

Um Guia para as Diretrizes

Uma orientação prática para indivíduos, comunidades e ONGs sobre as Diretrizes da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) para Empresas Multinacionais



Agradecimentos

Friends of the Earth agradece pelo financiamento generoso oferecido pela C.S. Mott Foundation, Open Society Institute e CS Fund, cujo apoio tornou esta publicação possível.

As opiniões expressas são as de Friends of the Earth e não necessariamente refletem o ponto de vista da C.S. Mott Foundation, da Open Society Institute ou da CS Fund.

Escrito por Colleen Freeman.

A autora gostaria de agradecer aos muitos indivíduos que ofereceram comentários e assistência editorial, incluindo Carol Welch, David Waskow, Jon Sohn, Michelle Chan-Fishel e Keira Costic. E merecedores de especial gratidão são Patricia Feeney (Rights and Accountability in Development), Duncan McLauren (Friends of the Earth-Escócia), Myrthe Verweij (Milieudedefensie), Joris Oldenziel (SOMO Centre for Research on Multinational Corporations) e Veronica Nilsson (Comitê Consultivo Sindical).

A autora também gostaria de reconhecer as contribuições de Milieudedefensie (Friends of the Earth – Holanda) e do SOMO Centre for Research on Multinational Corporations. O kit para iniciantes de Milieudedefensie sobre as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais e a compilação de reclamações da SOMO foram os principais recursos que ajudaram a fornecer informações de fundo e exemplos de violações das Diretrizes.

Este guia está disponível gratuitamente na Internet. Uma versão em russo também está disponível em: <http://www.foe.org/OECDguidelines>.

Para obter maiores informações ou para solicitar gratuitamente uma cópia deste guia, entre em contato com:

Colleen Freeman
Friends of the Earth
1717 Massachusetts Avenue, NW, Suite 600
Washington, D.C. 20036
EUA
Tel: (+001) 202-783-7400
Fax: (+001) 202-783-0444
E-mail: cfreeman@foe.org
Site: www.foe.org

Friends of the Earth é o braço americano de Friends of the Earth International – a maior rede ambiental popular do mundo, com grupos membros em 70 países que fazem campanha em favor das mais urgentes questões ambientais e sociais de nossa época, enquanto simultaneamente catalisam uma mudança em direção a sociedades sustentáveis.

Sumário

<i>Acrônimos e Abreviações</i>	6
<i>Introdução</i>	7
<i>Parte 1 Introdução às Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE</i>	8
O que é a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico?	8
O que são as Diretrizes para Empresas Multinacionais?	8
O que são os Pontos de Contato Nacionais?	9
O que é o Comitê de Investimentos Internacionais e Empresas Multinacionais?	9
As Diretrizes se aplicam a todas as empresas multinacionais?	9
Quais são os pontos fortes e fracos das Diretrizes?	10
As Diretrizes se aplicam à cadeia de suprimentos?	11
<i>Parte 2 Dar Resposta às Violações das Diretrizes</i>	13
Quem pode registrar uma reclamação?	13
Para onde encaminhar uma reclamação?	13
Que informações devem ser fornecidas na reclamação?	13
Notificar a OCDE e outras organizações interessadas quando uma reclamação é registrada	14
Colaborar com grupos aliados	14
O que acontece depois que uma reclamação é apresentada?	15
O que acontece se uma reclamação é aceita pelo PCN?	15
As regras de confidencialidade das Diretrizes	15
O que acontece ao final do processo de reclamação?	16
O que acontece se a reclamação é rejeitada pelo PCN?	16
Reclamações envolvendo questões de emprego e relações empresariais	16
<i>Parte 3 O Texto Oficial das Diretrizes</i>	18
Prefácio	18
Capítulo I – Conceitos e Princípios	20
Capítulo II – Princípios Gerais	21
Capítulo III – Divulgação	22
Capítulo IV – Emprego e relações empresariais	23
Capítulo V – Meio-Ambiente	24
Capítulo VI – Combate à corrupção	26
Capítulo VII – Interesses do consumidor	26
Capítulo VIII – Ciência e Tecnologia	27
Capítulo IX – Concorrência	27
Capítulo X – Tributação	28

<i>Parte 4 Orientação Prática para Apresentar Reclamações</i>	29
Reclamações Apresentadas aos PCNs	29
Reassentamento forçado	29
Poluição ambiental	29
Emprego e Relações Empresariais	30
Busca de isenções às leis	30
Violações na cadeia de suprimentos	30
Avaliação da observância das leis nacionais do país de acolhimento e das Diretrizes	31
Identificação de leis internacionais, padrões e princípios relevantes	31
Dar respostas aos abusos dos direitos humanos	31
Avaliar riscos e evitar futuros danos ao meio ambiente e à saúde humana	32
Buscar ou aceitar isenções dos requisitos de regulamentação	33
Melhorar continuamente o desempenho ambiental	33
Manter sistemas de gestão ambiental	34
Evitar duplos padrões no desempenho ambiental	34
Divulgar informações importantes da empresa para o público	36
Divulgar informações sociais, ambientais e de risco ao público	37
Consultar com os funcionários e com o público	38
Combater a corrupção de agente públicos	38
Evitar as obrigações fiscais	39
<i>Parte 5 Referência Geral – Diretrizes de Reforço e Semelhantes</i>	41
Diretrizes sobre cumprimento das leis e consideração das políticas do país de acolhimento	41
Diretrizes concernindo o respeito às leis internacionais, padrões e princípios	42
Diretrizes sobre a divulgação de informações	43
Divulgar informações da empresa	43
Divulgar informações sobre políticas da empresa	44
Divulgar informações sobre políticas e impactos no meio-ambiente, na saúde e na segurança	44
Diretrizes sobre emprego e relações empresariais	45
Defender os direitos humanos e dos trabalhadores	45
Proteger a saúde e segurança dos funcionários	46
Promover o conhecimento dos funcionários sobre as políticas da empresa	46
Proteger informantes	47
Criação de capacidade	47
Diretrizes para criar e manter sistemas de gestão	47
Leis Internacionais, Padrões e Princípios Notados no Comentário das Diretrizes	48
Capítulo de Princípios Gerais	48
Capítulo de Divulgação	48
Capítulos de Emprego e Relações Empresariais	48
Capítulo de Meio-Ambiente	48

Capítulo de Combate à Corrupção	48
Capítulo de Interesses do Consumidor	49
Capítulo de Concorrência	49
Capítulo de Tributação	49
<i>Anexo A Guia Rápido para as Diretrizes</i>	50
<i>Anexo B Recursos da Internet</i>	54
<i>Anexo C Contatos em ONGs para a OECD Watch</i>	56
<i>Notas Finais</i>	57

Acrônimos e Abreviações

ATCA	Alien Tort Claims Act (Lei de Reivindicação de Agravos Estrangeiros)
BIAC	Comitê Consultivo para as Empresas e a Indústria
Convenção sobre Corrupção	Convenção sobre a Luta contra a Corrupção de Agentes Públicos Estrangeiros da OCDE
BTC	oleoduto de Baku–Tibilisi–Ceyhan
CIME	Comitê de Investimentos Internacionais e Empresas Multinacionais
SGA	sistema de gestão ambiental
EPCRA	Lei do Planejamento de Emergência e do Direito ao Conhecimento da Comunidade de 1986
Diretrizes	Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ISO	International Organization for Standardization
PCN	Ponto de Contato Nacional
ONG	Organização não governamental
Normas	Normas sobre as Responsabilidades de Corporações Transnacionais e Outros Empreendimentos com Relação aos Direitos Humanos
OCDE	Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico
PRTR	Inventário de Emissões e Transferências de Poluentes
TRI	Inventário de Descargas Tóxicas
TUAC	Comitê Consultivo Sindical
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
ONU	Nações Unidas

Introdução

As *Diretrizes para Empresas Multinacionais* definem padrões para as operações globais de empresas multinacionais dos países membros da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE). As Diretrizes abrangem uma gama de questões, incluindo direitos humanos, divulgação de informações, mão-de-obra e meio ambiente. Em 2002 e 2003, declarações de alto nível divulgadas pelos líderes do Grupo dos Oito reafirmaram o apoio governamental às Diretrizes, o que solidifica seu uso como um padrão de comparação chave para o comportamento das empresas.¹

Atualmente, as Diretrizes são o único instrumento de responsabilidade empresarial global a ter sido adotado formalmente pelos governos. Os governos participantes possuem obrigações para promover o cumprimento pelas empresas multinacionais e a OCDE forneceu orientações claras nesse sentido. Através dos Pontos de Contato Nacionais, os governos aderentes são obrigados a divulgar as Diretrizes e lidar com as reclamações feitas contra empresas que estão alegadamente em violação das diretrizes.

Continua havendo uma disparidade considerável entre o compromisso dos governos aderentes na implementação das Diretrizes. Além disso, as Diretrizes possuem muitas fraquezas e sua natureza voluntária e sem status legal significa que sua aplicação não pode ser legalmente exigível. Muitas ONGs, incluindo Friends of the Earth, estão convencidas que a forma mais eficaz de combater o comportamento empresarial irresponsável das multinacionais é adotar regras legalmente válidas nos níveis nacional e internacional.

Na ausência de uma estrutura de responsabilidade empresarial legalmente válida, no entanto, o procedimento de apresentação de reclamações das Diretrizes oferece um fórum governamental singular que pode ser útil para solucionar problemas. Até o momento, apenas umas poucas reclamações foram resolvidas e simplesmente não houve experiência suficiente para saber se as Diretrizes serão um instrumento útil para promover um comportamento empresarial multinacional mais responsável em todo o mundo.

Este guia esclarece oportunidades e obstáculos nas Diretrizes, oferece uma orientação prática, resume uma série de reclamações que foram feitas e descreve exemplos hipotéticos de atividades que podem ser consideradas violações. Sua intenção principal é a de ajudar indivíduos, comunidades e ONGs a compreenderem melhor as Diretrizes de modo a promover uma implementação significativa e robusta pelos governos e, o mais importante, uma aderência pelas empresas multinacionais.

Parte 1

Introdução às Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais

O que é a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico?

Depois da Segunda Guerra Mundial II, a Organização Européia de Cooperação Econômica (OECE) foi criada para administrar o auxílio americano e canadense para a reconstrução da Europa. Em 1961, a OECE tornou-se a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômicos (OCDE).

Atualmente, a OCDE é um fórum de 30 países que desenvolvem e promovem políticas econômicas e sociais. Sua missão é a de “construir economias fortes em seus países membros, melhorar a eficiência, aprimorar os sistemas de mercado, expandir o livre comércio e contribuir para o desenvolvimento em países desenvolvidos assim como naqueles em desenvolvimento”.² Colocado de forma simples, a OCDE atua em nome de seus governos aderentes e em colaboração com eles para promover as políticas e comércio de livre mercado.

Os países membros da OCDE são a Austrália, Áustria, Bélgica, Canadá, República Tcheca, Dinamarca, Finlândia, França, Alemanha, Grécia, Hungria, Islândia, Irlanda, Itália, Japão, Coreia, Luxemburgo, México, Holanda, Nova Zelândia, Noruega, Polônia, Portugal, República Eslovaca, Espanha, Suécia, Suíça, Turquia, o Reino Unido e os Estados Unidos.

O que são as Diretrizes para Empresas Multinacionais?

As *Diretrizes para Empresas Multinacionais* (Diretrizes) são uma parte da *Declaração da OCDE sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais*, que é um compromisso político abrangente adotado em 1976 para promover o investimento entre os países da OCDE. As Diretrizes descrevem padrões voluntários para uma conduta empresarial responsável em uma ampla gama de questões sociais e ambientais, tal como direitos humanos, divulgação de informações, trabalho e meio-ambiente.

Desde sua adoção em 1976, as Diretrizes foram revistas cinco vezes. A última revisão em 2000 resultou em várias mudanças importantes. As Diretrizes agora se aplicam às operações globais de empresas multinacionais sediadas em países aderentes, incluindo suas empresas subsidiárias. Espera-se que as empresas encorajem a rede a formar sua própria cadeia de suprimentos para seguir as Diretrizes. Os governos aderentes também devem criar Pontos de Contato Nacionais (PCNs) para supervisionar a sua implementação. A partir de janeiro de 2004, os governos que endossaram as Diretrizes incluem todos os 30 estados membros da OCDE além de Argentina, Brasil, Chile, Estônia, Israel, Lituânia e Eslovênia.

As Diretrizes são voluntárias, o que significa que empresas multinacionais não são obrigadas por lei a cumpri-las. No entanto, governos aderentes esperam que as empresas multinacionais sigam as recomendações enumeradas nas Diretrizes em suas operações em todo o mundo.

O que são os Pontos de Contato Nacionais?

Os governos que endossaram as Diretrizes são obrigados a garantir que elas sejam implementadas através da criação de “Pontos de Contato Nacionais” (PCNs) dentro do governo. Os PCNs são obrigados a divulgar as Diretrizes e dar respostas às reclamações feitas contra empresas que estão alegadamente violando as Diretrizes. Os PCNs não monitoram se as empresas estão seguindo ou não as Diretrizes.

Enquanto que cada governo aderente possui flexibilidade na maneira como cria seu Ponto de Contato Nacional e promove as Diretrizes, é exigido que todos os PCNs sejam visíveis, acessíveis, transparentes e responsáveis quando cumprem as seguintes quatro responsabilidades:

1. Promover a adesão entre empresas multinacionais, por exemplo, promovendo seminários e eventos educacionais para empresas estrangeiras e nacionais;
2. Funcionar como um fórum para discussão;
3. Submeter relatórios anuais de suas atividades e participar de consultas com o Comitê de Investimentos Internacionais e Empresas Multinacionais (CIME); e
4. Dar resposta a “instâncias específicas” (a terminologia da OCDE para “reclamações”) quando uma empresa supostamente violou as Diretrizes. Os PCNs estão tipicamente localizados nos ministérios para assuntos econômicos ou comerciais. Alguns incluem mais de um ministério e outros envolvem organismos governamentais regionais. Alguns PCNs possuem representantes de outros grupos que podem incluir pessoas da comunidade empresarial, sindicatos e/ou organizações não governamentais (ONGs).

O que é o Comitê de Investimentos Internacionais e Empresas Multinacionais?

O Comitê de Investimentos Internacionais e Empresas Multinacionais (CIME) é um órgão de fiscalização para as Diretrizes dentro da OCDE. Ele ajuda os PCNs na execução de suas atividades e faz recomendações sobre como podem melhorar o seu desempenho.

Quando uma reclamação contra uma empresa é apresentada, só o PCN pode decidir se a empresa violou as Diretrizes – o CIME não. Qualquer PCN pode pedir que o CIME julgue se outro PCN interpretou as Diretrizes corretamente. O CIME pode então esclarecer as Diretrizes, se necessário. O Comitê Consultivo Sindical (TUAC)³ e o Comitê Consultivo para Empresas e para a Indústria (BIAC)⁴ também podem solicitar esclarecimentos. Embora os esclarecimentos do CIME não se tornem parte do texto oficial das Diretrizes, eles oferecem informações sobre como certas diretrizes devem ser vistas e entendidas. Indivíduos, comunidades, ONGs e empresas multinacionais não podem neste momento pedir diretamente ao CIME que ofereça esclarecimentos.

As Diretrizes se aplicam a todas as empresas multinacionais?

As Diretrizes se aplicam a todas as partes de uma empresa multinacional – da matriz da empresa até suas subsidiárias – que estão sediadas ou operando em um país aderente. Elas também se aplicam a qualquer parte de uma empresa multinacional que esteja operando em países não aderentes, o que significa que as Diretrizes se aplicam a todo o mundo. Por exemplo, reclamações foram encaminhadas contra empresas operando em Zâmbia, Rússia, Birmânia (Mianmar) e outros países não aderentes, porque a empresa multinacional é sediada em um país aderente.

A aplicabilidade das Diretrizes a uma certa parte da empresa multinacional não é condicionada à propriedade majoritária. Por exemplo, as Diretrizes se aplicam a uma empresa multinacional que é um acionista minoritário em um consórcio ou joint venture. A única situação na qual as Diretrizes não se aplicam é se a empresa não é sediada nem possui operações em qualquer país aderente.

As Diretrizes não oferecem uma definição precisa para o termo “empresa multinacional”. Ele geralmente significa uma empresa com operações em mais de um país. Uma empresa multinacional pode consistir de uma variedade de arranjos organizacionais, incluindo empresas privadas, estatais ou de propriedade mista.

Os governos aderentes reconheceram que empresas pequenas e médias podem não ter a mesma capacidade que empresas multinacionais para aderir às Diretrizes, mas os governos as encorajam a seguir as Diretrizes também.

Quais são os pontos fortes e fracos das Diretrizes?

As Diretrizes possuem uma série de pontos fortes que as tornam uma ferramenta interessante para promover um comportamento mais responsável das empresas multinacionais em todo o globo. Elas abrangem uma ampla gama de questões sociais e ambientais e se aplicam às atividades das empresas multinacionais em todo o mundo.

Atualmente, as Diretrizes são o único instrumento de responsabilidade corporativa a ser adotado formalmente pelos governos. O fórum governamental único para tratar de violações das Diretrizes oferece outra opção que pode ser útil para remediar problemas. Por exemplo, o propósito de uma reclamação pode ser o de resolver um problema específico em um local em particular, encorajar o diálogo com a diretoria ou fazer mudanças na maneira como uma empresa multinacional opera. Prestar uma queixa pode também testar o funcionamento de um PCN em particular ou do compromisso do governo com as Diretrizes. O procedimento de apresentação de reclamações das Diretrizes não é tão complexo quanto iniciar uma ação judicial e pode ser uma opção para indivíduos, comunidade e ONGs que não possuem acesso ao sistema judiciário nacional.⁵

As Diretrizes também possuem uma série de importantes pontos fracos, fazendo com que muitas ONGs questionem o seu valor. A fraqueza mais óbvia é a natureza voluntária das Diretrizes, o que significa que sua aplicação não pode ser obrigada pela lei. Os governos aderentes não monitoram se as empresas multinacionais estão seguindo as Diretrizes ou não. Além disso, não está sempre claro o que se espera das empresas multinacionais sob muitas das diretrizes, e o uso de frases como “onde for viável” ou “quando apropriado” reduz significativamente o que se espera dessas empresas.

Uma vez que uma reclamação tenha sido recebida por um PCN, não há prazos fixos a serem obedecidos para cuidar do assunto. Em uma instância, um PCN esperou um ano inteiro antes de tomar providências quanto a uma reclamação e alguns PCNs já ignoraram reclamações completamente.

Não existem sanções formais se é determinado que uma empresa violou as Diretrizes, exceto o potencial para a publicidade adversa. Os PCNs podem optar por não divulgar ao público algumas ou toda as informações sobre a reclamação, incluindo o nome da empresa sem que precise justificar por que ou que informações estão sendo negadas. Além disso, o PCN não monitora se uma empresa cumpre com seus compromissos depois que a reclamação é resolvida. Por fim, se a reclamação é decidida em favor da empresa, indivíduos, comunidades e ONGs não podem recorrer da decisão, nem podem pedir diretamente ao CIME que esclareçam se o PCN interpretou as Diretrizes corretamente ou não.

