE INOBSERVÂNCIA

1. Direito do trabalho e as multinacionais no Brasil

No Brasil não existe qualquer regulamentação constitucional ou infraconstitucional especial e diferenciada para empresas multinacionais no tocante ao trabalho subordinado. As relações laborais se pautam pelas normas gerais (princípios e regras) do Direito do Trabalho e do direito comum. As empresas multinacionais (ou transnacionais), bem como as nacionais, estão sujeitas ao estrito cumprimento de idêntica disciplina jurídica. Nesse trilhar, é de se questionar se o estabelecimento de Diretrizes específicas para as Multinacionais pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico — OCDE teria (ou não) o condão de criar espaços de privilégio ou tratamento diferenciado mais vantajoso na ordem de assegurar o ingresso de capital estrangeiro produtivo.

Merece destaque o fato de que o Direito do Trabalho, no Brasil, carece de previsões normativas e de práticas democráticas nas relações entre capital e trabalho. A título de exemplo, a legislação brasileira não consagra a obrigação de previamente

comunicar, com razoável antecipação, aos sindicatos, trabalhadores e/ou autoridades o fechamento de uma empresa ou algum dos seus estabelecimentos, quer implique ou não despedidas coletivas como prevê as Diretrizes da OCDE, estando desde logo as empresas — ditas empregadoras — livres para, sem controle ou intervenção, dispensar um ou vários trabalhadores, segundo exclusivamente o interesse egoístico da organização econômica produtiva. E tampouco há obrigação de tomar medidas que mitiguem os efeitos adversos sobre trabalhadores e a comunidade.

Embora quem detenha poder não precise de direitos, mais do que um espaço de liberdade decorrente da livre iniciativa tem-se no caso brasileiro como legal e legítimo o exercício do poder diretivo empregatício consubstanciado na decisão de despedir empregado(s) enquanto revelação de um assegurado direito potestativo, sem necessidade de indicação de qualquer motivo determinante e vinculante da validade do ato (simples denúncia vazia do contrato).

Deste modo, a atuação do Ponto de Contato Nacional Brasil na aplicação de Diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais exsurge como um campo novo e importante de pesquisa; de uma parte, pela presença impactante e intensa das empresas multinacionais na economia brasileira e, de outra parte, para analisar a atuação do organismo internacional na aproximação entre o Brasil e a OCDE, com vistas a sua provável futura integração como membro. E, ainda, por fim, para avaliar a relevância das disposições perante a ordem jurídica laboral interna.

2. O Brasil e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico — OCDE

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico — OCDE, constituída juntamente com o

Banco Mundial, o Fundo Monetário Internacional e o GATT, sucedeu a Organização para a Cooperação Econômica Europeia ¹, criada em 16 de abril de 1948; é uma organização internacional que visa, por um lado, colaborar com o desenvolvimento econômico de todos os países membros e, de outra parte, que potencializem o seu crescimento.

Com sede em Paris desde sua criação, em 14 de dezembro de 1961, conta desde logo com os seguintes membros: ² Alemanha, Austrália, Áustria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Espanha, Estados Unidos, França, Grécia, Irlanda, Islândia, Luxemburgo, Noruega, Países Baixos, Portugal, Reino Unido, Suécia, Suíça e Turquia. Nos anos que sucederam passaram a participar a Itália (1962), o Japão (1964) e a Finlândia (1969). A Nova Zelândia a integra desde 1973. Na década de 90 aderiram o México (1994), a República Tcheca (1995) e, em 1996, a Coreia do Sul, bem como a Polônia e a Hungria. A Eslováquia é membro desde 2000. E, mais recentemente, em 2010, ingressaram o Chile, a Estônia, a Eslovênia e Israel.

O Brasil, embora não seja membro da OCDE, desde maio de 2007, por deliberação do Conselho Ministerial, integra um programa de *enhanced engagement* (engajamento ampliado), situação que lhe permite, assim como ocorre com outros ditos emergentes, tais como a China, Índia, Indonésia e África do Sul, participar de Comitês da Organização e Grupos de Tra-

¹ Criada com o escopo de auxiliar a administração da ajuda dos Estados Unidos da América oferecida aos países europeus no pós-guerra (Plano Marshall).

² Membros — 34 países — e aderentes (não membros) — 12 países, dentre os quais (Argentina, Brasil, Colômbia, Costa Rica, Egito, Jordânia, Letônia, Lituânia, Marrocos, Perú, Rumania e Túnez) se submetem às Diretrizes da OCDE sobre empresas multinacionais.

balho. Na esteira da perspectiva de fortalecimento de uma cooperação, a adesão plena dependerá do eventual e futuro encaminhamento de um convite formal da parte do Conselho da OCDE, que em geral sucede a um período longo de aproximação.

Por ora o Brasil e seus peritos especializados têm marcado presença com a participação ativa em seminários e reuniões de grupos de trabalhos organizados ou patrocinados pela OCDE. Esse relacionamento vem se intensificando desde 1999, ao tempo em que o Conselho da OCDE decidiu criar um programa específico direcionado ao país. O estreitamento dessas relações tem mais precisamente como marco o ano de 2000, tempo em que o governo brasileiro acabou por assinar a “Convenção de Combate à Corrupção de Autoridades Estrangeiras”.

O Ministério das Relações Exteriores passou a coordenar esse processo no âmbito do Governo brasileiro e o Ministério da Fazenda, por sua Secretaria de Assuntos Internacionais — SAIN, assume a função de avaliação da participação do Brasil, conforme Portaria do Ministério da Fazenda n. 214, de 28 de agosto de 2007.

Nesses anos a OCDE vem elaborando relatórios a respeito do Brasil, tal como o *Economic Survey*, publicado a cada biênio, através de seu Departamento Econômico e do Comitê de Revisão e Desenvolvimento, dos quais o Brasil participa como observador *ad hoc*. O primeiro Relatório sobre o Brasil foi publicado em 2001, seguido por subseqüentes edições em anos posteriores, ou seja, em 2005, 2006, 2009, 2011 e 2013. Dentre as questões abordadas, pode-se citar os desafios enfrentados pelo Brasil ao tempo em que o país enfrentava a crise econômica global, algumas propostas de reformas para incrementar o crescimento a longo prazo, a criação de empregos e a erradicação ou redução da pobreza.

3. O Ponto de Contato Brasil — PCN Brasil

Todos os países membros devem constituir um Ponto de Contato Nacional ³ — PCN com vistas a fomentar a observância das Diretrizes emanadas pela OCDE, implementadas por meio de uma atuação proporcional e fornecimento de informações, assim como mediante contribuição para a resolução de controvérsias instauradas em torno da alegação de violação de Diretrizes em casos específicos conforme Alegações de Inobservância apresentadas, sobretudo adotando os mecanismos da mediação e conciliação. Não obstante não seja ainda membro, o Brasil instituiu seu Ponto de Contato Nacional — PCN Brasil como um organismo interinstitucional coordenado pela Secretaria de Assuntos Internacionais — SAIN (Portaria Interministerial n. 37, de 19 de fevereiro de 2013), que encontra abrigo no Ministério da Fazenda, em Brasília; não possui órgão consultivo ou de supervisão, não conta com orçamento próprio, nem tem quadro de pessoal próprio.

Portanto, diversamente do que ocorre em relação a Organização Internacional do Trabalho — OIT, cuja composição é tripartite (governo, empresários e trabalhadores), a OCDE, através do PCN Brasil tem ampla participação tão só de órgãos governamentais; entretanto, entidades sindicais de categorias profissionais e econômicas, assim como organizações da sociedade civil contribuíram e contribuem com subsídios para a atual regulamentação do PCN e esforços para implementação de seus objetivos. O PCN Brasil desde 19 de fevereiro de 2013 se constitui como um Grupo de Trabalho Interministerial, composto por 11 instituições governamentais: Ministério da

³ Sobre o Ponto de Contato Nacional Brasil ver <<http://www.pcn.fazenda.gov.br>>.

Fazenda — que atua como coordenador do grupo, Ministério das Relações Exteriores, Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério da Justiça, Ministério do Meio Ambiente, Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação, Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, Banco Central do Brasil, Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República e Controladoria-geral da União.

Na análise de Alegações de Inobservância de suas Diretrizes, sua atuação não mantém qualquer caráter repressivo ou sancionatório, tendo por missão operar de acordo com critérios de visibilidade, acessibilidade, transparência e prestação de contas. A atual regulamentação está prevista na Resolução PCN n. 01, de 14 de dezembro de 2012, que revogou a anterior, Resolução PCN n. 02/2007.

De maneira geral, a promoção das Diretrizes é realizada por reuniões, conferências e fóruns. É que em conformidade com essa agenda proativa do Comitê de Investimento, os PCNs devem manter contato regular, incluindo reuniões, com os parceiros sociais e outras partes interessadas, a fim de: *a)* considerar novos desenvolvimentos e práticas emergentes de uma conduta empresarial responsável; *b)* apoiar as contribuições positivas de parte das multinacionais para identificar e responder aos riscos de efeitos adversos associados a produtos, regiões, setores ou indústrias específicos.

