

Chamada da Responsabilidade Corporativa:

Um guia das Diretrizes da OCDE
para as Empresas Multinacionais



 **OECD Watch**



Chamada da Responsabilidade Corporativa:

Um guia das Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais



Folha de rosto

Títuloz	Chamada da Responsabilidade Corporativa: Um guia das Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais
Data	Junho de 2013
Design gráfico	JUSTAR.nl
Créditos das fotos	Julien Harneis (capa, p. 29), Shwe Gas Movement (capa), Agostina Chiodi, FOCO-INPADE (p. 6, 34), Universidade de Papua-Nova Guiné, Fundação Australiana de Conservação (p. 7), Elaine Gilligan, FoE EWNI (p. 16), Survival International (p. 19), ECCHR (p. 20), Darek Urbaniak, FoEE (p. 25), Global Witness (p. 31)
Aviso legal	O OECD Watch tentou entrar em contato e notificar todos os fotógrafos cujos trabalhos foram utilizados nesta publicação. Se, apesar de nosso cuidadoso processo, tivermos deixado de reconhecer seus direitos, entre em contato conosco.
Editor	OECD Watch
Licença	Esta publicação está licenciada sob a Atribuição da Creative Commons – Não Comercial – 3.0, licença holandesa.
Financiamento	Este guia tornou-se possível com o apoio financeiro do Ministério das Relações Exteriores da Holanda e do Ministério do Comércio Exterior da Noruega. O conteúdo é de exclusiva responsabilidade de seus autores e não pode, em qualquer caso, ser considerado algo que reflete a posição dos financiadores. Os financiadores não são responsáveis por qualquer uso que possa ser feito das informações contidas neste documento.
ISBN	978-94-6207-011-0
Agradecimentos	Esta publicação é o resultado de um esforço colaborativo. O OECD Watch gostaria de agradecer a todas as organizações e indivíduos – dentro e fora da rede OECD Watch – que contribuíram para a elaboração deste guia. Os autores também desejam expressar sua gratidão a todas as pessoas e organizações envolvidas nos estudos de caso que são apresentados no relatório e em outros casos das Diretrizes da OCDE em geral. Os autores gostariam de agradecer, especificamente, a: Sarah Singh (Conselho de Responsabilização); Clemence (Associação Sherpa); Victor Ricco (CEDHA); Laura Ceresna (CIVIDEP); Joseph Stead (Christian Aid); Jonathan Kaufman (EarthRights International); Gunhild Oerstavik and Siri Luthren (ForUM); Aly Sagne (Lumière Synergie Développement); Serena Lillywhite (Oxfam Australia); Shirley van Buiren and Manfred zur Nieden (Transparência Internacional, Alemanha); Kirstine Drew (TUAC).

Siglas

ACO	Assessor de conformidade/ombudsman
AIA	Avaliação de Impacto Ambiental
BIAC	Comitê Consultivo para as Empresas e a Indústria
ECCHR	Centro Europeu de Direitos Humanos e Constitucionais
ECGD	Departamento de Garantia de Créditos para Exportação
EMN	Empresa multinacional
IFC	Corporação Financeira Internacional
INDH	Instituição nacional de direitos humanos
MIGA	Agência de Garantia de Investimentos Multilaterais
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
ONG	Organização não governamental
PCN	Ponto de Contato Nacional
RDC	República Democrática do Congo
RSPO	Mesa Redonda do Óleo de Palma Sustentável
TUAC	Comitê Consultivo Sindical
UNDRIP	Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas

Sumário

1	Introdução	6
	Estrutura deste “Guia das Diretrizes” do OECD Watch	7
	Sobre o OECD Watch	7
2	Entendendo as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais	8
	Sobre as Diretrizes da OCDE	8
	Como as Diretrizes foram estruturadas	9
	Prefácio	10
	Capítulo I Conceitos e Princípios	10
	Capítulo II Políticas Gerais	12
	Capítulo III Divulgação	16
	Capítulo IV Direitos Humanos	18
	Capítulo V Emprego e Relações do Trabalho	20
	Capítulo VI Meio Ambiente	22
	Capítulo VII Combate à Corrupção, à Solicitação de Suborno e à Extorsão	24
	Capítulo VIII Interesses do Consumidor	26
	Capítulo IX Ciência e Tecnologia	28
	Capítulo X Concorrência	29
	Capítulo XI Tributação	30
3	Pontos de Contato Nacionais e o Mecanismo de Resolução de Conflitos	32
	A estrutura organizacional dos PCNs	32
	Casos específicos: o mecanismo de resolução de conflitos das Diretrizes da OCDE	34
	O quem, o que, quando, onde e por que da apresentação de uma queixa	35
	O mecanismo de resolução de conflitos em detalhe	36
4	Como Apresentar uma Queixa	38
	Passo 1 Pense na queixa em contexto	38
	Passo 2 Avalie a viabilidade da queixa	40
	Passo 3 Identifique os resultados almejados	45
	Passo 4 Escreva a queixa	47
	Passo 5 Apresente a queixa e participe do processo do caso específico	50
	Passo 6 Declaração final e acompanhamento	52
	Orientações e Recursos Adicionais	54

Lista de Quadros

1	O que é a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)?	8
2	Conceito-chave: <i>Due diligence</i>	14
3	Os governos aderentes às Diretrizes (até julho de 2014)	32
4	Exemplos das estruturas de um PCN (até maio de 2013)	33
5	Conceito-chave: “Equivalência funcional”	33
6	Princípios orientadores para o tratamento de casos específicos	34
7	Retroatividade e as versões das Diretrizes de 2000 vs. 2011	35
8	Conceitos-chave: Transparência e confidencialidade	37
9	Exemplos de boas e más práticas dos PCNs no tratamento das queixas	37
10	Contra qual empresa você deve apresentar a queixa?	41
11	Responsabilidade da empresa: a diferença entre causar, contribuir ou estar envolvido em um impacto adverso	42
12	Conceito-chave: “processos paralelos”	43
13	Exemplos de casos com resultados positivos	45
14	Elementos de um bom processo de mediação	51
15	Elementos de boas declarações finais	52



Introdução

As Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais (doravante designadas “as Diretrizes”) constituem um mecanismo único de responsabilidade corporativa internacional, com apoio governamental, que visa a incentivar o comportamento empresarial responsável em todo o mundo. Elas definem as normas do comportamento corporativo social e ambientalmente responsável e prescrevem os procedimentos para a resolução de conflitos entre as corporações e as comunidades ou os indivíduos afetados negativamente por atividades corporativas. Em maio de 2011, governos que aderiram e que não aderiram à OCDE atualizaram as Diretrizes, com a introdução de novas disposições substanciais em áreas como direitos humanos, *due diligence* e responsabilidade da cadeia de abastecimento.

Este “Guia das Diretrizes” do OECD Watch foi desenvolvido para auxiliar indivíduos, comunidades, organizações não governamentais (ONGs) e sindicatos que foram negativamente afetados por comportamento corporativo e que desejam lidar com a suposta má conduta de acordo com seus interesses, ou de acordo com os interesses de outra parte afetada. O mecanismo de resolução de conflitos – que é uma característica fundamental das Diretrizes – é um instrumento que as partes interessadas podem utilizar para lidar com práticas corporativas nocivas que os têm afetado e buscar reparação. Depois de ler o guia do OECD Watch, você terá uma maior compreensão das principais disposições das Diretrizes e de sua relevância para o comportamento corporativo e suas possibilidades de combater os efeitos negativos da má conduta empresarial. O guia se destina a auxiliá-lo a compreender como o mecanismo de resolução de conflitos (também conhecido como processo de queixa) funciona, inclusive a função de Pontos de Contato Nacionais (PCNs) – as agências do governo responsáveis pela promoção da adesão às Diretrizes e pelos procedimentos envolvidos nas queixas relativas à má conduta empresarial. Além disso, o guia do OECD Watch o auxiliará a utilizar as Diretrizes da OCDE em seu trabalho e fornecerá sugestões práticas e exemplos de como você pode escrever sua própria queixa.

Estrutura deste “Guia das Diretrizes” do OECD Watch

Este guia foi estruturado para auxiliá-lo a se familiarizar com as Diretrizes e o mecanismo de resolução de conflitos associado para abordar e aprimorar o comportamento corporativo.

- A seção 2 prevê os conceitos, os princípios e o escopo das Diretrizes. Essa seção destaca os principais aspectos das Diretrizes que refletem as prioridades da sociedade civil no combate à má conduta empresarial.
- A seção 3 explica o que os PCNs fazem e como funciona o processo de resolução de conflitos das Diretrizes. Essa seção contém informações sobre como os diversos PCNs são estruturados e apresenta exemplos de boas e más práticas dos PCNs.
- A seção 4 fornece conselhos práticos e dicas para o desenvolvimento de uma queixa completa e convincente. Um modelo é oferecido para auxiliá-lo a escrever uma queixa.

Todos os casos indicados neste guia do OECD Watch podem ser consultados em maiores detalhes no banco de dados de casos do OECD Watch (www.oecdwatch.org/cases). No final deste guia, você encontrará uma lista de recursos para orientação adicional ao pensar em apresentar uma queixa às Diretrizes da OCDE.

Sobre o OECD Watch

O OECD Watch é uma rede global, com mais de 80 membros em 45 países. O quadro de membros consiste em uma gama diversificada de organizações da sociedade civil ligadas entre si por seu compromisso de garantir que a atividade empresarial contribui para o desenvolvimento sustentável e a erradicação da pobreza, e que as empresas são responsáveis por seus impactos em todo o mundo.

Política & advocacy: Como uma das partes interessadas reconhecidas do Comitê de Investimento da OCDE, o OECD Watch atua como um canal para trazer as perspectivas e os interesses de ONGs e comunidades carentes para a discussão das políticas no âmbito da OCDE. Além de monitorar e defender a melhoria do desempenho e da implementação das Diretrizes, o OECD Watch oferece aconselhamento acerca das políticas envolvidas em uma ampla gama de temas sociais, ambientais e econômicos relativos ao investimento internacional e à atividade empresarial. A rede defende essas políticas e posições em suas interações com os formuladores das políticas, as empresas e os sindicatos.

Capacitação & suporte: O OECD Watch apoia as organizações da sociedade civil e as comunidades por meio da realização de seminários de capacitação, oferecendo orientações detalhadas sobre o processo de queixa das Diretrizes àqueles que pensam em apresentar e os que estão envolvidos em um caso, desenvolvendo e divulgando orientações sobre como interpretar e utilizar as Diretrizes e fornecendo pequenas doações a ONGs que necessitem e cujo trabalho contribua para os objetivos gerais da rede.



Pesquisa & análise: O OECD Watch pesquisa e analisa diversos aspectos da implementação, da eficácia e do impacto das Diretrizes da OCDE. A rede mantém um banco de dados *on-line* com todos os casos relativos às Diretrizes apresentados por ONGs e publica uma Atualização Trimestral de Casos, com a evolução e análise de casos.

Outros instrumentos de responsabilidade corporativa:

Além das Diretrizes da OCDE, o OECD Watch contribui com outros esforços de *advocacy* para reforçar os quadros de responsabilidade corporativa no mundo todo.



Entendendo as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais

Esta seção apresenta e explica resumidamente cada um dos 11 capítulos das Diretrizes da OCDE. Os principais parágrafos são destacados e são oferecidos exemplos para auxiliá-lo a compreender como as Diretrizes podem ser utilizadas para lidar com (e, espera-se, melhorar) o comportamento empresarial irresponsável.

Sobre as Diretrizes da OCDE

As Diretrizes da OCDE estabeleceram princípios e normas de conduta empresarial responsável. Elas constituem recomendações dos governos às empresas multinacionais que operam em ou a partir de países que são signatários da Declaração da OCDE sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais, que inclui as Diretrizes. Elas oferecem orientação para a conduta empresarial responsável em áreas como: direitos trabalhistas, direitos humanos, meio ambiente, divulgação de informações, combate à corrupção, interesses do consumidor, concorrência, tributação e direitos de propriedade intelectual. Apesar de elas não serem legalmente vinculantes para empresas, a OCDE e os governos signatários são obrigados a assegurar sua aplicação e cumprimento. O que distingue as Diretrizes da OCDE de outros instrumentos e mecanismos de responsabilidade corporativa é sua natureza internacional, o fato de que são normas com apoio governamental e que contêm um mecanismo de resolução de conflitos para a resolução de litígio em matéria de suposta má conduta empresarial.

QUADRO 1

O que é a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)?

A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) foi criada em 1961. Hoje, a OCDE é um fórum de 34 países industrializados que desenvolve e promove políticas econômicas e sociais. Sua missão é "construir economias fortes em seus países membros, aprimorar a eficiência, os sistemas de mercado interno, expandir o livre-comércio e contribuir para o desenvol-

vimento tanto de países industrializados como de países em desenvolvimento". Em síntese, a OCDE atua em nome de e em colaboração com seus Estados membros para promover políticas de livre mercado e livre-comércio. Além dos 34 países membros da OCDE, 11 países não membros comprometeram-se a implementar as Diretrizes da OCDE (ver Quadro 3 com a lista dos países).

Os governos que aderem às Diretrizes devem estabelecer um PCN para promover as Diretrizes e lidar com queixas contra empresas que supostamente não aderiram às normas das Diretrizes. O procedimento do “caso específico” – como o processo de queixa às Diretrizes é oficialmente denominado – enfoca a resolução de conflitos – principalmente por meio da mediação e conciliação, mas, também, recorrendo a outros meios – e pode ser utilizado por qualquer pessoa que possa demonstrar um “interesse” (amplamente definido) na suposta violação. ONGs e sindicatos de todo o mundo têm utilizado o processo de queixa para lidar com os impactos sociais e ambientais negativos decorrentes de má conduta empresarial. As ONGs também têm utilizado o processo de queixa para aumentar a conscientização acerca do fato de que as empresas devem cumprir as normas internacionalmente reconhecidas, contribuir para o desenvolvimento sustentável e, no mínimo, “não causar danos” onde quer que operem.

Como as Diretrizes foram estruturadas

As Diretrizes se iniciam com um prefácio que as introduz e apresenta as mudanças mais relevantes adotadas na atualização de 2011. Após o prefácio vem a “Declaração da OCDE sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais”, que constitui o compromisso político dos governos aderentes (signatários) que estabeleceram as Diretrizes.

A “Parte I: Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais: Recomendações para a conduta empresarial responsável em um contexto global” é indicada como o “texto oficial” das Diretrizes e consiste em um prefácio e os 11 capítulos listados abaixo. Cada capítulo enuncia uma série de recomendações e é seguido por uma seção de “Comentários”, que explica e discute em detalhe o texto oficial. Os capítulos da Parte I são:

Prefácio

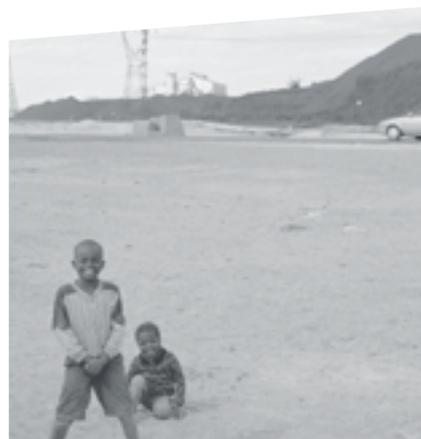
- I Conceitos e Princípios
- II Políticas Gerais
- III Divulgação
- IV Direitos Humanos
- V Emprego e Relações do Trabalho
- VI Meio Ambiente
- VII Combate à Corrupção, à Solicitação de Suborno e à Extorsão
- VIII Interesses do Consumidor
- IX Ciência e Tecnologia
- X Concorrência
- XI Tributação

A “Parte II: Procedimentos de Implementação das Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais” prescreve o que os governos aderentes devem fazer para promover e fomentar a implementação das Diretrizes, inclusive a criação de um PCN e o tratamento das queixas. Esses procedimentos são explicados em maior detalhe na seção 3 deste guia do OECD Watch.

VISUALIZAÇÃO RÁPIDA

Um quadro de “visualização rápida” é oferecido em cada capítulo das Diretrizes, para auxiliá-lo a identificar se o capítulo é relevante quanto à sua situação. Observe que os quadros de “visualização rápida” e as principais disposições destacadas neste guia do OECD Watch não representam uma reprodução integral do texto oficial das Diretrizes. O OECD Watch recomenda enfaticamente que os interessados em apresentar uma queixa leiam o texto oficial na íntegra e os comentários, que se encontram disponíveis para download em diversos idiomas no site da OCDE.¹

1. <http://mneguidelines.oecd.org/text/>



Prefácio

O Prefácio explica o que são as Diretrizes da OCDE, qual é seu propósito e por que elas foram desenvolvidas. A natureza única das Diretrizes é estabelecida no § 1 do Prefácio, que dispõe que os países aderentes às Diretrizes assumem um compromisso **vinculante** de implementá-las. O Prefácio também explica que, embora as Diretrizes sejam voluntárias para as empresas multinacionais, os governos da OCDE comprometeram-se a implementar a decisão do Conselho da OCDE. Assim, as Diretrizes não são voluntárias para os governos que aderem a elas.

O Prefácio deixa claro que as Diretrizes não se aplicam apenas às grandes corporações, mas, também, para as pequenas e médias empresas. Isso é importante, tendo em vista o papel que essas empresas desempenham nos negócios internacionais e nas redes de produção.