As Diretrizes se aplicam à cadeia de suprimentos?

Quando as Diretrizes foram atualizadas em 2000, uma das principais mudanças feitas foi a de estender sua aplicabilidade às “cadeias de suprimentos” das multinacionais. Uma cadeia de suprimentos é a rede de fornecedores, contratantes e subcontratantes que participam na produção, entrega e venda de um produto específico. Espera-se agora que as multinacionais encorajem todas as empresas que formam sua cadeia de suprimentos a seguir as Diretrizes.

No entanto, a comunidade empresarial e alguns governos aderentes se opõem a que as Diretrizes se apliquem às cadeias de suprimentos das empresas. Sua oposição provocou um debate se as Diretrizes realmente se aplicam à cadeia de suprimentos e se a resposta é sim, até que ponto. O debate possui dois aspectos que são resumidos a seguir.

O primeiro está relacionado à determinação se as Diretrizes aplicam-se apenas a atividades de “investimento” ou também de “comércio”. Aqueles que se opõem a que as Diretrizes sejam aplicadas às cadeias de suprimentos das empresas argumentam que o relacionamento entre uma empresa multinacional e seus fornecedores é uma relação de comércio – não uma relação de investimento. Por exemplo, eles argumentam que uma relação de “investimento” significa que a empresa multinacional possui alguma forma de propriedade nas empresas que formam sua cadeia de suprimentos. Os oponentes argumentam que as Diretrizes foram criadas originalmente para promover o investimento entre países signatários da OCDE e não se aplicam às atividades de comércio e, desse modo, não são válidas para a cadeia de suprimentos.

Aqueles que apóiam a interpretação da cadeia de suprimentos, entre os quais se incluem os Friends of the Earth, defendem a tese de que as Diretrizes foram criadas para ter a mais ampla abrangência e que elas se aplicam tanto a atividades de investimento assim como de comércio. Os defensores apontam para várias seções no texto oficial das Diretrizes, Esclarecimentos e Comentários que apóiam esta posição. *(Veja o parágrafo introdutório da Parte 3 para obter maiores informações sobre as seções de Esclarecimentos e Comentários das Diretrizes.)*

O segundo aspecto do debate se relaciona a até que ponto deve-se esperar que as empresas multinacionais garantam o cumprimento das Diretrizes por seus fornecedores. Os oponentes a essa posição argumentam que a habilidade das empresas multinacionais para influenciar as empresas que fazem parte de sua cadeia de suprimentos é limitada. Não se pode esperar que empresas realizem o trabalho que cabe aos governos, buscando o cumprimento de requisitos legais. Os oponentes também alegam que cadeias de suprimentos podem ser extremamente complexas, tornando impraticável que empresas multinacionais garantam o cumprimento das Diretrizes por todos os seus fornecedores.

Os defensores respondem que essa complexidade não é uma desculpa legítima e apontam para exemplos de empresas que superaram as dificuldades de gerenciar cadeias de suprimentos complexas. Por exemplo, eles argumentam que “as empresas prontamente aceitam a responsabilidade pela qualidade do produto na cadeia de suprimentos e ajustam suas práticas de gestão para garantir a qualidade do produto”.⁶ Os defensores também sustentam que muitas empresas reestruturaram suas cadeias de suprimentos para aproveitarem os baixos salários nas indústrias de vestuário e têxteis, mas então não assumem qualquer responsabilidade pelas violações dos direitos trabalhistas. Os defensores afirmam que as empresas escolhem onde investir e a quem contratar para produzir seus bens, e que multinacionais podem facilmente usar diferentes fornecedores que não violam as Diretrizes. Eles também afirmam que uma falta de fiscalização governamental não os isenta de suas responsabilidade para encorajar os fornecedores a seguir as Diretrizes.

Quando se encontra diante de uma reclamação envolvendo a cadeia de suprimentos, os PCNs procuram por um “nexo de investimento” identificável. De acordo com uma declaração de junho de 2003 emitida pelo CIME, umnexo de investimento existe quando a empresa multinacional possui algum grau de

influência no país de acolhimento ou tem um relacionamento semelhante a um de investimento com seus fornecedores. O PCN vai procurar identificar a existência de um nexo de investimento se uma reclamação envolve o(s) fornecedor(es) de uma empresa multinacional.

O teste do nexo de desenvolvimento é uma evolução perturbadora, porque ela enfraquece as Diretrizes significativamente e reduz o seu escopo. No entanto, não tem havido experiência suficiente para se conhecer todas as implicações de como o teste do nexo de investimento afetará futuras reclamações relacionadas à cadeia de suprimentos. O debate da cadeia de suprimentos ainda está ocorrendo e há bons motivos para contestar o significativo retrocesso e enfraquecimento das Diretrizes. A partir de outubro de 2003, o CIME recomendou uma abordagem caso a caso para os casos de cadeia de suprimentos. *(Um exame mais abrangente do debate da cadeia de suprimentos pode ser encontrado no Relatório Anual para as Diretrizes da OCDE de 2002. Um link para este relatório é fornecido no Anexo B)*

Parte 2

Dar Resposta às Violações das Diretrizes

A Parte 2 descreve o processo de apresentação de reclamações em maiores detalhes, incluindo quem pode fazer uma reclamação, onde ela pode ser feita e que informações devem ser fornecidas. Ela oferece uma orientação prática sobre a notificação de outras partes interessadas e trabalhar com grupos aliados. A Parte 2 também descreve o que acontece depois que uma reclamação é feita e explica as regras de confidencialidade das Diretrizes. Há também uma orientação especial sobre reclamações que envolvem questões trabalhistas.

Quem pode registrar uma reclamação?

Qualquer “parte interessada” tal como um grupo de indivíduos, uma comunidade local, um sindicato ou uma ONG pode registrar uma reclamação sob as Diretrizes. Os exemplos seriam uma comunidade afetada pelas operações de uma empresa, os empregados da empresa ou uma ONG representando os cidadãos ou contribuintes.

Para onde encaminhar uma reclamação?

De uma forma geral, uma reclamação deve ser enviada ao PCN mais relevante. Por exemplo, se o problema está ocorrendo em um país que ratificou as Diretrizes, ela deve ser registrada junto ao PCN naquele país. Se o problema está ocorrendo em um país que não aderiu às Diretrizes, ela deve ser submetida ao PCN no país de origem da empresa.

Sempre será importante “avaliar a estrutura da empresa, o contexto político do país, o caráter do PCN e de aliados potenciais” ao se decidir formalizar uma reclamação.⁷ Além disso, indivíduos, comunidades e ONGs podem descobrir que adotar uma abordagem estratégica na escolha do PCN ao qual submeter a reclamação pode ser útil. Por exemplo, a Milieudedefensie (Friends of the Earth–Holanda) deliberadamente registrou uma reclamação contra uma subsidiária chilena de uma empresa holandesa no PCN holandês. O PCN holandês então encaminhou a reclamação para o PCN chileno. Se a Milieudedefensie tivesse enviado sua reclamação diretamente ao PCN chileno, o PCN holandês talvez não teria se envolvido tanto na resolução da questão.

Também pode ser necessário considerar possíveis barreiras de idiomas ao se registrar uma reclamação. Se os reclamantes não falam o idioma usado no país sede da empresa, pode ser útil enviar a reclamação para um PCN que fale o mesmo idioma.

Que informações devem ser fornecidas na reclamação?

Uma reclamação devidamente preparada deve conter as seguintes informações:

- A identidade do(s) grupo(s) registrando a reclamação.
- O nome da(s) empresa(s) envolvida(s).

- Uma explicação do interesse do reclamante no assunto.
- A localização das atividades em violação da empresa.
- As diretrizes que estão sendo violadas com referências a parágrafos específicos.
- A descrição das atividades da empresa que se consideram estar violando as Diretrizes.
- Documentação e provas para apoiar a alegação. Ainda que o procedimento de reclamação não seja tão complexo quanto as ações judiciais tendem a ser, o ônus da prova está sobre o reclamante. Fornecer informações abrangentes e de boa qualidade que apóiam as alegações vão fortalecer a reclamação.
- Um aviso de qualquer informação que não deva ser divulgada para a empresa. Por exemplo, a identidade de certos indivíduos locais deve ser mantida confidencial para proteger sua segurança?
- Embora não seja exigido, fornecer detalhes de contato de um ou mais desses indivíduos que vão servir como contatos oficiais é de bom senso.
- Pode ser útil também incluir um pedido de confirmação por escrito sobre como o PCN pretende agir.

Notificar a OCDE e outras organizações interessadas quando uma reclamação é registrada

Embora não seja exigido quando se registra uma reclamação, recomenda-se que o Comitê de Investimentos Internacionais e Empresas Multinacionais (CIME) – o órgão de fiscalização para as Diretrizes dentro da OCDE – receba uma cópia da reclamação.

Também vale a pena considerar se outros indivíduos, organizações ou instituições devam receber uma cópia da reclamação, tal como membros do parlamento, autoridades governamentais ou instituições públicas, especialmente se a empresa está recebendo financiamento público ou ajuda de crédito para a exportação.

Há um certo número de ONGs que fazem contato regularmente com o CIME, monitoram o desempenho dos PCNs e fornecem ajuda no registro de reclamações. Enviar uma cópia da reclamação para essas ONGs também pode ser útil. O Anexo C neste guia oferece detalhes de contato com estas ONGs.

Colaborar com grupos aliados

A experiência até o momento sugere que é benéfico trabalhar com grupos aliados – especialmente aqueles que monitoram as Diretrizes – que estão sediados no país onde a empresa multinacional tem sua matriz e/ou onde a reclamação é apresentada. Os aliados podem apoiar os esforços dos reclamantes de várias maneiras, incluindo:

- Reunir mais informações sobre a empresa;
- Fornecer informações sobre o PCN;
- Apresentar a reclamação conjuntamente ou em nome de uma parte interessada se, por exemplo, houver motivo para crer que a empresa pode retaliar ou se a segurança de certos indivíduos pode ser colocada em risco;
- Representar os reclamantes em reuniões ou consultas; e
- Coordenar a estratégia de mídia, se houver uma.

Além disso, trabalhar com grupos aliados no país de origem da empresa ou no país onde a reclamação é apresentada vai fazer com que seja mais difícil para o PCN ignorar a reclamação.

O que acontece depois que uma reclamação é apresentada?

Uma vez apresentada, o processo de reclamação tem duas fases. A primeira fase é identificar uma violação *prima facie* das Diretrizes. Ou seja, a primeira vista, deve parecer que ocorreu uma violação das Diretrizes.

Durante a primeira fase, o PCN também vai considerar a “relevância das leis e procedimentos aplicáveis” e também “como assuntos semelhantes foram ou estão sendo tratados em outros procedimentos nacionais ou internacionais”.⁸ Os PCNs devem responder aos reclamantes sobre como pretende proceder após fazer uma avaliação inicial.

Atualmente, não há prazos estabelecidos a que os PCNs devem obedecer quando uma reclamação é registrada. Alguns PCNs respondem prontamente enquanto que outros não irão responder por muitos meses. Alguns PCNs não deram qualquer resposta, que é um motivo porque é útil trabalhar com grupos aliados e enviar cópias da reclamação ao CIME, outros indivíduos, organizações e/ou instituições interessados. A inexistência de prazos a que os PCNs devem obedecer para tratar de reclamações é uma fraqueza significativa nas Diretrizes.

O que acontece se uma reclamação é aceita pelo PCN?

Se o PCN decidir que a reclamação demonstra uma violação *prima facie*, inicia-se a segunda fase. Além de contatar a empresa, o PCN também pode notificar o CIME, outros Pontos de Contato Nacionais, sindicatos, ministérios do governo, ONGs e/ou especialistas e autoridades relevantes sobre a reclamação.

A segunda fase do processo de reclamação com certeza vai envolver consultas nas quais o PCN vai oferecer seus “préstimos”. Isso significa que ele vai agir como intermediário (também chamado de mediador) entre os reclamantes e a empresa multinacional para negociar uma solução para o problema. Em última instância, a meta do PCN é de encontrar uma solução para o problema que seja aceitável para os reclamantes e para a empresa.

Geralmente, as reuniões acontecem no escritório do PCN, mas também podem ocorrer em uma embaixada ou na instalação onde o problema existe. Também pode ser benéfico sugerir um local para as reuniões se pagar pelo custo de viagens se tornar um problema ou se não houver grupos aliados com os quais trabalhar dentro do país onde a reclamação é registrada.

As regras de confidencialidade das Diretrizes

Uma vez que comece a segunda fase e uma reclamação esteja sendo tratada por um PCN, existe uma regra de confidencialidade que deve ser seguida por todas as partes envolvidas. A regra de confidencialidade não significa que indivíduos, comunidades e ONGs não podem discutir o problema publicamente. Ela também não vai evitar que os reclamantes busquem outras estratégias. Porque informações sobre o mau comportamento de uma empresa já são conhecidas publicamente, elas não se tornam confidenciais de repente uma vez que uma reclamação seja apresentada.⁹

A regra de confidencialidade aplica-se apenas uma vez que o PCN aceite a reclamação. Isso significa que nenhuma parte envolvida pode revelar qualquer informação aprendida durante as consultas ou depois do processo de reclamação, a não ser que todas as partes concordem que as informações podem ser discutidas publicamente.

No entanto, não há nada nas Diretrizes que afirme que indivíduos, comunidades e ONGs não possam notificar a mídia quando uma reclamação for apresentada. Por exemplo, a Milieudedefensie (Friends of the Earth–Holanda) enviou um press release sobre uma reclamação que estava apresentando contra uma empresa chilena. Nessa instância, o PCN holandês declarou que não ficou “muito satisfeito com [o press release] porque eles temiam que podia minar a oportunidade cuidadosamente arranjada para encontrar soluções que o procedimento de reclamação oferece”.¹⁰

Os PCNs também podem optar por não divulgar alguma ou todas as informações sobre a reclamação para a população, incluindo o nome da empresa, se sentir “que será no melhor interesse da implementação efetiva das Diretrizes”.¹¹ Um certo número de ONGs continua a se preocupar com as regras de confidencialidade das Diretrizes, porque os PCNs são capazes de manter confidenciais certos casos e questões sem explicar por que ou que informações estão sendo ocultadas.

O que acontece ao final do processo de reclamação?

Espera-se que o PCN divulgue os resultados quando o processo de reclamação for concluído. Se for decidido que a empresa violou as Diretrizes, o PCN deve explicar isso para a empresa e oferecer recomendações para remediar o problema. Se as partes não puderem concordar com uma solução, espera-se que o PCN ainda assim divulgue seu parecer. No entanto, os PCNs podem optar por não divulgar algumas ou todas as informações sobre a reclamação para a população. *(Veja a seção anterior, “As regras de confidencialidade das Diretrizes”).*

Independentemente se as partes concordam com uma resolução ou não, todas as partes podem discutir a reclamação ao final do processo. No entanto, as regras de confidencialidade ainda são aplicáveis. Isto significa que as informações e pontos de vista fornecidos durante as consultas devem permanecer confidenciais a não ser que todas as partes concordem que podem ser discutidas publicamente.

Enquanto que as conclusões e recomendações do PCN devem ser suficientes para compelir a empresa a agir, a única sanção concreta que a empresa multinacional pode enfrentar é o potencial para a publicidade adversa. Nem o PCN nem o CIME monitoram se a empresa cumpre ou não seus compromissos depois que um processo de reclamação é concluído. Esta é outra grande fraqueza das Diretrizes.

O que acontece se a reclamação é rejeitada pelo PCN?

Se o PCN rejeitar a reclamação, espera-se que ele ofereça uma explicação aos reclamantes. Atualmente, não existe um processo de recurso uma vez que a reclamação tenha sido rejeitada. Qualquer Ponto de Contato Nacional, o Comitê Consultivo Sindical ou o Comitê Consultivo para Empresas e para a Indústria podem solicitar que o CIME ofereça um esclarecimento adicional sobre as questões levantadas em uma reclamação. Esta opção não está disponível para os indivíduos, comunidades ou ONGs neste momento. *(Veja a Parte 1, “O que é o Comitê de Investimentos Internacionais e Empresas Multinacionais?” para obter maiores informações.)*

Reclamações envolvendo questões de emprego e relações empresariais

O Comitê Consultivo Sindical (TUAC) recomenda que as ONGs notifiquem o TUAC e a(s) organização(ões) sindical(is) relevante(s) ao apresentar uma reclamação envolvendo questões de mão-de-obra. O TUAC também pode auxiliar indivíduos, comunidades e ONGs em fazer contato com a(s) organização(ões) sindical(is).

O TUAC também publicou um Guia do Usuário sobre as Diretrizes que descreve as medidas que devem ser tomadas em reclamações envolvendo questões de emprego e relações empresariais. O guia também contém uma lista abrangente dos contatos nos sindicatos. O guia do TUAC foi traduzido para 19 idiomas. Entre em contato com o TUAC para obter maiores informações:

TUAC-OCDE
26, Avenue de la Grande Armée
F-75017, Paris
França
Tel: (+33) 155-37-37-37
Fax: (+33) 147-54-98-28
E-mail: tuac@tuac.org

O guia também está disponível para download da Internet em inglês, francês, espanhol e português em:
<http://www.tuac.org>.

Parte 3

O Texto Oficial das Diretrizes

A Parte 3 contém o Prefácio e os Capítulos I–X das Diretrizes. Existem seções adicionais, descritas abaixo, que não foram reproduzidas neste guia em função de seu tamanho. É recomendado enfaticamente que os indivíduos, comunidades e ONGs leiam estas seções antes de apresentar uma reclamação. Um link para fazer o download das seções a seguir é fornecido no Anexo B.

- A Orientação de Procedimentos possui instruções detalhadas sobre as responsabilidades dos Pontos de Contato Nacionais (PCNs) e o Comitê de Investimentos Internacionais e Empresas Multinacionais (CIME).
- Cada capítulo e a Orientação de Procedimentos são seguidos pelo Comentário, que contém informações adicionais para melhor explicar as Diretrizes. Houve um acordo sobre os Comentários durante a última revisão das Diretrizes no ano de 2000.
- Alguns capítulos também são seguidos por Esclarecimentos, que são esclarecimentos feitos pelo CIME sobre reclamações apresentadas antes da mais recente revisão das Diretrizes em 2000. *(Veja a Parte 1, “O que é o Comitê de Investimentos Internacionais e Empresas Multinacionais?” para obter maiores informações sobre os esclarecimentos do CIME.)*
- A Decisão do Conselho da OCDE instrui os governos que ratificaram as Diretrizes a criarem PCNs e explicar o propósito do CIME.