Nessa esteira, para consecução de seus escopos está ativamente engajado, mantendo relações institucionais diretas com certas organizações parceiras da OCDE, tais como o Pacto Global das Nações Unidas, o *Global Report Initiative*, o ISO 26000 e o Forum Governamental de Responsabilidade Social, além do Pró-Ética Registro de Empresas da Controladoria-geral da União. E, ainda, desde 2014, o PCN Brasil, por sugestões encaminhadas ao Instituto Ethos para adicionar referência às Diretrizes da OCDE, fez incluir em seu questio-

nário diretrizes para plataforma de monitoramento do Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção. Desta forma, o Instituto vem auxiliando na divulgação e conscientização em torno do conteúdo e cumprimento pelas Multinacionais das Diretrizes emanadas pela OCDE.

4. As diretrizes para as multinacionais da OCDE e o direito do trabalho brasileiro

As Diretrizes da OCDE para as Multinacionais são Recomendações que estabelecem parâmetros a pautar práticas empresariais mais responsáveis, condizentes com princípios democráticos e de respeito aos direitos humanos e a direitos dos trabalhadores, a par da necessária observância e aplicação de toda a regulamentação nacional. Os destinatários envolvem tanto governos que representam todas as regiões do mundo e contam com 85% do investimento estrangeiro direto, quanto as multinacionais que ao se instalarem e desenvolverem suas atividades em outros países, devem cumprir a legislação nacional e adotarem condutas mais consentâneas com o desenvolvimento econômico e social, tal como o incentivo a empregarem pessoal local.

Em um mundo globalizado, com grande concentração de capital, tais parâmetros se revelam de máxima importância, primordialmente no caso brasileiro, porquanto houve nas últimas décadas uma forte expansão da presença de multinacionais. As empresas não raras vezes deixam seus países de origem para aqui implantarem suas organizações produtivas na busca de condições mais favoráveis, o que significa, em geral, priorizar a maximização de resultados, com redução de custos de produção. Não é de se descartar, portanto, a adoção eventual de medidas pelas empresas que acarretem pura precarização do trabalho, o que deve ser evitado, por certo.

No ano de 2011 as Diretrizes ⁴ foram atualizadas pela quinta vez desde que foram adotadas no ano de 1976. No tocante às relações de emprego, a atual redação prevista pela OCDE por meio de suas Diretrizes, no Capítulo V que trata do Emprego e das Relações Empresariais, prevê que:

CAPÍTULO V. Emprego e Relações Empresariais

As empresas deverão, no contexto da legislação aplicável, regulamentação e práticas vigentes em matéria de emprego e de relações laborais e dos padrões trabalhistas internacionais aplicáveis:

1. a) Respeitar o direito dos trabalhadores empregados pela empresa multinacional de estabelecer ou aderir a sindicatos de trabalhadores e organizações representativas de sua própria escolha;
- b) Respeitar o direito dos trabalhadores empregados pela empresa multinacional de ter sindicatos de trabalhadores e organizações representativas de sua própria escolha reconhecidos para o propósito de negociação coletiva e conduzir negociações construtivas com esses representantes, quer individualmente quer através das associações patronais, com vistas a alcançar acordos sobre os termos e as condições de trabalho;
- c) Contribuir para a abolição efetiva do trabalho infantil e tomar medidas imediatas e eficazes para assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil como uma questão de urgência;
- d) Contribuir para a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório e tomar medidas adequadas para garantir que o trabalho forçado ou obrigatório não exista em suas operações; e
- e) Guiar-se ao longo de suas operações pelo princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e

⁴ Para o texto completo das Diretrizes, ver <<http://www.pcn.fazenda.gov.br/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais>>.

não discriminar os trabalhadores em relação a emprego ou ocupação em razão de raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, ou outro status, exceto quando tais práticas seletivas façam avançar políticas estabelecidas pelos governos que promovam especificamente maior igualdade de oportunidades de emprego ou estejam relacionadas aos requisitos inerentes a determinado posto de trabalho.

2. a) Proporcionar as instalações aos representantes dos trabalhadores que possam ser necessárias à elaboração de acordos coletivos de trabalho efetivos;

b) Proporcionar aos representantes dos trabalhadores as informações que se afigurem necessárias à condução de negociações significativas sobre condições de trabalho e emprego; e

c) Fornecer informações aos trabalhadores e seus representantes que lhes permitam ter uma ideia correta e adequada sobre a atividade e resultados da entidade ou, onde apropriado, da empresa como um todo.

3. Promover consultas e cooperação entre empregadores e trabalhadores e seus representantes, sobre matérias de interesse mútuo.

4. a) Respeitar padrões, em matéria de emprego e de relações industriais, não menos favoráveis do que os observados por empregadores comparáveis no país de acolhimento da empresa;

b) Quando as empresas multinacionais operam nos países em desenvolvimento, onde empregadores comparáveis podem não existir, devem oferecer os melhores salários, benefícios e condições de trabalho possíveis, no contexto das políticas governamentais. Esses devem estar relacionados com a situação econômica da empresa, mas devem ser no mínimo suficientes para satisfazer as necessidades básicas dos trabalhadores e suas famílias; e c) Tomar as medidas necessárias para assegurar saúde ocupacional e segurança em suas operações.

5. Em suas operações, na maior medida praticável, empregar pessoal local e dar-lhes formação, com vistas a aumentar seus níveis de qualificação, em cooperação com os representantes dos trabalhadores e, quando apropriado, com as autoridades públicas competentes.

6. Ao preverem mudanças de atividades que possam ter grandes efeitos sobre o emprego, em particular no caso de encerramento de uma entidade acompanhado de dispensa ou despedida coletiva de empregados, notificar essas mudanças com antecedência razoável aos representantes dos trabalhadores sob seu emprego e suas organizações e, quando apropriado, às autoridades governamentais competentes, e cooperar com os representantes dos trabalhadores e as autoridades governamentais apropriadas para mitigar tão amplamente quanto praticável os efeitos adversos. À luz das circunstâncias específicas a cada caso, seria oportuno que a direção comunicasse esta informação antes que fosse tomada a decisão final. Outros meios também podem ser utilizados para favorecer uma cooperação significativa com o objetivo de mitigar os efeitos de tais decisões.

7. No contexto de negociações de boa fé com representantes de trabalhadores sobre as condições de trabalho e emprego, ou na medida em que os trabalhadores exercem seu direito de organização, não ameaçar transferir toda ou parte de uma unidade operacional do país em questão para outro país, nem transferir os trabalhadores das entidades da empresa em outros países para exercer influência desleal nessas negociações ou dificultar o exercício do direito à organização.

8. Possibilitar aos representantes autorizados dos trabalhadores sob seu emprego a condução de negociações relativas a acordos coletivos de trabalho ou a relações entre trabalhadores e empregadores, permitindo às partes realizar consultas sobre matérias de interesse comum com representantes patronais capacitados para tomar decisões sobre essas matérias.

Em geral, referidas disposições são absolutamente compatíveis com as regras jurídicas e princípios do Direito do Trabalho brasileiro. Aponta-se, dentre outras, em relação à organização sindical, a garantia do uso de ações de pressão e incentivo à negociação direta com empresas, sob olhar externo, que por certo incrementam movimentos de diálogo e abrem

espaço para uma maior democratização nas relações de trabalho. Por conseguinte, medidas judiciais adotadas tal como interdito proibitório são incompatíveis com a expectativa de uma atuação democrática e responsável por parte das empresas multinacionais.

Imperioso ressaltar, ademais, em relação à organização sindical, que a Constituição da República de 1988 manteve uma organização sindical hierárquica em três níveis, estando os sindicatos na base e, acima, federações e confederações. As centrais sindicais, reconhecidas apenas por lei infraconstitucional em 2008 (Lei n. 11.648, de 31 de março), embora entidades de representação geral dos trabalhadores, têm apenas a função de coordenação da representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas, podendo participar de negociações que envolvam diálogo social, mas não firmar instrumentos normativos em nome das categorias. Podem apresentar — como apresentam na defesa dos interesses dos integrantes de sua categoria —, desta forma, Alegações de Inobservância, visando conciliar e participar de mediações, mas não estão legalmente autorizadas a firmar acordos ou negociar convenções coletivas, prerrogativas exclusivas dos sindicatos.

Conclui-se, da análise das Diretrizes, que somente há colisão direta na adoção, pela Constituição da República de 1988, do princípio da unicidade na organização sindical em relação à previsão de uma recomendação que assegure liberdade sindical ampla. No Brasil a liberdade e autonomia sindicais estão limitadas pela imposição constitucional a somente um sindicato que representa uma categoria na mesma base territorial; não há, então, nenhuma possibilidade de escolha da parte dos trabalhadores, como previsto nas Diretrizes da OCDE.