Por fim, há comentários sobre a contribuição positiva que todas as empresas podem proporcionar ao progresso econômico, social e ambiental e o papel que os governos devem desempenhar na promoção e implementação de normas internacionalmente reconhecidas.

Capítulo I Conceitos e Princípios

O capítulo I identifica as Diretrizes como princípios e normas de boas práticas empresariais consistentes com as leis aplicáveis e as normas internacionalmente reconhecidas. Elas se aplicam em todo o mundo às operações das empresas em ou a partir de países da OCDE e outros países não aderentes à OCDE, bem como às empresas multinacionais e nacionais. A maioria das disposições desse capítulo se concentra no que os governos devem fazer.

§ 2 dispõe que as empresas devem, no mínimo dentro do aceitável, **cumprir as leis nacionais** dos países em que operam. Assim, se uma empresa violar as leis locais, também violará as Diretrizes. Esta disposição tem sido amplamente utilizada em queixas às Diretrizes da OCDE. Em alguns casos, porém, pode ser mais eficaz para lidar com o problema no âmbito do sistema jurídico nacional. No entanto, apresentar uma queixa às Diretrizes pode ser uma opção eficaz se o ordenamento jurídico interno for considera-

Desde 2000, as ONGs podem apresentar queixas sob o procedimento de caso específico das Diretrizes da OCDE. Até maio de 2013, mais de 150 queixas foram apresentadas por ONGs.



do tendencioso ou inacessível aos denunciante. O parágrafo observa, ainda, que as empresas não devem apenas cumprir as leis nacionais, mas também devem respeitar as Diretrizes nos casos em que estas representarem uma norma de nível superior, mesmo que isso não seja exigido por lei.

§ 4 confirma que as Diretrizes **se aplicam a todos os setores da economia**, inclusive, assim, o setor financeiro e as instituições financeiras. Isso implica que os bancos, fundos de pensão e outras instituições financeiras têm a responsabilidade de buscar prevenir e mitigar os impactos negativos por meio de seus investimentos, empréstimos, gestão de ativos e outros produtos e serviços financeiros. Um exemplo da aplicabilidade das Diretrizes ao setor financeiro seria um financiamento oferecido por um banco a uma empresa que viola os direitos humanos. Uma queixa pode ser apresentada contra o banco por não cumprir as disposições das Diretrizes sobre direitos humanos e *due diligence* quanto aos impactos causados pelas relações comerciais.



EXEMPLO DE CASO

Investimento em projeto com risco de abusos dos direitos humanos

Em 2012, uma queixa foi apresentada contra a POSCO por não buscar evitar abusos dos direitos humanos relativos à sua proposta de mina e siderúrgica em Odisha, na Índia. Também houve queixas a fundos de pensão holandeses e noruegueses para que procurassem evitar os abusos diretamente ligados às suas operações por meio de seu investimento na POSCO. O PCN holandês emitiu um comunicado confirmando que as Diretrizes são aplicáveis às instituições financeiras e aos investidores, inclusive os

acionistas minoritários. Após uma série de reuniões entre o fundo de pensão holandês ABP e os denunciante holandeses, foi firmado um acordo quanto às medidas a ser adotadas pelo fundo de pensão para exercer sua influência sobre a POSCO, para garantir que as operações estejam de acordo com as normas internacionais. Chegou-se a um acordo adicional acerca dos termos de referência para uma revisão independente local e uma missão de avaliação.

VISUALIZAÇÃO RÁPIDA

Capítulo I Conceitos e Princípios

- As Diretrizes são princípios e normas com apoio governamental para as boas práticas empresariais, § 1.
- As empresas devem cumprir as leis nacionais; os princípios e as normas das Diretrizes podem ir além da legislação nacional, § 2.
- As empresas devem buscar modos de cumprir as Diretrizes, mesmo quando elas forem além das leis e das regulamentações nacionais, desde que isso não viole a legislação nacional, § 2.
- As Diretrizes se aplicam às operações de empresas que operam em ou a partir de países da OCDE ou outros países aderentes, § 3.
- As Diretrizes são aplicáveis globalmente e as empresas devem respeitá-las onde quer que operem, § 3.
- As Diretrizes não estabelecem uma definição precisa de “empresa multinacional”. Elas refletem as boas práticas para todas as empresas que operam no mercado interno e externo, § 4.
- As Diretrizes se aplicam a todas as entidades e todas as atividades de uma empresa multinacional e a todos os setores da economia, § 4.
- Os governos não devem utilizar as Diretrizes para fins protecionistas ou de modo que coloque em questão a vantagem comparativa de outro país, § 7.
- Os governos são incentivados a fazer um esforço de boa-fé para resolver quaisquer exigências conflitantes que as empresas possam encontrar, § 8.
- Os governos que aderirem às Diretrizes tratarão as empresas de modo equitativo e em conformidade com o direito internacional e suas obrigações contratuais, § 9.
- O uso de mecanismos de resolução de conflitos internacionais, inclusive a arbitragem, é incentivado para resolver problemas legais entre governos e empresas, § 10.
- Os governos criarão Pontos de Contato Nacionais que promovam as Diretrizes e sirvam como fórum para discutir todos os assuntos relativos a elas, inclusive o tratamento dos conflitos e casos, § 11

Capítulo II Políticas Gerais

O capítulo II prevê os princípios fundamentais comuns das Diretrizes que são válidos para todas as recomendações específicas do capítulo e detalha uma série de obrigações importantes para as empresas, inclusive o respeito às normas internacionalmente reconhecidas de direitos humanos, a defesa e aplicação de bons princípios e práticas de governança corporativa e a cooperação com os esforços para promover a liberdade na internet. O capítulo II confirma que as empresas devem abster-se da discriminação contra os denunciantes e da ingerência em atividades políticas. As empresas devem promover, ainda, a conscientização dos funcionários quanto às Diretrizes e à política de sua empresa em aderir a elas e envolver-se com as partes interessadas de modo significativo.

O § A.1 prevê uma disposição amplamente definida de que as empresas devem **contribuir para** o progresso econômico, ambiental e social, com vistas a alcançar o **desenvolvimento sustentável**. Essa disposição foi citada frequentemente por ONGs nas queixas às Diretrizes contra empresas.

O § A.5 dispõe que **as empresas não devem solicitar ou aceitar isenções** de exigências regulatórias relativas a direitos humanos, meio ambiente, saúde, segurança, trabalho, tributação, incentivos financeiros ou outras questões. O § A.15 também dispõe que as empresas devem abster-se de qualquer ingerência em atividades políticas locais.



O § A.6 dispõe que as empresas devem **manter bons princípios e práticas de governança corporativa** em todo o empreendimento multinacional. O Comentário a esse princípio também inclui orientações sobre a importância de reconhecer os direitos e interesses das partes interessadas, e não os interesses exclusivos dos acionistas.

O § A.9 prevê que as empresas devem **proteger os denunciantes** e não adotar medidas discriminatórias ou disciplinares contra os trabalhadores que denunciem práticas antiéticas ou ilegais.

EXEMPLO DE CASO

Buscar isenções aos direitos humanos e outras regulamentações no Cáucaso do Sul Capítulo de Políticas Gerais, § 5

Em abril de 2003, cinco queixas foram apresentadas aos PCNs britânico, francês, alemão, italiano e americano, alegando que a BP e seus parceiros de consórcio haviam negociado Acordos com o Governo de Acolhimento que os dispensaram da legislação ambiental, de direitos humanos, saúde, segurança, trabalhista, tributária e

outras que podem afetar negativamente o retorno financeiro do oleoduto Baku-Tbilisi-Ceyhan, que atravessa o Cáucaso do Sul. Logo depois as queixas foram apresentadas, o consórcio liderado pela BP alterou os acordos para diminuir as isenções regulatórias.



O § A.14 dispõe que as empresas devem **envolver-se de modo significativo na consulta às partes interessadas** com comunidades locais, trabalhadores e outras partes interessadas relevantes, para que suas opiniões sejam levadas em conta no planejamento do projeto, na tomada de decisão ou em outras atividades que possam afetá-las de modo significativo. O Comentário correspondente explica que as empresas podem fazer isso por meio de, por exemplo, reuniões, audiências, compartilhamento de informações sobre o projeto (inclusive avaliações de impacto) ou processos de consulta. O envolvimento efetivo das partes interessadas é caracterizado por comunicação de mão dupla. Esse envolvimento é particularmente necessário no planejamento e na tomada de decisões de projetos ou outras atividades que envolvam, por exemplo, o uso intensivo do solo ou da água, o que poderia afetar de modo significativo as comunidades locais.



EXEMPLO DE CASO

Não consultar os povos indígenas e não cumprir as Diretrizes nas Filipinas

Capítulo de Conceitos e Princípios, § 2, Capítulo Políticas Gerais, § A.14

Uma queixa de 2009 alegava que a mina de níquel e a fábrica planejadas pela Intex Resources nas Filipinas prejudicaria rios próximos e campos agrícolas. A queixa também alegava que o acordo de prospecção da Intex sobrepunha-se às terras pertencentes ao povo indígena Mangyan, que não havia dado seu consentimento para o projeto. Uma das conclusões da declaração final do

PCN norueguês foi que a Intex não havia conseguido realizar uma avaliação sistemática dos grupos indígenas afetados e também não os consultou. O PCN fez diversas recomendações para aprimorar a consulta à comunidade, divulgação, transparência e o mecanismo de reclamação da Intex.

VISUALIZAÇÃO RÁPIDA:

Capítulo II Políticas Gerais

As empresas devem:

- Contribuir para o progresso econômico, ambiental e social, com vistas a alcançar o desenvolvimento sustentável, § A.1.
- Respeitar os direitos humanos daqueles afetados por suas atividades, § A.2.
- Incentivar a capacitação local por meio de estreita cooperação com a comunidade local, § A.3.
- Incentivar a “formação de capital humano”, em especial por meio da criação de oportunidades de emprego e oferecendo oportunidades de formação aos funcionários, § A.4.
- Abster-se de buscar ou aceitar isenções às obrigações regulamentares em matéria de direitos humanos, meio ambiente, tributação ou outras questões, § A.5.
- Defender e aplicar princípios e práticas de boa governança corporativa, § A.6.
- Desenvolver e adotar práticas e sistemas de gestão de autorregulação que fomentem a confiança dentro das sociedades em que operam, § A.7.
- Promover a conscientização dos trabalhadores e o cumprimento das políticas da empresa, inclusive por meio de programas de treinamento, § A.8.
- Abster-se de discriminar ou disciplinar os trabalhadores que fazem relatos legítimos à gestão ou às autoridades públicas acerca das violações, § A.9.
- Realizar *due diligence* baseada nos riscos para identificar, prevenir e mitigar os impactos negativos, reais e potenciais, e explicar como esses impactos são abordados, § A.10.
- Evitar causar ou contribuir com impactos negativos em suas próprias atividades e combatê-los quando ocorrerem, § A.11.
- Buscar evitar ou mitigar os impactos negativos que não tiver causado diretamente, mas que estão associados por meio de relações de negócios, § A.12.
- Incentivar os parceiros de negócios, inclusive fornecedores e subcontratados, a aplicar princípios similares de conduta empresarial responsável, § A.13.
- Envolver-se em consulta significativa às comunidades locais, trabalhadores e outras partes interessadas relevantes, § A.14.
- Abster-se de ingerência em atividades políticas locais, § A.15.
- Cooperar com os esforços para promover a liberdade na internet, § B.1.
- Apoiar os esforços para promover a gestão da cadeia de abastecimento responsável, § B.2.

QUADRO 2

Conceito-chave: *Due diligence*

O que é *due diligence*?

Due diligence é um processo por meio do qual as empresas identificam ativamente, previnem, mitigam (diminuem) e responsabilizam-se pelo modo como abordam e gerenciam seus danos reais e potenciais e seus impactos negativos. As empresas devem ter processos contínuos em andamento que trarão a má conduta corporativa existente ou potencial à luz, abordar e mudar o comportamento irresponsável e remediar (reparar) a situação quando as coisas derem errado.

As empresas não devem responder apenas às práticas em curso que estiverem prejudicando as comunidades e/ou o meio ambiente, mas também devem tomar medidas preventivas para evitar possíveis impactos negativos futuros. Além disso, as empresas também devem evitar contribuir com impactos negativos e abordar violações reais e potenciais das normas internacionalmente reconhecidas em sua cadeia de abastecimento e ao longo de suas relações comerciais. A *due diligence* deve fazer parte do processo de tomada de decisão e dos sistemas de gestão de riscos da empresa. As Diretrizes deixam claro que a *due diligence* deve ir além da simples gestão de riscos para a própria empresa para identificar e abordar impactos sobre os indivíduos, trabalhadores, comunidades e o meio ambiente.

A *due diligence* nas Diretrizes

Diversos capítulos das Diretrizes da OCDE referem-se à responsabilidade das empresas para a realização da *due diligence*. Entre eles:

O capítulo II (Políticas Gerais), § A.10, dispõe que as empresas devem **realizar *due diligence* com base no risco** em relação às suas próprias operações – bem como ao longo de suas cadeias de abastecimento e outras relações de negócios –, para identificar, prevenir



e mitigar os impactos reais e potenciais para as questões abrangidas pelas Diretrizes. Essa disposição aplica-se a todas as empresas em todas as situações, mas se deve notar que a extensão e profundidade da *due diligence* pode variar de uma situação para outra.

O capítulo II (Políticas Gerais), § A.11 e § A.12, dispõe que as empresas **devem evitar causar ou contribuir com impactos negativos** ao longo de toda a empresa ou na cadeia de abastecimento ou outras relações comerciais. As empresas **devem abordar os impactos quando eles ocorrerem** e buscar **prevenir ou mitigar os**

EXEMPLOS

- Os exemplos de **abordagem dos impactos reais** por meio de reparação incluem: 1) aumentar os salários e benefícios para garantir que atendam às necessidades básicas dos trabalhadores e de suas famílias; 2) oferecer uma compensação financeira adequada às comunidades que são negativamente afetadas pela mineração e pelo reassentamento.
- Os exemplos de **abordagem dos potenciais impactos negativos** por meio da prevenção incluem: 1) o estabelecimento de políticas para proibir a discriminação racial; 2) a instalação de equipamento adequado de segurança para prevenir a exposição dos operários a condições perigosas.
- Os exemplos de **prevenção de impactos sobre os direitos humanos por parte de fornecedores e de outras relações comerciais** incluem: 1) estipular nos contratos de compra que os fornecedores devem respeitar os direitos humanos e que eles estarão sujeitos a inspeções independentes sem aviso prévio às suas fábricas; 2) garantir que as práticas de compra (prazos de entrega e preços) possibilitam aos fornecedores atender à demanda do comprador sem violação dos direitos trabalhistas.
- Os exemplos de **mitigação de impactos sobre os direitos humanos por parte dos fornecedores e de outras relações comerciais** incluem: 1) implementar planos de ação corretiva com os fornecedores para fazer com que suas operações estejam em conformidade com as normas internacionalmente reconhecidas; 2) trabalhar em caráter colaborativo junto a iniciativas com múltiplas partes interessadas e com outras empresas que tenham relações com a entidade para promover melhorias.

- ▶ **impactos negativos**, mesmo quando a própria empresa não contribuiu com o impacto.

O capítulo III (Divulgação), § 3d, dispõe que as empresas são incentivadas a **fornecer informações sobre sua auditoria interna, sua gestão de riscos e seus sistemas de conformidade legal**. Como a *due diligence* faz parte da gestão de riscos, as empresas devem divulgar os processos de *due diligence* e seus achados.

O capítulo IV (Direitos Humanos), § 2 e § 3, dispõe que as empresas devem **evitar causar ou contribuir com impactos negativos aos direitos humanos**. Mesmo que elas não contribuam com esses impactos, as empresas devem buscar prevenir ou mitigar quaisquer impactos negativos aos quais estejam ligados por meio de suas cadeias de abastecimento ou outras relações comerciais.

O Capítulo IV (Direitos Humanos), § 5, é dedicado especificamente à noção de que as empresas devem

realizar *due diligence* voltada aos direitos humanos.

O capítulo VI (Meio Ambiente), § 3, estipula que as empresas devem **mitigar os impactos previsíveis ao meio ambiente, à saúde e aqueles relativos à segurança** associados aos seus processos, bens e serviços por meio de seu ciclo de vida completo. Essa disposição assume uma importância adicional quando lida junto com as disposições das Políticas Gerais (Capítulo II) relativas à *due diligence* e à consulta significativa às partes interessadas.

O capítulo VII (Combate à Corrupção), § 4, estabelece que, a fim de minimizar os riscos de corrupção, as empresas devem executar e documentar a ***due diligence* na contratação e supervisão dos agentes**. A divulgação de todos os pagamentos realizados aos governos e indivíduos, inclusive de impostos, *royalties*, subsídios e pagamentos de facilitação para auxiliar as operações de negócios com base em cada projeto é recomendada para evitar ou ao menos minimizar a corrupção.

Queixas podem ser apresentadas contra as empresas se elas deixarem de realizar a *due diligence* e, portanto, mostrarem-se incapazes de prevenir ou mitigar impactos negativos importantes.