Prefácio

1. As Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais (Diretrizes) são recomendações dirigidas pelos Governos às empresas multinacionais. Estabelecem princípios e padrões de cumprimento voluntário, consistentes com a legislação aplicável, com vistas a uma conduta empresarial responsável. As Diretrizes visam a harmonizar as operações das empresas com as políticas governamentais, fortalecer a base da confiança mútua entre as empresas e as sociedades onde operam, melhorar o clima do investimento estrangeiro e aumentar a contribuição das empresas multinacionais para o desenvolvimento sustentado. As Diretrizes são parte integrante da Declaração da OCDE sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais, juntamente com os outros elementos dessa Declaração que se relacionam com o tratamento nacional, obrigações contraditórias impostas às empresas e incentivos e desincentivos ao investimento internacional.
2. O comércio internacional sofreu grandes alterações estruturais e as próprias Diretrizes evoluíram de modo a refletir essas mudanças. Com o crescimento dos setores ligados aos serviços e às tecnologias de informação, assistiu-se à entrada de outro tipo de empresas na cena do mercado internacional. As grandes empresas continuam a contribuir com uma significativa parte do investimento internacional, verificando-se mesmo uma tendência para grandes fusões à escala internacional. Simultaneamente, assiste-se a um incremento do investimento estrangeiro realizado por pequenas e médias empresas, desempenhando estas, atualmente, um papel cada vez mais importante na cena internacional. As empresas multinacionais, à semelhança das que operam no mercado doméstico, têm evoluído no sentido da diversificação das respectivas forma e organização empresarial. As alianças estratégicas e a existência de relações mais estreitas com os fornecedores e demais contratados tendem a diluir os limites da empresa.

3. A rápida evolução na estrutura das empresas multinacionais reflete-se igualmente nas respectivas operações, no mundo em desenvolvimento, onde o investimento direto estrangeiro conheceu um crescimento muito acelerado. Nos países em desenvolvimento, assistiu-se a uma grande diversificação das atividades das empresas multinacionais que, para além das funções típicas de produção primária e extração, passaram a dedicar-se à manufatura e montagem, desenvolvimento do mercado interno e serviços.
4. As atividades das empresas multinacionais permitiram, através do comércio e investimento internacional, fortalecer e aprofundar os laços que ligam as economias dos países da OCDE entre si e o resto do Mundo. Tais atividades implicam consideráveis benefícios quer para os países de origem como para os de destino. Estes benefícios aumentam quando uma empresa multinacional consegue fornecer os bens e serviços aos consumidores a preços competitivos e, simultaneamente, proporcionar, a quem investe, um razoável retorno do capital. O comércio e o investimento contribuem para um uso eficiente e racional do capital, da tecnologia e dos recursos humanos e naturais. Promovem ainda a transferência de tecnologia entre as várias regiões do globo e o desenvolvimento de tecnologias que refletem as condições locais. As empresas promovem igualmente o desenvolvimento do capital humano nos países de acolhimento através da formação e de processos de aprendizagem realizados no próprio local de trabalho.
5. A natureza, âmbito e rapidez das mudanças econômicas colocam novos desafios estratégicos às empresas e seus associados. As empresas multinacionais têm agora a oportunidade de levar a efeito políticas de boa prática no domínio do desenvolvimento sustentável que procurem assegurar coerência entre os objetivos sociais, econômicos e ambientais. A capacidade das empresas multinacionais para promover o desenvolvimento sustentável será significativamente reforçada se o comércio e o investimento forem efetuados no quadro de mercados abertos, concorrenciais e adequadamente regulados.
6. Muitas empresas multinacionais têm demonstrado que através do respeito de normas exigentes de conduta empresarial se pode aumentar o crescimento. Atualmente, a concorrência é intensa e as empresas multinacionais atuam em marcos jurídicos, sociais e regulamentares muito variados. Neste contexto, algumas empresas poderão sentir-se tentadas a negligenciar padrões e princípios de conduta, na tentativa de obter vantagens concorrenciais indevidas. A adoção de tais práticas por uma pequena minoria poderá pôr em causa a reputação da maioria, suscitando preocupações da parte do público.
7. Muitas empresas têm procurado ir ao encontro destas preocupações do público, desenvolvendo dispositivos e procedimentos internos de orientação e de gestão que demonstram o seu compromisso em relação às boas práticas e à boa conduta empresarial, assim como no tocante à política de emprego adotada. Algumas empresas recorreram a serviços de consultoria, auditoria e certificação, o que contribuiu para a acumulação de conhecimentos especializados nestes domínios. Estas iniciativas favoreceram igualmente o diálogo social sobre regras de boa conduta das empresas. As Diretrizes contribuem para uma melhor definição das expectativas dos governos aderentes, no que se refere à conduta empresarial e constituem um ponto de referência para as empresas. Por conseguinte, as Diretrizes complementam e reforçam os esforços desenvolvidos pelo setor privado no sentido de definir e pôr em prática regras de conduta empresarial responsável.
8. Os governos têm cooperado entre si e com outros agentes envolvidos, no sentido de reforçar o quadro jurídico e regulamentar internacional no qual as empresas desenvolvem as suas atividades. O período do pós-guerra foi marcado pelo desenvolvimento progressivo desse quadro, logo em 1948 com a adoção da Declaração Universal dos Direitos do Homem. Entre os instrumentos mais recentes, refiram-se a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos

Fundamentais no Trabalho, a Declaração do Rio sobre Meio-Ambiente e Desenvolvimento, a Agenda 21 e a Declaração de Copenhague sobre Desenvolvimento Social.

9. A OCDE também tem contribuído para a definição deste quadro internacional de políticas. Desenvolvimentos recentes nesta matéria incluem a adoção da Convenção sobre a Luta contra a Corrupção de Agentes Públicos Estrangeiros nas Transações Comerciais Internacionais, dos Princípios da OCDE para a Governança Corporativa, as Diretrizes da OCDE para a Proteção do Consumidor no Contexto do Comércio Eletrônico e os trabalhos em curso para preparar as Diretrizes da OCDE sobre Preços de Transferência para as Empresas Multinacionais e as Administrações Fiscais.
10. Os governos que aderem às Diretrizes têm por objetivo comum encorajar as contribuições positivas que as empresas multinacionais podem dar ao progresso econômico, ambiental e social e reduzir ao mínimo os problemas gerados pelas respectivas atividades. Na busca deste objetivo, os governos estabelecem formas de colaboração e parceria com representantes das empresas, sindicatos e organizações não governamentais cujas atividades visam ao mesmo fim. A contribuição dos governos passa pela criação de quadros regulamentares internos eficazes e que incluam políticas macroeconômicas estáveis, tratamento não discriminatório das empresas, regulamentação adequada e supervisão prudencial, um sistema imparcial de administração da justiça e aplicação da lei e uma administração pública eficiente. A contribuição dos governos pode também comportar a manutenção e promoção de normas e políticas adequadas que favoreçam o desenvolvimento sustentável, empenhando-se em garantir que as reformas em curso propiciem uma atividade eficiente e eficaz do setor público. Os governos que aderiram às Diretrizes comprometem-se a melhorar de forma contínua tanto as suas políticas nacionais quanto as internacionais, a fim de aumentar o bem estar e os padrões de vida de toda a população.

Capítulo I - Conceitos e Princípios

1. As Diretrizes são recomendações dirigidas em conjunto pelos governos às empresas multinacionais. Estabelecem princípios e padrões de boa prática, conformes com a legislação aplicável. O cumprimento das Diretrizes pelas empresas é voluntário e não é legalmente exigível.
2. Dado que as empresas multinacionais desenvolvem as respectivas atividades em nível mundial, a cooperação internacional neste domínio deverá estender-se a todos os países. Os governos aderentes às Diretrizes devem encorajar as respectivas empresas a respeitar as Diretrizes, onde quer que exerçam uma atividade, tendo em conta a situação particular dos países de acolhimento.
3. Uma definição exata de empresa multinacional não é necessária para os efeitos das Diretrizes. Em geral, a expressão compreende empresas ou outro tipo de entidades, estabelecidas em mais de um país e ligadas entre si de forma a coordenarem as suas atividades de diversas maneiras. Podendo uma ou mais destas entidades exercer uma influência significativa sobre as atividades das outras, o grau de autonomia de cada uma dentro da organização pode, no entanto, variar muito consoante a multinacional em questão. O capital social pode ser público, privado ou misto. As Diretrizes dirigem-se a todas as entidades dentro de cada empresa multinacional (matrizes e/ou entidades locais). Em função da repartição efetiva das responsabilidades entre si, espera-se de cada uma dessas entidades a colaboração mútua e que contribuam no sentido de promover o cumprimento das Diretrizes.
4. As Diretrizes não têm por objetivo introduzir diferenças de tratamento entre as empresas multinacionais e as nacionais; elas traduzem boas práticas recomendáveis a todas as empresas. Espera-se, por conseguinte e sempre que estejam em causa as Diretrizes que as empresas multinacionais e nacionais tenham uma conduta idêntica.

5. Os governos desejam promover o maior respeito possível pelas Diretrizes. Embora se reconheça que as pequenas e médias empresas poderão não dispor de meios idênticos aos das grandes empresas, os governos aderentes às Diretrizes deverão encorajá-las a desenvolver os maiores esforços no sentido de respeitar as recomendações nelas contidas.
6. Os governos signatários das Diretrizes não devem servir-se das mesmas para fins protecionistas, nem aplicá-las de maneira a pôr em questão as vantagens comparativas de qualquer país onde as empresas multinacionais realizem investimentos.¹²
7. Os governos têm o direito de regulamentar as condições de funcionamento das empresas multinacionais dentro de suas jurisdições, observados os limites do direito internacional. As entidades pertencentes a uma empresa multinacional operando em diversos países estão sujeitas às leis aplicáveis nesses países. Sempre que forem impostas obrigações contraditórias às empresas multinacionais por parte de países signatários, os governos em questão cooperarão de boa fé no sentido de resolver os problemas que possam ocorrer.
8. Os governos signatários das *Diretrizes* implementarão as mesmas no pressuposto de que honrarão o compromisso de tratar as empresas de forma equitativa e em conformidade com o direito internacional e as respectivas obrigações contratuais.
9. O recurso a mecanismos internacionais adequados para solução de controvérsias, incluindo a arbitragem, é encorajado como forma de facilitar a resolução dos diferendos legais que possam surgir entre as empresas e os governos dos países de acolhimento.
10. Os governos signatários das Diretrizes promovê-las-ão e fomentarão a sua aplicação. Estabelecerão Pontos de Contato Nacionais incumbidos de promover as Diretrizes e que funcionarão como fórum de debate de todas as matérias que digam respeito às Diretrizes. Os governos signatários participarão igualmente em procedimentos adequados de revisão e consulta relativos a questões respeitantes à interpretação das Diretrizes, num mundo em mutação.

Capítulo II - Princípios Gerais

As empresas devem plenamente ter em conta as políticas em vigor nos países onde desenvolvem as respectivas atividades, tendo em consideração os pontos de vista de outros agentes envolvidos¹³. A este respeito, as empresas deverão:

1. Contribuir para o progresso econômico, social e ambiental, de forma a assegurar um desenvolvimento sustentável.¹⁴
2. Respeitar os direitos humanos que de algum modo possam vir a ser afetados pelas respectivas atividades, em conformidade com as obrigações e compromissos internacionais assumidos pelo governo do país de acolhimento.
3. Encorajar a criação de capacidades¹⁵ em nível local em estreita cooperação com a comunidade local, incluindo os meios empresariais, desenvolvendo, ao mesmo tempo, as atividades da empresa no mercado nacional e internacional, de forma compatível com as boas práticas comerciais.
4. Encorajar a formação de capital humano, nomeadamente criando oportunidades de emprego e facilitando a formação dos trabalhadores.
5. Abster-se de procurar ou aceitar exceções não previstas no quadro legal ou regulamentar, em domínios como o meio-ambiente, a saúde, a segurança, o trabalho, a tributação, os incentivos financeiros, ou outros.

6. Apoiar e defender os princípios da boa gestão empresarial¹⁶, desenvolvendo e aplicando boas práticas de gestão empresarial.
7. Elaborar e aplicar práticas de auto regulamentação e sistemas de gestão eficazes que promovam uma relação de confiança mútua entre as empresas e as sociedades onde aquelas operem.
8. Promover o conhecimento dos trabalhadores sobre, e fazer que ajam em conformidade com, as políticas da empresa, divulgando adequadamente essas políticas, inclusive através de programas de formação.¹⁷
9. Abster-se de mover processos discriminatórios ou disciplinares contra trabalhadores que, de boa fé, apresentem relatórios à administração ou, se for o caso, às autoridades competentes, sobre práticas que contrariem a lei, as Diretrizes ou as políticas da empresa.
10. Encorajar, na medida do possível, os parceiros comerciais, incluindo fornecedores e subcontratados, a aplicar princípios de conduta empresarial compatíveis com as Diretrizes.
11. Abster-se de qualquer ingerência indevida em atividades políticas locais.

Capítulo III - Divulgação

1. As empresas deverão garantir a divulgação regular e oportuna de informação confiável e pertinente a respeito das suas atividades, estrutura, situação financeira e resultados. A informação fornecida deverá dizer respeito à empresa no seu conjunto e distinguir, quando apropriado, setores de atividade ou zonas geográficas. As políticas de divulgação das empresas deverão ser adaptadas à natureza, dimensão e zona de implantação da empresa, tomando sempre em consideração custos, a confidencialidade dos negócios e outras preocupações que digam respeito à competitividade.
2. As empresas deverão aplicar normas exigentes e padrões elevados no que concerne à divulgação de informações, à contabilidade e à revisão de contas. As empresas são igualmente encorajadas a aplicar normas exigentes no que toca à publicação de informações de caráter não financeiro, incluindo, se for o caso, relatórios sobre matérias ambientais e sociais. Deverão ser indicados quais os padrões ou políticas pelos quais se rege a coleta e publicação de informações, financeiras ou não, da empresa.
3. As empresas deverão divulgar dados básicos, relativos à razão social, sede e estrutura, assim como a razão social, endereço e número de telefone tanto da empresa matriz como das principais filiais, bem como a sua participação percentual, direta ou indireta, no capital dessas filiais, incluindo as de participações recíprocas.
4. As empresas deverão igualmente divulgar informação relevante sobre:
 - a) Resultados financeiros e operacionais da empresa;
 - b) Objetivos da empresa;
 - c) Acionistas majoritários e direitos de voto;
 - d) Membros do conselho de administração e principais diretores, assim como a respectiva remuneração;
 - e) Fatores de risco relevantes e previsíveis;¹⁸

- f) Questões de relevo concernentes aos trabalhadores e a outros agentes envolvidos na vida da empresa;
 - g) Estruturas e políticas de gestão da empresa.¹⁹
5. As empresas são encorajadas a fornecer informações suplementares, entre as quais:
- a) Declarações dirigidas ao público enunciando princípios ou regras de conduta, incluindo informações sobre a política social, ética e ambiental da empresa e outros códigos de conduta por ela subscritos. Poderão igualmente ser comunicados a data de adoção dessas declarações, os países ou entidades a que as mesmas se aplicam e o desempenho da empresa em relação a essas declarações;
 - b) Informações sobre sistemas de gestão de risco e métodos de cumprimento das leis, bem como sobre as declarações de princípios ou códigos de conduta;²⁰
 - c) Informações sobre relacionamento com trabalhadores e outros agentes envolvidos na vida da empresa.

Capítulo IV - Emprego e relações empresariais

Em conformidade com o quadro legal e regulamentar aplicável e as práticas vigentes em matéria de emprego e de relações laborais, as empresas deverão:

- 1.
 - a) Respeitar o direito dos trabalhadores de se fazerem representar por sindicatos e outra organizações legítimas de representação de trabalhadores e conduzir negociações construtivas com esses representantes, quer a título individual quer através de associações patronais, com vistas a alcançar acordos sobre condições de trabalho;
 - b) Contribuir para a abolição efetiva do trabalho infantil;
 - c) Contribuir para a eliminação de toda e qualquer forma de trabalho forçado ou compulsório;
 - d) Não discriminar os trabalhadores, no exercício das suas funções, em razão da raça, cor, sexo, religião, convicções políticas, nacionalidade ou origem social, exceto quanto tais práticas seletivas, tenham por fim dar cumprimento a políticas, estabelecidas pelos poderes públicos, tendentes a promover uma maior igualdade de oportunidades de emprego ou tenham a ver com especificidade de determinado posto de trabalho.
- 2.
 - a) Proporcionar, aos representantes dos trabalhadores, os meios necessários à elaboração de acordos coletivos de trabalho efetivos;
 - b) Proporcionar, aos representantes dos trabalhadores, as informações que se afigurem necessárias à condução de negociações construtivas sobre condições de trabalho;
 - c) Promover consultas e cooperação entre a entidade patronal e os trabalhadores e seus representantes, sobre matérias de interesse mútuo.
- 3. Fornecer informações aos trabalhadores e seus representantes que lhes permitam ter uma idéia exata e correta sobre a atividade e resultados da entidade ou, onde apropriado, da empresa como um todo.

4.
 - a) Respeitar padrões, em matéria de emprego e de relações empresariais, não menos favoráveis do que os observados por empresas da mesma dimensão e setor, no país de acolhimento;
 - b) Tomar as medidas necessárias para assegurar saúde e segurança no desempenho das respectivas atividades.
5. Empregar, nas respectivas atividades e na medida do praticável, o maior número possível de pessoal local, dando-lhes formação, com vistas a aumentar os respectivos níveis de qualificação, em cooperação com os representantes dos trabalhadores e, quando necessário, com as autoridades públicas competentes.
6. Fornecer aos representantes dos trabalhadores e, quando apropriado, às autoridades públicas competentes, com a devida antecedência, todas as informações que digam respeito à previsível introdução de alterações na atividade da empresa, suscetíveis de afetar, de modo significativo, os modos de vida dos trabalhadores, em especial, no caso de fechamento de unidades que impliquem demissões coletivas; cooperar com esses representantes e com as autoridades, no sentido de mitigar tanto quanto possível os efeitos adversos das medidas em causa; dependendo das circunstâncias específicas de cada caso e na medida do possível, fornecer tais informações antes mesmo de ser tomada a decisão final; poderão ser ainda empregados outros meios, para proporcionar uma cooperação construtiva com vistas a atenuar, substancialmente, os efeitos de tais decisões.
7. Não influenciar, de modo desleal, negociações conduzidas de boa fé com representantes dos trabalhadores sobre as condições de trabalho ou não prejudicar o exercício do direito de associação dos trabalhadores, por meio de ameaças de transferência total ou parcial, para fora do país, de unidades de produção ou de transferência de trabalhadores, oriundos de entidades pertencentes à empresa localizadas em outro país.
8. Permitir, aos representantes autorizados dos trabalhadores, 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, junto dos representantes patronais capacitados para tomar decisões sobre essas matérias.