Em relação às demais disposições, tais como as que estabelecem pautas para eliminação do trabalho infantil e erradi-

cação do trabalho forçado, as Diretrizes para as Multinacionais apenas vêm ao encontro de disposições de Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil. Nenhum impacto direto, portanto, gera, senão um reforço na direção dos compromissos assumidos interna e internacionalmente. Por meio do Decreto de Promulgação n. 3.597, de 12 de setembro de 2000 o Brasil incorpora a Convenção 182 e a Recomendação 190, ambas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para sua Eliminação, concluídas em Genebra, em 17 de junho de 1999; o Congresso Nacional já havia editado, após aprovação, o Decreto Legislativo n. 178, de 14 de dezembro de 1999. O depósito do Instrumento de Ratificação foi realizado em 02 de fevereiro de 2000, passando a vigorar um ano após, isto é, a partir de 02 de fevereiro de 2001.

No que tange ao trabalho escravo e trabalho forçado, o Brasil ratificou as Convenções 29 e 105, da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A Convenção 105, de 17 de janeiro de 1959, que trata da abolição do trabalho forçado, fora aprovada no Decreto Legislativo n. 20, de 30 de abril de 1965, tendo sido o Instrumento de Ratificação depositado em 18 de junho daquele ano. O Poder Executivo o promulgou por meio do Decreto n. 58.822, de 14 de julho de 1966, entrando em vigência em 18 de junho de 1966. A Convenção 29 sobre trabalho forçado obteve aprovação pelo Congresso Nacional conforme Decreto Legislativo n. 24, de 29 de maio de 1956, com Instrumento de Ratificação depositado em 25 de abril de 1956 e vigência um ano após. O Decreto de Promulgação é de 26 de junho de 1957, de n. 41.721.

Da mesma forma, ao consagrar as Diretrizes o princípio da não discriminação, tanto em matéria de salários, exercício de funções, critérios de admissão, por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7, inc. XXX), quanto em relação aos salários e critérios de admissão para portadores de deficiência

(art. 7, inc. XXI), mantém-se ao lado da Constituição da República, a par da aplicação do princípio da isonomia (art 5, *caput*). Para além das disposições constitucionais, normas jurídicas constam igualmente em Tratados Internacionais que o Brasil incorporou ao seu direito interno e a legislação infra-constitucional. Assim o Estatuto da Igualdade Racial (Lei n. 12.288, de 20 de julho de 2010), ou o Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que trata da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, somam-se à Convenção 111, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre Discriminação em matéria de emprego e ocupação aprovada em 25 de junho de 1958, através do Decreto Legislativo n. 104, de 1964 e, posteriormente, pelo Decreto de Promulgação n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968. O Registro do Instrumento brasileiro de ratificação foi efetuado pela Repartição Internacional do Trabalho em 26 de novembro de 1965, iniciando sua vigência após doze meses.

Ainda no que se refere à não discriminação de gênero, tem-se o Decreto n. 4.377, de 13 de setembro de 2002, que promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979 (e revoga o Decreto n. 89.460, de 20 de março de 1984), após Decreto Legislativo n. 93, de 14 de novembro de 1983. O Brasil havia assinado em Nova York no dia 31 de março de 1981, com reservas aos seus art. 15, parágrafo 4, e 16, parágrafo 1, alíneas (a), (c), (g) e (h); pelo Decreto Legislativo n. 26, de 22 de junho de 1994, o Congresso Nacional revogou o anterior Decreto Legislativo n. 93, aprovando a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, inclusive os citados arts. 15, parágrafo 4, e 16, parágrafo 1, alíneas (a), (c), (g) e (h); as mencionadas reservas foram retiradas pelo Brasil em 20 de dezembro de 1994. A Convenção entrou em vigor, para o Brasil, em 02 de março de 1984.

Salienta-se que não há nenhuma regra vigente na legislação ordinária que garanta aos trabalhadores e seus sindicatos o direito à informação. Previsão nas Diretrizes apontam para uma medida salutar, que cria obrigação em proveito de uma maior democratização, aliás absolutamente adequada à previsão da função social da propriedade, no art. 170, inc. III, da Constituição da República de 1988 ⁵.

A extensão de direitos e práticas observadas no país de origem das multinacionais implementam novos critérios para aplicação da lei mais benéfica, a par do princípio da territorialidade (*lex loci executionis* ⁶) previsto no Código de Bustamante ⁷. E, ademais, abrem possibilidades de discussão em torno das regras de direito interno, tais como as que fixam os limites para equiparação salarial, por exemplo, em relação ao paradigma do equiparando, para além das fronteiras restritivas da região geoeconômica ⁸.

⁵ Constituição da República de 1988. Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditâmes da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] III — função social da propriedade.

⁶ Código de Bustamante. Art. 198. Também é territorial a legislação sobre acidentes do trabalho e proteção social do trabalhador.

⁷ Adotada na Sexta Conferência Internacional Americana, reunida em Havana, Cuba, e assinada a 20 de fevereiro de 1928. Aprovada, no Brasil, pelo Decreto n. 5.647, de 8 de janeiro de 1929 e promulgada pelo Decreto n. 18.871, de 13 de agosto de 1929. Art. 1. Os estrangeiros que pertençam a qualquer dos Estados contratantes gozam, no território dos demais, dos mesmos direitos civis que se concedam aos nacionais. [...] Art. 2. Os estrangeiros que pertençam a qualquer dos Estados contratantes gozarão também, no território dos demais, de garantias individuais idênticas às dos nacionais, salvo as restrições que em cada um estabeleçam a Constituição e as leis.

⁸ Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na

O respeito às necessidades vitais básicas (lei de bronze dos salários) que se encontra dentre as Diretrizes a serem observadas, encontra-se inscrito como direito fundamental social ⁹. Entretanto, no Brasil aponta como situação contínua de inconstitucionalidade ¹⁰ por omissão, eis que as leis fixam o valor do salário mínimo nacional muito aquém dos parâmetros constitucionais. A título de exemplo, ao tempo em que o salário mínimo nacional é R\$ 724,00 (setecentos e vinte e quatro reais), o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos — DIEESE aponta para um valor de R\$ 2.861,55 como expressão dos critérios normativos constitucionais ¹¹.

O incentivo para contratação de trabalhadores nacionais diante da preocupação em manter a empregabilidade dos trabalhadores locais sempre foi preocupação dos legisladores brasileiros. Tanto que quando da promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho ¹² em 1943, foi incorporada a redação da conhecida e anterior “lei dos 2/3”, transposta como

mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

⁹ Constituição da República de 1988. Art. 7 [...] inc. IV — salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim. Ver, ainda, Súmula Vinculante 4, Supremo Tribunal Federal: Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial.

¹⁰ Decreto n. 8.166, de 23 de dezembro de 2013 fixa o valor do salário mínimo em vigor a partir de 1.º de janeiro de 2014: R\$ 724,00 (setecentos e vinte e quatro reais), ou seja, 314 US\$ em setembro de 2014.

¹¹ Disponível em <<http://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html>>. Acesso em 15, set. 2014.

¹² Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943.

Capítulo II ¹³, do Título III, que trata da “Nacionalização do Trabalho” e que impõe que ao menos 2/3 da folha de pagamento ou do número de trabalhadores seja de brasileiros, evitando-se a prioridade na admissão ou discriminação salarial em relação a estrangeiros. De toda sorte, é de se tomar como não recepcionada a regra dos 2/3, ante a igualdade de tratamento entre trabalhadores nacionais e estrangeiros prevista na Constituição da República de 1988, em seu art. 5, *caput* ¹⁴.

Por fim, a boa-fé “limita a conduta desonesta e impõe ao outro a exigência positiva de prestar aquilo que exige o convívio civilizado (informação, diligência, cooperação entre outros.)” ¹⁵. Em síntese, pode-se afirmar que as Diretrizes para as Multinacionais apontam para sua atuação a partir da observância do princípio geral da boa-fé objetiva, conteúdo mínimo ético que informa o contrato de trabalho por meio de cláusula geral, expressão normativa que deve embasar as relações jurídicas obrigacionais, tanto no momento da admissão de trabalhadores, mas ainda na vigência ou execução do contrato e, ainda, quando da sua rescisão.

5. Da atuação da OCDE para cumprimento das diretrizes para as empresas multinacionais no Brasil

O PCN Brasil tem atuado de forma intensa para promover Diretrizes para as Multinacionais. Em 2014, mais

¹³ Consolidação das Leis do Trabalho. Arts. 352 a 371.

¹⁴ Constituição da República de 1988. Art. 5. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se a brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] XIII — é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.

¹⁵ ARAÚJO, Francisco Rossal. A boa-fé no contrato de emprego. São Paulo: LTr, 1996. p. 21.

precisamente no dia 9 de junho, representantes do Banco do Brasil, da Caixa Econômica Federal, da Itaipu Binacional e da Eletrobras firmaram um Termo de Compromisso para cumprimento das Diretrizes de Conduta Empresarial Responsável para Empresas Multinacionais da OCDE. A assinatura do termo ocorreu durante a realização da Jornada Internacional do Ministério da Fazenda, evento organizado para comemorar os 43 anos da Secretaria de Assuntos Internacionais.

O escopo é incentivar e facilitar a cooperação entre o PCN Brasil e as empresas multinacionais estatais, com vistas a permitir a implementação e promoção das Diretrizes da OCDE. As empresas signatárias se comprometem a cumprir todas as recomendações das Diretrizes, efetivando seus princípios e colaborando com o PCN Brasil, na hipótese em que sua conduta seja alvo de alguma Alegação de Inobservância. Da sua parte, o PCN Brasil se compromete a colaborar com a empresa em seu processo de implementação das Diretrizes, bem como dialogar quando receber Alegação de Inobservância e divulgar este compromisso.