EXEMPLO DE CASO

Não realizar a *due diligence* relativa aos direitos humanos na Argentina Capítulo de Políticas Gerais, § A.10; Capítulo de Direitos Humanos, § 5

Uma queixa de junho de 2011 ao PCN holandês solicitou à Nidera a implementação de uma política de direitos humanos abrangendo a empresa como um todo que incluísse procedimentos de *due diligence* consistentes com o Quadro “Proteger, Respeitar, Reparar” da ONU. A queixa foi apresentada por ONGs após investigações do alto escalão governamental que expuseram o tratamento abusivo da empresa em relação

aos trabalhadores temporários em suas operações de remoção da panícula de milho na Argentina. Depois de um diálogo construtivo, a Nidera reforçou sua política de direitos humanos, formalizou procedimentos de *due diligence* para trabalhadores rurais temporários e permitiu que as ONGs monitorassem suas operações com sementes de milho na Argentina por meio de visitas de campo.



Capítulo III **Divulgação**

O capítulo sobre a divulgação estipula que as empresas devem ser transparentes em suas operações e atender às demandas de informações cada vez mais sofisticadas por parte do público. As empresas devem divulgar informações relevantes sobre os resultados financeiros e operacionais, objetivos, propriedade, estrutura empresarial, membros do conselho e sua remuneração e fatores de risco previsíveis, além das estruturas de governança e políticas.

O § 2 estipula que as empresas devem ter políticas claras para divulgar informações relevantes sobre resultados financeiros, participação e direitos de voto, estrutura da empresa e grupos relacionados de empresas, fatores de risco previsíveis, questões relativas aos trabalhadores e às partes interessadas e estruturas de governança. O Comentário observa que as informações relevantes podem ser definidas como as informações que podem influenciar a tomada de decisão dos usuários dessas informações.

As disposições de divulgação das Diretrizes são mais fracas que as melhores práticas internacionais atuais, mas elas incluem alguns aspectos que refletem as prioridades das ONGs quando se trata das práticas de divulgação das EMNs.



EXEMPLO DE CASO

Divulgar informações falsas, enganosas e incompletas acerca dos derramamentos de petróleo na Nigéria

Capítulo de Divulgação, §§ 1, 2 f-g e 4

As práticas de divulgação da Shell são o objeto de uma queixa apresentada em janeiro de 2011 ao PCN holandês, que alega que a empresa tem feito declarações falsas, enganosas e incompletas acerca dos incidentes de sabotagem às suas operações no Delta do Níger. Ao culpar grupos criminosos pela alta

proporção de derramamentos de petróleo, a queixa assegura que a Shell evita a responsabilização e a obrigação de pagar uma indenização por prejudicar as pessoas e seus meios de subsistência. Até maio de 2013, a mediação se encontrava em andamento.



○ § 3 incentiva as empresas a **divulgar declarações de conduta empresarial**; códigos de conduta e desempenho relacionados; informações sobre auditoria interna, gestão de riscos e sistemas de conformidade legal; relações com as partes interessadas, como trabalhadores, fornecedores, subcontratantes e outras relações de negócios; e informações sobre as emissões de gases do efeito estufa.

○ § 4 dispõe que as empresas devem aplicar as normas de alta qualidade tanto para a divulgação de informações financeiras como não financeiras, inclusive os informes sociais e ambientais. Um exemplo atual de boas práticas das normas de informes ambientais e sociais são as “Normas de Divulgação” da Corporação Financeira Internacional (IFC), do Banco Mundial, e as diretrizes para os informes de sustentabilidade da Global Reporting Initiative.



EXEMPLO DE CASO

Não divulgar informações às autoridades do Reino Unido

Capítulo de Divulgação, § 4

Em abril de 2005, uma queixa contra a BAE Systems, a Rolls-Royce e a Airbus foi apresentada ao PCN do Reino Unido, porque essas empresas se recusaram a informar os nomes de seus agentes ao solicitar apoio da agência de crédito à exportação do Reino Unido, o Departamento de Garantia de Créditos para Exportação (ECGD). Quando o PCN do Reino Unido concluiu o caso, em novembro de 2010, observou que as empresas teriam, de fato, violado as Diretrizes se solicitassem

apoio financeiro, mas, depois, recusassem-se a divulgar os nomes de seus agentes. No entanto, o PCN afirmou que não poderia determinar se as três empresas realmente violaram as Diretrizes, porque o ECGD não manteve registros suficientes. A declaração final do PCN também reafirmou que as empresas não podem recusar-se a informar os nomes de seus agentes alegando confidencialidade comercial quando as autoridades competentes solicitarem essas informações.

VISUALIZAÇÃO RÁPIDA

Capítulo III Divulgação

- As empresas devem divulgar informações oportunas e precisas sobre todas as questões relevantes acerca de suas atividades, estrutura, situação financeira e desempenho, § 1.
- As políticas de divulgação das empresas devem incluir as seguintes informações relevantes, § 2:
 - Resultados financeiros e operacionais;
 - Objetivos empresariais;
 - Participação acionária majoritária e direitos de voto, inclusive a estrutura de um grupo de empresas e relações dentro do grupo, bem como os mecanismos de aumento do controle;
 - Política de remuneração dos membros do conselho e dos principais executivos e informações acerca dos membros do conselho, inclusive suas qualificações, processo de seleção e independência;
 - Transações com partes relacionadas;
 - Fatores de risco previsíveis;
 - Questões acerca dos trabalhadores e outras partes interessadas;
 - Estruturas e políticas de governança, em especial o conteúdo de qualquer código de governança corporativa ou política e seu processo de implementação.
- As empresas são incentivadas a fornecer informações adicionais, como, § 3:
 - Declarações de valor ou declarações de conduta empresarial, inclusive as políticas relativas a matérias abrangidas pelas Diretrizes.
 - Quais políticas e códigos de conduta foram aceitos, sua data de aprovação e as entidades às quais tais declarações se aplicam.
- As empresas devem ter normas de alta qualidade para a divulgação contábil, financeira e não financeira, § 4.
- As normas e políticas utilizadas para reunir essas informações devem ser divulgadas, § 4.
- Uma auditoria independente, anual, deve ser realizada, § 4.

Capítulo IV Direitos Humanos

O capítulo de direitos humanos é um complemento importante às Diretrizes que resultou da atualização de 2011. No passado, quase metade dos casos apresentados por ONGs citados no parágrafo único sobre direitos humanos na versão de 2000 das Diretrizes. A inclusão desse capítulo é uma grande conquista que alinha as Diretrizes da OCDE aos Princípios Orientadores das Nações Unidas e do Quadro “Proteger, Respeitar, Reparar” sobre Empresas e Direitos Humanos.

O § 1 dispõe que as empresas devem respeitar todos os direitos humanos onde quer que operem, independentemente do fato de que os governos têm cumprido suas obrigações ou não. Ao fazê-lo, o Comentário correspondente prevê que as empresas deverão pautar-se pelos direitos internacionalmente reconhecidos expressos nos seguintes instrumentos de direitos humanos:

- A Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas;
- O Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos das Nações Unidas;
- O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas;
- A Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

A lista acima deve ser vista como um mínimo. As empresas precisam considerar as normas adicionais para situações específicas, como em situação de conflito armado ou em caso de impacto sobre os direitos das pessoas pertencentes a grupos ou populações específicas que requerem atenção especial. O Comentário também confirma que as empresas devem respeitar a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas, embora esse instrumento não seja especificamente mencionado.

Os §§ 2, 3 e 5 referem-se ao fato de que as empresas devem **realizar a due diligence relativa aos direitos humanos** para avaliar, prevenir e combater impactos reais e potenciais sobre os direitos humanos, inclusive os impactos com os quais elas não contribuem de fato, mas com os quais elas estão ligadas por meio de suas relações de negócios (ver Quadro 2 sobre a *due diligence*).

O § 4 dispõe que as empresas devem ter um compromisso político de respeitar os direitos humanos. De acordo com o Comentário, esse compromisso político deve ser:

- aprovado no mais alto nível da empresa;
- informado por expertise relevante interna e/ou externa;
- específico quanto às expectativas dos funcionários, parceiros de negócios e outras partes diretamente ligadas às suas operações, produtos ou serviços;
- disponível ao público e divulgado internamente e externamente a todos os funcionários, parceiros de negócios e outras partes relevantes; e
- refletido nas políticas e procedimentos operacionais necessários para incorporá-lo em toda a empresa.



EXEMPLO DE CASO

Desrespeitar os direitos dos povos indígenas na Índia Capítulo de Direitos Humanos, §§ 1, 2, 3 e 5

Uma queixa de 2008 contra a Vedanta Resources alegou que sua refinaria de alumínio e sua mina de bauxita planejadas para a Colina de Niyam Dongar, em Orissa, na Índia, violariam os direitos da tribo Dongria Kondh. Niyam Dongar é uma colina sagrada para o povo Dongria Kondh, uma das tribos mais isoladas da Índia. A cultura, identidade e subsistência da tribo são intrinsecamente ligadas à montanha. Embora o envolvimento da Vedanta no processo de queixa

fosse dissimulada, de acordo com os denunciantes, a declaração final do PCN do Reino Unido confirmou as alegações dos denunciantes de que a Vedanta violou as Diretrizes da OCDE. O PCN recomendou, ainda, que a empresa realizasse uma avaliação do impacto sobre os direitos humanos e tomasse medidas concretas para implementar quaisquer práticas de autorregulação que ele adotar.



○ § 6 dispõe que as empresas devem ter processos estabelecidos para possibilitar a reparação – por exemplo, a compensação – em caso de ocorrência de impactos sobre os direitos humanos. Faz parte da visão do OECD Watch que, em algumas circunstâncias, pode ser útil e adequado buscar compensações financeiras ou outras modalidades de compensação por meio de um caso das Diretrizes da OCDE. Deve-se observar que, em alguns casos, em especial aqueles relacionados a graves abusos dos direitos humanos, um resultado e compensação mediados podem não ser adequados ou suficientes, e acusações criminais podem ser apresentadas.

EXEMPLO DE CASO



Não impedir os abusos dos direitos humanos na Argentina

Capítulo de Direitos Humanos, § 2

Em junho de 2011, ONGs apresentaram uma queixa contra a Nidera por supostamente abusar dos direitos humanos dos trabalhadores temporários em suas operações de remoção da panícula de milho na Argentina. Com base, principalmente, em relatórios oficiais do governo, a queixa descreve as péssimas condições de vida dos trabalhadores, que um médico local comparou às dos “campos de concentração”. Outras alegadas violações dos direitos dos trabalhadores incluem não ser informados acerca de onde e por quanto tempo trabalhariam ou quaisquer

informações sobre os salários durante seu recrutamento. A Nidera também foi acusada de não oferecer banheiros, água encanada ou roupas e equipamentos adequados para que os trabalhadores realizassem suas tarefas. Uma série de resultados positivos derivaram da mediação bem-sucedida, inclusive o fortalecimento das suas políticas da Nidera em matéria de direitos humanos, a implementação de procedimentos de *due diligence* e o consentimento de que ONGs realizasse visitas de campo para monitorar suas operações.

VISUALIZAÇÃO RÁPIDA

Capítulo IV Direitos Humanos

As empresas devem:

- Respeitar os direitos humanos, § 1.
- Evitar causar ou contribuir com impactos e resolvê-los quando eles ocorrerem, § 2.
- Prevenir ou mitigar os impactos ligados às suas operações de negócios, produtos ou serviços por uma relação de negócios, inclusive fornecedores, § 3.
- Tenha um compromisso político de respeito aos direitos humanos, § 4.
- Realizar *due diligence* relativa aos direitos humanos, § 5.
- Cooperar com a reparação quando tiverem causado impactos negativos aos direitos humanos, § 6.

Capítulo V Emprego e Relações do Trabalho

O capítulo V abrange as disposições de direitos fundamentais do trabalho, inclusive a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva, a abolição efetiva do trabalho infantil, a abolição de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório e a não discriminação em matéria de emprego e ocupação. Esse capítulo também prescreve como as empresas devem lidar com questões como formação, condições de trabalho e relações industriais. O capítulo reflete os mesmos direitos trabalhistas fundamentais contidos na Declaração da OIT de 1998 sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e na Declaração Tripartite da OIT sobre Empresas Multinacionais e Política Social de 2006.



O capítulo sobre emprego é o mais citado no campo das queixas às Diretrizes da OCDE.

Na atualização das Diretrizes de 2011, o termo “funcionários” foi substituído por “trabalhadores”. Agora, as empresas têm as mesmas obrigações em relação aos trabalhadores terceirizados e informais e aos seus funcionários diretos. Isso inclui, por exemplo, os trabalhadores que foram contratados por agências de recrutamento. Essa mudança importante deixou as Diretrizes em conformidade com a **Declaração Tripartite da OIT sobre Empresas Multinacionais e Política Social** e reflete a diversidade e natureza em transformação das relações de trabalho que os trabalhadores têm com as empresas.

O § 1c exige que as empresas adotem medidas imediatas e eficazes para abolir as piores formas de **trabalho infantil**. Além disso, o § 1d exige que as empresas adotem medidas para garantir que o trabalho forçado não exista em suas operações.



EXEMPLO DE CASO

Não abolir o uso de trabalho infantil no Uzbequistão Capítulo de Emprego e Relações Industriais, § 1c

Em 2010, sete comerciantes de algodão da França, Alemanha, Suíça e Reino Unido foram acusados de, deliberadamente, lucrar com o trabalho infantil forçado na indústria de algodão do Uzbequistão. Embora a eficiência dos procedimentos adotados pelos PCNs difira fundamentalmente, os casos foram concluídos com acordos conjuntos/declarações finais nas quais as empresas reconheceram a responsabilidade por suas cadeias de abastecimento e comprometeu-se a adotar medidas para melhorar a situação dos direitos humanos no Uzbequistão.

Embora a Otto Stadlander tenha argumentado que não recebeu o algodão diretamente dos vendedores uzbeques, a empresa comprometeu-se, em discussões lideradas pelo PCN alemão, a adotar medidas para evitar o trabalho infantil forçado e a relatar novamente após um ano. A ECOM Agroindustrial comprometeu-se, em discussões lideradas pelo PCN suíço, a permitir que o Centro Europeu de Direitos Humanos e Constitucionais (ECCHR) avalie regularmente as medidas adotadas

pela empresa. A Louis Dreyfus comprometeu-se a aprofundar o diálogo com o ECCHR se as consultas entre os comerciantes de algodão e o governo uzbeque não produzirem resultados. Os casos da ICT Cotton e da Cargill Cotton abordados pelo PCN do Reino Unido incluem um acordo de monitoramento após um ano para avaliar seu progresso. O PCN francês, que lidou com o caso contra a Devcot S.A., não conseguiu determinar se a Devcot violou as Diretrizes, mas considerou o comércio de bens produzidos a partir de trabalho infantil forçado uma flagrante violação das Diretrizes.

Embora os autores da queixa observem que o compromisso dos comerciantes de algodão para abolir o trabalho forçado na indústria de fornecimento de algodão do Uzbequistão tenha diminuído após a conclusão das queixas, estas provocaram respostas positivas por parte de alguns dos principais bancos de investimento, que passaram a monitorar a situação de trabalho forçado uzbeque com atualizações relatadas pelos denunciantes.

O § 4 declara que os empregadores devem respeitar **normas que não sejam menos favoráveis**, mas, pelo menos, iguais às normas seguidas pelos empregadores similares no país de acolhimento. Caso não haja empregadores similares, as empresas devem, em qualquer caso, oferecer salários, benefícios e condições de trabalho que **satisfaçam as necessidades básicas dos trabalhadores e de suas famílias**. Em diversos países em desenvolvimento, o nível do salário-mínimo não é suficiente para satisfazer as necessidades básicas dos trabalhadores e de suas famílias. No entanto, nos termos do § 4b, agora, as empresas podem ser responsabilizadas se não proporcionarem salários, benefícios e condições de trabalho que satisfaçam essas necessidades básicas, mesmo se estiverem cumprindo a lei.

O § 6 prevê que, quando as empresas pensarem em mudanças em suas operações que tragam efeitos importantes sobre os trabalhadores – por exemplo, quando uma empresa decide fechar uma fábrica ou terceirizar grande parte de suas operações – devem comunicar essas mudanças aos representantes dos trabalhadores e, se for caso, as autoridades governamentais com antecedência adequada, de preferência antes de tomar a decisão final. Além disso, a empresa deve cooperar com esses representantes e autoridades de modo significativo, para minimizar os efeitos negativos para os trabalhadores.



EXEMPLO DE CASO

Não fornecer aviso de grandes mudanças que impactarão os meios de subsistência dos trabalhadores no México

Capítulo de Emprego e Relações Industriais, § 6

Uma queixa foi apresentada em 2002, depois que a Euzkadle, subsidiária da Continental, fechou sua fábrica no México sem a devida notificação aos empregados e sindicatos. O PCN alemão transferiu o caso para o PCN mexicano, onde ele nunca foi concluído. No entanto, após a bem-sucedida greve de três anos dos trabalhadores contra o fechamento ilegal, a fábrica foi

reaberta e os trabalhadores receberam 50% das ações da fábrica de pneus. O acordo foi negociado pelo então presidente Vicente Fox, em 2005. Apesar da queixa contra a Continental AG não tenha resultado em uma resolução conduzida pelo PCN, os denunciantes acreditam que seu caso ajudou a gerar pressão internacional.