Capítulo V - Meio-Ambiente

As empresas deverão, dentro do quadro legal, regulamentar e das práticas administrativas em vigor nos países onde desenvolvem as respectivas atividades e atendendo aos acordos, princípios, objetivos e padrões internacionais relevantes, ter em devida consideração a necessidade de proteger o meio-ambiente, a saúde pública e a segurança e, em geral, conduzir as suas atividades de modo a contribuir para o objetivo mais amplo do desenvolvimento sustentável. Em especial, as empresas deverão:

1. Criar e manter um sistema de gestão ambiental apropriado à empresa, que preveja:
 - a) A coleta e avaliação, em tempo hábil, de informações adequadas, no que concerne ao impacto que as respectivas atividades possam ter sobre o meio-ambiente, a saúde e a segurança;
 - b) A fixação de objetivos mensuráveis e, quando apropriado, de metas no que se refere à melhoria do seu desempenho ambiental, incluindo a revisão periódica da relevância desses objetivos; e
 - c) O acompanhamento e a verificação regular dos progressos alcançados no cumprimento dos objetivos ou metas ambientais, de saúde e de segurança.

2. Ter em consideração as questões referentes a custos, confidencialidade e proteção dos direitos de propriedade intelectual, nomeadamente:
 - a) Fornecer ao público e aos trabalhadores, em tempo hábil, informações adequadas sobre o impacto potencial das respectivas atividades sobre o meio-ambiente, a saúde e a segurança, podendo tais informações incluir relatórios sobre progressos alcançados em matéria de melhoria de desempenho ambiental; e
 - b) Estabelecer diálogo e consultas, em tempo hábil, com as comunidades diretamente afetadas tanto pelas políticas ambientais, de saúde e de segurança da empresa quanto pela respectiva implementação.
3. Avaliar e ter em conta na tomada de decisões o impacto previsível sobre o meio-ambiente, a saúde e a segurança que possa resultar dos procedimentos, bens e serviços da empresa ao longo de todo o seu ciclo de vida. Sempre que as atividades previstas possam ter um impacto significativo sobre o meio-ambiente, a saúde e a segurança e caso as mesmas sejam objeto de decisão por parte de uma autoridade competente, as empresas deverão realizar uma avaliação adequada do impacto ambiental.
4. Sempre que exista uma ameaça de danos graves ao ambiente, em conformidade com o conhecimento científico tecnológico dos riscos envolvidos e tendo em consideração a saúde e segurança humanas, não deverá ser invocada a inexistência de certeza científica absoluta como argumento para adiar a adoção de medidas eficazes e economicamente viáveis que permitam prevenir ou minimizar esses danos.
5. Manter planos de emergência para prevenir, atenuar e controlar danos graves causados pelas respectivas atividades ao meio-ambiente e à saúde, incluindo os acidentes e situações de emergência; estabelecendo igualmente os mecanismos necessários para alertar de imediato as autoridades competentes.
6. Esforçar-se continuamente por melhorar o seu desempenho ambiental, promovendo, quando necessário, a realização de atividades tais como:
 - a) Adoção, em todas as componentes da empresa, de tecnologias e procedimentos de operação que reflitam os padrões de desempenho ambiental existentes na componente da empresa com o melhor desempenho;
 - b) Desenvolvimento e fornecimento de produtos ou serviços que não tenham quaisquer efeitos indevidos sobre o meio-ambiente, cuja utilização para os fins previstos não comporte perigos, que tenham um consumo eficiente de energia e de recursos naturais e que possam ser reutilizados, reciclados ou eliminados com toda a segurança;
 - c) Sensibilizar os consumidores para as conseqüências ambientais da utilização dos produtos e serviços da empresa ; e
 - d) Realizar investigação sobre os meios de melhorar o desempenho ambiental da empresa a longo prazo.
7. Proporcionar aos trabalhadores níveis de educação e formação adequados sobre questões ambientais, de saúde e de segurança, assim como quanto ao manuseio de matérias perigosas, à prevenção de acidentes ambientais e ainda sobre aspectos mais gerais da gestão ambiental, tais como procedimentos de avaliação do impacto ambiental, relações públicas e tecnologias ambientais.

8. Contribuir para o desenvolvimento de políticas públicas significativas do ponto de vista ambiental e economicamente eficientes, através de, por exemplo, parcerias ou iniciativas que permitam melhorar a consciência e proteção ambientais.

Capítulo VI - Combate à corrupção

As empresas não deverão, direta ou indiretamente, oferecer, prometer, dar ou solicitar pagamentos ilícitos ou outras vantagens indevidas, com vistas a obter ou conservar negócios ou outras vantagens ilegítimas. Não deverá igualmente ser solicitado às empresas, nem ser delas esperado, quaisquer pagamentos ilícitos ou outras vantagens indevidas. Em particular, as empresas:

1. Não deverão oferecer nem ceder a pressões para pagar a funcionários públicos ou a trabalhadores dos seus parceiros comerciais, qualquer percentagem sobre um pagamento contratual. Não deverão recorrer à subcontratação, ordens de compra ou contratos de consultoria como meio de canalizar pagamentos a funcionários públicos, parceiros comerciais, respectivos trabalhadores ou familiares.
2. Deverão garantir que a remuneração dos respectivos agentes seja adequada e decorra apenas da prestação de serviços legítimos. Quando relevante, deverá ser elaborada e tornada disponível, às autoridades competentes, uma lista dos agentes que participação de transações com organismos e empresas públicos.
3. Deverão aumentar a transparência relativa às atividades de luta contra a corrupção e a extorsão. Entre tais medidas, poderão incluir-se compromissos assumidos publicamente contra a corrupção e a extorsão, bem como a divulgação dos sistemas de gestão adotados pela empresa para honrar esses compromissos. As empresas deverão igualmente encorajar a abertura e o diálogo com o público, a fim de sensibilizá-lo para o combate contra a corrupção e a extorsão e assegurar a sua cooperação.
4. Deverão sensibilizar os trabalhadores em relação às políticas da empresa contra a corrupção e a extorsão, e promover o cumprimento das mesmas, através da divulgação adequada dessas políticas, bem como de programas de formação e de procedimentos disciplinares.
5. Deverão adotar sistemas de controle de gestão que desencorajem o suborno e outras práticas de corrupção, aplicando princípios financeiros e contábeis, bem como práticas de auditoria, que impeçam a criação de “contabilidades paralelas” ou contas secretas ou ainda a elaboração de documentos que não reflitam de forma conveniente e correta as transações a que se reportam.
6. Não deverão dar contribuições ilegais a candidatos a cargos públicos ou a partidos políticos ou outras organizações políticas. As contribuições deverão respeitar inteiramente as normas de divulgação pública de informação e ser declaradas à administração da empresa.

Capítulo VII - Interesses do consumidor

No seu relacionamento com os consumidores, as empresas deverão reger-se por práticas corretas e justas no exercício das suas atividades comerciais, publicitárias e de comercialização, devendo tomar todas as medidas razoáveis para garantir a segurança e qualidade dos bens ou serviços que forneçam. Em particular, deverão:

1. Assegurar que os bens ou serviços que fornecem respeitam todas as normas e padrões legalmente prescritos ou acordados em matéria de saúde e segurança do consumidor, incluindo a rotulagem referente à segurança do produto e informações a esta atinentes.

2. Fornecer, em função de cada bem ou serviço em concreto, informações exatas e claras sobre o respectivo conteúdo, segurança de utilização, manutenção, armazenagem e eliminação, que sejam suficientes para permitir que o consumidor possa tomar decisões esclarecidas.
3. Criar procedimentos transparentes e eficazes que permitam dar resposta às reclamações do consumidor, contribuindo para a resolução justa e rápida dos litígios com consumidores, sem custos ou formalidades excessivos.
4. Abster-se de, através de afirmações ou omissões, incorrer em práticas enganosas, falaciosas, fraudulentas ou desleais.
5. Respeitar a privacidade do consumidor e garantir a proteção de dados pessoais.
6. Trabalhar, de forma empenhada e transparente em cooperação com as autoridades públicas, na prevenção ou eliminação de ameaças sérias para a saúde e segurança públicas que resultem do consumo ou utilização de produtos seus.

Capítulo VIII - Ciência e Tecnologia

As empresas deverão:

1. Esforçar-se para garantir que as respectivas atividades sejam compatíveis com as políticas e planos de ciência e tecnologia dos países onde desenvolvem a sua atividade e, quando necessário, contribuir para o desenvolvimento da capacidade de inovação em nível nacional e local.
2. Quando exequível no curso de suas atividades comerciais, adotar práticas que permitam a transferência e a difusão rápida de tecnologias e de conhecimentos técnicos, salvaguardando devidamente a proteção dos direitos de propriedade intelectual.
3. Quando apropriado, levar a cabo, nos países de acolhimento, atividades de desenvolvimento científico e tecnológico que permitam satisfazer as necessidades do mercado local, bem como oferecer emprego nesses setores de atividade (C&T) a trabalhadores do país de acolhimento, encorajando a sua formação, tendo em conta as necessidades comerciais existentes.
4. Ao concederem licenças relativas à utilização de direitos de propriedade intelectual ou quando, de outra forma, transfiram tecnologia, fazê-lo em termos e condições razoáveis e de maneira a contribuir para as perspectivas de desenvolvimento de longo prazo do país de acolhimento.
5. Quando tal for pertinente para os objetivos comerciais da empresa, desenvolver relações a nível local com universidades, instituições públicas de pesquisa, e participar em projetos conjuntos de pesquisa com empresas ou associações empresariais locais.

Capítulo IX - Concorrência

As empresas deverão, dentro do quadro legal e regulamentar aplicável, exercer as suas atividades de forma concorrencial.²¹ Em particular, as empresas deverão:

1. Abster-se de subscrever ou executar acordos anticoncorrenciais com os seus concorrentes, com o objetivo de:
 - a) Fixar preços;
 - b) Apresentar propostas concertadas (concorrer em conluio);

- c) Impor restrições ou quotas de produção; ou
 - d) Proceder à partilha ou divisão dos mercados, repartindo entre si clientes, fornecedores, zonas geográficas ou ramos de atividade;
2. Exercer as respectivas atividades de modo compatível com as leis da concorrência aplicáveis, tendo em consideração a aplicabilidade das leis da concorrência dos países cujas economias poderão ser prejudicadas pelas atividades anticoncorrenciais por si desenvolvidas.
 3. Nos termos da legislação aplicável e das salvaguardas relevantes, cooperar com as autoridades que, nesses países, são competentes em matéria de concorrência, através de, entre outras, respostas rápidas e completas a pedidos de informações delas recebidos.
 4. Promover a sensibilização dos respectivos trabalhadores para a importância do respeito pela legislação e políticas da concorrência aplicáveis.

Capítulo X - Tributação

É importante que as empresas contribuam para as finanças públicas dos países de acolhimento, cumprindo pontualmente as obrigações fiscais que lhes competirem. Em particular, as empresas deverão agir de acordo com o quadro legal e regulamentar fiscal em vigor nos países onde desenvolvem a sua atividade, devendo esforçar-se seriamente por cumprir as obrigações decorrentes tanto da letra quanto do espírito dessas leis e regulamentos. Neste âmbito, as empresas deverão tomar medidas tais como fornecer às autoridades competentes todas as informações necessárias para a determinação correta dos impostos incidentes sobre as suas atividades e sujeitar os “preços de transferência” ao princípio da plena concorrência.²²

Parte 4

Orientação Prática para Apresentar Reclamações

A Parte 4 tem a intenção de ajudar aqueles que estão considerando apresentar uma reclamação para melhor entender os Diretrizes. A intenção é não prescrever uma fórmula específica para registrar uma reclamação. Pelo contrário, esta seção descreve um número de reclamações e seus resultados (quando são conhecidos) e certas oportunidades e obstáculos nas Diretrizes. Para fomentar um maior entendimento, algumas situações hipotéticas também são descritas que podem ser consideradas violações. No entanto, se os exemplos hipotéticos seriam efetivamente considerados violações pelos Pontos de Contato Nacionais (PCNs) só pode ser conhecido ao se apresentar reclamações.

Reclamações Apresentadas aos PCNs

A experiência real com a apresentação de reclamações oferece as informações mais instrutivas sobre as Diretrizes. A partir de junho de 2003, mais de uma dúzia de reclamações foram apresentadas por ONGs e mais de 30 por sindicatos. A partir de janeiro de 2004, apenas um pequeno número de reclamações foram resolvidas com sucesso. Esta seção contém breves resumos de um certo número de reclamações reais que foram apresentadas aos PCNs.²³

Reassentamento forçado

- Em julho de 2001, a Oxfam Canada (em cooperação com a ONG inglesa, Rights and Accountability in Development, e duas ONGs zambianas, Afronet e DECOP) registram uma reclamação contra a First Quantum Mining, de propriedade canadense, no PCN canadense. A Glencore International AG de propriedade suíça e a Mopani Copper Mines Plc de propriedade zambiana também foram incluídas na reclamação. A Oxfam Canada também solicitou que o PCN suíço fosse envolvido. A reclamação alegava que as empresas de mineração haviam ameaçado despejar a força comunidades inquilinas em Zâmbia. Os PCNs organizaram reuniões entre as empresas e as ONGs locais em Zâmbia. A empresa retirou a ameaça de despejo, reservou um terreno para os inquilinos e concordou em uma pesquisa conjunta. A reclamação foi resolvida em fevereiro de 2002.

Poluição ambiental

- Em abril de 2002, o Greenpeace Alemanha registrou uma reclamação com o PCN alemão contra a TotalFinaElf, uma empresa petrolífera multinacional. A reclamação alegava que o fornecedor da TotalFinaElf – uma refinaria de petróleo – foi responsável pela poluição ambiental na Rússia e que suas atividades ofereciam um perigo para a saúde humana. A primeira reunião entre a empresa e o reclamante não ocorreu até um ano depois da reclamação ser apresentada em abril de 2003. A empresa contesta que é responsável pelas atividades do fornecedor. Em junho de 2003, a reclamação ainda estava pendente.

Emprego e Relações Empresariais

- Sindicatos apresentaram uma reclamação contra a Marks & Spencer sediada no Reino Unido junto ao PCN francês em abril de 2001 e ao PCN belga em maio de 2001. A reclamação alegava que a Marks & Spencer havia fechado lojas de varejo na França e na Bélgica sem qualquer consulta prévia com os funcionários e não deu o aviso prévio de três meses das demissões. Em dezembro de 2001, o PCN francês declarou publicamente que a empresa não havia consultado os funcionários corretamente e em uma carta endereçada à empresa, o PCN francês declarou que a empresa violou as diretrizes. No entanto, o PCN belga não achou provas suficientes para concluir que a empresa estava violando as Diretrizes. A inconsistência entre as conclusões dos PCNs francês e belga sugerem que há problemas na coordenação das reclamações com mais de um PCN.

Busca de isenções às leis

- Em abril de 2003, cinco reclamações foram apresentadas aos PCNs inglês, francês, italiano e americano por várias ONGs, incluindo a Friends of the Earth–Estados Unidos. As reclamações afirmavam que um consórcio de petróleo liderado pela BP negociou acordos de governo de acolhimento com o Azerbaijão, Turquia e Geórgia que isentam o oleoduto Baku–Tibilisi–Ceyhan (BTC) das leis ambientais, de saúde, segurança, trabalhistas, impostos e outras por um total de 60 anos. A Friends of the Earth–EUA apresentou sua reclamação ao PCN americano contra as empresas americanas Unocal, ConocoPhillips e Amerada Hess, que são acionistas minoritários no consórcio. Os PCNs encaminharam a questão para o PCN inglês porque o acionista majoritário e operador, BP, tem sua sede no Reino Unido. O PCN turco também está envolvido na reclamação, porque parte do oleoduto passará pela Turquia. Em janeiro de 2004, a reclamação ainda estava pendente.

Violações na cadeia de suprimentos

- Em junho de 2001, o India Committee da Holanda apresentou uma reclamação contra as empresas holandesas Kubbinga e Adidas Nederlands, junto ao PCN holandês. A empresa britânica Mitre Sports International e a italiana Mundo também foram nomeadas na reclamação. A reclamação afirmava que os fornecedores indianos das empresas estavam usando mão-de-obra infantil e tinham condições de trabalho insatisfatórias. O PCN realizou reuniões entre a empresa e o reclamante. Depois que a empresa e o reclamante chegaram a um acordo sobre a necessidade de um melhor monitoramento dos códigos de conduta da empresa, a reclamação foi resolvida em dezembro de 2002.
- Em outubro de 2002, dúzias de empresas multinacionais ocidentais, incluindo várias empresas americanas, foram acusadas de violar as Diretrizes por um Painel de Especialistas indicado pelas Nações Unidas. O Painel alegou que as empresas tinham ajudado a financiar a guerra na República Democrática do Congo ao não se assegurarem de que suas matérias primas não estavam se originando no Congo através de sua cadeia de suprimentos. Em resposta, vários PCNs, incluindo o PCN americano, argumentaram que as Diretrizes só se aplicavam aos casos de cadeia de suprimentos quando existe um “nexo de investimento” identificável. Umnexo de investimento existe quando a empresa multinacional possui algum grau de influência no país de acolhimento ou possui uma relação semelhante ao de investimento com seus fornecedores. As ONGs expressaram preocupações de que o teste do “nexo de investimento” significativamente enfraquece e limita o escopo das Diretrizes. Em janeiro de 2004, existem questões pendentes com vários PCNs e um grupo de trabalho da CIME estará estudando possíveis violações das Diretrizes. O PCN americano considera as questões relativas às empresas americanas resolvidas. Um precedente perturbador agora foi estabelecido que empresas de países aderentes ao OCDE não são responsáveis por garantir que as matérias primas ou outros bens adquiridos com os fornecedores não estejam indiretamente financiando um conflito violento. *(Veja a Parte 1, “As Diretrizes as aplicam à cadeia de suprimentos?” para obter maiores informações sobre o teste do “nexo de investimento”).*

Avaliação da observância das leis nacionais do país de acolhimento e das Diretrizes

Se uma empresa multinacional está violando a lei, ela também está violando as Diretrizes. Ao se considerar a apresentação de uma reclamação, um importante primeiro passo é descobrir que leis, se houver, se aplicam ao problema. Pode ser mais eficaz lidar com o problema dentro do sistema judicial nacional. No entanto, apresentar uma reclamação pode ser uma “opção para países onde a estrutura legal não está funcionando bem ou onde indivíduos, comunidades e ONGs não possuem acesso fácil ao sistema judicial”.²⁴

Por outro lado, o fato de que uma empresa multinacional esteja cumprindo as leis não garante que esteja automaticamente cumprindo as Diretrizes. Da mesma forma, seguir as Diretrizes não garante que a empresa esteja cumprindo a lei.

Identificação de leis internacionais, padrões e princípios relevantes

Uma reclamação pode ser fortalecida se for demonstrado que a empresa também está violando leis internacionais, padrões e/ou princípios. Explorar essas avenidas também pode revelar outras opções que podem ajudar a remediar o problema.