5.1. Do comitê consultivo sindical para a OCDE

Fundado em 1948 como um comitê consultivo sindical (TRADE UNION ADVISORY COMITEE — TUAC), em conexão com o programa de reconstrução europeu (Plano Marshall), o TUAC é uma organização internacional não-governamental com status consultivo no âmbito da OCDE. O TUAC reúne 55 centrais sindicais de 30 países membros da OCDE, que representam em torno de 70 milhões de trabalhadores. O Brasil, assim como a Indonésia, Rússia e África do Sul, não obstante não sejam membros da OCDE, tem organismos sindicais nacionais associados; no caso brasileiro somente a CUT — Central Única dos Trabalhadores é

organização associada que mantém intensa atuação apresentando denúncias ao PCN Brasil.

Dentre as 11 (onze) Centrais Sindicais existentes no Brasil, a que detém maior representatividade é a Central Única dos Trabalhadores — CUT, que conta com 2.278 sindicatos filiados:

CENTRAIS SINDICAIS	SINDICATOS FILIADOS
CENTRAL DOS BRASIL DEMOCRÁTICA DE TRABALHADORES — CBDT NACIONAL	103
CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS — CSB	439
CENTRAL SINDICAL E POPULAR CONLUTAS	96
CENTRAL UNIFICADA DOS PROFISSIONAIS SERVIDORES PÚBLICOS DO BRASIL	4
CGTB — CENTRAL GERAL DOS TRABALHADORES DO BRASIL	273
CTB — CENTRAL DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DO BRASIL	709
CUT — CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES	2278
FS — FORÇA SINDICAL	1636
NCST — NOVA CENTRAL SINDICAL DE TRABALHADORES	1085
UGT — UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES	1187
UST — UNIÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES	5

fonte: Sistema Integrado de Relações do Trabalho (SIRT) — Ministério do Trabalho e Emprego — set. 2014

Através de consultas regulares em várias instâncias da OCDE, o TUAC coordena e representa as visões dos trabalhadores por seus sindicatos perante os governos dos países industrializados. No mesmo trilhar dos objetivos da OCDE, procura assegurar que as políticas econômicas voltadas ao crescimento também atinjam o pleno emprego e a melhoria do bem-estar social, resguardando os interesses dos trabalhadores na formulação de estratégias econômicas.

5.2. Do Observatório Social, do Instituto Ethos e da rede UNITRABALHO: parcerias para concretizar práticas sociais

O Instituto Observatório Social — IOS ¹⁶, da sua parte, é também uma organização não governamental criada em 1997, pela Central Única dos Trabalhadores — CUT, que atua em cooperação com o CEDEC (Centro de Estudos de Cultura Contemporânea), DIEESE (Departamento Intersindical de Estudos Sócio-Econômicos) e a UNITRABALHO ¹⁷ (Rede Interuniversitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho), a partir de preocupações em torno da adoção de cláusulas sociais e ambientais em acordos de comércio internacional. Realiza estudos e pesquisa, sobre os *core labor standards* (direitos fundamentais do trabalho) para contribuir para a ação sindical, o diálogo social e o desenvolvimento sustentável. Analisa o comportamento de empresas nacionais e estrangeiras em relação a direitos fundamentais dos trabalhadores e ao meio ambiente saudável, isto é, pauta sua atuação pela busca da consecução dos mesmos escopos das Diretrizes da OCDE para as multinacionais, tendo na sua agenda a

¹⁶ Ver <<http://www.observatoriosocial.org.br>>.

¹⁷ Ver <<http://www.unitrabalho.org.br>>.

negociação coletiva, liberdade de associação, não discriminação no local de trabalho, erradicação do trabalho infantil e forçado, meio ambiente saudável, responsabilidade social das empresas, trabalho decente.

A UNITRABALHO é uma rede nacional de universidades que realizam projetos para estimular o conhecimento sobre o mundo do trabalho, atuando por meio de parcerias, inclusive com a Central Única dos Trabalhadores — CUT, apoiando trabalhadores na sua luta por melhores condições de vida e trabalho. Na prática social, estabelece uma necessária interlocução entre a academia e a sociedade.

O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social ¹⁸ é uma Organização da Sociedade Civil para o Interesse Público — Oscip cuja missão é mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas nas práticas de gestão socialmente responsável de tal maneira que se permita construir uma sociedade mais justa e sustentável.

6. Das alegações de inobservância apresentadas ao PCN Brasil e suas decisões

Desde 2001 a OCDE elabora e publica Relatórios Anuais sobre as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais contendo informações sobre os esforços de implementação pelos países aderentes e os resultados do trabalho realizados ao tratar de questões emergentes e novos desenvolvimentos sobre conduta empresarial responsável.

No caso brasileiro, desde sua criação, o que ocorreu no ano de 2003, o PCN Brasil elabora e publica tais Relatórios Anuais para dar publicidade das suas atividades para acompanhamento pelo Comitê de Investimentos da OCDE e do

¹⁸ Ver <<http://www3.ethos.org.br>>.

recentemente criado Grupo de Trabalho de Conduta Empresarial Responsável ¹⁹.

Segundo consta na Base de Dados da OCDE, desde 2003 o PCN Brasil ²⁰ teria recebido 21 (vinte e uma) ²¹. Alegações de Inobservância, sendo 12 (doze) concluídas e 9 (nove) em andamento. Necessário alertar, todavia, que o número de Alegações encontrado na pesquisa foi superior ao indicado na Base de Dados (um total de 13 (treze) concluídos e 10 (dez) em andamento), a partir da análise dos Relatórios disponíveis, o que nos leva a conclusão de que a atuação é ainda mais intensa do que os dados obtidos no Banco de Dados demonstra.

ANO	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013*
DENÚNCIA	1	1	1	2	3	0	1	5	0	2	5

fonte: OECD Guidelines for Multinational Enterprises

A partir dos dados oficiais tem-se que a conclusão dos casos gravita em torno de 71%, o que é indicativo de que a atuação representa o reconhecimento do papel e importância da OCDE e suas Diretrizes por parte das empresas multinacionais, gerando a necessidade de dar por encerrada a discussão. Imperioso ressaltar, ainda, que das Alegações de Inobservância concluídas, apenas uma delas resultou em Recomendações indicadas pelo PCN Brasil; trata-se do caso do Itaú Unibanco. Mesmo sem a perspectiva de aplicação

¹⁹ <<http://www.pcn.fazenda.gov.br/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais/versoes-anteriores>>.

²⁰ Todos os dados estão disponíveis em <https://mneguidelines.oecd.org>

²¹ Embora os dados da OCDE apontem para 9 (nove) Denúncias, apenas 8 (oito) foram disponibilizadas no site da OCDE.

de sanções, na maioria dos casos as empresas procuraram uma solução via mediação, em geral atendendo as pretensões dos denunciante.

**Alegações de inobservância apresentadas
ao PCN Brasil/situação em 2014 (Base de Dados OCDE)**

SITUAÇÃO ATUAL	DENÚNCIA
CONCLUÍDAS	12
EM ANDAMENTO	9

fonte: OECD Guidelines for Multinational Enterprises

Se levarmos em consideração uma comparação com outros países integrantes e o fato de que o Brasil sequer é membro, pode-se concluir por uma participação particularmente intensa dos denunciante em relação a condutas violadoras da parte das multinacionais sediadas no Brasil. Portugal, por exemplo, teve apenas 1 (uma) Alegação de Inobservância, apresentada por integrante da organização sindical, já concluída em 2014, a respeito de Emprego e Relações Industriais. A atuação do PCN Brasil só não é tão significativa quanto aquela dos Estados Unidos da América que receberam 39 (trinta e nove) denúncias de violação das Diretrizes.

**Número de denúncias por país e ano de apresentação
(Base de Dados OCDE)**

PAÍS MEMBRO	ALEGAÇÕES	PERÍODO
ESTADOS UNIDOS	39	2000 a 2014
BRASIL	21	2003 a 2013
FRANÇA	17	2001 a 2014
ALEMANHA	16	2002 a 2014

PAÍS MEMBRO	ALEGAÇÕES	PERÍODO
ITALIA	6	2006 a 2011
ESPANHA	2	2012 a 2013
PORTUGAL	1	2004

fonte: OECD Guidelines for Multinational Enterprises

Há uma particularidade no caso brasileiro, que é (a) a presença impactante das organizações sindicais como denunciantes e, dentre elas, da Central Única dos Trabalhadores — CUT (membro do Instituto Observatório Social e membro associado do TUAC), bem como (b) o número de violações relacionadas a Emprego e Relações Industriais.