VISUALIZAÇÃO RÁPIDA

Capítulo V Emprego e Relações do Trabalho

As empresas devem:

- Respeitar o direito dos trabalhadores para criar ou aderir a um sindicato, § 1a.
- Reconhecer os sindicatos dos trabalhadores, escolhidos para fins de negociação coletiva, e envolver-se em negociações construtivas para chegar a acordos acerca dos termos e condições de emprego, § 1b.
- Contribuir para a abolição do trabalho infantil, § 1c.
- Contribuir para a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, em geral e em suas operações, § 1d.
- Não discriminar com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social ou qualquer outra condição, inclusive a atividade sindical, § 1e.
- Proporcionar locais aos trabalhadores para ajudar na elaboração de acordos coletivos de trabalho efetivos, § 2a.
- Fornecer aos trabalhadores as informações necessárias para negociações significativas, § 2b.
- Fornecer informações verdadeiras e justas aos trabalhadores e seus representantes acerca do desempenho da empresa, § 2c.
- Promover a consulta e cooperação entre empregadores e trabalhadores, § 3.
- Respeitar normas de trabalho não menos favoráveis que as respeitadas no país de acolhimento por parte dos empregadores similares e, pelo menos, satisfazer as necessidades básicas dos trabalhadores e de suas famílias, § 4a, b.
- Adotar as medidas necessárias para garantir a saúde e segurança ocupacional em suas operações, § 4c.
- Empregar trabalhadores locais e proporcionar capacitação, com vistas a aumentar os níveis de habilidade ao máximo, § 5.
- Fornecer um aviso adequado em relação a grandes mudanças, como o fechamento de uma unidade ou demissões em larga escala, cooperar com os representantes dos trabalhadores para mitigar os efeitos adversos e comunicar com antecedência apropriada antes de tomar a decisão final, § 6.
- Não ameaçar transferir toda ou parte de uma unidade operacional enquanto os trabalhadores estiverem organizando-se ou durante as negociações, § 7.
- Habilitar os representantes dos trabalhadores para negociar e permitir que consultem aqueles que estão autorizados a tomar decisões sobre a negociação coletiva e as questões trabalhistas, § 8.

Capítulo VI Meio Ambiente

No passado, quase 50% de todos os casos apresentados pelas ONGs incluíam queixas de violações ambientais. Como era de se esperar, muitos casos envolviam questões ambientais nas indústrias de extração. O capítulo de meio ambiente abrange diversas questões-chave de grande importância para as ONGs. Ele inclui: a necessidade das empresas realizarem estudos de impacto ambiental, para prevenir ou minimizar os danos ambientais, proteger a saúde e segurança pública e contribuir com o objetivo mais amplo do desenvolvimento sustentável. Apesar do capítulo inteiro constituir uma prioridade para muitas ONGs, os aspectos a seguir são destacados porque foram citados com frequência nos casos levantados até o momento ou porque refletem mudanças da atualização de 2011.

O § 1 dispõe que as empresas devem ter **sistemas de gestão ambiental** para avaliar os impactos ambientais, de saúde e segurança das atividades; estabelecer objetivos e metas mensuráveis para melhorar o desempenho ambiental e a utilização de recursos; e monitorar e verificar o progresso em direção aos objetivos ambientais, de saúde e de segurança.

O § 2 dispõe que as empresas devem fornecer ao público e aos trabalhadores **informações sobre os potenciais impactos ambientais, de saúde e segurança**, inclusive a seus fornecedores. As empresas devem comunicar essas informações **oportunamente e consultar** as comunidades, os funcionários e outras partes interessadas diretamente afetadas pelas políticas ambientais, de saúde e segurança e as práticas da empresa.

O § 4 propõe o **princípio da precaução**, o que significa que – nos casos em que houver ameaça de danos ao meio ambiente, aos direitos humanos ou à segurança – as empresas não devem postergar a adoção de medidas para evitar ou minimizar os danos, mesmo que não haja certeza científica absoluta de que esses riscos virão a ocorrer.

O § 6 estabelece que as empresas devem tentar **melhorar o desempenho ambiental** (inclusive toda a sua cadeia de abastecimento) continuamente, mesmo quando não formalmente obrigadas a fazê-lo. As empresas devem fazê-lo incentivando uma série de atividades, inclusive o desenvolvimento e fornecimento de produtos e serviços que **reduzam as emissões de gases do efeito estufa** e o uso de recursos naturais de forma eficiente. As empresas devem **fomentar a conscientização dos clientes** acerca dos impactos ambientais de seus produtos e serviços, por exemplo, quanto às emissões de gases do efeito estufa, à biodiversidade ou outras questões ambientais. Além disso, as empresas devem explorar como puderem as possibilidades para aprimorar seu desempenho ambiental de longo prazo, por meio, por exemplo, do desenvolvimento de estratégias para a redução de emissões, o uso eficiente dos recursos e a reciclagem, a substituição ou redução do uso de substâncias tóxicas ou as estratégias voltadas à biodiversidade.



EXEMPLO DE CASO

Não se envolver em consultas significativas à aldeia Jijnjevaerie Saami acerca das operações de energia eólica na Suécia

Capítulo de Ambiente, §§ 2a e 2b

Em 2012, uma queixa foi apresentada contra a Statkraft em relação à sua construção de um estabelecimento com turbina vento de 360 que seria localizado nas terras tradicionais da coletividade indígena de criação de renas da aldeia Jijnjevaerie Saami. Se o projeto prosseguisse como planejado, ele diminuiria sobremaneira a possibilidade da comunidade dedicar-se à criação de renas. Isso forçaria os membros da aldeia a abandonar suas práticas de pastoreio e teriam obrigatoriamente de

deslocar-se do ambiente que proporciona sua identidade cultural. A aldeia de Jijnjevaerie Saami solicita que a Statkraft se envolva em consultas significativas com ela acerca de todos e qualquer desenvolvimento que a afete e adote todas as medidas adequadas para evitar os impactos negativos sobre o meio ambiente e suas práticas de criação de renas. Os PCNs sueco e norueguês declararam que irão colaborar na abordagem do caso e vinham facilitando a mediação até maio de 2013.



As ONGs têm utilizado o capítulo de meio ambiente para abordar questões como poluição, incapacidade de realizar e divulgar AIA, impacto dos projetos sobre a biodiversidade, eliminação das geleiras e contribuição das corporações à mudança climática.



EXEMPLO DE CASO

Não adotar medidas de precaução contra danos ambientais no Chile e no Canadá

Capítulo de Meio Ambiente, § 6

Uma queixa de 2009 contra a Cermaq ASA alegou múltiplas violações das Diretrizes, inclusive práticas de criação de salmão prejudiciais ao meio ambiente que disseminam doenças às populações de salmão selvagem no Chile e no Canadá. A bem-sucedida mediação liderada pelo PCN norueguês resultou em uma declaração conjunta na qual a Cermaq reconheceu que não havia adotado uma abordagem preventiva

para atender aos desafios sociais e ambientais e assumiu a responsabilidade pelas atividades de suas subsidiárias. A Cermaq também reconheceu os princípios para a aquicultura responsável e implementou procedimentos para prevenir a disseminação de doenças aos peixes. No entanto, uma avaliação posterior do caso revelou que o impacto local do acordo não foi tão positivo quanto se esperava ao final da mediação.

VISUALIZAÇÃO RÁPIDA

Capítulo VI Meio Ambiente

As empresas devem:

- Manter um sistema de gestão ambiental que inclua monitoramento, avaliação e verificação dos impactos ambientais, de saúde e segurança das atividades e objetivos, § 1a, b, c.
- Fornecer ao público e aos trabalhadores informações adequadas, mensuráveis e verificáveis sobre os potenciais impactos, § 2a, b.
- Envolver-se em comunicação e consulta adequada e oportuna às comunidades diretamente afetadas pelas políticas ambientais, de saúde e segurança das empresas, § 3.
- Avaliar, prevenir ou mitigar os impactos previsíveis ambientais, de saúde e aqueles relacionados à segurança ligada aos processos, bens e serviços da empresa ao longo de seu ciclo de vida completo, § 3.
- Elaborar uma Avaliação de Impacto Ambiental (AIA) quando os impactos puderem ser significativos e quando sujeitos à decisão de uma autoridade competente, § 3.
- Não recorrer à falta de certeza científica absoluta como razão para postergar a adoção de medidas eficazes e economicamente viáveis para prevenir ou minimizar os danos ambientais, § 4.
- Manter planos de emergência para prevenir, mitigar e controlar graves danos ambientais e à saúde em decorrência de suas operações e ter mecanismos para relatá-los imediatamente às autoridades competentes, § 5.
- Buscar continuamente o aprimoramento do desempenho ambiental corporativo no nível da empresa e de sua cadeia de abastecimento, § 6.
- Fornecer educação e capacitação adequadas aos trabalhadores em matérias relativas à saúde ambiental e segurança, § 7.
- Contribuir com o desenvolvimento de políticas públicas ambientalmente relevantes e economicamente eficientes, § 8.

Capítulo VII Combate à Corrupção, à Solicitação de Suborno e à Extorsão

Esse capítulo prevê as normas recomendadas que as empresas devem respeitar e seguir para combater eficazmente a corrupção, a solicitação de suborno e a extorsão. Entre elas: recomendações sobre os controles internos e os programas de conformidade; manutenção de registros financeiros e contábeis transparentes e precisos; compromisso público da gestão com o combate à corrupção e garantia da conscientização dos funcionários quanto às e cumprimento das políticas da empresa; e práticas prescritas para eliminar o comportamento corrupto, antiético.

O § 1 dispõe que as empresas **não devem oferecer propina** ou solicitar e aceitar incentivos de agentes públicos ou empregados de parceiros de negócios, seja em termos monetários ou de qualquer outra forma. As empresas não devem, além disso, utilizar terceiros para canalizar subornos ou outras vantagens para agente públicos ou empregados de parceiros de negócios, parentes ou colegas de trabalho.

O § 2 dispõe que as empresas devem desenvolver e adotar **controles internos, programas de ética e conformidade** ou medidas para prevenir e detectar a corrupção. Esses controles internos devem basear-se em uma avaliação de riscos, em especial uma que avalie os riscos de corrupção decorrentes da localização geográfica ou do setor industrial da empresa. Também deve haver procedimentos financeiros e contábeis adequados para garantir que os métodos de informe financeiro não podem ser utilizados para ocultar a corrupção. Todos os sistemas de controle interno devem ser monitorados e ajustados regularmente, se necessário, para garantir que continuem a ser eficazes.

O § 5 estimula as empresas a ser mais **transparentes em seus esforços no combate à corrupção**. Isso pode incluir sistemas de gestão da divulgação e controles internos, programas de ética e conformidade ou medidas adotadas pelas empresas para evitar a corrupção, solicitação de suborno e extorsão.

EXEMPLO DE CASO

Agir com solicitação de suborno na Libéria

Capítulo de Combate à Corrupção, Solicitação de Suborno e Extorsão, § 1

Uma queixa de Janeiro de 2011 contra a ArcelorMittal alegou uma série de violações às Diretrizes por parte de sua subsidiária liberiana, inclusive a participação em solicitações de suborno. A ArcelorMittal já havia reconhecido que, em resposta direta a um apelo do presidente Johnson Sirleaf, havia doado 100 caminhões para fins agrícolas em zonas rurais. No entanto, segundo

a queixa, os membros do Parlamento liberiano vêm utilizando-os. Os denunciantes argumentam que, dado o nível de corrupção na Libéria, a empresa deveria saber que os caminhões doados seriam apropriados de modo indevido. O caso foi apresentado ao PCN holandês, mas, em seguida, foi encaminhado ao PCN de Luxemburgo, onde seguia pendente (até maio de 2013).



EXEMPLO DE CASO

Subornar agentes públicos para manter o negócio na Argentina

Capítulo de Combate à Corrupção, Solicitação de Suborno e Extorsão, § 1, 2, 4, 5 e 7

Uma queixa foi apresentada em 2007 contra a empresa de controle francês Accor Service, após a descoberta de que um agente da empresa ofereceu um suborno de US\$ 20 milhões a um funcionário do governo argentino para adiar e alterar a legislação que teria afetado negativamente os negócios de vale-refeição da

empresa. A mediação bem-sucedida liderada pelo PCN argentino resultou na contribuição financeira da Accor com uma ONG argentina para apoiar seu programa de transparência e combate à corrupção. A Accor também concordou em auxiliar os funcionários que são impactados negativamente pela lei do vale-refeição.





VISUALIZAÇÃO RÁPIDA

Capítulo VII **Combate à Corrupção, à Solicitação de Suborno e à Extorsão**

As empresas devem:

- Não oferecer subornos, direta ou indiretamente, para obter ou manter negócios ou outras vantagens indevidas, § 1.
- Resistir à solicitação de propina e à extorsão, § 1.
- Não oferecer, prometer ou conceder vantagens indevidas monetárias ou de outra natureza a agentes públicos ou a empregados dos parceiros de negócios diretamente ou por meio de intermediários, por exemplo, agentes, consultores, fornecedores, § 1.
- Adotar controles internos adequados com base na avaliação de riscos e em procedimentos financeiros e contábeis para evitar suborno, § 2.
- Monitorar regularmente e reavaliar os riscos de corrupção e os respectivos controles internos destinados às circunstâncias específicas da empresa e adaptar os respectivos controles quando necessário para garantir sua contínua eficácia, § 2.
- Proibir ou desencorajar o uso de pagamentos para facilitação e, quando eles ocorrerem, documentá-los com precisão nos registros financeiros de modo que não possam ser utilizados para subornar ou ocultar o suborno, § 3.
- Garantir a *due diligence* documentada adequadamente ao contratar e supervisionar os agentes, assegurando que sua remuneração refere-se apenas a serviços legítimos, § 4.
- Aumentar a transparência e a eficácia das atividades contra o suborno, assumindo compromissos de gestão para combater a corrupção pública e divulgando os sistemas de controles internos destinados a alcançar os objetivos pronunciados, § 5.
- Fomentar a abertura ao e o diálogo com o público para promover sua cooperação com a luta contra a corrupção, § 5.
- Promover a conscientização dos funcionários e a conformidade com as políticas contra o suborno e os controles internos, § 6.
- Abster-se de fazer contribuições ilegais a candidatos a cargos públicos, partidos políticos ou outras organizações políticas, § 7.

Capítulo VIII Interesses do Consumidor

Esse capítulo sobre os interesses do consumidor dispõe que as empresas devem operar de acordo com as práticas empresariais, de marketing e publicidade justas. Elas não devem envolver-se em quaisquer práticas enganosas, ilusórias, fraudulentas ou desleais para com os consumidores. As empresas também devem garantir que seus bens e serviços atendam às normas estabelecidas ou legalmente exigidas quanto à saúde e segurança do consumidor, inclusive as advertências à saúde e informações de segurança. As empresas devem oferecer aos consumidores um processo de resolução de conflitos justo, fácil de utilizar e oportuno, além de proteger os dados pessoais e respeitar a privacidade dos consumidores.

O § 2 dispõe que as empresas devem fornecer informações precisas, verificáveis e claras que seja suficiente para que os consumidores **possam tomar decisões informadas**. Esse tipo de informação inclui esclarecimentos sobre os preços, uso seguro, sustentabilidade ambiental, manutenção, armazenamento e descarte de produtos e serviços. Sempre que possível, essa informação deve ser fornecida de modo que facilite a capacidade dos consumidores para comparar os produtos.



EXEMPLO DE CASO

Enganar consumidores e investidores sobre fontes de poluição no Delta do Níger Capítulo de Interesses do Consumidor, § 4

Em janeiro de 2011, ONGs apresentaram uma queixa ao PCN holandês contra a Shell por enganar consumidores e investidores. As ONGs alegam que a estratégia da Shell de culpar grupos criminosos pelo alto nível de poluição decorrente de derramamento de petróleo é uma forma de desviar da empresa as críticas acerca dos

impactos ambientais e aos direitos humanos e focar os registros no Delta do Níger. Além disso, a Shell não assume responsabilidade financeira quando os derramamentos de petróleo são classificados como "sabotagem". Até maio de 2013, a mediação ainda se encontrava em andamento.



○ § 4 dispõe que as empresas não devem fazer representações ou omissões nem se envolver em quaisquer outras práticas enganosas, ilusórias, fraudulentas ou injustas.

○ § 5 prevê que as empresas devem apoiar os esforços para **promover a educação do consumidor**, a fim de melhorar a capacidade dos consumidores de tomar decisões informadas envolvendo 1) bens, serviços e mercados complexos; 2) o impacto econômico, ambiental e social de suas decisões; e 3) o consumo sustentável.

○ § 7 exige que as empresas devem cooperar com “as autoridades públicas para prevenir e **combater práticas de marketing enganosas** (inclusive a publicidade ilusória e a fraude comercial) e para **diminuir ou prevenir graves ameaças** à saúde e segurança públicas ou ao meio ambiente decorrentes do consumo, o uso ou descarte de seus bens e serviços. O Comentário observa que, ao fazê-lo, as empresas devem pensar no ciclo de vida completo de seus produtos e serviços.



EXEMPLO DE CASO

Envolver-se em práticas antiéticas de marketing em múltiplos países

Capítulo de Interesses do Consumidor

Uma queixa contra a Ratiopharm, empresa farmacêutica alemã e grande produtora de medicamentos genéricos, alegou que ela havia se envolvido em práticas antiéticas de marketing na Alemanha, no Canadá, na Espanha, na Estônia e na Bélgica. Essas práticas, que incluíam oferecer descontos ilícitos aos farmacêuticos,

contradizem as normas governamentais das políticas de saúde. Apesar dos PCNs alemão e belga rejeitarem o caso, as ONGs que fizeram a queixa o mantêm e devem constituir o ponto de partida de um debate público mais amplo sobre a questão.