Por exemplo, as comunidades e ONGs peruanas procuraram o parecer legal do Secretaria para a *Convenção sobre Zonas Úmidas* (também conhecido como a *Convenção Ramsar*) no Projeto de Gás Camisea no Peru. O Projeto de Gás Camisea é altamente controverso, porque inclui planos para perfurar nas reservas dos povos indígenas e há um potencial para danos extensos às zonas úmidas e florestas tropicais intocadas. A Secretaria da Convenção de Ramsar escreveu para o governo peruano para o U.S. Export-Import Bank afirmando que o gasoduto de gás natural violava o espírito e intenção da Convenção de Ramsar. A diretoria do U.S. Export-Import Bank recusou o projeto por motivos ambientais em setembro de 2003. (*Observação: Uma reclamação das Diretrizes da OCDE não foi apresentada no projeto Camisea.*)

Dar respostas aos abusos dos direitos humanos

No capítulo Princípios Gerais, o Parágrafo 2 torna claro que as empresas multinacionais devem respeitar os direitos humanos daqueles afetados por suas atividades, e que as atividades dessas empresas devem ser consistentes com as obrigações e compromissos com os direitos humanos dos governos dos países de acolhimento.

Respeitar os direitos humanos que de algum modo possam vir a ser afetados pelas respectivas atividades, em conformidade com as obrigações e compromissos internacionais assumidos pelo governo do país de acolhimento.

As obrigações e compromissos assumidos por um governo aplicam-se às suas responsabilidades sob instrumentos de direitos humanos legalmente exigíveis e não legalmente exigíveis. Por exemplo, a *Declaração Universal dos Direitos Humanos* (DUDH) não é um tratado legalmente exigível que os governos ratificaram; pelo contrário, ela é uma resolução que funciona como uma declaração de princípios poderosa que os países são obrigados a cumprir. A *Convenção sobre a Luta contra a Corrupção de Agentes Públicos Estrangeiros* da OCDE é legalmente exigível, e os países que ratificaram a Convenção contra a Corrupção se comprometeram e estão obrigadas a implementar legislação em nível nacional para monitorar e punir a corrupção ilegal. Portanto, avaliar os instrumentos de direitos humanos relevantes pode ser útil para demonstrar se uma empresa está operando de uma maneira consistente com as obrigações e compromissos com os direitos humanos de um país de acolhimento.

Além disso, familiarizar-se com a maneira como o governo do país de acolhimento lida normalmente com os abusos dos direitos humanos vai ajudar indivíduos, comunidades e ONGs a decidirem como o problema deve ser resolvido e se a apresentação de uma reclamação será útil. Na maioria dos casos, as empresas multinacionais que violam os direitos humanos também estarão desrespeitando a lei doméstica, o que pode significar que resolver o problema no sistema legal nacional pode ser mais apropriado. No entanto, alguns governos não incorporaram seus compromissos e obrigações com os direitos humanos na legislação e não cobram o cumprimento dessas leis. Nessas instâncias, remediar violações dos direitos humanos provocadas por empresas multinacionais pode ser muito difícil. Em alguns casos, apresentar uma reclamação sob as Diretrizes pode ser a única opção disponível.

Atualmente, existe um número limitado de opções para resolver abusos dos direitos humanos cometidos por empresas multinacionais. Nos Estados Unidos, por exemplo, existem processos pendentes contra empresas americanas que supostamente violaram os direitos humanos enquanto operavam fora do país. Esses casos foram registrados usando a Alien Tort Claims Act (ATCA). A partir de janeiro de 2004, ainda se espera por um resultado concreto em qualquer uma das ações impetradas contra agentes empresariais sob a ATCA. Ações legais sob a ATCA logo podem se transformar em um instrumento poderoso para que indivíduos, comunidades e ONGs responsabilizem as empresas multinacionais americanas pelos abusos dos direitos humanos.

Outro instrumento de direitos humanos que se deve conhecer são as *Normas sobre as Responsabilidades de Corporações Transnacionais e Outros Empreendimentos com Relação aos Direitos Humanos* (Normas) da ONU. As Normas esclarecem que existem padrões internacionais de comportamento com relação aos direitos humanos e que não se deve permitir a operação de empresas multinacionais em desafio a esses padrões. As Normas também criam um fórum dentro da ONU para desafiar as más práticas de empresas multinacionais.

A Subcomissão para a Promoção e Proteção dos Direitos Humanos da ONU aprovou o texto das Normas em agosto de 2003. As Normas devem agora ser apreciadas pela Comissão para os Direitos Humanos da ONU para sua adoção como o primeiro importante instrumento da ONU para diretamente resolver o comportamento das empresas multinacionais. Embora as Normas não incluam um mecanismo de cumprimento agora, elas são redigidas como padrões obrigatórios. Se as Normas forem aprovadas, os organismos da ONU e dos governos nacionais serão obrigados a monitorar a aderência das empresas multinacionais. O Anexo B oferece links para vários recursos na Internet relacionados aos direitos humanos, incluindo os instrumentos de direitos humanos mencionados nesta seção.

Avaliar riscos e evitar futuros danos ao meio ambiente e à saúde humana

No capítulo Meio Ambiente, o Parágrafo 4 deliberadamente ecoa o Princípio da Precaução, que é significativo porque torna claro que as empresas (e não só os governos) não devem usar a incerteza científica como um motivo para não agir de forma a evitar danos sérios ao meio ambiente ou à saúde humana.²⁵ O Parágrafo 4 afirma:

Sempre que exista uma ameaça de danos graves ao ambiente, em conformidade com o conhecimento científico tecnológico dos riscos envolvidos e tendo em consideração a saúde e segurança humana, não deverá ser invocada a inexistência de certeza científica absoluta como argumento para adiar a adoção de medidas eficazes e economicamente viáveis que permitam prevenir ou minimizar esses danos.

Colocado de forma simples, uma ausência de certeza científica sobre um risco sério ao meio-ambiente e à saúde humana não deve impedir que as empresas multinacionais ajam para evitar danos futuros. Se houver uma falta de certeza científica sobre o que constitui um risco sério ao meio-ambiente e à saúde humana, uma reclamação pode ser reforçada se for demonstrado que a empresa não está tomando

providências para evitar danos futuros ao meio-ambiente e à saúde humana. Por exemplo, seria útil manter um registro do comportamento negligente ao longo do tempo ou talvez buscar uma análise independente de terceiros se a empresa está se negando a evitar danos futuros ao meio-ambiente ou à saúde humana.

Também pode valer a pena analisar os acordos entre a empresa e o país de acolhimento. Se a empresa multinacional obteve isenções das leis para minimizar ou evitar sérios danos ao meio ambiente ou à saúde humana (leis que podem vir a existir à medida que o entendimento científico e técnico dos riscos aumenta), pode se argumentar que a empresa está violando o Parágrafo 4, porque ela não terá que cumprir as novas leis.

Buscar ou aceitar isenções dos requisitos de regulamentação

Se uma empresa multinacional buscar exceções das leis ambientais, de saúde, de segurança, de trabalho, de tributação, de incentivos financeiros e outras do país de acolhimento, ela estará violando o Parágrafo 5 do capítulo Princípios Gerais. Esta diretriz torna claro que as empresas devem:

Abster-se de procurar ou aceitar exceções não previstas no quadro legal ou regulamentar, em domínios como o meio-ambiente, a saúde, a segurança, o trabalho, a tributação, os incentivos financeiros, ou outros.

Em abril de 2003, cinco reclamações diferentes foram apresentadas aos governos inglês, francês, alemão, italiano e americano acusando a empresa de petróleo BP e seus parceiros no consórcio de estarem violando o Parágrafo 5. O consórcio negociou os Acordos do País de Acolhimento (APAs) que isentam as empresas envolvidas no oleoduto de Baku-Tibilisi-Ceyhan (BTC) de cumprirem as leis ambientais, de saúde, segurança, de trabalho, de tributação e outras que os governos do Azerbaijão, Geórgia ou Turquia poderiam vir aprovar nos próximos 60 anos e que afetariam o retorno financeiro do oleoduto. Por exemplo, o governo do Azerbaijão poderia aprovar novas leis exigindo que todas as empresas de petróleo usassem uma nova tecnologia para reduzir o risco de derramamentos de petróleo, vindo a afetar os lucros do consórcio. Sob os APAs para o oleoduto BTC, o consórcio do petróleo não teria que cumprir estas leis.

A reclamação também afirmou que o consórcio do petróleo violou o Parágrafo 4 no capítulo Meio-Ambiente, que torna claro que as empresas não podem fazer uso da falta de certeza científica como motivo para não agir para evitar danos sérios ao meio ambiente e à saúde humana. Ao negociar exceções aos regulamentos nos APAs, o consórcio enfraqueceu a capacidade de Azerbaijão, Geórgia e Turquia de minimizar ameaças sérias ao meio ambiente e à saúde humana. Em outras palavras, o consórcio não terá que cumprir as leis futuras que estes governos podem vir a ratificar em relação ao meio ambiente e à saúde humana – mesmo que a ciência determine que existe uma ameaça – caso isso cause um impacto em seus lucros.

Melhorar continuamente o desempenho ambiental

Existem várias diretrizes no Capítulo V sobre o Meio-Ambiente relacionados com a melhoria contínua pelas empresas multinacionais em seu desempenho ambiental. Os Parágrafos 1a-c tornam claro que as empresas devem adotar e manter um sistema de gestão ambiental (SGA) que inclui a monitoração e verificação regular do progresso em direção aos objetivos ou metas ambientais, de saúde e de segurança. Os Parágrafos 6 e 6a encorajam as empresas a adotarem tecnologias e procedimentos de operação para evitar um duplo padrão no desempenho ambiental.

Manter sistemas de gestão ambiental

Um sistema de gestão ambiental (SGA) é um sistema que as empresas adotam voluntariamente para minimizar os efeitos nocivos ao meio ambiente causados pelas suas atividades, e para melhorar continuamente seu desempenho ambiental.²⁶ Os Parágrafos 1a–c se baseiam em um conjunto de padrões para sistemas de gestão ambiental criado pela International Organization for Standardization (ISO) conhecida como ISO 14000.²⁷

1. Estabelecer e manter um sistema de gestão ambiental apropriado à empresa, incluindo:
 - a) Coleta e avaliação de informações adequadas e oportunas relativas aos impactos ambiental, de saúde, e de segurança de suas atividades;
 - b) Instalação de objetivos mensuráveis e, quando apropriado, de metas para um desempenho ambiental melhorado, incluindo uma revisão periódica da relevância contínua desses objetivos; e
 - c) Monitoração e verificação periódica do progresso na direção de objetivos ou metas ambientais, de saúde e de segurança.

Se uma empresa adotou os padrões ISO 14000 para seu sistema de gestão ambiental, isso não garante que ela esteja monitorando e verificando seu progresso em direção às metas ambientais, de saúde e de segurança como esperado sob o Parágrafo 1c. A empresa pode ter seu SGA certificado, mas isso significa apenas que um órgão externo fiscalizou e verificou que o SGA da empresa cumpre os requisitos especificados em ISO 14000.²⁸ A certificação não prova que a empresa esteja monitorando e verificando com frequência seu progresso na obtenção de seus objetivos ou metas. Em outras palavras, a certificação ISO 14000 não garante que a empresa esteja seguindo o Parágrafo 1c.

Além disso, enquanto que o Parágrafo 1c seja claro que a verificação do progresso deve ocorrer, não está claro se a verificação deve ser realizada pela empresa internamente ou se deve ser feita externamente por um órgão independente. Pode-se argumentar que a verificação interna não promove a confiança do público, ainda mais se a empresa possui um histórico desfavorável nas áreas ambiental, de saúde e de segurança. Teoricamente, se uma verificação interna está em andamento, isso não necessariamente garante que a empresa esteja cumprindo a expectativa do Parágrafo 7 no capítulo Princípios Gerais, que afirma:

- Cap. II, Para. 7 – “Elaborar e aplicar práticas de auto regulamentação e sistemas de gestão eficazes que promovam uma relação de confiança mútua entre as empresas e as sociedades onde aquelas operem”.

Um desempenho ruim nas áreas ambiental, de saúde e de segurança durante um longo período pode indicar que a empresa não está conseguindo manter um SGA que pode atender a algumas ou todas as expectativas dos Parágrafos 1a–c no capítulo Meio–Ambiente.

Evitar duplos padrões no desempenho ambiental

Os Parágrafos 6 e 6a no capítulo Meio–Ambiente, listado abaixo, especificamente procurar evitar duplos padrões entre países em termos de desempenho ambiental.

6. Esforçar-se continuamente por melhorar o seu desempenho ambiental, promovendo, quando necessário, a realização de atividades tais como:
 - a) Adoção, em todas os componentes da empresa, de tecnologias e procedimentos de operação que reflitam os padrões de desempenho ambiental existentes na componente da empresa com o melhor desempenho.

Em outras palavras, as empresas devem fazer um esforço “para aumentar o nível do desempenho ambiental em todos os componentes de suas operações, mesmo onde isso não pode ser exigido formalmente pela prática existente nos países em que operam”.²⁹ Além disso, “continuamente” no Parágrafo 6 significa que as empresas sempre devem se esforçar para melhorar seu desempenho ambiental, mesmo que seu desempenho exceda os requisitos da regulamentação do país de acolhimento.

Pode ser difícil descobrir qual componente de uma empresa multinacional tem o melhor desempenho ambiental. No caso das empresas multinacionais do norte, muitas vezes serão operações baseadas nos Estados Unidos ou na União Européia. Isto porque os Estados Unidos e a União Européia geralmente possuem leis fortes objetivando o desempenho ambiental das empresas. Por exemplo, os Estados Unidos atualmente possuem fortes padrões de descargas tóxicas.

Sob a Lei do Planejamento de Emergência e do Direito ao Conhecimento da Comunidade de 1986 (EPCRA), certas empresas operando nos Estados Unidos precisam informar suas emissões anuais de produtos químicos tóxicos. Esses dados são então divulgados ao público em uma base de dados fácil de usar chamada de Inventário de Descargas Tóxicas (Toxic Release Inventory – TRI). A EPCRA tem tido enorme sucesso na melhora do desempenho ambiental das empresas. De acordo com a Environmental Protection Agency americana, as empresas reduziram suas emissões em 45,6 por cento na primeira década do TRI.³⁰ Os dados divulgados em 2003 mostraram uma redução de 15 por cento em emissões tóxicas em relação ao ano anterior.³¹

A EPCRA também exige que certas empresas operando nos Estados Unidos trabalhem com as autoridades governamentais apropriadas para preparar planos de emergência abrangentes se existem produtos químicos extremamente perigosos em suas instalações.³² É exigido que as empresas disponibilizem, aos funcionários e às autoridades, informações (incluindo a localização) sobre certos produtos químicos no local de trabalho.³³ Se os materiais perigosos forem liberados acidentalmente, a EPCRA exige que as empresas informem o incidente às autoridades públicas apropriadas.³⁴

Para fins de ilustração, uma reclamação pode ser apresentada por violações das seguintes diretrizes se uma empresa americana operando em outro país se recusar a estabelecer procedimentos operacionais que treinarão os funcionários a manusear os materiais perigosos e informar as autoridades governamentais apropriadas sobre materiais perigosos no local de trabalho.

- Cap. IV, Para. 4b – “Tomar as medidas necessárias para assegurar saúde e segurança no desempenho das respectivas atividades”.
- Cap. V, Para. 5 – “Manter planos de emergência para prevenir, atenuar e controlar danos graves causados pelas respectivas atividades ao meio-ambiente e à saúde, incluindo os acidentes e situações de emergência; estabelecendo igualmente os mecanismos necessários para alertar de imediato as autoridades competentes”.
- Cap. V, Paras. 6 e 6a – “Esforçar-se continuamente por melhorar o seu desempenho ambiental, promovendo, quando necessário, a realização de atividades tais como: a) Adoção, em todas as componentes da empresa, de tecnologias e procedimentos de operação que reflitam os padrões de desempenho ambiental existentes na componente da empresa com o melhor desempenho ...”
- Cap. V, Para. 7 – “Proporcionar aos trabalhadores níveis de educação e formação adequados sobre questões ambientais, de saúde e de segurança, assim como quanto ao manuseio de matérias perigosas, à prevenção de acidentes ambientais e ainda sobre aspectos mais gerais da gestão ambiental, tais como procedimentos de avaliação do impacto ambiental, relações públicas e tecnologias ambientais”.

Semelhantes aos requisitos de divulgação da EPCRA, sob o *Inventário de Emissões e Transferências de Poluentes* (Pollutant Release and Transfer Register – PRTR), empresas operando nos países membros da Comissão Econômica para a Europa da ONU (UN Economic Commission for Europe – UNECE) que ratificaram o PRTR serão obrigadas a divulgar informações sobre a remoção, armazenamento, reciclagem e tratamento de 86 poluentes.³⁵ Essas informações serão publicadas em registros nacionais que ficarão acessíveis à população.

A EPCRA e o PRTR são apenas dois exemplos de requisitos de regulamentação que objetivam melhorar o desempenho ambiental das empresas e proteger a saúde humana. Existem vários outros requisitos que empresas devem cumprir quando operam nos Estados Unidos, na União Européia e em outros países. Teoricamente, a recusa de uma empresa de adotar certas tecnologias e procedimentos de operação para melhorar seu desempenho ambiental pode resultar não só num descumprimento dos Parágrafos 6 e 6a, mas de outras diretrizes também.

Se o problema envolve questões ambientais, pode ser útil trabalhar com aliados no país de origem da empresa multinacional para explorar se existem leis exigindo certas tecnologias ou procedimentos de operação para melhorar o desempenho ambiental.

Divulgar informações importantes da empresa para o público

No capítulo Divulgação, os Parágrafos 4a–g tornam claro que as empresas precisam divulgar informações “relevantes” ao público.

4. As empresas deverão igualmente divulgar informação relevante sobre:
 - a) Resultados financeiros e operacionais da empresa;
 - b) Objetivos da empresa;
 - c) Acionistas majoritários e direitos de voto;
 - d) Membros do conselho de administração e principais diretores, assim como a respectiva remuneração;
 - e) Fatores de risco relevantes e previsíveis;
 - f) Questões de relevo concernentes aos trabalhadores e a outros agentes envolvidos na vida da empresa;
 - g) Estruturas e políticas de gestão da empresa.

As informações são consideradas “relevantes” se forem importantes o bastante para possivelmente influenciar as decisões dos acionistas ou investidores. A maioria das empresas multinacionais consideraria os itens nos Parágrafos 4a–g informações relevantes e sua divulgação é uma prática comum.

É importante notar que informações que representam “fatores de risco relevantes e previsíveis” ou “questões de relevo concernentes aos trabalhadores e a outros agentes envolvidos na vida da empresa” podem ser sujeitos a um intenso debate. Por exemplo, uma disputa trabalhista – tal como uma greve de pilotos de uma empresa aérea – que poderia afetar os lucros, seria considerada uma “questão de relevo concernente aos trabalhadores” pela maioria das empresas aéreas. Da mesma forma, a Bolsa de Valores de Johannesburgo (Johannesburg Stock Exchange – JSE) determinou que o número de funcionários com HIV/AIDS é considerado um “fator de risco relevante e previsível” para todas as empresas na África do Sul. As empresas que são negociadas na JSE devem divulgar essa informação para seus acionistas. No entanto, se as empresas devem divulgar informações sobre os custos financeiros futuros provocados

pelo aquecimento global é o tema de um crescente debate em todo o mundo. Algumas empresas consideram o aquecimento global um “fator de risco relevante e previsível” e divulgam certas informações sobre os custos futuros antecipados aos acionistas.