**Alegações de inobservância
apresentadas ao PCN Brasil/denunciante**

DENUNCIANTE	DENÚNCIA
ORGANIZAÇÕES SINDICAIS	18
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES — CUT	11
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES — CUT SEM SINDICATOS	6
SINDICATOS	11
SINDICATOS SEM CENTRAIS	4
INDIVÍDUOS	2
ORGANIZAÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS OU ASSOCIAÇÕES	6

fonte: OECD Guidelines for Multinational Enterprises

Após receber uma Alegação de Inobservância, o PCN Brasil adota dois procedimentos consecutivos: (a) a coordenação faz

uma análise preliminar de admissibilidade e (b) o relator do caso apresenta um Relatório de Aceitação ao PCN Brasil ²².

A análise preliminar de admissibilidade serve para averiguar se a alegação cumpre os pré-requisitos formais ou será Rejeitada; diante do atendimento, é designado um relator para o caso, que aprofunda a análise sobre a substância da alegação, apresentando um Relatório de Aceitação, no qual constará avaliação se: (a) existe afetação direta, ainda que potencial, entre o alegante e o objeto da alegação; (b) a alegação reúne elementos que guardam pertinência temática com os temas abordados pelas diretrizes; (c) a alegação contém foco suficientemente delimitado; e (d) a alegação apresenta fatos e evidências circunstanciadas verificáveis mediante critérios objetivos.

Em relação aos setores de atuação das multinacionais que tiveram apresentadas Reclamações por condutas contrárias às Diretrizes, em conformidade com a situação apurada em 2014 (número total de casos: 21), as atividades financeiras e de seguro, assim como as manufaturas, representam em torno de 70% dos casos. A situação se apresenta acima da média apurada pela OCDE em relação a todos os seus membros: quando em média no setor industrial 37% são manufaturas e apenas 8% atividades financeiras e de seguro, no caso brasileiro, os percentuais, respectivamente, atingem 38% e 34% dos casos trazidos ao PCN Brasil.

Alegações de inobservância apresentadas ao PCN Brasil/setor econômico (Base de Dados OCDE)

SETOR	DENÚNCIA
ATIVIDADES FINANCEIRAS E DE SEGURO	7
MANUFATURA	8
MINERAÇÃO	2

²² Ver Resolução PCN n. 1/2012.

SETOR	DENÚNCIA
COMÉRCIO	2
ELETRICIDADE, GÁS, ENERGIA E SUPRIMENTOS PARA AR CONDICIONADO	2
CONSTRUÇÃO	1
OUTROS SERVIÇOS	1

fonte: OECD Guidelines for Multinational Enterprises

Relatórios de Aceitação de Alegações de Inobservância apresentados junto ao PCN Brasil desde 2012 apontam para uma participação ativa de organizações sindicais como denunciante em 60% dos casos, afastando a falsa conclusão de que em tempos de pós-modernidade os sindicatos são pouco representativos e minimamente atuantes na defesa dos integrantes das suas categorias em face de empresas multinacionais. Em relação aos setores industriais, as multinacionais atuavam em 40% dos casos em manufatura e 40% em mineração. Por fim, destaca-se pela análise do tempo entre a apresentação da Alegação de Inobservância e o aceite que, desde 2012 o PCN Brasil tem sido muito mais célere do que nos anos anteriores.

PARTES	OUTRO PCN	SETOR	PCN	DENÚNCIA	ACEITE	VIOLAÇÃO	SITUAÇÃO
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins de Mogi Mirim e Região — STIAMM e Central Única dos Trabalhadores — CUT x Unilever Brasil Alimentos Ltda	PCN Holanda comunicado	manufatura	02/2012	25/11/2010	14/09/2012	capítulo V (Emprego e Relações do Trabalho), caput e 6; capítulo II (Políticas Gerais)	manifestação por e-mail da Unilever em 04/06/2012; após análise, foram solicitadas informações para CUT, que se manifestou em 28/02/2014; as partes serão convocadas a prestar os esclarecimentos necessários para análise mais pormenorizada a respeito da questão
Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, osasco e Região e Central Única dos Trabalhadores — Central Única dos Trabalhadores — CUT x Atento S/A	PCN Espanha comunicado	telemarketing; outras atividades de serviço	03/2012	28/02/2012	14/09/2012	capítulo I (Conceitos e Princípios)	manifestação da Atento por e-mail em 11/04/2013; solicitadas informações ao Sindicato dos Bancários; aguarda resposta até 16/04/2014; aguarda manifestação do Relator

PARTES	OUTRO PCN	SETOR	PCN	DENÚNCIA	ACEITE	VIOLAÇÃO	SITUAÇÃO
Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região x Banco do Brasil		atividades financeira; mineração	01/2013	12/03/2013	08/04/2013	capítulo VI (Meio Ambiente), 6; capítulo V (Emprego e Relações Empresariais)	manifestação por e-mail do Banco do Brasil em 08/05/2013; após análise, solicitação de mais informações ao Sindicato dos Bancários; aguarda resposta até 16 de abril de 2014; aguarda manifestação do Relator
Associações de Moradores de Paracatu x Kinross Brasil		mineração	01/2003	18/06/2013	08/08/2013	capítulo II (Políticas Gerais), caput, 1, 2, 7, 11, 12, 15; capítulo IV (Direitos Humanos), 1, 2, 3, 4, 5, 6; capítulo VI (Meio Ambiente) 3, 4, 5, 6d;	aguarda manifestação da empresa; aguarda manifestação do Relator
Uwe Kekeritz x C&A Brasil	PCN Holanda comunicado	manufatura	02/2014	17/10/2013 transferida do PCN Alemanha		capítulo II (Políticas Gerais), capítulo IV (Direitos Humanos) em Bangladesh	recebida pelo PCN Brasil em 04/12/2013; ainda não aceita; aguarda manifestação do Relator

As Associações de Moradores da cidade de Paracatu, Minas Gerais, vizinhos da mineradora Kinross Brasil Mineração (integrante do Grupo Kinross Gold Corporation, com sede no Canadá) alegam que a Kinross Brasil teria violado as Diretrizes concernentes a Políticas Gerais, Direitos Humanos e Meio Ambiente indicando como fatos imputados: (a) causar rachaduras e trincas em casas da região próxima à mina, decorrentes do uso de explosivos no processo produtivo da empresa; (b) isolar propriedades rurais próximas às novas barragens na região do Machadinho (PCN n. 01/2013).

O PCN Alemanha recebeu um pedido de um parlamentar alemão, Uwe Kekeritz, relativa à conduta de três empresas multinacionais alemãs, ocorrida em Dacca, Bangladesh; a C&A Brasil (subsidiária da C&A, com sede na Holanda) teria responsabilidade em relação ao incêndio da fábrica da empresa

Tazreen, parceira contratual do Tuba Group, em Daca, Bangladesh, ocorrida em 24/11/2012, que levou à morte de 112 (cento e doze) pessoas e ferimento de mais de 300 (trezentas). A corresponsabilidade seria decorrência do fato de que a C&A Brasil teria contratado a fábrica para a produção de 200 mil camisetas, segundo informações da matriz, e consoante as Diretrizes da OCDE, em uma relação de negócios entre as duas empresas, uma empresa tem corresponsabilidade em relação à conduta de outra empresa que é parte de sua cadeia produtiva (PCN n. 02/2014).

O Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região e a Central Única dos Trabalhadores — CUT alega que a multinacional Atento S/A (com sede na Espanha) não estaria pagando o salário mínimo nacional previsto no Decreto n. 7.655, de 23 de dezembro de 2011, que fixa o valor de R\$ 622,00 a partir de janeiro de 2012 (PCN n. 03/2012).

O Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região alega que o Banco do Brasil teria violado as Diretrizes por conta das seguintes condutas: (a) aplicação de um Plano de Função com novas atribuições e níveis de responsabilidade informado à Comissão Nacional de Empregados em 28 de janeiro de 2013, sem consulta prévia sobre sua viabilidade; (b) utilização de interdito proibitório com multa de R\$ 20.000,00 em caso de não cumprimento quando da paralisação de 1 (uma) hora em 28 de fevereiro de 2013 e 24 horas em 07 de março de 2013 contra a implantação do novo Plano de Função; (c) transferência unilateral, sem comunicação prévia, de 2.000 (dois mil) funcionários dos estabelecimentos da rua São João, Libero Badaró e Boa Vista (Complexo São João) para a região oeste da cidade de São Paulo (Lapa), onde estava anteriormente estabelecida a empresa Siemens e que teria seu solo contaminado (PCN n. 01/2013).

O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins de Mogi Mirim e Região — STIAMM e a

Central Única dos Trabalhadores — CUT alegam que a Unilever Brasil Alimentos Ltda (com sede na Holanda) encerrou suas atividades no estabelecimento da Maizena em Mogi Guaçu de forma abrupta, em 2 de setembro de 2010; (b) dispensa de empregados sem efetuar comunicado oficial ao Sindicato, ao Município ou ao Ministério do Trabalho.; (c) apenas em 26 de setembro de 2010 a empresa buscou o sindicato para agendamento da homologação das rescisões dos cerca de 50 (cinquenta) empregados que foram demitidos (PCN n. 02/2012).