VISUALIZAÇÃO RÁPIDA

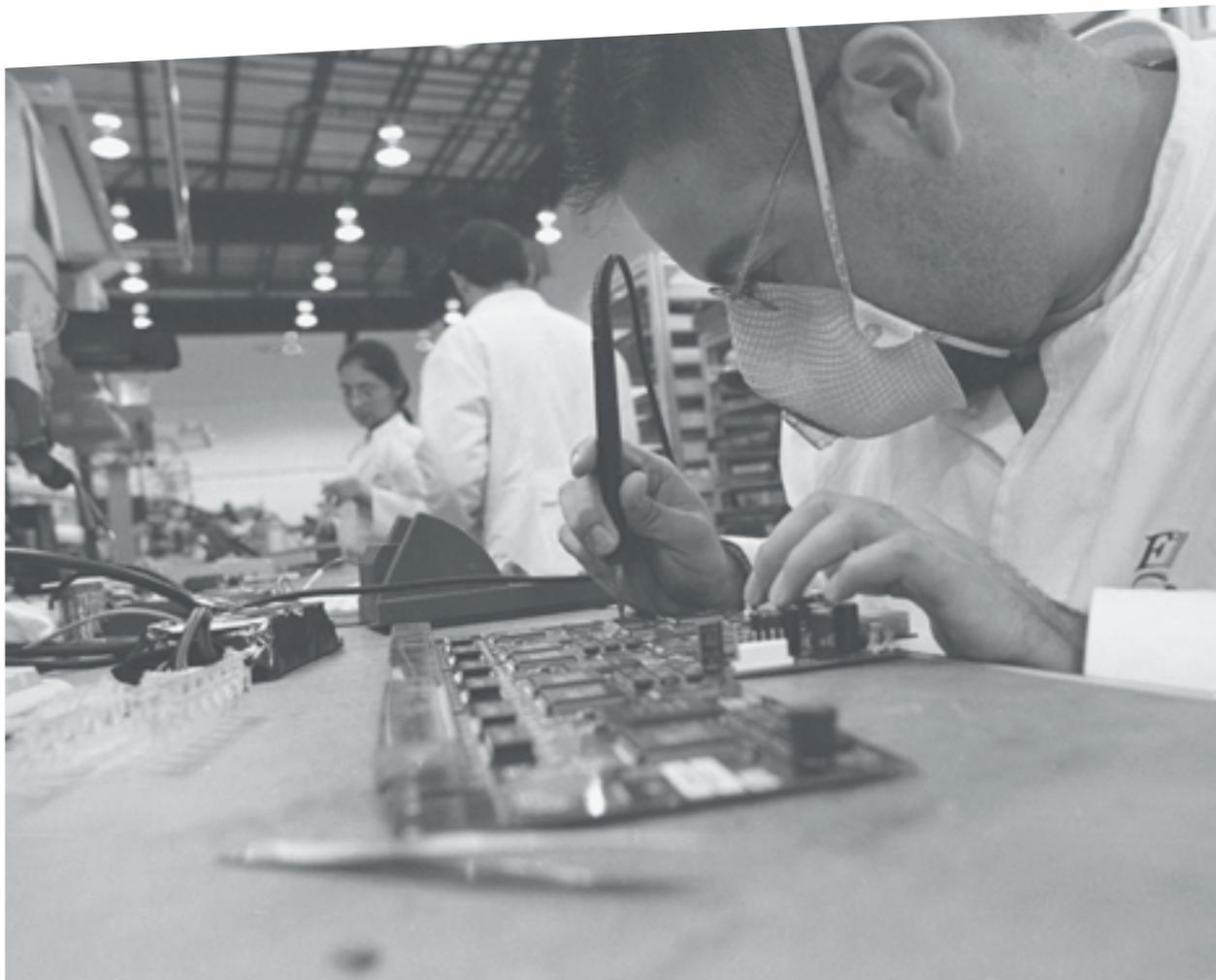
Capítulo VIII Interesses do Consumidor

As empresas devem:

- Agir de acordo com as práticas de negócios, marketing e publicidade justas, caput.
- Adotar todas as medidas razoáveis para garantir a qualidade e confiabilidade dos bens e serviços, caput.
- Garantir que os bens e serviços atendam às normas acordadas ou legalmente exigidas para a saúde e segurança do consumidor, inclusive as advertências à saúde e as informações de segurança, § 1.
- Fornecer informações precisas, verificáveis e claras de modo que os consumidores possam tomar decisões informadas sobre bens e serviços, § 2.
- Fornecer informações de modo que facilite a capacidade dos consumidores para comparar produtos, § 2.
- Oferecer aos consumidores mecanismos de resolução de conflitos extrajudiciais e de apelação que sejam justos, fáceis de utilizar e oportunos, § 3.
- Não incorrer em práticas enganosas, ilusórias, fraudulentas ou desleais, § 4.
- Apoiar os esforços para promover a educação do consumidor para melhorar a capacidade dos consumidores para tomar decisões informadas, compreender melhor o impacto de suas decisões e apoiar o consumo sustentável, § 5.
- Respeitar a privacidade do consumidor e proteger os dados pessoais dos consumidores, § 6.
- Cooperar com as autoridades públicas para prevenir e combater as práticas de marketing enganosas, § 7.
- Cooperar com as autoridades públicas para diminuir ou prevenir graves ameaças à saúde pública e à segurança ou ameaças ao meio ambiente a partir do consumo, uso ou descarte de bens e serviços, § 7.
- Considerar as necessidades dos consumidores vulneráveis e desfavorecidos, § 8.
- Considerar os desafios específicos que o e-commerce podem representar aos consumidores, § 8.

Capítulo IX Ciência e Tecnologia

Antes da atualização das Diretrizes de 2011, o capítulo de Ciência e Tecnologia nunca havia sido citado em queixas. No entanto, disposições interessantes fazem referência à responsabilidade das empresas de contribuir com o desenvolvimento da capacidade de inovação local e nacional e adotar práticas que possibilitem a transferência e rápida difusão da ciência e tecnologia. As empresas também devem empregar pessoal do país de acolhimento e a capacidade da ciência e tecnologia locais. Além disso, as empresas devem conceder o uso de licenças de direitos de propriedade intelectual, em condições razoáveis e de modo que contribua com as perspectivas de desenvolvimento sustentável de longo prazo do país de acolhimento.



VISUALIZAÇÃO RÁPIDA

Capítulo IX Ciência e Tecnologia

As empresas devem:

- Garantir que as atividades sejam compatíveis com as políticas de ciência e tecnologia e os planos dos países de acolhimento, § 1.
- Contribuir para o desenvolvimento da capacidade de inovação local e nacional, § 1.
- Adotar práticas que possibilitem a transferência e rápida difusão da ciência e tecnologia e de know-how, com o devido respeito aos direitos de propriedade intelectual, § 2.
- Empreender desenvolvimento científico e tecnológico nos países de acolhimento para atender às necessidades do mercado local, § 3.
- Empregar e formar pessoal do país de acolhimento em capacidades de ciência e tecnologia, § 3.
- Contribuir com as perspectivas de desenvolvimento sustentável de longo prazo do país de acolhimento quando da concessão de uso de direitos de propriedade intelectual ou de transferências de tecnologia, § 4.
- Estabelecer laços com universidades locais e instituições públicas de pesquisa e participar de projetos de pesquisa cooperativos com a indústria ou as associações industriais locais, § 5.

Capítulo X Concorrência

Esse capítulo estabelece que as empresas devem seguir as leis e os regulamentos da concorrência e não devem envolver-se em atividades que tenham efeitos anticoncorrenciais. As empresas devem cooperar com as autoridades de investigação se houver um risco de comportamento anticoncorrencial. Devem promover a conscientização dos funcionários acerca das leis e das regulamentações de concorrência relevantes por meio de treinamento, em especial o treinamento da alta administração.



EXEMPLO DE CASO

Envolver-se em atividades anticoncorrenciais na RDC

Capítulo de Concorrência, § 2

Em outubro de 2002, um Painel de Especialistas da ONU acusou 85 empresas com base na OCDE de violar as Diretrizes em relação a seus papéis diretos ou indiretos na exploração ilegal de recursos naturais na República Democrática do Congo (RDC). Em uma queixa que foi arquivada, a Oryx foi acusada de envolvimento no comércio ilícito de diamantes. O Painel apontou um acordo secreto de participação nos lucros existente entre a Oryx e o Governo do Zimbábue no qual cada um detinha 40% do fluxo de caixa líquido da Sengamines, uma rica concessão diamantífera. O PCN do Reino Unido anulou a maior parte das questões levantadas na queixa com o fundamento de que elas haviam sido "solucionadas" pelo Painel da ONU. A declaração final não se mostrou satisfatória para os denunciadores e não incorporou nenhuma de suas recomendações.



VISUALIZAÇÃO RÁPIDA

Capítulo X Concorrência

As empresas devem:

- Operar em conformidade com as leis e regulamentações da concorrência, § 1.
- Abster-se de participar de acordos anticoncorrenciais com concorrentes, por exemplo, fixando preços, fazendo licitações fraudulentas, estabelecendo restrições à produção ou dividindo mercados, § 2.
- Cooperar de forma eficaz e eficiente com as autoridades de investigação ao, entre outras coisas, responder pronta e completamente aos pedidos de informação, § 3.
- Promover a conscientização dos funcionários sobre o cumprimento de todas as leis e regulamentações de concorrência aplicáveis, § 4.
- Treinar a alta administração sobre questões de concorrência, § 4.

Capítulo XI Tributação

Mesmo que haja apenas duas disposições fiscais nas Diretrizes, os temas abrangidos são extremamente importantes, em especial no que diz respeito ao avanço do progresso social e econômico. Em primeiro lugar e acima de tudo, as empresas devem cumprir suas obrigações fiscais, pagando oportunamente os impostos e fornecendo às autoridades informações para a determinação correta dos impostos, inclusive de transferência.

O § 1 dispõe que as empresas devem cumprir não só a letra da lei, mas, também, o “espírito” da lei. Em outras palavras, as empresas devem adotar medidas para compreender a intenção da legislação do país de acolhimento e garantir que estejam cumprindo suas obrigações fiscais de acordo com essa intenção. O Comentário sugere não apenas os estatutos, mas, também, o histórico legislativo deve ser utilizado, por isso se pode considerar que os discursos parlamentares que acompanham as leis podem ser utilizados para determinar o espírito da lei.

As empresas devem cooperar com as autoridades no fornecimento de todas as informações legitimamente solicitadas pelas autoridades competentes. Isso deve ser feito oportuna e integralmente. As empresas multinacionais de um país devem fornecer informações sobre suas operações em outros países, quando solicitadas pelas autoridades, e se necessárias para tributar de modo correto as operações no país. Isso significa que as empresas têm o dever de fornecer todas as informações necessárias para taxá-las de forma adequada. Longos atrasos ou informações incompletas podem fazer com que seja impossível tributar as empresas de forma eficaz e eficiente e isso pode resultar em perda de receita.

As empresas também devem garantir que suas práticas de precificação da transferência estejam em conformidade com o **Princípio da Plena Competência**. O preço de transferência é o valor pago por uma parte de uma empresa multinacional pelos bens ou serviços prestados por outra, e o Princípio da Plena Competência significa que o preço de transferência deve ser o mesmo que seria se as duas empresas envolvidas fossem duas empresas independentes em vez de fazer parte da mesma estrutura corporativa. Quando o preço de transferência é abusivo, ele priva os Estados – principalmente os países em desenvolvimento – de receitas fiscais extremamente necessárias.

O § 2 prevê que as empresas devem adotar estratégias de gestão de riscos fiscais para garantir que os riscos financeiros, regulatórios e de reputação associados à tributação sejam identificados e avaliados na íntegra.

Embora essa disposição seja menos prescritiva que a primeira, ela sugere, de fato, que a política fiscal é um problema que as empresas devem levar a sério e proporciona um ponto de partida para se envolver com as empresas acerca de seus assuntos fiscais, por exemplo, ao solicitar às empresas que expliquem suas estratégias de gestão de risco fiscal e suas políticas em matéria de governança fiscal e cumprimento das obrigações fiscais.

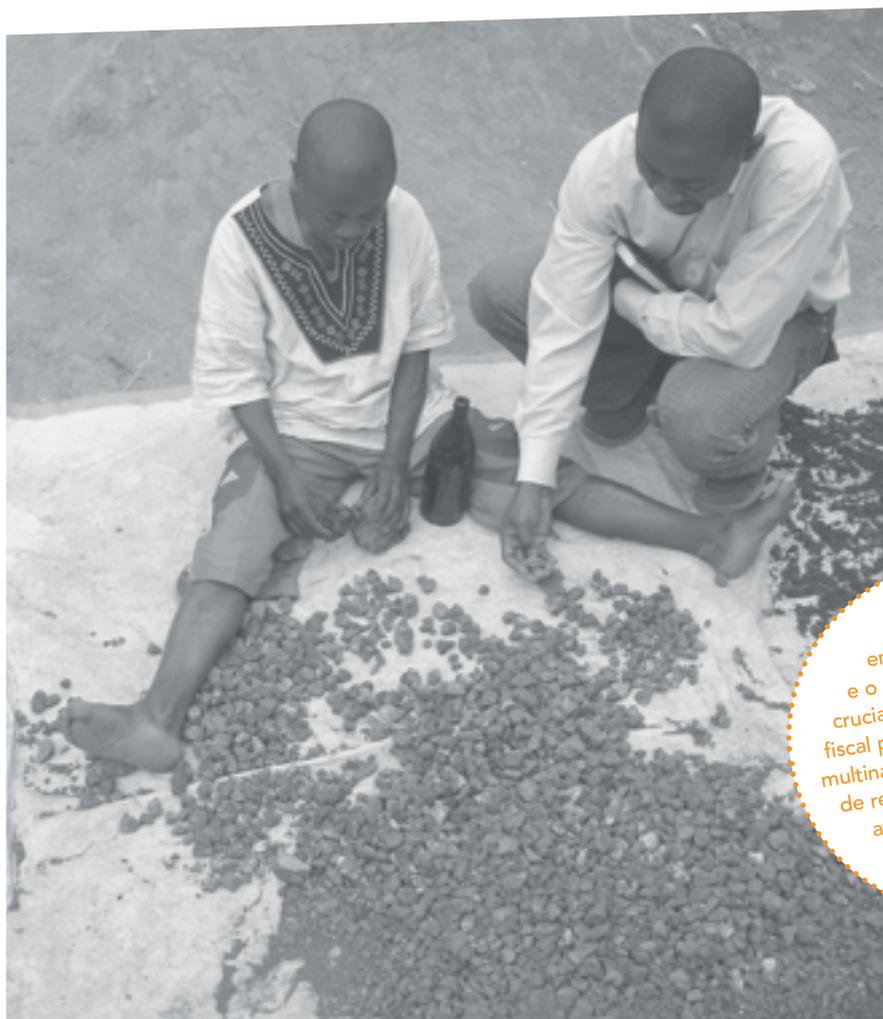


EXEMPLO DE CASO

Evasão fiscal e não aplicação do Princípio da Plena Competência na Zâmbia

Um caso apresentado em 2011 acusou a subsidiária zambiana da Glencore International AG, a Mopani Copper Mines Plc., de manipular suas contas financeiras a fim de evitar o pagamento de impostos. Uma auditoria de 2009 realizada por contadoras internacionais, a pedido de autoridades da Zâmbia, concluiu que a Mopani Copper Mines empregou diversas técnicas, como a superestimação de custos operacionais, a

subestimação de volumes de produção, a manipulação dos preços de transferência, e violação do Princípio da Plena Competência. O PCN francês facilitou acordo entre as partes ao confirmar que iriam explorar maneiras para se envolver em um diálogo mais intenso, mas os denunciadores decepcionaram-se com os reais compromissos assumidos pela empresa depois que o caso foi concluído pelo PCN.



A ligação entre a tributação e o desenvolvimento é crucial. A evasão ou fraude fiscal por parte das empresas multinacionais priva um Estado de receitas necessárias para atingir os objetivos de desenvolvimento.



EXEMPLO DE CASO

Comércio de minerais e pagamentos de impostos contribui para conflitos e abusos dos direitos humanos na RDC

Uma queixa da Global Witness contra a Afrimex apresentada em 2007 alegou que o comércio de minerais da companhia contribuiu diretamente com o brutal conflito e os abusos dos direitos humanos em larga escala na RDC. A queixa descreveu como a Afrimex negociava coltan e cassiterita (minério de estanho) e fazia o pagamento de impostos ao RCD, um grupo

rebelde armado com um histórico bem documentado de perpetração de graves abusos dos direitos humanos, inclusive massacres de civis, tortura e violência sexual. O PCN do Reino Unido emitiu uma forte declaração final, concluindo que a Afrimex não cumpriu diversas das Diretrizes citadas na queixa.

VISUALIZAÇÃO RÁPIDA

Capítulo XI Tributação

As empresas devem:

- Contribuir com as finanças dos países de acolhimento, pagando os impostos oportunamente, § 1.
- Cumprir integralmente a legislação fiscal dos países de acolhimento, § 1.
- Compreender que o cumprimento significa identificar e seguir a intenção do legislador, § 1.
- Fornecer às autoridades informações oportunas que se mostrem relevantes ou exigidas por lei para fins de apuração de impostos, § 1.
- Adequar as práticas de precificação da transferência ao Princípio da Plena Competência, § 1.
- Tratar a governança fiscal e a conformidade como elementos importantes em seus sistemas de gestão de riscos mais amplos, § 2.
- Adotar estratégias de gestão de risco fiscal para garantir que os riscos financeiros, regulatórios e de reputação associados à tributação sejam identificados e avaliados na íntegra, § 2.