No Reino Unido, as leis que governam a divulgação de informações relevantes estão sofrendo uma enorme reforma. O governo britânico está debatendo que tipos de informações são significativos o bastante para serem incluídas nas “Revisões Operacionais e Financeiras” das empresas britânicas, que são parte das demonstrações financeiras que devem ser preparadas por todas as empresas listadas na Bolsa de Valores de Londres. Um trabalho de consultoria divulgado em setembro de 2003 define a relevância como sendo aquelas questões que podem afetar os interesses da empresa, seja diretamente ou em função da importância que outros agentes envolvidos na vida da empresa (tal como consumidores, comunidades, sindicatos e grupos ambientais) atribuem a elas. Isso significa que os diretores de empresas listadas no Reino Unido precisarão ter uma visão ampla da relevância e garantir que entendam as questões-chave dos agentes envolvidos na empresa que possam afetar os interesses e o valor da empresa. Os diretores provavelmente precisarão demonstrar que se consultaram com esses agentes para garantir que essas questões estejam incluídas de maneira apropriada nos relatórios financeiros da empresa. Se no Reino Unido a abordagem em relação à relevância é finalizada, indivíduos, comunidades e ONGs poderão argumentar com maior eficácia que as questões dos agentes são relevantes e portanto devem ser divulgadas sob as leis nacionais de valores mobiliários e/ou Diretrizes.

Divulgar informações sociais, ambientais e de risco ao público

É importante que o capítulo Divulgação distinga entre informações que empresas devem divulgar e informações que as empresas são incentivadas a divulgar, que incluem informações sociais, ambientais e de risco. A justificativa apresentada no Comentário é que os padrões para informar questões sociais, ambientais e de risco ainda está surgindo.

5. As empresas são encorajadas a fornecer informações suplementares, entre as quais:
 - a) Declarações dirigidas ao público enunciando princípios ou regras de conduta, incluindo informações sobre a política social, ética e ambiental da empresa e outros códigos de conduta por ela subscritos. Poderão igualmente ser comunicados a data de adoção dessas declarações, os países ou entidades a que as mesmas se aplicam e o desempenho da empresa em relação a essas declarações;
 - b) Informações sobre sistemas de gestão de risco e métodos de cumprimento das leis, bem como sobre as declarações de princípios ou códigos de conduta;
 - c) Informações sobre relacionamento com trabalhadores e outros agentes envolvidos na vida da empresa.

Ao apresentar uma reclamação sobre a recusa de uma empresa de divulgar informações que são encorajadas sob as Diretrizes, a reclamação pode ser fortalecida se também demonstrar como a não divulgação de informações está violando outras diretrizes. Por exemplo, uma empresa poderia estar violando os Parágrafos 1 e 4a-g no Capítulo III sobre Divulgação assim como os Parágrafos 2b e 3 no Capítulo IV sobre Emprego e Relações Empresariais se sua recusa em divulgar informações aos representantes dos funcionários enfraquecer sua capacidade de negociar sobre as condições de emprego de modo eficaz.

- Cap. III, Para. 1 – “As empresas deverão garantir a divulgação regular e oportuna de informação confiável e pertinente a respeito das suas atividades, estrutura, situação financeira e resultados. A informação fornecida deverá dizer respeito à empresa no seu conjunto e distinguir, quando apropriado, setores de atividade ou zonas geográficas”...

- Cap. III, Paras. 4a–g – “As empresas deverão igualmente divulgar informação relevante sobre: a) Resultados financeiros e operacionais da empresa; b) Objetivos da empresa; c) Acionistas majoritários e direitos de voto; d) Membros do conselho de administração e principais diretores, assim como a respectiva remuneração; e) Fatores de risco relevantes e previsíveis; f) Questões de relevo concernentes aos trabalhadores e a outros agentes envolvidos na vida da empresa; e g) Estruturas e políticas de gestão da empresa”.
- Cap. IV, Para. 2b: “Proporcionar, aos representantes dos trabalhadores, as informações que se afigurem necessárias à condução de negociações construtivas sobre condições de trabalho”.
- Cap. IV, Para. 3: “Fornecer informações aos trabalhadores e seus representantes que lhes permitam ter uma idéia exata e correta sobre a atividade e resultados da entidade ou, onde apropriado, da empresa como um todo”.

No geral, pedidos por escrito solicitando as informações devem ser apresentados à empresa antes que a reclamação seja registrada. Essa é uma boa idéia por dois motivos. Primeiro, a empresa pode simplesmente fornecer a informação. Segundo, a recusa da empresa em fornecer informações precisa ser documentada na reclamação.

Consultar com os funcionários e com o público

Nas diretrizes a seguir, “consulta” envolve mais do que apenas a divulgação de informações, mas também buscar os pontos de vista dos funcionários e/ou do público. Ter uma maior familiaridade com os padrões existentes ou emergentes para a consulta pública pode ajudar indivíduos, comunidades e ONGs a entenderem melhor se uma empresa multinacional está realizando consultas de forma adequada. Por exemplo, a Corporação Financeira Internacional (International Finance Corporation – IFC), que é o braço privado de empréstimos do Grupo do Banco Mundial, publicou um manual de boas práticas de forma a orientar a feitura de consultas públicas. Um link de Internet com este manual é fornecido no Anexo B.

- Cap. IV, Para. 2c – “Promover consultas e cooperação entre a entidade patronal e os trabalhadores e seus representantes, sobre matérias de interesse mútuo”.
- Cap. IV, Para. 8 – “Permitir, aos representantes autorizados dos trabalhadores, 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, junto dos representantes patronais capacitados para tomar decisões sobre essas matérias”.
- Cap. V, Para. 2b – “Estabelecer diálogo e consultas, em tempo hábil, com as comunidades diretamente afetadas tanto pelas políticas ambientais, de saúde e de segurança da empresa quanto pela respectiva implementação”.

Combater a corrupção de agente públicos

A *Convenção sobre a Luta contra a Corrupção de Agentes Públicos Estrangeiros da OCDE* é uma convenção legalmente exigível – cujo conteúdo é refletido no capítulo Combate à Corrupção das Diretrizes. A Convenção sobre Corrupção torna um crime oferecer, prometer ou dar pagamentos ilícitos a agentes públicos estrangeiros com o fim de obter ou conservar negócios. Os países que ratificaram a Convenção sobre Corrupção concordam em implementar a legislação para monitorar e punir empresas e indivíduos que façam uso de pagamentos ilícitos.

O ímpeto para a Convenção sobre Corrupção foi a aprovação da Lei de Práticas Corruptas Estrangeiras (Foreign Corrupt Practices Act – FCPA) nos Estados Unidos em 1977. Em resposta a preocupações que empresas americanas estavam sendo colocadas numa posição de desvantagem competitiva, foram iniciadas negociações na OCDE para a criação de uma convenção legalmente exigível, que foi ratificada em fevereiro de 1997.

Assim como a Convenção sobre Corrupção, a FCPA faz mira contra o lado que oferece o suborno. Em outras palavras, a FCPA torna ilegal para empresas americanas oferecer pagamentos ilícitos a agentes públicos estrangeiros. Exige-se que as empresas americanas acompanhem seus pagamentos a agentes estrangeiros e apresentem essas informações à Securities and Exchanges Commission – a autoridade que regula as bolsas de valores americanas. Os países que ratificaram a Convenção sobre Corrupção terão mecanismos legais e de monitoração instalados para resolver atividades de pagamentos ilícitos.

Evitar as obrigações fiscais

O capítulo Tributação torna claro que espera-se que as empresas multinacionais cumpram com suas obrigações fiscais de acordo com a lei, fornecendo informações para permitir que as autoridades competentes determinem suas responsabilidades corretamente e apliquem o “princípio da plena concorrência” nos preços de transferência.

É importante pois que as empresas contribuam para as finanças públicas dos países de acolhimento, cumprindo pontualmente as obrigações fiscais que lhes competirem. Em particular, as empresas deverão agir de acordo com o quadro legal e regulamentar fiscal em vigor nos países onde desenvolvem a sua atividade, devendo esforçar-se seriamente por cumprir as obrigações decorrentes tanto da letra quanto do espírito dessas leis e regulamentos. Neste âmbito, as empresas deverão tomar medidas tais como fornecer às autoridades competentes todas as informações necessárias para a determinação correta dos impostos incidentes sobre as suas atividades e sujeitar os “preços de transferência” ao princípio da plena concorrência.

O preço de transferência é a quantia paga “de um componente de uma empresa multinacional por bens e serviços fornecida por outro”.³⁶ Por exemplo, quando uma subsidiária vende seus bens industrializados para a matriz, a quantia paga para a subsidiária por esses produtos é o preço de transferência.

Preços de transferência podem não ser os mesmos que o de pagamentos entre duas empresas independentes por vários motivos, incluindo o de minimizar as obrigações fiscais. Uma empresa multinacional pode reduzir seus encargos tributários ao alocar lucros tributáveis entre seus componentes ao ajustar o preço de transferência que paga por bens ou serviços.

Existem alguns motivos legítimos para as empresas multinacionais usarem o preço de transferência. No entanto, quando abusa-se do preço de transferência, isso priva os estados – especialmente os países em desenvolvimento – de receitas dos impostos muito necessárias. A recomendação das Diretrizes que as empresas devam aplicar o princípio da plena concorrência à prática de preços de transferência significa que os preços de transferência “devem ser os mesmos se as duas empresas envolvidas fossem de fato independentes, e não parte da mesma estrutura corporativa”.³⁷

Evitar as obrigações fiscais é muito provavelmente uma violação da lei e, portanto, das Diretrizes. Se houver motivo para acreditar que uma empresa multinacional não está pagando os impostos, uma primeira etapa importante é confirmar se a empresa está burlando as leis tributárias nacionais. O que é legal e ilegal pode nem sempre ser claro, especialmente para empresas multinacionais que possuem relações econômicas complexas em vários países, podendo afetar suas obrigações com impostos. Existe

também a possibilidade de que o pagamento insuficiente ou não pagamento dos impostos não se constitua em algo ilegal; por exemplo, no caso de saídas tributárias.

Pode ser um exercício válido descobrir se a empresa está violando outras diretrizes para eliminar ou minimizar suas obrigações com os impostos. Por exemplo, uma empresa pode descumprir o Parágrafo 5 do capítulo Princípios Gerais se buscar ou aceitar isenções das obrigações com impostos quando se desloca de uma jurisdição para outra. Muitas vezes chamado de “corrida para o fundo”, órgãos governamentais em todos os níveis atraem as empresas com várias isenções dos impostos para que se desloquem para a sua jurisdição. Da mesma forma, as empresas podem solicitar isenções dos impostos para várias localidades de modo a conseguir o melhor acordo.

Existe também a possibilidade de que uma empresa esteja envolvida em atividades políticas impróprias, suborno ou corrupção numa tentativa de evitar ou minimizar suas obrigações fiscais – tudo isso constituindo violações de várias diretrizes, incluindo o capítulo Combate à Corrupção, das Diretrizes.

Embora seja desafiador para a maioria das pessoas e das ONGs provar a sonegação de impostos, a não divulgação de informações de impostos para as autoridades ou outras atividades impróprias para reduzir ou eliminar as obrigações com impostos, não é totalmente inviável se existirem fortes provas e documentação. Como afirmado em seções anteriores, é importante considerar se a apresentação de uma reclamação sob as Diretrizes é a abordagem correta em oposição à resolução da matéria no sistema judicial nacional.

Parte 5

Referência Geral - Diretrizes de Reforço e Semelhantes

As Diretrizes são organizadas em capítulos que se relacionam a uma área de tema amplo, tal como o meio-ambiente ou a divulgação de informações. Embora a maioria das diretrizes que se referem às questões trabalhistas estejam contidas no Capítulo IV sobre Emprego e Relações Empresariais, existem diretrizes em outros capítulos que também se relacionam às questões trabalhistas. Essas diretrizes às vezes são semelhantes ou de algum modo reforçam as expectativas contidas no Capítulo IV e vice-versa. Existem também recomendações importantes, como as obrigações das empresas de cumprir a lei, que são repetidas em vários capítulos.

A Parte 5 é uma referência geral para ajudar os indivíduos, comunidades e ONGs a identificar facilmente diretrizes semelhantes e que se reforçam. Ela também contém uma lista de leis internacionais, padrões e princípios anotados no Comentário que segue cada capítulo. *(Veja o parágrafo introdutório na Parte 3 para obter maiores informações sobre as seções de Comentários das Diretrizes.)*

Diretrizes sobre cumprimento das leis e consideração das políticas do país de acolhimento

Os governos aderentes esperam que as empresas multinacionais cumpram as leis e levem em conta as políticas do país de acolhimento. Exemplos de políticas seriam metas de eficiência de energia ou de redução de emissões tóxicas para atender a padrões de qualidade do ar. Outros exemplos seriam políticas de comércio sobre subsídios agrícolas, políticas para aumentar a diversidade no local de trabalho e a política externa do governo.

No geral, as políticas do governo refletem planos ou princípios norteadores para atingir metas mais amplas. Enquanto que as políticas não podem ser cobradas sem leis e regulamentos, os governos que ratificaram as Diretrizes esperam que empresas multinacionais levem em conta as políticas dos governos de acolhimento. Essas expectativas são refletidas nas diretrizes a seguir:

- Prefácio, Para. 1 – “...As Diretrizes visam a harmonizar as operações das empresas [multinacionais] com as políticas governamentais, fortalecer a base da confiança mútua entre as empresas e as sociedades onde operam, melhorar o clima do investimento estrangeiro e aumentar a contribuição das empresas multinacionais para o desenvolvimento sustentado...”
- Cap. I, Para. 1 – “...As [Diretrizes] são recomendações dirigidas em conjunto pelos governos às empresas multinacionais. Estabelecem princípios e padrões de boa prática, conformes com a legislação aplicável ...”
- Cap. I, Para. 7 – “Os governos têm o direito de regulamentar as condições de funcionamento das empresas multinacionais dentro de suas jurisdições, observados os limites do direito internacional. As entidades pertencentes a uma empresa multinacional operando em diversos países estão sujeitas às leis aplicáveis nesses países...”

- Cap. II, parágrafo de abertura – “As empresas devem plenamente ter em conta as políticas em vigor nos países onde desenvolvem as respectivas atividades, tendo em consideração os pontos de vista de outros agentes envolvidos ...”
- Cap. IV, parágrafo de abertura – “Em conformidade com o quadro legal e regulamentar aplicável e as práticas vigentes em matéria de emprego e de relações laborais, as empresas deverão...”
- Cap. IV, Para. 4a – “Respeitar padrões, em matéria de emprego e de relações empresariais, não menos favoráveis do que os observados por empresas da mesma dimensão e setor, no país de acolhimento”.
- Cap. V, parágrafo de abertura – “...e atendendo aos acordos, princípios, objetivos e padrões internacionais relevantes, ter em devida consideração a necessidade de proteger o meio-ambiente, a saúde pública e a segurança ...”
- Cap. VI, Para. 6 – “...As contribuições deverão respeitar inteiramente as normas de divulgação pública de informação e ser declaradas à administração da empresa”.
- Cap. IX, parágrafo de abertura – “As empresas deverão, dentro do quadro legal e regulamentar aplicável, exercer as suas atividades de forma concorrencial ...”
- Cap. IX, Para. 2 – “Exercer as respectivas atividades de modo compatível com as leis da concorrência aplicáveis, tendo em consideração a aplicabilidade das leis da concorrência dos países cujas economias poderão ser prejudicadas pelas atividades anticoncorreciais por si desenvolvidas”.
- Cap. IX, Para. 3 – “Nos termos da legislação aplicável e das salvaguardas relevantes, cooperar com as autoridades que, nesses países, são competentes em matéria de concorrência, através de, entre outras, respostas rápidas e completas a pedidos de informações delas recebidos”.
- Cap. X – “É importante que as empresas contribuam para as finanças públicas dos países de acolhimento, cumprindo pontualmente as obrigações fiscais que lhes competirem. Em particular, as empresas deverão agir de acordo com o quadro legal e regulamentar fiscal em vigor nos países onde desenvolvem a sua atividade, devendo esforçar-se seriamente por cumprir as obrigações decorrentes tanto da letra quanto do espírito dessas leis e regulamentos...”

Diretrizes concernindo o respeito às leis internacionais, padrões e princípios

As diretrizes a seguir tornam claro que os governos aderentes esperam que as empresas multinacionais respeitem as leis internacionais, padrões e princípios com respeito aos direitos humanos, emprego e relações empresariais, ao meio-ambiente, saúde pública e segurança. Se uma empresa está violando uma lei internacional, padrão ou princípio, essa pode ser uma indicação que a empresa está violando leis nacionais e/ou as Diretrizes.

- Cap. II, Para. 2 – “Respeitar os direitos humanos que de algum modo possam vir a ser afetados pelas respectivas atividades, em conformidade com as obrigações e compromissos internacionais assumidos pelo governo do país de acolhimento”.
- Cap. IV, parágrafo de abertura – “Em conformidade com o quadro legal e regulamentar aplicável e as práticas vigentes em matéria de emprego e de relações laborais, as empresas deverão...”
- Cap. V, parágrafo de abertura – “As empresas deverão, dentro do quadro legal, regulamentar e das práticas administrativas em vigor nos países onde desenvolvem as respectivas atividades e atendendo aos acordos, princípios, objetivos e padrões internacionais relevantes, ter em devida

consideração a necessidade de proteger o meio-ambiente, a saúde pública e a segurança e, em geral, conduzir as suas atividades de modo a contribuir para o objetivo mais amplo do desenvolvimento sustentável...”

Diretrizes sobre a divulgação de informações

O Capítulo III trata da divulgação de informações, mas vários outros capítulos também possuem diretrizes semelhantes ou reforçam as expectativas contidas no capítulo Divulgação. Para fins ilustrativos, essas diretrizes foram organizadas nas três categorias listadas a seguir:

- 1) divulgar informações da empresa,
- 2) divulgar informações sobre políticas da empresa, e
- 3) divulgar informações sobre políticas ambientais, de saúde e de segurança e sobre impactos.