Constam do Relatório do PCN Brasil à OCDE 2014 que foram recebidas 3 (três) Alegações de Inobservância, que ainda estariam sob análise do Relator (sem Relatório de Aceitação):

PARTES	SETOR	DENÚNCIA	VIOLAÇÃO	SITUAÇÃO
ONG Movimento dos Atingidos por Barragens (MAB) x Usina Canabrava	não informado	03/05/2004	capítulo VI (Meio Ambiente); capítulo V (Emprego e Relações Empresariais)	o PCN Brasil, em 2012, entendeu que a Usina não é uma multinacional e sua atividade não se enquadra dentro dos objetivos das Diretrizes; aguardando análise para concluir a instância
Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região e Central Única dos Trabalhadores — CUT x Fidelity National BPO Brasil	atividades financeiras	02/08/2010	não informado	solicitado em 09/08/2013 informações ao Sindicato dos Bancários; resposta recebida em 16/04/2014; aguardando análise
Sindicato dos Trabalhadores Químicos do ABC (Estado de São Paulo, Brasil) x Mappel	não informado	16/10/2013	capítulo I (Conceitos e Princípios), capítulo II (Políticas Gerais) e capítulo V (Emprego e Relações Empresariais)	em análise pelo Relator

O Sindicato dos Trabalhadores Químicos do ABC (Estado de São Paulo, Brasil) alega que a Mappel (com sede em França) teria violado Diretrizes da OCDE em relação às multinacionais.

O Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região e a Central Única dos Trabalhadores — CUT alega que a Fidelity National BPO Brasil despediu um dirigente sindical sem motivação, tendo ainda rompido relações de negociação coletiva com a organização sindical ²³.

A ONG Movimento dos Atingidos por Barragens (MAB) alega ter havido violação por parte da Usina Canabrava de disposições sobre o meio ambiente durante a construção da barragem, além da retirada da população local ²⁴.

Algumas Reclamações de Inobservância apresentadas e aceitas somente estão indicadas no Relatório Anual 2014 encaminhado pelo PCN Brasil à OCDE, não constando da Base de Dados na OCDE e tampouco vêm indicadas no sítio da internet do PCN Brasil. São elas:

PARTES	SETOR	DENÚNCIA	ACEITE	VIOLAÇÃO	SITUAÇÃO
Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região, Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro — CONTRAF, a Central Única dos Trabalhadores — CUT e a Federação dos Trabalhadores de Crédito — FETEC x Santander	atividades financeiras	25/09/2009	26/06/2010	capítulo V (Emprego e Relações Empresariais)	manifestação do Santander por e-mail em 08/08/2010; desde dezembro de 2012 o PCN Brasil tem oferecido assistência às partes para encontrar uma solução

²³ Em conformidade com o PCN Brasil está ainda aguardando resposta; segundo informações OCDE já recebeu resposta e está em análise; em ambos casos a data indicada é 16 de abril de 2014.

²⁴ Em conformidade com o PCN Brasil está ainda aguardando resposta; segundo informações OCDE já recebeu resposta e está em análise; em ambos casos a data indicada é 16 de abril de 2014.

PARTES	SETOR	DENÚNCIA	ACEITE	VIOLAÇÃO	SITUAÇÃO
Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região, Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro — CONTRAF, Central Única dos Trabalhadores — CUT e Federação dos Trabalhadores de Crédito — FETEC x Itaú Unibanco	atividades financeiras	22/09/2009	26/06/2010	capítulo V (Emprego e Relações Empresariais)	manifestação do Itaú Unibanco por e-mail em 19/07/2010 apresentando suas posições sobre as alegações; desde dezembro de 2012 o PCN Brasil tem oferecido assistência às partes para encontrar uma solução

O Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região, a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro — CONTRAF, a Central Única dos Trabalhadores — CUT e a Federação dos Trabalhadores de Crédito — FETEC alegam que o Banco Santander teria violado disposições das Diretrizes contidas no Capítulo V (Emprego e Relações Empresariais). Não constam outras informações.

O Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região, a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro — CONTRAF, a Central Única dos Trabalhadores — CUT e a Federação dos Trabalhadores de Crédito — FETEC alegam que o Banco Itaú Unibanco teria violado disposições das Diretrizes contidas no Capítulo V (Emprego e Relações Empresariais). Não foram disponibilizadas outras informações.

O PCN publica, para além de um documento contendo a Alegação de Inobservância e seu aceite, também um Resultado Final de sua análise, que vem exposto na forma de Declaração

- a) quando for esta a recomendação do relator em seu Relatório de Exame;
- b) quando as partes chegam a um acordo; ou
- c) quando não há acordo ou uma parte não está disposta a participar dos procedimentos.

As Declarações e os Relatórios do PCN Brasil são previamente submetidos às partes, de forma a garantir o contraditório, podendo elas se manifestarem sobre o seu conteúdo, inclusive indicando alterações que considerem pertinentes, as quais serão avaliadas pelo PCN. Todavia, se o PCN considerar que não cabe identificar publicamente as partes em sua Declaração, esta poderá ser redigida com sigilo, de forma a proteger a identidade da parte.

Em geral as Declarações e os Relatórios do PCN são públicos, com exceção das informações para as quais uma das partes solicitar expressamente confidencialidade. Tais documentos são encaminhados às partes, à OCDE e aos PCNs dos países sedes das empresas multinacionais partes no processo e divulgados na página do PCN Brasil.

Alegações de inobservância apresentadas ao PCN Brasil/tema de violação indicados

TEMA	DENÚNCIA
EMPREGO E RELAÇÕES EMPRESARIAIS	14
POLÍTICAS GERAIS	11
CONCEITOS E PRINCÍPIOS	3
MEIO AMBIENTE	4
COMBATE À CORRUPÇÃO, À SOLICITAÇÃO DE SUBORNO E À EXTORSÃO	1
INTERESSES DO CONSUMIDOR	1
DIVULGAÇÃO	1
DIREITOS HUMANOS	3

fonte: OECD Guidelines for Multinational Enterprises

Constam informações sobre o encerramento em Relatórios Finais publicados a partir de 2012 e na Base de Dados da OCDE (sítio da internet), garantindo-se devida publicidade.

Apenas um procedimento foi encerrado em 14 de setembro de 2012, *a pedido do denunciante, sem acordo*. Trata-se

da Alegação de Inobservância apresentada em 19 de abril de 2007 e aceita em 13 de março de 2008, pela Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro — CONTRAF e Central Única dos Trabalhadores — CUT, em face do ABN AMRO Real (PCN n. 07/2007).²⁵ Aponta o denunciante violação de Diretrizes insertas no Capítulo V (Emprego e Relações Empresariais) das Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais, *caput* e itens 1.a, 1.d, 2.a, 2.b, 2.c, 3, 4.a, 4.b e 6 d. A Reclamação foi encerrada eis que o PCN Brasil, em 22 de agosto de 2012, recebeu, por meio do endereço eletrônico, da parte do Sindicato dos Bancários de São Paulo, uma solicitação de encerramento da denúncia, porquanto a pessoa jurídica “ABN AMRO Real” foi extinta em 1.º de novembro de 2011, a partir de sua incorporação pelo Banco Santander. Ainda de acordo com o Assessor do Sindicato dos Bancários de SP, o banco foi vendido ao Santander sem que o problema denunciado tivesse sido resolvido.

Outros procedimentos, após aceitos, foram encerrados *a pedido do denunciante*, mediante informação de *celebração de acordo* entre as partes:

PARTES	SETOR	PCN	DENÚNCIA	ACEITE	ENCERRAMENTO	VIOLAÇÃO	RAZÕES DE DECIDIR
Coletivo Alternativa Verde e Sindicato dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo no Estado de São Paulo — SIPE-TROL x Empresa Shell Brasil e Essa Brasileira de Petróleo	eletricidade, gás, energia e suprimento para ar condicionado	01/2006	08/05/2006	2008	não informado	capítulo VI (Meio Ambiente) e capítulo I (Políticas Gerais)	encerrada, pois as questões foram judicializadas; notificadas as autoridades administrativas; a Shell informou que teria adotado medidas para melhoria das condições de trabalho no local onde opera a empresa, conhecida como “Vila Carioca”; a Esso informou que o “Pool São Paulo” onde

²⁵ O caso está referenciado no site da OCDE como concluído mas consta do elenco de casos em andamento.