Pontos de Contato Nacionais e o Mecanismo de Resolução de Conflitos

A seção 3 explica o que os Pontos de Contato Nacionais (PCNs) fazem e como o mecanismo de resolução de conflitos das Diretrizes, também conhecido como processo do caso específico, funciona. Os PCNs não são estruturados de modo uniforme, eles apresentam diferentes “arranjos institucionais”. Essa seção fornece informações sobre as diversas estruturas do PCN e as implicações de cada tipo de estrutura institucional. A seção também destaca exemplos concretos das boas e más práticas dos PCNs nas queixas anteriores.

A estrutura organizacional dos PCNs

Todos os países membros da OCDE e os países que não aderiram à OCDE são obrigados a estabelecer o funcionamento de um PCN. Os PCNs são agências governamentais encarregadas de “fomentar a eficácia das Diretrizes”. Sua principal função é promover a adesão às Diretrizes por meio da divulgação de informações sobre as Diretrizes e o mecanismo de resolução de conflitos e abordar “casos específicos” de supostas violações das Diretrizes. Um “caso específico” é o termo oficial das Diretrizes da OCDE para

QUADRO 3

Os governos aderentes às Diretrizes (até julho de 2014)

34 países membros da OCDE: Austrália, Áustria, Bélgica, Canadá, Chile, República Checa, Dinamarca, Estônia, Finlândia, França, Alemanha, Grécia, Hungria, Islândia, Irlanda, Israel, Itália, Japão, Coreia, Luxemburgo, México, Holanda, Nova Zelândia, Noruega, Polônia, Portugal, Eslováquia, Eslovênia, Espanha, Suécia, Suíça, Turquia, Reino Unido e Estados Unidos.

12 são os países aderentes não membros da OCDE: Argentina, Brasil, Colômbia, Costa Rica, Egito, Jordânia, Letônia, Lituânia, Marrocos, Peru, Romênia e Tunísia.

Para obter os links dos sites dos PCNs individuais, consulte:
<http://mneguidelines.oecd.org/ncps/>

um caso ou queixa sobre suposta violação das Diretrizes por parte de uma empresa. Os PCNs também têm outras obrigações, como o envolvimento na aprendizagem entre pares e a participação no trabalho do Comitê de Investimento da OCDE dedicado às Diretrizes e a temas relacionados.

Os governos aderentes das Diretrizes têm a flexibilidade para estruturar seu PCN do modo que se encaixe em sua situação doméstica. Assim, apesar de todos os PCNs serem agências do governo, eles não são estruturados ou organizados da mesma forma. Alguns estão alojados em uma única agência ou ministério, como o Ministério da Economia ou da Fazenda. Outros PCNs são órgão interagências/interministeriais. Apesar das estruturas específicas poderem variar, todos os PCNs devem ser organizados de tal modo que possam lidar com a ampla gama de questões abrangidas pelas Diretrizes. Além disso, todos os PCNs devem **operar de forma imparcial** e ser “funcionalmente equivalentes” ao cumprir uma série de critérios fundamentais (ver Quadro 5). Em um cenário ideal, o PCN tem funcionários com bastante tempo de casa e autoridade. Os PCNs também podem incluir ou buscar o auxílio de peritos independentes, bem como representantes da sociedade civil e das empresas no exercício de suas funções. Os PCNs devem estabelecer e manter relações com a comunidade empresarial, as organizações trabalhistas e outras partes interessadas, que são capazes de contribuir com a efetiva implementação e cumprimento das Diretrizes.

Embora todos os PCNs devam ser imparciais e funcionalmente equivalentes, a estrutura e localização de um PCN pode influenciar o modo como ele lida com as queixas. O OECD Watch recomenda que os PCNs não sejam alojados em um único departamento do governo para evitar conflitos de interesse (reais ou deduzidos) com os objetivos das Diretrizes. Os PCNs devem ser independentes por natureza e ter

QUADRO 4

Exemplos das estruturas de um PCN (até maio de 2013)

- O PCN da Coreia é um denominado PCN de “ministério único”, alojado no Ministério da Economia do Conhecimento.
- O PCN australiano está alojado no Tesouro e ocupa uma alta posição hierárquica na Divisão do Governo Australiano para a Política de Investimento e Comércio Exterior.
- O PCN do Canadá é um comitê interdepartamental alojado no Ministério das Relações Exteriores e do Comércio Exterior.
- O PCN da Holanda é um órgão independente, composto por quatro membros independentes de diversas áreas e um conselho consultivo de quatro representantes de diferentes ministérios do governo. A secretaria do PCN está alojada no Ministério da Economia.
- O PCN do Reino Unido é formado por funcionários do Departamento de Negócios, Inovação e Aptidões. O PCN do Reino Unido tem um Conselho de Direção, com representantes de cinco ministérios e quatro membros externos de diferentes grupos de interesse.

QUADRO 5

Conceito-chave: “Equivalência funcional”

O conceito de “equivalência funcional” significa que, independentemente de como um PCN é estruturado ou de onde ele está inserido, todos os PCNs devem trabalhar de modo consistente. O PCN deve operar de acordo com os seguintes critérios principais:

- **Visibilidade:** Os PCNs devem informar o público sobre seu papel na promoção das Diretrizes. Isso implica – no mínimo – ter um site disponível. O PCN também deve promover as Diretrizes de forma proativa, por exemplo, recebendo e participando de eventos relacionados às Diretrizes.
- **Acessibilidade:** O público deve poder acessar o PCN com facilidade por e-mail, telefone e correio. O PCN deve responder a reclamações e solicitações de informação oportunamente.
- **Transparência:** Os PCNs devem ser transparentes. Isso implica a publicação de seus procedimentos para o processo de resolução de conflitos e a prestação de informações ao público sobre as queixas específicas que receberam e os resultados dos casos que trataram.
- **Responsabilização:** Os PCNs devem prestar contas às suas partes interessadas. Isso implica a realização de reuniões anuais com as partes interessadas para discutir seu desempenho, as melhores práticas e outras questões relacionadas à implementação efetiva das Diretrizes. Os PCNs são obrigados a apresentar um relatório anual sobre suas atividades ao Comitê de Investimento da OCDE e são incentivados a fornecer um relatório público semelhante ao Parlamento ou Congresso Nacional.

um órgão de supervisão, como um **ombudsman**, conselho de direção ou grupo com múltiplas partes interessadas, capaz de orientar acerca de questões levantadas em queixas ou por meio de procedimentos adequados ao tratamento de queixas.

Para mais informações sobre as organizações institucionais dos PCNs e a gama de atividades nas quais devem participar, não deixe de ler o texto completo da Orientação dos Processos e Comentário das Diretrizes.

Casos específicos: o mecanismo de resolução de conflitos das Diretrizes da OCDE

Os PCNs são responsáveis pelo tratamento das queixas referentes a supostas violações das Diretrizes por parte de uma empresa. Os PCNs não costumam assumir os casos por iniciativa própria, mas, sim, quando solicitados a fazê-lo pelas partes interessadas negativamente impactadas ou por organizações da sociedade civil. O processo de queixa das Diretrizes se destina a resolver supostas violações das Diretrizes por meio da conciliação e mediação, em outras palavras, facilitando o diálogo entre as partes. Os PCNs podem aceitar queixas relativas a supostas violações das Diretrizes da OCDE por parte de uma empresa multinacional ocorridas em seu próprio país. Os PCNs também podem lidar com queixas sobre as empresas de seu país que estão supostamente envolvidas em violações das Diretrizes no exterior.

Na Orientação dos Processos e Comentário das Diretrizes, os princípios são descritos quanto à forma como os PCNs devem lidar com as queixas. Embora os PCNs tenham certa liberdade para estabelecer seus próprios procedimentos, os PCNs devem lidar com as queixas de modo que possa ser previsto (ver Quadro 6).

Há três fases distintas no processo de queixa:

- **Fase 1 (avaliação inicial)** inicia-se quando uma queixa é submetida a um PCN. Nessa fase, o PCN deve realizar uma avaliação inicial para determinar se o caso merece uma análise mais aprofundada.
- **Fase 2 (mediação)** inicia-se quando o PCN decide que o caso merece uma análise mais aprofundada. Nessa fase, o PCN tentará aproximar os denunciante e a empresa para resolver a questão por meio de um processo voltado à mediação e conciliação.
- **Fase 3 (declaração final)** envolve a emissão de uma declaração final sobre o processo de queixa e de mediação por parte do PCN. Ele deve traçar as supostas violações e como o PCN tratou do caso. Declarações finais podem incluir recomendações sobre a implementação das Diretrizes, bem como a determinação do PCN quanto à ocorrência ou não de uma violação das Diretrizes. Nos casos em que uma das partes se recusa a participar do processo de mediação, se as partes não chegarem a um acordo quanto aos termos de mediação ou se esta não der certo, o PCN ainda deve emitir sua própria declaração final e documentar essas circunstâncias.

Cada uma dessas três fases do processo de queixa é explicada em maior detalhe na p. 36.

QUADRO 6

Princípios orientadores para o tratamento de casos específicos

Conforme prevê o Comentário, todos os PCNs devem realizar suas atividades e responder às reclamações de forma comparável. Os PCNs devem lidar com casos específicos de modo:

- **Imparcial:** Os PCNs devem ser imparciais e evitar conflitos de interesse (reais ou deduzidos).
- **Previsível:** Os PCNs devem garantir a previsibilidade, fornecendo informações claras ao público sobre seu papel na resolução de casos específicos. Isso inclui informações sobre as etapas do processo de caso específico (inclusive calendários indicativos) e o potencial

papel que podem desempenhar no acompanhamento da implementação dos acordos alcançados entre as partes.

- **Igualitário:** Os PCNs devem assegurar que as partes possam engajar-se no processo em condições justas e equitativas, por exemplo, ao proporcionar acesso razoável às fontes de informação relevantes para o procedimento.
- **Compatível com as Diretrizes:** Os PCNs devem operar de acordo com os princípios e as normas contidas nas Diretrizes.

O quem, o que, quando, onde e por que da apresentação de uma queixa

● Quem pode apresentar uma queixa?

Qualquer “parte interessada” pode apresentar uma queixa contra uma empresa por supostas violações das Diretrizes. Uma “parte interessada” pode ser uma comunidade (membro), um grupo de trabalhadores ou indivíduos afetados pelas atividades da empresa, um sindicato ou uma ONG. O denunciante não precisa necessariamente representar um indivíduo, comunidade ou organização local afetada. No entanto, é necessário que seja capaz de demonstrar seu interesse no assunto por meio de, por exemplo, missão de sua organização ou questões com as quais trabalha e acerca das quais tem *expertise*. Além disso, indivíduos e organizações com amplo interesse nas atividades da empresa – como, por exemplo, investidores, consumidores e associações de consumidores – também podem registrar uma queixa.

● Contra quem se pode registrar uma queixa?

Você pode apresentar uma queixa contra uma empresa multinacional ou empresas de ou operando em um país da OCDE ou um país aderente. Isso significa, por exemplo, que você pode apresentar uma queixa contra uma empresa brasileira que opera na Somália, pois o Brasil adere às Diretrizes. Entretanto, você não pode apresentar uma queixa contra uma empresa chinesa que opera em Gana, porque nem a China nem Gana adotaram as Diretrizes.

● Sobre o que você pode apresentar uma queixa?

Você pode apresentar uma queixa sobre uma suposta violação – por parte de uma empresa multinacional – de um ou mais dos princípios estabelecidos em qualquer um dos 11 capítulos substantivos das Diretrizes da OCDE. As queixas podem ser apresentadas sobre violações no passado que não foram suficientemente abordadas pela empresa, quanto às violações que ocorrem atualmente ou em relação a violações que podem vir a ocorrer se uma empresa seguir adiante com as atividades planejadas.

● Onde apresentar uma queixa?

Em princípio, uma queixa deverá ser apresentada ao PCN do país onde os supostos problemas causados pela empresa estão ocorrendo (ou seja, no país de acolhimento). Se o país de acolhimento não tiver um PCN (porque não aderiu às Diretrizes), a reclamação deve ser apresentada ao PCN do país no qual a empresa tem sua sede (ou seja, o país de origem). Em alguns casos, tanto o país de acolhimento como o de origem têm PCN. A definição de onde apresentar a queixa, então, depende de uma série de fatores, como o objetivo da queixa e se seu resultado preferencial tem por foco o local ou se almeja alcançar uma mudança em nível de sede. Nos casos em que você acha que a sede de uma empresa é parcialmente responsável por violações perpetradas por uma subsidiária, o OECD Watch aconselha a apresentação da queixa **tanto** ao PCN do país de origem como do país de acolhimento. Nesses casos, os PCNs devem trabalhar em caráter colaborativo no tratamento do caso.

● Quando a apresentar uma queixa?

Como mencionado, as queixas podem ser apresentadas antes, durante ou depois da ocorrência das supostas violações das Diretrizes. Se uma queixa às Diretrizes fizer parte de uma campanha mais ampla contra a empresa, também pode haver considerações estratégicas e táticas a ser levadas em conta no momento de decidir hora certa de apresentar a queixa. A seção 4 deste guia fornece orientações adicionais sobre os aspectos relacionados ao *timing*.

● Por que apresentar uma queixa?

As queixas às Diretrizes da OCDE podem (mas, decerto, não garantem que irão) provocar mudanças no comportamento das empresas, conscientizar o público e proporcionar um mecanismo para reparar reclamações. Mais orientações sobre a estratégia de base e os potenciais benefícios de apresentar queixas são apresentados na seção 4 deste guia.

QUADRO 7

Retroatividade e as versões das Diretrizes de 2000 vs. 2011

As queixas relacionadas a abusos que ocorreram antes da atualização das Diretrizes da OCDE de maio de 2011 devem, porém, utilizar a versão das Diretrizes de 2011. Oficialmente, as versões anteriores das Diretrizes não existem mais, elas foram substituídas e revogadas pelas Diretrizes de 2011. Os autores da queixa devem, no entanto, reconhecer que algumas disposições muito

específicas das Diretrizes de 2011 não fizeram parte das versões anteriores, tornando-se ilógico acusar uma empresa de tê-las violado antes de 25 de maio de 2011. Ao mesmo tempo, as novas disposições (2011) podem ser utilizadas se a empresa não reparou uma transgressão do passado em um caso no qual se pode apontar que a empresa cometeu uma violação das Diretrizes de 2011.

O processo de resolução de conflitos em detalhe

Se você está pensando em utilizar as Diretrizes da OCDE para abordar os impactos negativos de uma empresa, em primeiro lugar, identifique o PCN ao qual você apresentará a queixa e verifique o site do PCN para ver se ele contém seus próprios procedimentos publicados acerca da apresentação de queixas e do processo seguido no tratamento dos casos. O restante desta seção fornece orientações sobre como o processo de resolução de conflitos das Diretrizes prossegue, em geral, e alguns exemplos de (boas e más) práticas do PCN no tratamento das queixas.

Fase 1 Avaliação inicial

- Durante esta fase, o PCN deve avaliar se a queixa “merece uma análise mais aprofundada”.
- O PCN deve acusar o recebimento de sua queixa e, em seguida, em geral, irá encaminhar sua queixa à empresa.
- Durante essa fase, o PCN pode solicitar uma resposta inicial da empresa ou pedir que você forneça mais informações para esclarecer a suposta violação.
- As questões que o PCN considerará nessa fase incluem a identidade dos denunciadores, se as questões levantadas são relevantes e fundamentadas, e se as questões levantadas na queixa também são objeto de processos paralelos (como uma ação judicial).
- Se as questões levantadas forem objeto de processos paralelos, o PCN deve avaliar se a mediação ainda pode constituir uma contribuição positiva para a resolução das questões (ver Quadro 12).
- Essa fase termina com uma avaliação do PCN para determinar se a queixa “merece uma análise mais aprofundada”.
- Se o PCN determinar que a queixa merece um exame mais aprofundado, ele tentará, em princípio, aproximar as partes para a mediação e o caso avançará para a Fase 2.
- Se o PCN determinar que a reclamação não merece uma análise mais aprofundada, ele deve emitir uma declaração pública que, no mínimo, descreve as questões levantadas e as razões de sua decisão. O PCN pode decidir não revelar a identidade da empresa, se decidir que seria injusto identificá-la publicamente na declaração.
- O PCN sempre deve informar todas as partes acerca do resultado da avaliação inicial.
- O prazo recomendado para o PCN concluir a avaliação inicial é de três meses.

Fase 2 Mediação

- Uma vez aceito o caso, o PCN geralmente se reunirá com as partes, em conjunto ou separadamente, para discutir as reivindicações dos denunciadores, os pontos de vista da empresa, bem como as condições para a mediação.
- Durante a mediação, o PCN irá facilitar um diálogo com vistas a resolver os problemas alegados na queixa. A mediação pode ser realizada pelo PCN ou por um mediador externo.
- Durante essa fase, o PCN pode solicitar tanto aos denunciadores como à empresa (diversas vezes) que forneçam informações adicionais para esclarecer ou justificar sua posição ou pedir uma resposta sobre as reações/contraprovas da outra parte.
- O PCN também pode obter informações de outras fontes bem informadas sobre o assunto, como peritos externos, funcionários da embaixada local, consultores técnicos

e outros departamentos governamentais relevantes.

- O PCN também pode coletar informações adicionais por meio da realização de expedições de estudo e/ou visitas de campo.
- Uma vez que as partes concordem com a mediação, a regra da confidencialidade das Diretrizes (ver Quadro 8) deve ser respeitada e as informações trocadas durante o processo não devem ser compartilhadas publicamente.
- Os PCNs devem almejar a conclusão da Fase 2 dentro do prazo de 12 meses após a apresentação da queixa.