Divulgar informações da empresa

- Cap. III, Para. 1 – “As empresas deverão garantir a divulgação regular e oportuna de informação confiável e pertinente a respeito das suas atividades, estrutura, situação financeira e resultados. A informação fornecida deverá dizer respeito à empresa no seu conjunto e distinguir, quando apropriado, setores de atividade ou zonas geográficas. As políticas de divulgação das empresas deverão ser adaptadas à natureza, dimensão e zona de implantação da empresa, tomando sempre em consideração custos, a confidencialidade dos negócios e outras preocupações que digam respeito à competitividade”.
- Cap. III, Para. 3 – “As empresas deverão divulgar dados básicos, relativos à razão social, sede e estrutura, assim como a razão social, endereço e número de telefone tanto da empresa matriz como das principais filiais, bem como a sua participação percentual, direta ou indireta, no capital dessas filiais, incluindo as de participações recíprocas”.
- Cap. III, Paras. 4a-f – “As empresas deverão igualmente divulgar informação relevante sobre: a) Resultados financeiros e operacionais da empresa; b) Objetivos da empresa; c) Acionistas majoritários e direitos de voto; d) Membros do conselho de administração e principais diretores, assim como a respectiva remuneração; e) Fatores de risco relevantes e previsíveis; f) Questões de relevo concernentes aos trabalhadores e a outros agentes envolvidos na vida da empresa; e g) Estruturas e políticas de gestão da empresa”.
- Cap. IV, Para. 2b – “Proporcionar, aos representantes dos trabalhadores, as informações que se afigurem necessárias à condução de negociações construtivas sobre condições de trabalho”.
- Cap. IV, Para. 3 – “Fornecer informações aos trabalhadores e seus representantes que lhes permitam ter uma idéia exata e correta sobre a atividade e resultados da entidade ou, onde apropriado, da empresa como um todo”.
- Cap. IV, Para. 6 – “Fornecer aos representantes dos trabalhadores e, quando apropriado, às autoridades públicas competentes, com a devida antecedência, todas as informações que digam respeito à previsível introdução de alterações na atividade da empresa, suscetíveis de afetar, de modo significativo, os modos de vida dos trabalhadores, em especial, no caso de fechamento de unidades que impliquem demissões coletivas; cooperar com esses representantes e com as autoridades, no sentido de mitigar tanto quanto possível os efeitos adversos das medidas em causa; dependendo das circunstâncias específicas de cada caso e na medida do possível, fornecer tais informações antes mesmo de ser tomada a decisão final; poderão ser ainda empregados outros

meios, para proporcionar uma cooperação construtiva com vistas a atenuar, substancialmente, os efeitos de tais decisões...”

- Cap. IX, Para. 3 – Nos termos da legislação aplicável e das salvaguardas relevantes, cooperar com as autoridades que, nesses países, são competentes em matéria de concorrência, através de, entre outras, respostas rápidas e completas a pedidos de informações delas recebidos.
- Cap. X – “...Neste âmbito, as empresas deverão tomar medidas tais como fornecer às autoridades competentes todas as informações necessárias para a determinação correta dos impostos incidentes sobre as suas atividades e sujeitar os “preços de transferência” ao princípio da plena concorrência”.

Divulgar informações sobre políticas da empresa

- Cap. II, Para. 8 – “Promover o conhecimento dos trabalhadores sobre, e fazer que ajam em conformidade com, as políticas da empresa, divulgando adequadamente essas políticas, inclusive através de programas de formação”.
- Cap. III, Para. 2 – “...Deverão ser indicados quais os padrões ou políticas pelos quais se rege a coleta e publicação de informações, financeiras ou não, da empresa”.
- Cap. III, Para. 4g – As empresas deverão igualmente divulgar informação relevante sobre... Estruturas e políticas de gestão da empresa.
- Cap. III, Para. 5a – “As empresas são encorajadas a fornecer informações suplementares, entre as quais: a) Declarações dirigidas ao público enunciando princípios ou regras de conduta, incluindo informações sobre a política social, ética e ambiental da empresa e outros códigos de conduta por ela subscritos. Poderão igualmente ser comunicados a data de adoção dessas declarações, os países ou entidades a que as mesmas se aplicam e o desempenho da empresa em relação a essas declarações”.
- Cap. III, Para. 5b – “As empresas são encorajadas a fornecer informações suplementares, entre as quais: b) Informações sobre sistemas de gestão de risco e métodos de cumprimento das leis, bem como sobre as declarações de princípios ou códigos de conduta”.
- Cap. V, Para. 2b – “Ter em consideração as questões referentes a custos, confidencialidade e proteção dos direitos de propriedade intelectual, nomeadamente: b) Estabelecer diálogo e consultas, em tempo hábil, com as comunidades diretamente afetadas tanto pelas políticas ambientais, de saúde e de segurança da empresa quanto pela respectiva implementação”.
- Cap. VI, Para. 3 – “Deverão aumentar a transparência relativa às atividades de luta contra a corrupção e a extorsão. Entre tais medidas, poderão incluir-se compromissos assumidos publicamente contra a corrupção e a extorsão, bem como a divulgação dos sistemas de gestão adotados pela empresa para honrar esses compromissos. As empresas deverão igualmente encorajar a abertura e o diálogo com o público, a fim de sensibilizá-lo para o combate contra a corrupção e a extorsão e assegurar a sua cooperação”.

Divulgar informações sobre políticas e impactos no meio-ambiente, na saúde e na segurança

- Cap. III, Para. 5a – “As empresas são encorajadas a fornecer informações suplementares, entre as quais: a) Declarações dirigidas ao público enunciando princípios ou regras de conduta, incluindo informações sobre a política social, ética e ambiental da empresa e outros códigos de conduta por ela subscritos. Poderão igualmente ser comunicados a data de adoção dessas declarações, os países ou entidades a que as mesmas se aplicam e o desempenho da empresa em relação a essas declarações”.

- Cap. V, Paras. 2a – “Ter em consideração as questões referentes a custos, confidencialidade e proteção dos direitos de propriedade intelectual, nomeadamente: a) Fornecer ao público e aos trabalhadores, em tempo hábil, informações adequadas sobre o impacto potencial das respectivas atividades sobre o meio-ambiente, a saúde e a segurança, podendo tais informações incluir relatórios sobre progressos alcançados em matéria de melhoria de desempenho ambiental”.
- Cap. V, Para. 2b – “Ter em consideração as questões referentes a custos, confidencialidade e proteção dos direitos de propriedade intelectual, nomeadamente: b) Estabelecer diálogo e consultas, em tempo hábil, com as comunidades diretamente afetadas tanto pelas políticas ambientais, de saúde e de segurança da empresa quanto pela respectiva implementação”.

Diretrizes sobre emprego e relações empresariais

Várias diretrizes são semelhantes ou reforçam as expectativas contidas no capítulo Emprego e Relações Empresariais. Essas diretrizes foram agrupadas nas cinco categorias listadas abaixo, para fins ilustrativos:

- 1) defender os direitos humanos e dos trabalhadores,
- 2) proteger a saúde e segurança dos funcionários,
- 3) promover o conhecimento dos funcionários sobre as políticas da empresa,
- 4) proteção aos informantes, e
- 5) construção de capacidade.

Defender os direitos humanos e dos trabalhadores

- Cap. II, Para. 2 – “Respeitar os direitos humanos que de algum modo possam vir a ser afetados pelas respectivas atividades, em conformidade com as obrigações e compromissos internacionais assumidos pelo governo do país de acolhimento”.
- Cap. IV, Para. 1a – “Respeitar o direito dos trabalhadores de se fazerem representar por sindicatos e outra organizações legítimas de representação de trabalhadores e conduzir negociações construtivas com esses representantes, quer a título individual quer através de associações patronais, com vistas a alcançar acordos sobre condições de trabalho”.
- Cap. IV, Para. 1b – “Contribuir para a abolição efetiva do trabalho infantil”.
- Cap. IV, Para. 1c – “Contribuir para a eliminação de toda e qualquer forma de trabalho forçado ou compulsório”.
- Cap. IV, Para. 1d – “Não discriminar os trabalhadores, no exercício das suas funções, em razão da raça, cor, sexo, religião, convicções políticas, nacionalidade ou origem social, exceto quanto tais práticas seletivas, tenham por fim dar cumprimento a políticas, estabelecidas pelos poderes públicos, tendentes a promover uma maior igualdade de oportunidades de emprego ou tenham a ver com especificidade de determinado posto de trabalho”.
- Cap. IV, Para. 4a – “Respeitar padrões, em matéria de emprego e de relações empresariais, não menos favoráveis do que os observados por empresas da mesma dimensão e setor, no país de acolhimento”.

Proteger a saúde e segurança dos funcionários

- Cap. II, Para. 5 – “Abster-se de procurar ou aceitar exceções não previstas no quadro legal ou regulamentar, em domínios como o meio-ambiente, a saúde, a segurança, o trabalho, a tributação, os incentivos financeiros, ou outros”.
- Cap. IV, Para. 4b – “Tomar as medidas necessárias para assegurar saúde e segurança no desempenho das respectivas atividades”.
- Cap. V, parágrafo de abertura – “As empresas deverão, dentro do quadro legal, regulamentar e das práticas administrativas em vigor nos países onde desenvolvem as respectivas atividades e atendendo aos acordos, princípios, objetivos e padrões internacionais relevantes, ter em devida consideração a necessidade de proteger o meio-ambiente, a saúde pública e a segurança e, em geral, conduzir as suas atividades de modo a contribuir para o objetivo mais amplo do desenvolvimento sustentável”.
- Cap. V, Para. 1a – “Criar e manter um sistema de gestão ambiental apropriado à empresa, que preveja: a) A coleta e avaliação, em tempo hábil, de informações adequadas, no que concerne ao impacto que as respectivas atividades possam ter sobre o meio-ambiente, a saúde e a segurança”.
- Cap. V, Para. 1c – “Criar e manter um sistema de gestão ambiental apropriado à empresa, que preveja: c) O acompanhamento e a verificação regular dos progressos alcançados no cumprimento dos objetivos ou metas ambientais, de saúde e de segurança”.
- Cap. V, Para. 2a – “Ter em consideração as questões referentes a custos, confidencialidade e proteção dos direitos de propriedade intelectual, nomeadamente: a) Fornecer ao público e aos trabalhadores, em tempo hábil, informações adequadas sobre o impacto potencial das respectivas atividades sobre o meio-ambiente, a saúde e a segurança, podendo tais informações incluir relatórios sobre progressos alcançados em matéria de melhoria de desempenho ambiental”.
- Cap. V, Para. 2b – “Ter em consideração as questões referentes a custos, confidencialidade e proteção dos direitos de propriedade intelectual, nomeadamente: b) Estabelecer diálogo e consultas, em tempo hábil, com as comunidades diretamente afetadas tanto pelas políticas ambientais, de saúde e de segurança da empresa quanto pela respectiva implementação”.
- Cap. V, Para. 5 – “Manter planos de emergência para prevenir, atenuar e controlar danos graves causados pelas respectivas atividades ao meio-ambiente e à saúde, incluindo os acidentes e situações de emergência; estabelecendo igualmente os mecanismos necessários para alertar de imediato as autoridades competentes”.
- Cap. V, Para. 7 – “Proporcionar aos trabalhadores níveis de educação e formação adequados sobre questões ambientais, de saúde e de segurança, assim como quanto ao manuseio de matérias perigosas, à prevenção de acidentes ambientais e ainda sobre aspectos mais gerais da gestão ambiental, tais como procedimentos de avaliação do impacto ambiental, relações públicas e tecnologias ambientais”.

Promover o conhecimento dos funcionários sobre as políticas da empresa

- Cap. II, Para. 8 – “Promover o conhecimento dos trabalhadores sobre, e fazer que ajam em conformidade com, as políticas da empresa, divulgando adequadamente essas políticas, inclusive através de programas de formação”.
- Cap. VI, Para. 4 – “Deverão sensibilizar os trabalhadores em relação às políticas da empresa contra a corrupção e a extorsão, e promover o cumprimento das mesmas, através da divulgação adequada dessas políticas, bem como de programas de formação e de procedimentos disciplinares”.

Proteger informantes

- Cap. II, Para. 9 – “Abster-se de mover processos discriminatórios ou disciplinares contra trabalhadores que, de boa fé, apresentem relatórios à administração ou, se for o caso, às autoridades competentes, sobre práticas que contrariem a lei, as *Diretrizes* ou as políticas da empresa”.

Criação de capacidade

- Cap. II, Para. 3 – “Encorajar a criação de capacidades em nível local em estreita cooperação com a comunidade local, incluindo os meios empresariais, desenvolvendo, ao mesmo tempo, as atividades da empresa no mercado nacional e internacional, de forma compatível com as boas práticas comerciais”.
- Cap. II, Para. 4 – “Encorajar a formação de capital humano, nomeadamente criando oportunidades de emprego e facilitando a formação dos trabalhadores”.
- Cap. IV, Para. 5 – “Empregar, nas respectivas atividades e na medida do praticável, o maior número possível de pessoal local, dando-lhes formação, com vistas a aumentar os respectivos níveis de qualificação, em cooperação com os representantes dos trabalhadores e, quando necessário, com as autoridades públicas competentes”.

Diretrizes para criar e manter sistemas de gestão

Um sistema de gestão “refere-se ao que a organização faz para gerenciar seus processos e atividades de modo que os produtos ou serviços que produz atenda aos objetivos que estabeleceu para si mesma, tal como satisfazer os requisitos de qualidade do cliente, cumprir os regulamentos, ou atender aos objetivos ambientais”.³⁸ Colocado de forma simples, um SGA é o sistema criado para garantir que uma empresa esteja cumprindo suas metas e requisitos.

A expectativa de que as empresas adotem e mantenham sistemas de gestão é repetida várias vezes nas *Diretrizes*, começando com o Parágrafo 7 do capítulo Princípios Gerais. Vale a pena destacar esta diretriz em particular, porque ela torna claro que as empresas devem adotar e manter sistemas de gestão que promovam a confiança com as sociedades nas quais operam e, por implicação, evitar aquelas que não.

- Cap. II, Para. 7 – “Elaborar e aplicar práticas de autoregulação e sistemas de gestão eficazes que promovam uma relação de confiança mútua entre as empresas e as sociedades onde aquelas operem”.
- Cap. V, Paras. 1a-c – “Criar e manter um sistema de gestão ambiental apropriado à empresa, que preveja: a) A coleta e avaliação, em tempo hábil, de informações adequadas, no que concerne ao impacto que as respectivas atividades possam ter sobre o meio-ambiente, a saúde e a segurança; b) A fixação de objetivos mensuráveis e, quando apropriado, de metas no que se refere à melhoria do seu desempenho ambiental, incluindo a revisão periódica da relevância desses objetivos; e c) O acompanhamento e a verificação regular dos progressos alcançados no cumprimento dos objetivos ou metas ambientais, de saúde e de segurança”.
- Cap. V, Para. 5 – “Manter planos de emergência para prevenir, atenuar e controlar danos graves causados pelas respectivas atividades ao meio-ambiente e à saúde, incluindo os acidentes e situações de emergência; estabelecendo igualmente os mecanismos necessários para alertar de imediato as autoridades competentes”.

- Cap. VI, Para. 5 – “Deverão adotar sistemas de controle de gestão que desencorajem o suborno e outras práticas de corrupção, aplicando princípios financeiros e contábeis, bem como práticas de auditoria, que impeçam a criação de “contabilidades paralelas” ou contas secretas ou ainda a elaboração de documentos que não reflitam de forma conveniente e correta as transações a que se reportam”.

Leis Internacionais, Padrões e Princípios Notados no Comentário das Diretrizes

Cada capítulo das Diretrizes é seguido por um Comentário, que contém informações adicionais para melhor explicar as Diretrizes. A seguir está uma lista de leis internacionais (também conhecidas como “convenções”), padrões e princípios que são referidos no Comentário.

Capítulo de Princípios Gerais

- Declaração Universal dos Direitos Humanos
- Princípios da OCDE para a Governança Corporativa

Capítulo de Divulgação

- Princípios da OCDE para a Governança Corporativa
- Iniciativa de Relatório Global

Capítulos de Emprego e Relações Empresariais

- Convenção 29 da Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção sobre Trabalho Forçado (1930)
- Convenção da OIT 105: Convenção sobre a Eliminação do Trabalho Forçado (1957)
- Convenção da OIT 111: Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Ocupação) (1958)
- Convenção da OIT 138: Convenção sobre a Idade Mínima (1973)
- Convenção da OIT 182: Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (1999)
- Recomendação da OIT 94: Recomendação de Cooperação no Nível da Empreitada (1952)
- Recomendação da OIT 146: Recomendação da Idade Mínima (1973)
- Declaração de Princípios Tripartite sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT (1977)
- Declaração da OIT sobre Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho (1998)

Capítulo de Meio-Ambiente

- Declaração do Rio sobre Meio-Ambiente e Desenvolvimento
- Padrão ISO sobre Sistemas de Gestão Ambiental
- Convenção Aarhus sobre Acesso às Informações, Participação Pública na Tomada de Decisões e Acesso à Justiça em Matérias Ambientais

Capítulo de Combate à Corrupção

- Convenção sobre a Luta contra a Corrupção de Agentes Públicos Estrangeiros nas Transações Comerciais Internacionais
- Recomendações da OCDE sobre Combater Corrupção em Transações Internacionais (1977)
- Recomendações da OCDE sobre a Dedução de Impostos de Subornos a Agentes Públicos (1996)

Capítulo de Interesses do Consumidor

- Diretrizes da ONU sobre Política do Consumidor
- Diretrizes da OCDE para a Proteção do Consumidor no Contexto do Comércio Eletrônico
- Diretrizes da OCDE Governando a Proteção da Privacidade e Fluxos Internacionais de Dados Pessoais

Capítulo de Concorrência

- Recomendação do Conselho da OCDE sobre Ação Efetiva contra Cartéis (1998)
- Recomendação do Conselho sobre a Cooperação entre Países Membros sobre Práticas Anticoncorrenciais Afetando o Comércio Internacional

Capítulo de Tributação

- Diretrizes da OCDE sobre Preços de Transferência para as Empresas Multinacionais e as Administrações Fiscais
- Recomendação do Conselho da OCDE sobre a Determinação de Preços de Transferência entre Empresas Associadas

Anexo A

Guia Rápido para as Diretrizes

Segue-se um resumo dos pontos principais de cada capítulo das Diretrizes.