PARTES	SETOR	PCN	DENÚNCIA	ACEITE	ENCERRAMENTO	VIOLAÇÃO	RAZÕES DE DECIDIR
							as violações teriam ocorrido é de propriedade da Shell, que ali opera desde 1948; foram juntados laudos da Secretaria de Saúde do Estado de São Paulo; embora a Shell tenha informado que não teria interesse em negociar, implementou projetos sociais para a população de "Vila Carioca" e entorno; embora os projetos não tenham pertinência com os casos relatados o PCN concluiu que a implementação dos projetos foi uma forma de atenuar os antagonismos e divergência entre as partes, contribuindo com o início de um processo de diálogo; encerramento depois de um longo período de diálogo e encontros para mediação
Central Única dos Trabalhadores — CUT x C&A	manufatura	04/2007	06/03/2007	não informado	17/05/2013	capítulo I (Conceitos e Princípio), 7; capítulo II (Políticas Gerais) e capítulo IV (Emprego e Relações Empresariais, 1a, 2a, 2b, 2c, 3 e 8.	retirada a pedido da CUT; a empresa assumiu o compromisso em abrir negociações sobre acordo nacional de PLR e buscar diálogo social e negociações permanentes com seus funcionários e representantes
Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro — CONTRAF — Central Única dos Trabalhadores — CUT x UNIBANCO	atividade financeira	05/2007	07/03/2007	25/03/2008	12/09/2012	capítulo II (Políticas Gerais), 2; capítulo V (Emprego e Relações Empresariais), <i>caput</i> e os itens 1.a e 1.d.	no dia 22 de agosto de 2012 foi encaminhado pedido de encerramento da denúncia pelo Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região; o caso fora resolvido através de negociação diretamente entre as partes
Central Única dos Trabalhadores — CUT e Rede de Trabalhadores na Basf América do Sul x BASF	atividade financeira	03/2010	19/04/2010	não informado	30/03/2012	capítulo V (Emprego e Relações Empresariais) 1.	comunicado o PCN Alemanha; encerramento a pedido da CUT e da Rede de Trabalhadores na BASF América do Sul, diante de Carta de Compromisso assumida pela empresa com os representantes da Rede INTRAB (Intersin-

PARTES	SETOR	PCN	DENÚNCIA	ACEITE	ENCERRAMENTO	VIOLAÇÃO	RAZÕES DE DECIDIR
							dical dos trabalhadores na BASF) por melhores condições de diálogo, com os representantes dos trabalhadores em caso de advertência e/ou suspensão dos representantes ou mesmo em caso de demissões por justa causa e participação da Rede de Trabalhadores na integração de novos trabalhadores, quando houver reuniões de integração

A Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro — CONTRAF e a Central Única dos Trabalhadores — CUT alegam que o Interbanco, empresa do Grupo Unibanco (*holding*) com sede em Assunção, Paraguai, teria promovido condutas em inobservância às Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais no que se refere à bancária Sirley Marisol Rojas Candia, que trabalhava há nove anos e cinco meses no Interbanco e atuava como dirigente sindical, gozando de estabilidade de emprego conforme o “Artículo 16 del Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo”; a rescisão ocorreu para impedi-la de adquirir o direito à estabilidade (após 10 anos de trabalho), conforme legislação. A reclamação apresentada foi aceita em observância ao art. 2c da Resolução PCN n. 01/2007, pois embora o Paraguai não seja signatário das Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais, o Unibanco detém 99,96% das ações do Interbanco do Paraguai (PCN n. 05/2007).

A Central Única dos Trabalhadores — CUT e Rede de Trabalhadores na BASF América do Sul alegam que a BASF América do Sul empregou brechas jurídicas como interdito proibitório para impedir presença de dirigentes sindicais nas suas unidades durante uma greve e não adotou qualquer procedimento de diálogo social na demissão por justa causa de

um representante de trabalhadores legitimamente eleito (PCN n. 03/2010).

A Central Única dos Trabalhadores — CUT denunciou a C&A sob alegação de inobservância diante da recusa por parte da empresa em negociar Participação nos Lucros e Resultados (PLR) dos trabalhadores com seus representantes (PCN n. 04/2007).

Denúncia apresentada pela Organização Não Governamental Coletivo Alternativa Verde — CAVE, com sede em Santos, São Paulo e pelo Sindicato dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo no Estado de São Paulo — SIPETROL, em face da Empresa Shell Brasil (com sede nos EUA) e Esso Brasileira de Petróleo, (com sede na Holanda) por condutas danosas à saúde dos trabalhadores e ao meio ambiente (PCN n. 01/2006).

Algumas Alegações de Inobservância aceitas acabaram por serem *rejeitadas por decurso de tempo superior a 12 meses entre o fato e a data da denúncia*:

PARTES	PCN	DENUNCIA	ACEITE	ENCERRAMENTO	RAZÕES DE DECIDIR
Ex-distribuidores da Purina x Nestlé	n ã o informado	15/07/2010	não informado	30/03/2012	rejeitada nos termos do art. 3, da Resolução PCN n. 01/2007: fatos conhecidos há mais de 12 meses da data do recebimento da reclamação; fatos ocorridos em 2001 ou 2002 e 2003
Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região x Santander	04/2012	04/08/2010	06/12/2012	04/10/2013	concluída em 04/10/2013, após revisão de todas as informações, por recomendação do Relator, pelo decurso de prazo de mais de 12 meses entre o conhecimento do fato e o recebimento da notificação (Resolução n. 01/2012, art. 3, Parte I); foi informado que o PCN Brasil está tratando em outro caso entre as mes-

PARTES	PCN	DENUNCIA	ACEITE	ENCERRAMENTO	RAZÕES DE DECIDIR
					mas partes a questão, incluindo negociações para realizar mediação entre as partes.
Pessoa não identificada x Empresa Multinacional Alemã	n ã o informado	05/06/2013	setembro /2013	não informado	rejeitada; a denunciante manifestou o interesse que o procedimento não fosse realizado pelo PCN Brasil e; informou em 27/11/2013 que a notificação não estava relacionada com o seu despedido, ocorrido em 2008, mas com a violação do parágrafo 13, que trata da atuação de boa-fé, referente à situação que ocorreria em 2010 e que levou ao despedido de um Diretor para América do Sul da multinacional alemã; como os fatos relatados teriam ocorrido há mais de 12 meses antes da data da apresentação da Alegação de Inobservância, foi dada por encerrada a instância.

Dentre as Reclamações consta no site do PCN Brasil dados de uma Alegação de Inobservância apresentada pelos ex-distribuidores da Purina em face da Nestlé ²⁶.

O Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região denunciou o Santander alegando que teria então a instituição bancária denunciada violado as Diretrizes previstas no Capítulo II (Políticas Gerais), *caput*, 6 e 9, e Capítulo V (Emprego e Relações Empresariais), 2a, 2b, 2c, 3, 6, 7 e 8, eis que procedeu a (a) rescisão contratual de 400 (quatrocentos) funcio-

²⁶ Dados encontrados exclusivamente no site do PCN Brasil. Disponível em <<http://www.pcn.fazenda.gov.br/alegacoes/relatorios-finais>>. Acesso em 15, set. 2014.

nários sem discussão com o sindicato; (b) emprego do *interdito proibitório*, para impedir trabalhadores de realizar paralisação de protesto contra a política de despedidas; (c) chamou a polícia, que deu voz de prisão aos dirigentes sindicais Rita de Cassia Berlofa e Adalto Almino Uchôa; (PCN n. 04/2012).

Uma pessoa não identificada apresentou denúncia em face da Empresa Multinacional Alemã junto ao PCN Alemanha, a qual foi transferida para o Brasil em setembro/2013. A denunciante alegou ter sido vítima de despedida discriminatória após ter apresentado um relatório com queixas contra a empresa, sendo que a atuação do poder disciplinar ocorreu sem observância do princípio de boa-fé por parte da empresa. Invocou Diretrizes contidas no Capítulo II (Políticas Gerais) e Capítulo IV (Direitos Humanos).

Uma única Alegação de Inobservância foi *rejeitada por ausência de tipicidade* na conduta e falta de provas. Apresentada pela Central Única dos Trabalhadores — CUT em face da Philips (PCN n. 06/2007) em 06 de agosto de 2007, foi encerrada em 08 de agosto de 2013²⁷. Alegou a central sindical que teria havido ingerência indevida por parte da multinacional nas atividades políticas locais mediante a organização (teria sido uma das responsáveis) do Movimento Cívico pelo Direito dos Brasileiros (Movimento ‘Cansei’), pagando pela veiculação de matérias na mídia nacional e convidando a população a aderir aos protestos organizados pelo movimento. Tal conduta caracterizaria violação de Diretrizes do Capítulo II (Políticas Gerais), *caput* e 11 e do Capítulo I (Conceitos e Princípios). A reclamação acabou sendo rejeitada (não aceita para exame) ante a ausência de evidência de que teria havido declaração

²⁷ Dados encontrados exclusivamente no site do PCN Brasil. Disponível em <<http://www.pcn.fazenda.gov.br/alegacoes/relatorios-finais>>. Acesso em 15, set. 2014.

da empresa em desfavor do Governo ou de quaisquer partidos políticos que pudesse caracterizar envolvimento partidário ou político indevido; impossibilidade de atribuição de declarações de apoiadores à empresa.