Fase 3 Declaração final

- Após a ocorrência ou tentativa de mediação, os PCNs devem passar para a Fase 3 e emitir uma declaração final de conclusão do caso.
- Se a mediação for bem-sucedida e resultar em um acordo, todas as partes devem concordar com o teor da declaração do PCN, inclusive quais informações sobre o processo devem ser divulgadas ao público.
- Se uma das partes recusar a oferta de mediação do PCN, se as partes não chegarem a um acordo sobre os termos da mediação ou se a mediação não der certo, o PCN ainda deve emitir uma declaração final.
- As declarações finais podem incluir uma avaliação para determinar se a empresa violou as Diretrizes e recomendações para melhorar a implementação.
- Os PCNs devem informar as outras agências governamentais acerca de suas declarações e relatórios quando forem reconhecidos como relevantes para as políticas e programas específicos de uma agência.

Acompanhamento: Monitoramento e esclarecimento

- Os PCNs não têm um papel formal de monitoramento. No entanto, quando a mediação resultar em um acordo, as partes também podem decidir recorrer à assistência do PCN para o monitoramento e acompanhamento da implementação do acordo.
- Nos casos em que não se chegue a um acordo, o PCN pode acompanhar as recomendações emitidas em sua declaração final.
- Os denunciadores são incentivados a monitorar a implementação do acordo e/ou recomendações pela empresa e apresentar relatórios de acompanhamento ao PCN.
- Não há processo de apelação formal. No entanto, o OECD Watch, o TUAC, o BIAC e todos os PCNs podem solicitar que o Comitê de Investimento da OCDE preste esclarecimentos sobre como as Diretrizes foram interpretadas por um PCN e se um PCN abordou adequadamente uma queixa.

QUADRO 8

Conceitos-chave: Transparência e confidencialidade

A Orientação dos Processos das Diretrizes estipula que um dos critérios cruciais com os quais os PCNs devem tratar as queixas é a transparência. Ao mesmo tempo, os PCNs devem estar cientes da necessidade de proteger os negócios mais delicados e outras informações das partes interessadas, como a identidade das pessoas envolvidas no caso. O modo como percorrer a tênue linha entre a transparência e a confidencialidade pode representar um dilema para os PCN e os denunciante. Este quadro oferece algumas orientações, ele é estruturado de acordo com a fase do processo de queixa. Mais informações e orientação acerca dessa questão, inclusive saber se, quando e como divulgar uma queixa, podem ser consultadas em www.oecdwatch.org/transparency-and-confidentiality.

1 No momento da apresentação e durante a avaliação inicial

A regra geral dessa etapa é a transparência. É admissível que os denunciante anunciem publicamente a apresentação da queixa e informem o conteúdo da queixa enquanto o PCN conduz a avaliação inicial. Alguns dos PCNs com melhor desempenho divulgam ao público o resultado da avaliação inicial em seu site e o OECD Watch incentiva os denunciante a fazê-lo, se necessário.

2 Depois que o caso foi aceito e enquanto o caso estiver pendente

Durante essa fase, a regra geral é a transparência do processo, mas com confidencialidade do conteúdo.

A Orientação dos Processos é clara quanto ao fato de que os PCNs devem procurar manter as informações em sigilo até que a avaliação inicial seja concluída e o caso tenha sido aceito. Durante todo o tempo em que o caso estiver sendo abordado pelo PCN, os denunciante não devem divulgar publicamente informações, correspondência, documentação ou opiniões aprendidas ou trocadas durante o processo. É aceitável que os denunciante se comuniquem em caráter público sobre aspectos puramente processuais/ eventos em processos de queixa. Os aspectos processuais que podem ser comunicados (sem revelar o conteúdo das respostas ou reuniões) incluem: se a empresa responde ou não às acusações; se reuniões entre as partes estão sendo organizadas ou já ocorreram; e se a mediação começou/terminou. Se não entrar em conflito com a necessidade de proteger as informações trocadas entre as partes, a transparência acerca desses elementos processuais de um caso é crucial para manter a legitimidade e a eficácia das Diretrizes.

3 Depois que o caso tiver sido concluído

A regra geral para essa fase é a transparência. Na conclusão de um caso, a Orientação dos Processos instrui os PCNs a publicar os resultados do processo em um relatório ou uma declaração. Os denunciante tem a liberdade de manifestar-se a respeito do resultado e do processo envolvido no caso, tendo em mente a necessidade de respeitar a confidencialidade das informações mais delicadas trocadas durante o processo.

QUADRO 9

Exemplos de boas e más práticas dos PCNs no tratamento das queixas

A experiência tem demonstrado que a abordagem dos casos por parte dos PCNs varia significativamente. Antes de apresentar uma queixa, é importante estar ciente de como os PCNs de melhor e pior desempenho lidam com os casos, para que você possa ter expectativas mais claras em relação ao PCN envolvido no seu caso.

Boas práticas

- Diversos PCNs foram bem-sucedidos ao aproximar as partes e facilitar resultados mediados que levaram a melhorias concretas e, em alguns casos, a compensação.
- Inúmeros PCN emitiram declarações finais claras que determinam se as Diretrizes foram violadas e ofereceram recomendações sobre como a empresa pode implementá-las e mantê-las de um modo melhor.
- Alguns PCNs emitiram declarações finais que foram úteis para resolver as questões levantadas na queixa, mesmo quando a mediação não deu certo ou não se mostrou possível.
- Alguns PCNs assumiram missões de averiguação.
- Alguns PCNs incluíram monitoramento das expectativas em suas declarações finais e outros produziram relatórios de acompanhamento e/ou realizaram conferências de acompanhamento.

Más práticas

- Alguns PCNs têm simplesmente ignorado as queixas.
- Alguns PCNs aceitaram a resposta da empresa sem qualquer questionamento e emitiram uma declaração de que a empresa não violou as Diretrizes.
- Muitos PCNs têm gasto tempo demais para lidar com reclamações.
- Muitos PCNs adotaram uma interpretação excessivamente restritiva dos requisitos de confidencialidade das Diretrizes e até ameaçaram que a divulgação de uma queixa levaria o PCN a rejeitar ou encerrar o caso.
- A maioria PCNs não está disposta a assumir papel de controle após a conclusão de um caso.
- Um número alarmante de PCNs não têm tratado as partes de modo igual. Viés em favor da empresa resultou, muitas vezes, na rejeição injustificada de casos.
- Alguns PCNs fundamentam suas decisões em informações não disponibilizadas para ambas as partes.
- Alguns PCNs, para buscar casos “fáceis”, rejeitarão uma queixa por completo caso pareça improvável que uma resolução conjunta possa ser facilmente alcançada.



Como apresentar uma queixa

A seção 4 detalha como se pode desenvolver uma queixa plausível e convincente. Como o procedimento de queixa pode envolver um processo longo, complexo e caro, é importante adotar certo pensamento estratégico, planejamento e pesquisa antes de iniciar o processo de queixa. O OECD Watch dividiu o processo em seis passos concretos para auxiliá-lo na elaboração de uma denúncia, para que esteja preparado para a mediação e o acompanhamento após uma queixa.

Passo 1 Pense na queixa em contexto;

Passo 2 Avalie a viabilidade da queixa;

Passo 3 Identifique os resultados almejados;

Passo 4 Escreva a queixa;

Passo 5 Apresente a queixa e participe do processo do caso específico;

Passo 6 Declaração final e acompanhamento.



Passo 1 Pense na queixa em contexto

Avalie a gama de ferramentas, mecanismos, estratégias e recursos de responsabilidade corporativa disponível para você.

O mecanismo de resolução de conflitos das Diretrizes da OCDE constitui uma série de ferramentas disponíveis para comunidades e indivíduos afetados e organizações da sociedade civil para abordar práticas empresariais nocivas. Uma queixa às Diretrizes da OCDE pode ser utilizada em vez de, ou além de, outras estratégias de mobilização, como processos judiciais, campanhas públicas e na mídia e ações por parte de partes interessadas. Outros mecanismos de reclamação extrajudicial institucional ou procedimentos de resolução de conflitos também podem ser apropriados. Esses mecanismos incluem aqueles relacionados à Organização Internacional do Trabalho, à instituição nacional de direitos huma-

nos (INDHs), ao assessor de conformidade/ombudsman (ACO) e ao painel de inspeção ligado ao Banco Mundial, aos mecanismos regionais, como a Comissão Africana dos Direitos Humanos e dos Povos, e aos mecanismos setoriais, como a Mesa Redonda do Óleo de Palma Sustentável (RSPO) e a Fundação Fair Wear. Você também pode utilizar o próprio mecanismo de reclamação de uma empresa, desde que esteja de acordo com uma série de critérios básicos descritos nos Princípios Orientadores das Nações Unidas para Empresas e Direitos Humanos e que se baseie no diálogo e envolvimento significativo com vistas a buscar soluções mutuamente aceitáveis.

Resultados ideais e realistas de uma queixa às Diretrizes da OCDE

Antes de apresentar uma queixa, você deve certificar-se de que tem uma visão clara do que resultado que espera alcançar, bem como quais são os resultados realmente possíveis e prováveis. Identificar os resultados almejados é previsto como a etapa 3 a seguir, mas é muito importante que você comece a dar atenção aos resultados almejados no início do processo de preparação. Isso irá auxiliá-lo a escolher o mecanismo e a estratégia correta.

Para a maioria dos denunciantes às Diretrizes da OCDE, o resultado ideal é resolver o problema que motivou a queixa por meio da mediação. Por exemplo, um resultado mediado pode levar a alguma reparação significativa para as vítimas de abuso, uma mudança comportamental ou política dentro da empresa, ou a melhoria de condições dos direitos humanos, sociais e ambientais na área.

Mesmo se você achar que um resultado mediado pode ser algo realmente difícil de alcançar, o processo de queixa pode apresentar benefícios estratégicos para resolver seu problema com a empresa. Se a mediação falhar, os PCNs ainda podem emitir uma declaração forte, que pode ser utilizada para impor pressão à empresa utilizando outros locais. A denúncia também pode ajudar a conscientizar o público acerca da questão e, conseqüentemente, exercer pressão sobre a empresa para que mude seu comportamento. Além disso, o processo de queixa pode alertar os agentes do governo e membros do Congresso/Parlamento quanto às supostas violações. Cada vez mais, os investidores e as instituições financeiras monitoram o desempenho social e ambiental das empresas nas quais investem. Um caso das Diretrizes da OCDE pode resultar em uma decisão de livrar-se de uma empresa se ela não estiver disposta a mudar o comportamento irresponsável e colocar, assim, a instituição financeira em risco de ser associada a abusos por meio de seus investimentos.

Estratégias simultâneas

Uma queixa às Diretrizes pode ser uma entre diversas estratégias adotadas simultaneamente. Tenha em mente que o processo de caso específico das Diretrizes constitui, em grande medida, um processo orientado à mediação/conciliação destinado a aproximar as partes para resolver conflitos de modo amigável. Os PCNs esperam que as partes se envolvam, com vistas a encontrar uma solução mutuamente aceitável para as questões. A natureza e as expectativas desse processo têm de ser comparadas a outras ações e instrumentos disponíveis para lidar com o problema. A reclamação deve apoiar, e não minar, os esforços existentes, se estratégias simultâneas estiverem em ação.

Tempo e recursos

O processo de resolução de conflitos das Diretrizes é, com frequência, um exercício que demanda bastante tempo e muitos recursos. A Orientação dos Processos recomenda que os PCNs devem buscar concluir as queixas dentro do prazo de um ano e alguns casos foram concluídas com sucesso em menos de seis meses. No entanto, existem muitos outros exemplos de casos que levaram vários anos para ser concluídos.

O processo pode exigir que você gaste recursos significativos, inclusive os custos com pessoal, tradução, pesquisa e investigação, viagens e consultoria e apoio. Se você está apresentando uma queixa conjunta (com outras partes interessadas impactadas ou organizações da sociedade civil), lembre-se que é preciso tempo e esforço para coordenar-se com as organizações parceiras, local e internacionalmente. Você pode precisar viajar para participar de reuniões com o PCN ou a empresa. Muitos denunciantes também tiveram de investir tempo para acompanhar e garantir que a empresa vem cumprindo o acordo e/ou as recomendações derivadas do processo de caso específico.

Depois de ter decidido que uma queixa às Diretrizes pode ser útil, e tendo o compromisso, o tempo e os recursos, as etapas restantes, a seguir, irão auxiliá-lo a determinar se as orientações são aplicáveis e adequadas aos seus problemas com a empresa.



Passo 2 **Avalie a viabilidade da queixa**

Antes de gastar bastante tempo preparando sua queixa, pensa nas seguintes questões de viabilidade. Essas questões preparatórias o auxiliarão a identificar potenciais obstáculos e armadilhas quanto à sua queixa que podem poupar tempo e recursos significativos. As questões de viabilidade são divididas em quatro categorias: elegibilidade, informações necessárias, cooperação e considerações estratégicas.

Elegibilidade da queixa:

- 1 A suposta violação das Diretrizes vem ocorrendo em um país aderente ou foi cometida por uma empresa de um país aderente?**

O procedimento de queixa só pode ser utilizado se uma suposta violação vem ocorrendo, ocorreu ou vai ocorrer em **um país da OCDE ou em um dos países não membros da OCDE que aderem** às Diretrizes, ou se as Diretrizes foram violadas por uma empresa **com origem em um desses países**. O processo de queixa não pode ser utilizado se nem o país de acolhimento nem o país de origem segue as Diretrizes. Ver o Quadro 3 para conferir a lista de países aderentes.
- 2 Você identificou a disposição específica das Diretrizes que a empresa vem violando? Você pode explicar o quem, como, o que, por que, quando e onde de cada violação?**

Você precisa citar os capítulos e parágrafos específicos a empresa está supostamente violando segundo sua queixa e explicar em detalhe como a empresa vem violando disposições específicas. Não basta afirmar que uma empresa vem violando as Diretrizes sem explicar o quem, como, o que, por que, quando e onde.

Quem	Quem (ou o que) vem sendo prejudicado pelas violações da empresa?
Como	Como as atividades da empresa prejudicaram os denunciante(s), os membros da comunidade, o meio ambiente etc.?
O que	Em quais atividades ou comportamentos a empresa vem envolvendo-se que constituem uma violação das Diretrizes?
Por que	Por que essas atividades constituem uma violação das Diretrizes?
Quando	Quando a(s) suposta(s) violação(ões) ocorre(m)?
Onde	Onde a(s) suposta(s) violação(ões) ocorre(m)?

- 3 Você é uma "parte interessada"?**

Você deve ser capaz de apresentar e explicar seu interesse no assunto levantado na queixa (ver seção 3, p. 35).
- 4 Você está disposto a participar de "boa fé"?**

Os PCNs querem saber se podem confiar em você como uma parte honesta no processo de queixa das Diretrizes. Em geral, participar de "boa fé" significa que você está disposto a se envolver em um diálogo mediado com a empresa, responde às solicitações do PCN dentro de prazo razoável e respeita a confidencialidade das informações compartilhadas durante a mediação. Observe-se que a disposição para o diálogo com a empresa não significa que você precisa suavizar ou moderar suas demandas em relação a ela. Esteja ciente de que alguns PCNs consideram os denunciante(s) que utilizam as queixas como uma plataforma de advocacy agentes de má-fé. Isso não significa que você não pode se comunicar em caráter público acerca de aspectos (não confidenciais) de sua queixa.

Informações que você deve ter em relação à empresa e à(s) suposta(s) violação(ões)

5 **Você tem provas das violações cometidas pela empresa?**

Quanto mais provas substanciais e documentação você conseguir reunir, melhor será sua posição no processo. Potencialmente, as boas fontes de provas incluem: estudos de investigação, relatos da mídia, amostras de solo ou de água, correspondência com a empresa, documentos internos da empresa, avaliações de impacto social e ambiental e testemunhos de trabalhadores ou membros da comunidade.

6 **Você elaborou perfis de todas as entidades que almeja incluir em sua queixa?**

É importante conhecer a estrutura da empresa e/ou outras relações de negócios para demonstrar que você está apresentando a denúncia contra a(s) entidade(s) correta(s). As questões relevantes incluem:

- Em qual país aderente a empresa opera? Onde a empresa tem sua sede?
- Qual é o tipo de empresa? Por exemplo, trata-se da empresa controladora, subsidiária local, *joint venture*, usuária final, fornecedora/produzida, subcontratada, ou instituição financeira?
- A empresa encontra-se listada em uma ou mais bolsas de valores ou é de capital fechado?

7 **Se mais de uma empresa estiver envolvida, você pode explicar sua estrutura e relações e seu envolvimento/contribuição com o dano?**

Por exemplo, trata-se de uma relação mãe-subsidiária ou comprador-fornecedor? Ou outro tipo de relação, como empresa-banco, na qual o banco proporciona financiamento à empresa? No caso de uma *joint venture*, qual é a divisão de ações entre as empresas, e quais são seus diferentes papéis na empresa (um dos parceiros da *joint venture* pode ser particularmente responsável pelas atividades que causam os danos)? No caso de uma relação comprador-fornecedor, qual é o nível de importância do negócio do comprador para o fornecedor? Há um contrato de longo prazo entre a empresa e o fornecedor? Pode não ser possível determinar a exata natureza e os detalhes da cadeia de abastecimento, as informações sobre a cadeia de abastecimento (p. ex., número de fornecedores, volumes ou influência), com frequência, são mantidas em segredo. Isso não deve impedi-lo de apresentar uma queixa, se você estiver razoavelmente convicto de que a empresa vem contribuindo ou está diretamente envolvida em uma suposta violação.