Capítulo I - Conceitos e Princípios

- Aplicabilidade global das Diretrizes
- Natureza voluntária e não legal das Diretrizes
- Definição de empresa multinacional e aplicabilidades das Diretrizes a todas os componentes
- Diretrizes se aplicam igualmente às empresas estrangeiras e domésticas e refletem a boa governança para todas
- Expectativas das empresas pequenas e médias
- Protecionismo do governo e questionar a vantagem comparativa de um país
- Cumprir as leis nacionais dos países de acolhimento
- Tratamento igual de empresas estrangeiras e nacionais pelos governos
- Resolução de disputas entre empresas e governos
- Obrigações dos governos para criar um Ponto de Contato Nacional para promover a adesão às Diretrizes

Capítulo II - Princípios Gerais

- Obedecer as políticas do país de acolhimento e considerar os pontos de vista dos agentes envolvidos na vida da empresa
- Contribuir para a obtenção de um desenvolvimento sustentável
- Respeitar os direitos humanos de modo consistente com as obrigações e compromissos dos governos de acolhimento
- Encorajar a construção de capacidade local
- Encorajar a formação de capital humano
- Abster-se de buscar ou aceitar isenções dos requisitos regulamentares
- Manter os princípios da boa gestão empresarial e aplicar as suas práticas
- Adotar práticas de autoregulamentação e sistemas de gestão que promovem a confiança
- Promover a consciência do funcionário sobre as políticas da empresa e incentivar seu cumprimento
- Proteger informantes
- Abster-se de um envolvimento ilícito nas atividades políticas locais

Capítulo III - Divulgação

- Divulgar informações sobre atividades, estrutura, situação financeira e desempenho
- Aplicar padrões de alta qualidade para as práticas de divulgação, contabilidade e auditoria
- Aplicar padrões de alta qualidade para informações não financeiras incluindo divulgação de informações ambientais e sociais

- Divulgar informações básicas da empresa
- Divulgar informações relevantes
- Divulgar informações sobre declarações de valor ou códigos de conduta, incluindo informações sobre políticas sociais, éticas e ambientais
- Divulgar informações sobre sistemas para administrar riscos e cumprir com as leis e sobre declarações ou códigos de conduta
- Divulgar informações sobre relações com funcionários e outros agentes envolvidos na vida da empresa

Capítulo IV - Emprego e Relações Empresariais

- Respeitar o direito dos funcionários de organizar e se envolver em negociações construtivas
- Eliminar o trabalho infantil
- Eliminar o trabalho forçado ou compulsório
- Não discriminação baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social
- Proporcionar os meios para uma negociação efetiva dos acordos coletivos de trabalho
- Proporcionar informações para uma negociação construtiva sobre as condições de trabalho
- Promover consultas e cooperação entre a entidade patronal e os funcionários
- Fornecer informações exatas e corretas sobre o desempenho da empresa
- Respeitar os padrões em um nível igual ou superior a funcionários comparáveis no país de operação
- Implementar medidas para garantir a saúde e segurança dos funcionários
- Empregar pessoal local e fornecer treinamento
- Fornecer um aviso prévio razoável de importantes mudanças tal como o fechamento de uma unidade ou demissões em grande escala
- Influenciar injustamente negociações sobre condições de emprego ou o direito dos empregos para se organizar
- Negociar sobre matérias de interesse comum e autorizar os representantes a tomar decisões

Capítulo V - Meio-Ambiente

- Considerar a necessidade de proteger o meio-ambiente, a saúde pública e a segurança (MS&S) e contribuir para a meta mais ampla do desenvolvimento sustentável
- Manter um sistema de gestão ambiental incluindo a avaliação dos impactos no MS&S, a fixação de objetivos ou metas para melhorar o desempenho e verificação do progresso em direção aos objetivos ou metas de MS&S
- Fornecer informações sobre os impactos sobre MS&S aos funcionários e ao público
- Consultar com as comunidades sobre políticas de MS&S e a sua implementação
- Avaliar atividades, bens e serviços em relação aos seus impactos sobre MS&S durante todo o seu ciclo de vida
- Tomar precauções para evitar danos sérios ao MS&S
- Manter planos para evitar ou reduzir danos sérios ao meio ambiente ou à saúde e manter sistemas para informar às autoridades
- Buscar continuamente melhorar o desempenho ambiental
- Pesquisar meios de melhorar o desempenho ambiental

- Fornecer treinamento aos funcionários sobre matérias de MS&S incluindo o manuseio de materiais perigosos e evitar acidentes
- Contribuir para o desenvolvimento de políticas ambientais

Capítulo VI - Combate à Corrupção

- Não oferecer subornos para obter ou conservar negócios ou qualquer outra vantagem ilícita
- Não oferecer nem ceder a pressões para pagar a funcionários públicos ou outros qualquer percentagem sobre um pagamento contratual
- Manter uma lista de pagamentos a organismos e empresas públicos incluindo tornar essas informações disponíveis para as autoridades
- Aumentar a transparência das atividades
- Promover a conscientização em relação às políticas da empresa contra a corrupção e a extorsão, e promover o cumprimento das mesmas
- Manter sistemas de gestão que desencorajam o suborno e as práticas corruptas
- Implementar práticas de contabilidade e auditoria para evitar práticas corruptas
- Não dar contribuições ilegais a candidatos a cargos públicos ou a partidos políticos, devendo respeitar as normas de divulgação pública de informação

Capítulo VII - Interesses do Consumidor

- Agir de acordo com as práticas corretas e garantir a segurança e qualidade dos bens e serviços
- Garantir que os bens e serviços respeitem as normas e padrões legalmente prescritos ou acordados em matéria de saúde e segurança do consumidor
- Fornecer informações exatas e claras para permitir que o consumidor possa tomar decisões esclarecidas
- Criar procedimentos transparente e eficazes que permitam dar resposta às reclamações do consumidor e resolver os litígios
- Abster-se de incorrer em práticas enganosas, fraudulentas ou desleais
- Respeitar a privacidade do consumidor
- Trabalhar em cooperação com as autoridades públicas na prevenção ou eliminação de ameaças sérias que resultem de produtos seus

Capítulo VIII - Ciência e Tecnologia

- Garantir que as atividades sejam compatíveis com as políticas e planos de ciência e tecnologia (C&T) dos países onde desenvolvem a sua atividade
- Contribuir para o desenvolvimento da capacidade de C&T em nível nacional e local
- Levar a cabo, nos países de acolhimento, atividades de desenvolvimento C&T e contratar trabalhadores dos países de acolhimento para encorajar sua formação
- Conceder licenças relativas à utilização de direitos de propriedade intelectual ou transferência de tecnologia em condições razoáveis
- Desenvolver relações com instituições educacionais e de pesquisa através de projetos de pesquisa conjuntos

Capítulo IX - Concorrência

- Cumprir as leis e regulamentos concorrenciais
- Abster-se de entrar em acordos anticoncorrenciais com os seus concorrentes
- Não fixar preços
- Não apresentar propostas concertadas
- Não impor restrições ou quotas de produção
- Não partilhar ou dividir mercados
- Considerar as leis da concorrência dos outros países cujas economias poderão ser prejudicadas pelas atividades anticoncorrenciais

Capítulo X - Tributação

- Pagar os impostos pontualmente
- Cumprir as leis e regulamentos fiscais nos países onde desenvolvem a sua atividade
- Fornecer às autoridades informações para determinar os impostos
- Aplicar o princípio da plena concorrência aos “preços de transferência”

Anexo B

Recursos da Internet

Recursos da Internet de Organizações Não Governamentais (ONG)

- O site na Internet da EarthRights International sobre o Alien Tort Claims Act americano: www.earthrights.org/atca/index.shtml
- O site na Internet da Friends of the Earth–EUA sobre o oleoduto de Baku–Tibilisi–Ceyhan: www.foe.org/camps/intl/institutions/bakuceyhan.html
- Milieudedefensie (Friends of the Earth–Holanda) – Usando as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais: Um Kit Inicial Essencial para ONGs: www.foenl.org/OCDE.htm
- OECD Watch: www.oecdwatch.org (o site estará disponível em 2004)

Recursos da Internet da OCDE

- Sobre o Comitê de Investimentos Internacionais e Empresas Multinacionais: www.oecd.org/document/24/0,2340,en_2649_34863_2373464_1_1_1_37439,00.html
- Todo o texto das Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE incluindo Prefácio, Comentário, Esclarecimentos, Decisão do Conselho da OCDE e Orientação de Procedimentos: www.oecd.org/document/28/0,2340,en_2649_34889_2397532_1_1_1_37439,00.html
- Lista dos Pontos de Contato Nacionais para as Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE (incluindo detalhes de contato): www.oecd.org/document/60/0,2340,en_2649_34889_1933116_1_1_1_37439,00.html
- Convenção sobre a Luta contra a Corrupção de Agentes Públicos Estrangeiros nas Transações Comerciais Internacionais da OCDE: www.oecd.org/about/0,2337,en_2649_37447_1_1_1_1_37447,00.html
- Declaração sobre Investimentos Internacionais e Empresas Multinacionais da OCDE: www.oecd.org/document/24/0,2340,en_2649_34887_1875736_1_1_1_1,00.html
- Diretrizes da OCDE Relatório Anual de 2002 – Foco na Gestão Responsável da Cadeia de Suprimentos: www.oecd.org/document/11/0,2340,en_2649_34889_2410315_1_1_1_37439,00.html
- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico: www.oecd.org

Recursos de Internet dos Sindicatos

- Organização Internacional do Trabalho: www.ilo.org
- Padrões Internacionais de Trabalho e Direitos Humanos: www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm
- Comitê Consultivo Sindical: www.tuac.org
- Guia do Usuário do Comitê Consultivo Sindical para as Diretrizes para Multinacionais da OCDE: www.tuac.org/News/default.htm#2

Recursos de Internet das Nações Unidas

- Listas dos Países Membros da Comissão Econômica para a Europa da ONU: www.unece.org/oes/about/members.htm
- Lista de Acordos Ambientais Multilaterais: www.unep.ch/conventions/geclist.htm
- Protocolo do Inventário de Emissões e Transferências de Poluentes: www.unece.org/env/pp/prtr.htm
- Declaração do Rio sobre Meio-Ambiente e Desenvolvimento: www.unep.org/Documents/Default.asp?DocumentID=78&ArticleID=1163
- Status da ratificação do princípio internacional dos tratados de direitos humanos: www.unhchr.ch/pdf/report.pdf
- Comissão Econômica para a Europa da ONU: www.unece.org
- Programa Ambiental da ONU: www.unep.org
- Normas da ONU sobre as Responsabilidades de Corporações Transnacionais e Outras Empresas com Relação aos Direitos Humanos: www.unhchr.ch/pdf/55sub/12rev2_AV.pdf
- Escritório do Alto Comissariado para Direitos Humanos da ONU: www.unhchr.ch/hchr_un.htm
- Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU: www.unhchr.ch/udhr
- Compilação de Instrumentos de Direitos Humanos da ONU: www.unhchr.ch/html/menu6/2/reference.htm
- Nações Unidas: www.un.org

Recursos de Internet do Governo dos Estados Unidos

- Inventário de Descargas Tóxicas: www.epa.gov/tri
- Departamento de Estado dos EUA – Relatórios de Países sobre Práticas de Direitos Humanos: <http://www.state.gov/g/drl/hr/c1470.htm>
- Lei do Planejamento de Emergência e do Direito ao Conhecimento da Comunidade dos EUA: www.epa.gov/epaoswer/hotline/epcra.htm
- Lei de Práticas Corruptas Estrangeiras dos EUA: www.usdoj.gov/criminal/fraud/fcpa/dojdocb.htm

Recursos de Internet do Banco Mundial

- Manual de Boa Prática em Consulta Pública da Corporação Financeira Internacional: <http://ifcln1.ifc.org/ifcext/enviro.nsf/Content/GoodPractice>

Outros

- Comitê Consultivo para Empresas e Indústrias: www.biac.org
- International Organization for Standardization: www.iso.ch
- ISO 14000: www.iso.ch/iso/en/iso9000-14000/index.html

Anexo C

Contatos em ONGs para a OECD Watch

Estabelecido em março de 2003, OECD Watch é o nome provisório de um organismo que ajuda a facilitar as atividades de organizações não governamentais (ONGs) em torno das Diretrizes da OCDE e o trabalho do Comitê de Investimentos Internacionais e Empresas Multinacionais. Um site na Internet estará disponível em 2004 no endereço www.OECDwatch.org.

Contatos em ONGs

Milieudefensie (Friends of the Earth-Holanda)

Amsterdã, Holanda

Tel: (31) 20-550-7300

Fax: (31) 20-550-7310

Site: <http://www.milieudefensie.nl>

Joris Oldenziel

Amsterdã, Holanda

Tel: (31) 20-639-1291

E-mail: J.Oldenziel@somo.nl

Site: <http://www.somo.nl>

Patricia Feeney

Rights and Accountability in Development (RAID)

Oxford, Reino Unido

Tel: (44) 1865-436-245

E-mail: tricia.feeney@ntlworld.com

Cornelia Heydenreich

Bonn, Alemanha

Tel: (49) 228-604-920

E-mail: heydenreich@germanwatch.org

Site: <http://www.germanwatch.org>

Notas Finais

¹ Os países membros do Grupo dos Oito (G8) incluem Canadá, França, Alemanha, Itália, Japão, Rússia, o Reino Unido e os Estados Unidos.

² OCDE, "History of the OECD".

http://www.oecd.org/document/63/0,2340,en_2649_201185_1876671_1_1_1_1,00.html

³ O Comitê Consultivo Sindical é um comitê consultivo oficial que representa os pontos de vista junto a OCDE. Vá para www.tuac.org para obter maiores informações.

⁴ O Comitê Consultivo para Empresas e para a Indústria é um comitê consultivo oficial que representa os pontos de vista das empresas e indústrias junto a OCDE. Vá para www.biac.org para obter maiores informações.

⁵ Friends of the Earth–Holanda, "Using the OECD Guidelines for Multinational Enterprises: A critical starterkit for NGOs," Pp. 11, www.foenl.org/tk_english.php

⁶ "Summary of the Roundtable Discussion," Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais: Foco na Gestão Responsável de Cadeias de Suprimentos, Relatório Anual de 2002, Pp. 69 (cópia impressa); (Página 66 no formato Adobe PDF disponível em: <http://www1.oecd.org/publications/e-book/2002011e.pdf>)

⁷ Friends of the Earth–Holanda, Pp. 14.

⁸ Comentário sobre os Procedimentos de Implementação, Para. 14.

⁹ Friends of the Earth–Holanda, Pp. 12.

¹⁰ Friends of the Earth–Holanda, Pp. 12.

¹¹ Orientação de Procedimentos, Seção C, Para. 4(b).

¹² Vantagem comparativa é a teoria econômica de que um país deve produzir os bens e serviços que pode produzir de forma mais eficiente quando comparado com seus parceiros comerciais. Já que nenhum país é o mais eficiente na produção de tudo, é benéfico para os países comerciarem com outros países que podem produzir bens ou serviços a um custo menor. Alguns economistas argumentaram que a natureza cada vez mais fluida do capital multinacional tornou a teoria de vantagem comparativa obsoleta.

¹³ Agentes envolvidos na vida da empresa são pessoas que possuem um interesse em uma decisão específica, seja como indivíduos seja como representantes de um grupo. Isto inclui pessoas que influenciam uma decisão ou podem influenciá-la, assim como aquelas afetadas por ela. (Citação: 2002 Earth Summit Stakeholders Forum, <http://www.earthsummit2002.org/ic/process/stakeholders.htm>)

¹⁴ A definição mais citada de desenvolvimento sustentável é "um desenvolvimento que atende às necessidades do presente sem comprometer a capacidade de futuras gerações de atender suas próprias necessidades". (Citação: Our Common Future," World Commission on Environment and Development, 1987.)

¹⁵ É geralmente aceito que a definição de construção de capacidade é oferecer emprego, oportunidades educacionais ou de formação.

¹⁶ A governança corporativa descreve as maneiras como os atores corporativos (especialmente a diretoria e os agentes envolvidos na vida da empresa) partilham direitos e responsabilidades dentro da empresa.

¹⁷ Isto é conhecido mais freqüentemente como “proteção dos informantes”. Página 55

¹⁸ Fatores de risco previsíveis e relevantes se referem a tendência futuras ou certezas conhecidas que podem afetar os lucros de uma empresa.

¹⁹ Estruturas e políticas de governança se referem a quantas pessoas participam da diretoria, se o presidente e o diretor-presidente são a mesma pessoa ou as políticas que orientam os processos de tomada de decisão.

²⁰ Sistemas para administrar riscos refere-se aos procedimentos, políticas e responsabilidades com os trabalhadores que a empresa instaurou para identificar e gerir vários tipos de riscos tal como financeiros, operacionais ou legais. Bons sistemas de gestão de risco possuem muitos benefícios, incluindo melhorar a gestão, reduzir custos e aumentar a eficiência. Sistemas para declarações ou códigos de conduta nos negócios referem-se a como uma empresa monitora suas ações para garantir uma boa conduta. Isso pode incluir, por exemplo, o número de trabalhadores ambientais, os procedimentos internos para monitorar o cumprimento ou se auditores externos são usados para monitorar o cumprimento.

²¹ O Comentário para o Capítulo IX afirma: O termo lei concorrencial é usado para se referir a leis, incluindo leis contra trustes e monopólios...” As leis antitruste proíbem empresas de colaborarem para monopolizar um mercado ou restringir o livre comércio. As leis antimonopólio proíbem que uma única empresa domine todo ou quase todo o mercado para um determinado tipo de produto ou serviço.

²² O preço de transferência é a quantia paga de uma parte de uma empresa multinacional por bens ou serviços fornecidos por outra parte. O princípio de plena concorrência significa que os preços de transferência devem ser os mesmos como se as duas empresas envolvidas fossem de fato duas empresas independentes e não parte da mesma estrutura corporativa.

²³ A compilação de casos levantados pelas ONGs e sindicatos preparada pelo SOMO Centre for Research on Multinational Corporations para um memorando da OECD Watch de junho de 2003 para Pontos de Contato Nacionais e para o Comitê de Investimentos Internacionais e Empresas Multinacionais. Escrito por Joris Oldenzel e reproduzido com permissão.

²⁴ Friends of the Earth-Holanda, Pg. 11.

²⁵ A definição mais citada do Princípio de Precaução é uma que surgiu na Rio 92: “Onde houver ameaças de danos sérios ou irreversíveis, uma ausência de certeza científica não deve ser usado como um motivo para adiar medidas econômicas e eficazes para evitar a degradação ambiental”.

²⁶ International Organization for Standardization, ISO 9000 e ISO 14000 em resumo: <http://www.iso.ch/iso/en/iso9000-14000/index.html>

²⁷ Comentário para o Cap. V, Paras. 1a-c.

²⁸ International Organization for Standardization, Certificação ISO 9000 e ISO 14000 Certificação, credenciamento e registro: http://www.iso.ch/iso/en/iso9000-14000/basics/general/basics_5.html

²⁹ Comentário para Para. 6a.

³⁰ Environmental Protection Agency. 1996 Toxic Release Inventory: Public Data Release – Ten Years of Right-to-Know, maio de 1998, Pp. 1.

³¹ Environmental Protection Agency, 2001 TRI Public Data Release Press Release: <http://www.epa.gov/tri/tridata/tri01/Final%20Press%20Release.pdf>

³² Veja a Lei do Planejamento de Emergência e do Direito ao Conhecimento da Comunidade de 1986 (Estados Unidos), Seções 302 e 303. Página 56

³³ Ibid, Seções 311 e 312.

³⁴ Ibid, Seção 304.

³⁵ Vá para www.unece.org para obter uma listagem completa dos países membros da Comissão Econômica para a Europa das Nações Unidas.

³⁶ OCDE, “About Transfer Pricing”. <http://www.oecd.org/EN/about/0,,EN-about-107-nodirectorate-nono-22,00.html>

³⁷ John Neighbour, “Transfer pricing: Keeping it at arm’s length,” OECD Observer, 21 de abril de 2002. http://www.oecdobserver.org/news/fullstory.php/aid/670/Transfer_pricing:_Keeping_it_at_arm__8217;s_length.html

³⁸ International Organization for Standardization, Padrões Genéricos de Sistema de Gestão: http://www.iso.ch/iso/en/iso9000-14000/basics/general/basics_3.html