Outras reclamações foram *rejeitadas em decorrência de judicialização*:

PARTES	PCN	DENÚNCIA	ENCERRAMENTO	RAZÕES DE DECIDIR
Sindicato dos Metalúrgicos de Porto Alegre — STIMEPA x General Motors do Brasil	NÃO INFORMADO	04/12/2003	25/03/2008	encerrada para evitar conflitos em relação à solução da questão por distintas instituições e agências; até a data em que foi encerrada, os membros do PCN Brasil não encontraram outras evidências do denunciado; o caso tinha sido levado para apreciação da Justiça do Trabalho e Organização Internacional do Trabalho — OIT; o PCN Brasil decidiu priorizar casos mais recentes e não submetidos à apreciação pelo Judiciário brasileiro
Central Única dos Trabalhadores — CUT x Per-tech do Brasil Ltda	03/2007	12/12/2005	23/04/2013	encerrada pela judicialização, com decisão da Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo, São Paulo, no sentido de que a empresa assegurou todos os direitos ao empregado demitido, tendo pago a indenização devida, inclusive o tempo de estabilidade; o PCN Brasil considerou inapropriado levar adiante qualquer ação em relação a uma questão já decidida pelo Poder Judiciário
Associação Nacional de Consumidores e das Vítimas de Montadoras e Concessionárias (ANVE-MCA) x General Motors do Brasil	02/2006	04/06/2006	19/09/2006	rejeitada por não conter foco suficientemente circunscrito, não apresentar lista de documentos que viabilizassem uma análise de admissibilidade da denúncia e por ter sido a questão judicializada, além de apresentada junto ao Departamento de Proteção e Defesa do Consumidor — DPDC do Ministério da Justiça

O Sindicato dos Metalúrgicos de Porto Alegre — STIMEPA alega que a General Motors do Brasil (com sede em

Detroit, EUA) obrigou os trabalhadores a criar novo Sindicato em Gravataí, paralelo, com atuação na mesma base territorial do denunciante (Gravataí, Guaíba, Cachoeirinha, Alvorada, Glorinha, Viamão e Eldorado, no Rio Grande do Sul), o Sindicato dos Metalúrgicos de Gravataí — SINMGRA, que não teria representatividade em relação aos empregados da General Motors do Brasil.

Segundo a Central Única dos Trabalhadores — CUT, a Pertech do Brasil Ltda ²⁸ (com sede nos EUA) teria violado Diretrizes contidas no Capítulo II (Políticas Gerais) artigos 4 e 7, ao despedir um dirigente sindical, Sr. Antonio Bezerra da Silva, sem motivação; o empregado era detentor de estabilidade sindical desde janeiro de 2006 (PCN n. 03/2007).

Reclamação apresentada ²⁹ pela Associação Nacional de Consumidores e das Vítimas de Montadoras e Concessionárias (ANVEMCA), com atuação nas cidades e Atibaia e Caragatatuba, em São Paulo, em face da General Motors do Brasil. Alega a denunciante que a empresa estaria fazendo um “white recall”, sem realização de campanha pública para sanar problemas em veículos automotores e, assim, teria violado Diretrizes contidas no Capítulo VIII (Interesses de Consumidores), Capítulo V (Emprego e Relações Empresariais), Capítulo III (Divulgação) e Capítulo VII (Combate à corrupção, à solicitação de suborno e à extorsão) (PCN n. 02/2006).

Existe apenas uma única reclamação, em 23 de abril de 2013, que acabou por ser *encerrada com Recomendações* à empresa multinacional. No caso, o Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e Região apresentou denúncia de ino-

²⁸ Caso referenciado apenas no site da OCDE.

²⁹ Há divergência de datas de apresentação da denúncia: no Relatório Final consta 04 de junho de 2006; na Base de Dados da OCDE consta 26 de setembro de 2006.

bservância das Diretrizes em face do Itaú Unibanco (PCN n. 01/2012). A denúncia foi apresentada em 06 de dezembro de 2012 e aceita em 08 de maio de 2013. Alegou o denunciante as seguintes condutas por parte da multinacional: (a) despedidas em massa desde 2011 (2.589 demissões de janeiro a novembro de 2011); (b) periodização de demissões de empregados com idade avançada, com mais tempo na empresa e próximos da aposentadoria, com dificuldades para se recolocar no mercado; (c) promoção de forte processo de terceirização de duas atividades. Indicou ter havido violação de dispositivos insertos das Diretrizes, em seu Capítulo V (Emprego e Relações Empresariais), *caput*, 2b, 2c, 6. A tentativa de mediação restou infrutífera, pelo que a Reclamação foi encerrada com Recomendações para:

- (a) fornecer voluntariamente aos empregados e seus representantes informações necessárias à condução de negociações significativas sobre condições de trabalho e emprego;
- (b) fornecer voluntariamente aos trabalhadores e seus representantes informações sobre (a) estrutura da empresa, (b) situação da empresa, (c) perspectivas econômicas e financeiras, (d) tendências de emprego e mudanças substanciais esperadas nas operações, tendo em conta as exigências legítimas de sigilo comercial, que lhe permitam ter uma ideia correta e adequada sobre a atividade e resultados da entidade ou, quando apropriado, da empresa como um todo;
- (c) notificar os trabalhadores e seus representantes, bem como as autoridades governamentais, com antecedência razoável sobre mudanças que causem impacto sobre o emprego, buscando mitigar o seu impacto;
- (d) promover consultas e cooperação entre empregadores e trabalhadores e seus representantes sobre matéria de interesse mútuo, o que inclui contratação e demissão de funcionários, implementando, na medida do possível, uma política transparente de redução da rotatividade e de realização de trabalhadores dispensados;

- (e) não discriminar na contratação, atribuição de trabalho, quitação, remuneração e benefícios, promoção, transferência ou realocação, rescisão, capacitação e aposentadoria, respeitando as Convenções 111, 183 (Proteção à Maternidade, de 2000), 159 (Emprego de Pessoas com Deficiência, de 1983), 162 (Trabalhadores Idosos, de 1980) e Recomendação 200 (Trabalho sobre HIV e AIDS de 2010) da OIT.

7. Para encerrar

O crescimento econômico pressupõe uma sociedade que seja justa³⁰. A preocupação em torno de uma “civilização da mundialização” do capital, com concentrações transfronteiriças, aponta para uma necessidade de, independente da emergente discussão em torno da mudança do próprio sistema econômico, estabelecer formas de controle interno, quer da parte dos Estados de Bem-Estar Social e seus governos (nacionalmente), quer da própria sociedade (nacional e/ou internacionalmente) que sofrerá os reflexos das suas estratégias tecno-financeiras. Atuando como “grupos” e exemplos de intensificação do poderio econômico mundial, o capital produtivo observa “custos de transação” e de “internalização”³¹ e, portanto, eventual controle pode ser alguma eficácia.

A crise atual do capitalismo neoliberal implementa a supremacia do capital financeiro sobre o capital produtivo, que se traduz, como bem alerta Avelãs Nunes, na financeirização da economia. Acarreta, ainda, a deslocalização das empresas: no trânsito entre o abandono de países civilizados em busca

³⁰ Por todos, ver GALBRAITH, John Kenneth. *A sociedade justa: uma perspectiva humana*. Rio de Janeiro: Campus, 1996. 176 p.

³¹ CHESNAIS, François. *A mundialização do capital*. São Paulo: Xamã, 1996. p. 69-87.

de outros países onde suas atividades especulativas possam gerar maiores lucros se dá o agravamento e a precarização das condições de vida dos trabalhadores, que pagam o “preço”, para além da tomada da mais-valia, da busca destes melhores resultados ³².

A atuação da OCDE é uma proposta que vem ao encontro das preocupações com uma responsabilidade social das empresas que não represente apenas uma estratégia midiática, mas se concretize no benefício de todos. A adoção de Diretrizes para as multinacionais é sempre uma possibilidade a fomentar a atuação de grupos de pressão em torno do cumprimento da legislação local e reivindicar a observância de padrões éticos, máxime em torno de políticas de reconhecimento de direitos humanos.

O estudo das Alegações de Inobservância demonstra que não há distanciamento Estado-sociedade, que o capital não convive com espaços de anomia, que a concorrência mundial precisa de regras de aplicação uniforme mundialmente e, principalmente, que as organizações sindicais, ao contrário do alardeado, não sofreram um profundo esvaziamento. E, ainda se colocam como uma alternativa na união da classe trabalhadora pela luta de seus direitos. É pouco; mas é muito.

Resumo: O Brasil ainda não é membro da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico — OCDE, mas como parceiro participa do programa de *enhanced engagement*, se vinculando à observância das Diretrizes específicas para as Multinacionais, que são mecanismos de reforço para o cumprimento do direito interno e respeito dos direitos humanos. Embora as Diretrizes não tenham carácter voluntário e não obrigatório, a atuação do Ponto de Contato Nacional Brasil contribui e

³² AVELÃS NUNES, Antônio José. A crise atual do capitalismo: capital financeiro, neoliberalismo e globalização. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012, p. 190.

revela a efetivação das regras internacionais pelo número expressivo de denúncias de Alegações de Inobservância apresentadas.

Palavras-chave: OCDE; diretrizes; multinacionais; Brasil.

OCDE guidelines for multinational enterprises and legal regulation of employment in Brazil: an analysis based on the Allegations of Breach

Abstract: Brazil is not yet a member of the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), but as a partner has joined the Enhanced Engagement programme, and in such capacity is bound to comply with the specific Guidelines for Multinational Enterprises, which are mechanisms for strengthening compliance with national law and respect for human rights. Although the Guidelines are voluntary and not mandatory, the role of the Brazil National Contact Point contributes toward, and reveals, implementation of international rules thanks to the significant number of complaints of Allegations of Breach presented.

Keywords: OECD; guidelines; multinational enterprises; Brazil.

Aldacy Rachid Coutinho

Universidade Federal do Paraná — Brasil