8 **A empresa vem violando quaisquer outras normas internacionais, como as estabelecidas pela Organização das Nações Unidas, pela OIT ou outro órgão relevante?**

Se você acredita que a empresa vem violando outras normas internacionais, você deve indicá-las na queixa. Pode ser útil apresentar uma visão geral do instrumento e citar as disposições relevantes. Lembre-

QUARDO 10

Contra qual empresa você deve apresentar a queixa?

Dada a natureza complexa das estruturas de negócios e relações, pode não ser fácil decidir qual(is) empresa(s) mencionar em uma queixa. Por exemplo, você pode decidir concentrar-se na empresa-mãe, focar a subsidiária específica que causa mais danos com suas atividades adversas, dedicar a queixa a várias entidades na cadeia de abastecimento ou enfatizar o papel das instituições financeiras (como bancos ou fundos de pensão) ligadas às suas atividades. Em muitos casos, há inúmeras empresas envolvidas no mesmo problema. Decidir contra quais entidades

apresentar uma queixa depende, em parte, da nacionalidade de origem e de sua capacidade de envolver-se com todas as empresas durante o processo de queixa. Outra questão a considerar é qual entidade tem a maior influência ou o maior impacto potencial. Também vale a pena discutir seu caso com o OECD Watch, uma organização familiarizada com os PCNs, para definir se determinado PCN é suscetível a levar a queixa mais a sério e ser justo e minucioso na investigação.

Responsabilidade da empresa: a diferença entre causar, contribuir ou estar envolvido em um impacto adverso

O tipo de ação exigida de uma empresa para abordar um impacto adverso em particular depende do nexos causal da empresa com o impacto. As empresas podem causar, contribuir ou estar envolvidas em impactos adversos por meio de suas próprias atividades ou de suas relações comerciais (tais como os fornecedores).

Dependendo ligação da empresa com o impacto, o mecanismo de resolução de conflitos das Diretrizes da OCDE pode ser utilizado para solicitar que a empresa previna, mitigue ou cesse um impacto adverso; proporcione uma compensação ou outra forma de reparação às vítimas; ou utilize sua potência (influência) para modificar as práticas irresponsáveis de seus parceiros de negócios. O nexos de causalidade entre a empresa em questão e os efeitos adversos pode ser classificado, grosso modo, em uma destas três categorias:

● **Causador:** Uma empresa causa um impacto adverso no qual é o principal agente da violação (executa diretamente o abuso) por meio de suas próprias ações ou omissões. Você pode solicitar que a empresa pare, previna, mitigue e repare o impacto negativo que causou ou poderia vir a causar.

● **Contribuinte:** Uma empresa vem contribuindo com o impacto negativo se suas ações ou omissões permitirem, incentivarem, exacerbarem ou facilitarem que terceiros violem as Diretrizes da OCDE. Uma empresa pode estar contribuindo com um impacto negativo junto com uma relação de negócios (p. ex., em uma *joint venture*) ou por meio de relações de negócios nessa cadeia de valor. Você pode solicitar à empresa que pare, previna e repare o impacto negativo com o qual tenha contribuído ou os riscos com os quais contribuiu. Além disso, você pode solicitar à empresa que use sua influência para mudar as práticas de relações de negócios para que mitiguem ou previnam seu impacto adverso.

● **Diretamente ligado:** Se uma empresa não vem causando ou contribuindo com um impacto adverso, a empresa também pode estar diretamente ligada a violações das Diretrizes da OCDE cometidas por uma relação de negócios por meio de suas operações, produtos ou serviços. Nesse caso, você pode solicitar à empresa que use sua influência para modificar as práticas de relações de negócios para que pare, mitigue e/ou previna seu impacto adverso.

se, no entanto, de manter sua queixa focada nas próprias disposições e normas das Diretrizes da OCDE. Também poderia ser útil apresentar uma visão geral sobre quaisquer códigos (voluntários) de conduta aos quais a empresa alega aderir.

Cooperação com parceiros e aliados

9 Há parceiros que possam apoiar seus esforços?

ONGs e sindicatos podem apoiar seus esforços de inúmeras maneiras, como oferecer orientação acerca do processo de queixa, participando de reuniões em seu nome ou ajudando a reunir e verificar as informações sobre a empresa. O OECD Watch recomenda que as queixas sejam apresentadas por uma coalizão de grupos ou organizações, alguns dos quais com operação no país de acolhimento e outros com operação no país de origem. Isso irá aumentar sobremaneira sua capacidade de envolver-se no processo, em especial se os recursos forem limitados.

O OECD Watch está disposto e é capaz de oferecer orientação e assistência para a elaboração e apresentação de queixas. Da mesma forma, se sua queixa for relacionada a trabalho, pense entrar em contato com o TUAC e os sindicatos relevantes locais e internacionais. O TUAC pode auxiliar indivíduos, comunidades e ONGs a entrar em contato com os sindicatos relevantes.

10 Todos os denunciantes compreendem totalmente as Diretrizes e seu envolvimento no processo de queixa?

Se você faz parte de uma coalizão que apresenta uma denúncia conjunta, você já concordou em como se dará sua colaboração e quem será o contato principal com o PCN? Por exemplo, se a mediação é realizada no país de origem, como os colegas que participam dessas reuniões entram em contato com indivíduos afetados, trabalhadores ou comunidades do país de acolhimento?

Considerações estratégicas

11 **Quais outros esforços você ou outros agentes adotaram para tentar resolver os problemas diretamente com a empresa?**

As tentativas iniciais para a resolução do conflito com a empresa não deram certo? O OECD Watch recomenda manter um diário com informações sobre os principais desenvolvimentos, cópias de cartas ou e-mails recebidos ou enviados, reuniões (inclusive os participantes e dos resultados) etc., para demonstrar que você já tentou resolver o problema diretamente com a empresa. Observe que não é necessário ter tentado resolver o problema de outras formas antes de apresentar uma queixa às Diretrizes.

12 **Se houver diversas violações das Diretrizes, você incluirá todas elas em sua queixa?**

Certas questões são mais urgentes e seria mais eficaz manter a queixa focada para alcançar uma resolução específica? Seria melhor incluir algumas questões e adotar diferentes abordagens ou mecanismos para lidar com as outras? Se você deseja demonstrar uma extensa incapacidade por parte de uma empresa de aderir às Diretrizes, então, uma abordagem abrangente pode ser aconselhável. Pense nos prós e nos contras de incluir cada uma das alegações (inclusive sua força) em sua queixa. Um elemento fraco em uma queixa pode vir a danificar o impacto de outros (fortes) elementos.

13 **Você já decidiu onde apresentará a queixa, inclusive se ela será apresentada a mais de um PCN?**

Em princípio, uma queixa deve ser apresentada ao PCN no país de acolhimento. Se o país de acolhimento não tiver um PCN, a queixa deve ser apresentada ao PCN do país de origem. Caso tanto os países de acolhimento e de origem tenham PCNs, a decisão acerca de onde apresentar uma queixa depende de uma série de fatores, como: o nível de responsabilidade da sede, o objetivo da queixa, se a reparação prevista é focada localmente ou se exigirá uma mudança sistêmica mais ampla dentro da empresa

QUARDO 12

Conceito-chave: “processos paralelos”

As queixas às Diretrizes da OCDE não existem em um vácuo. Diversas situações abordadas foram objeto de ações judiciais antes de ser submetidas ao PCN. Porém, se há outros “processos paralelos” em curso em um tribunal, por que você deseja apresentar uma reclamação envolvendo as mesmas questões ao PCN? Há uma série de razões, que incluem:

- Os processos judiciais podem ser “travados” – isto é, indefinidamente adiados ou pouco confiáveis devido à corrupção ou incompetência judicial – e, portanto, não constituem um meio viável para resolver conflitos.
- As Diretrizes são, em muitos aspectos, mais amplas que os ordenamentos jurídicos, e a queixa pode buscar resolver os aspectos de um conflito com os quais os tribunais não podem lidar.
- O PCN pode ser capaz de atuar como um facilitador criativo e colaborativo para alcançar resultados positivos que não estão disponíveis por meio de ação judicial.
- Em alguns casos, a mera apresentação de um caso específico pode satisfazer (alguns) dos objetivos do denunciante, como a conscientização do público ou a solidariedade entre os grupos afetados. Cuidado, porém, se este for seu objetivo. Alguns PCNs podem considerar que os denunciadores que utilizam casos específicos como mera plataforma de *advocacy* estão agindo de má-fé.

Os PCNs lidam com processos paralelos de diversos modos. Embora a Orientação dos Processos disponha que os PCNs não devem descartar casos logo de início simplesmente por causa da existência de processos paralelos, alguns PCNs ainda podem fazê-lo como se fosse algo natural. Outros PCNs podem ter uma abordagem muito mais progressiva, partindo do pressuposto de que processos paralelos não impedem a análise de um caso e adotam uma definição restritiva dos tipos de processos paralelos que poderiam levar um caso a ser descartado. Os PCNs progressivos irão buscar ativamente formas efetivas de contribuir com a resolução de conflitos, mesmo diante de um processo paralelo. Alguns PCNs atribuem o ônus preferencialmente ao denunciante, observando que – embora os processos paralelos não constituam causa automática de indeferimento – o PCN geralmente exige que o denunciante demonstre como uma análise mais aprofundada do caso específico contribuiria para a resolução positiva do conflito. Para qualquer PCN, o aspecto mais crítico a considerar é se a análise de um caso específico poderia gerar “perda expressiva” a qualquer uma das partes no processo paralelo.

ou se a questão envolve fornecedores e outras relações de negócios. Também é importante saber como o PCN ao qual você pretende apresentar sua queixa costuma tratar os casos já apresentados. É possível apresentar uma queixa a diversos PCNs simultaneamente. Nesses casos, os PCNs devem trabalhar juntos e colaborar no tratamento da queixa.

14 ***Você vem buscando múltiplas estratégias?***

Se você vem buscando outras estratégias, como a divulgação, *advocacy* e campanhas na mídia, prepare-se para explicar por que você considera essas atividades adequadas e por que elas não entram em conflito com ou minam o processo de reclamação.

15 ***Você tem conhecimento de processos pendentes ou outros processos paralelos relacionados à questão?***

Se você está ciente ou envolvido em qualquer processo paralelo, pense em explicar por que acha que o PCN deve acolher o caso, apesar dos processos paralelos. Por exemplo, as partes e/ou questões levantadas em sua queixa às Diretrizes podem ser diferentes em relação aos outros processos. Qual valor adicional terá o processo de queixa às Diretrizes para resolver os problemas? Ver Quadro 10 para mais orientações acerca de como lidar com processos paralelos.

16 ***Há alguma razão para acreditar que a informação ou documentação que você divulga no processo de queixa pode prejudicar ou colocar em perigo um indivíduo de alguma forma?***

Informações como o nome dos indivíduos e a fonte das provas ou qualquer documentação não devem ser divulgadas na queixa. Em alguns casos, pode ser importante manter o nome dos indivíduos em sigilo, a fim de evitar represálias. Para proteger os indivíduos, utilize anonimidade ou nomes fictícios e certifique-se de que os nomes verdadeiros foram retirados, para proteger os indivíduos em risco de represálias.

17 ***Você já decidiu se divulgará sua queixa?***

Alguns PCNs afirmam que a divulgação de uma denúncia prejudica o processo de mediação. No entanto, a divulgação, em alguns casos, também contribuiu com os resultados positivos. Apesar do fato de divulgar e relatar a queixa não constitua violação da confidencialidade, você deve pensar se o fato de divulgar sua queixa o ajudará ou prejudicará em termos de alcançar os resultados almejados.

18 ***Você já determinou quando apresentará a queixa?***

Há um momento que pode ser mais vantajoso para influenciar a empresa a melhorar seu comportamento? Por exemplo, uma denúncia apresentada durante a reunião anual da empresa pode aumentar a conscientização dos acionistas quanto aos problemas.



Passo 3 Identifique os resultados almejados

Você já pode ter identificado um resultado almejado antes de ter ligado as violações da empresa às disposições específicas das Diretrizes. Nessa etapa, você deve descrever especificamente o que quer alcançar com o processo de queixa. Você deve ter certeza em relação às questões que são inegociáveis para você e aquelas nas quais você está disposto a fazer concessões. Durante todo o processo e, em especial, se sua queixa é submetida a mediação, você deve avaliar continuamente o que seria um resultado ideal versus o que seria um resultado aceitável ou útil.

Por exemplo, para uma comunidade afetada pela mineração, um resultado positivo pode ser cessar a expansão de uma empresa de mineração. Ou você pode desejar que a empresa admita o erro e/ou compense quem foi impactado negativamente. Em outros casos, as queixas podem almejar que a empresa melhore suas políticas globais para evitar que problemas semelhantes ocorram no futuro, ou podem almejar que determinado comprador pressione seus fornecedores para melhorar seu comportamento. Outra meta poderia ser uma afirmação forte por parte do PCN confirmando que a empresa violou as Diretrizes e oferecendo recomendações para melhorar o comportamento empresarial.

Algumas questões podem ser mais adequadas que outras a um processo voltado à mediação das Diretrizes da OCDE. Por exemplo, esperar que uma empresa reabra uma fábrica após seu fechamento pode ser algo irreal. Focalizar sua mediação em uma compensação aos trabalhadores afetados ou em garantias de segurança de trabalho para os outros trabalhadores pode obter maior sucesso. Da mesma forma, solicitar que uma empresa suspenda o abastecimento de determinado produto é algo suscetível a uma resposta defensiva por parte da empresa. No entanto, a negociação de um prazo razoável para a empresa encontrar uma alternativa pode, eventualmente, levar a um acordo.

QUARDO 13

Exemplos de casos com resultados positivos

- Um caso apresentado contra a Continental AG atraiu tanta atenção da mídia que levou os membros do Parlamento alemão a ajudar a resolver o caso.
- Nos casos contra a Vedanta e a Afrimex, o PCN do Reino Unido emitiu declarações finais que concluíam que as empresas violaram as Diretrizes. Ao fazê-lo, os casos contribuíram com uma melhor compreensão comum de como se espera que as empresas se comportem. A declaração da Vedanta também conscientizou os investidores da empresa e levou alguns acionistas de grande porte institucional a retirar seu investimento.
- O PCN australiano mediou um acordo que levou a Global Solutions Ltd. a melhorar seu desempenho em questões de direitos humanos nos seus centros de detenção e acerca da detenção de crianças.
- O PCN argentino facilitou um acordo com a Accor Services, que levou a empresa a melhorar seu desempenho em questões de transparência, de suborno e corrupção.
- Depois de um diálogo construtivo facilitado pelo PCN holandês, a Nidera reforçou sua política de direitos humanos, formalizou procedimentos de *due diligence* para trabalhadores rurais temporários e permitiu aos denunciante monitorar suas operações de sementes de milho na Argentina, por meio de visitas de campo.
- Uma mediação bem-sucedida liderada pelo PCN norueguês resultou em uma declaração conjunta entre os denunciante e a Cermaq, na qual a empresa reconheceu que não havia adotado uma abordagem preventiva para enfrentar os desafios sociais e ambientais e aceitou a responsabilização pelas atividades de suas subsidiárias.
- O PCN holandês mediou um acordo entre os denunciante e a ABP acerca das medidas a ser tomadas pelo fundo de pensão para exercer sua influência sobre a POSCO para garantir que as operações estão em conformidade com as normas internacionais e emitiu uma declaração confirmando que as Diretrizes são aplicáveis às instituições financeiras e aos investidores, inclusive acionistas minoritários.

A experiência tem mostrado que é útil explicar de modo claro suas solicitações à empresa na queixa inicial.

Após identificar os resultados almejados, você também deve pensar em como o PCN poderia auxiliá-lo a atingir seu objetivo. Sua queixa deve ser clara quanto às suas solicitações ao PCN. Solicite que o PCN utilize suas melhores filiais para resolver as questões levantadas na queixa. Além disso, você pode querer pedir que o PCN organize a mediação, empreenda uma missão de investigação, forneça serviços de tradução para permitir que as comunidades locais acompanhem o processo de queixa e/ou produza uma declaração final que inclua uma determinação acerca da violação ou não das Diretrizes e recomendações para melhorar a conduta das empresas.



Passo 4 Escreva a queixa

Embora o PCN e a sociedade/as empresas sejam o público-alvo principal da queixa, vale notar que pode haver múltiplas audiências para sua queixa, além do PCN. Estas podem incluir profissionais da mídia ou agentes do governo que não estão familiarizados com as Diretrizes ou os problemas que você vem tentando reparar. A audiência para a queixa também inclui os indivíduos afetados, trabalhadores ou membros da comunidade. Por isso, é importante que a queixa seja escrita de modo claro, conciso e convincente. Tente evitar o uso excessivo de jargão ou de siglas. E se as alegações exigirem muita explicação, escreva um relato mais conciso para a queixa e inclua um anexo com descrição mais completa. A denúncia será mais convincente se for fundamentada em provas substanciais e plausíveis.

Não há um formato ou estilo obrigatório para escrever queixas às Diretrizes. O modelo a seguir deve auxiliá-lo a escrever uma queixa clara, concisa e convincente. O modelo baseia-se em um caso hipotético. Todos os exemplos podem ser modificados conforme apropriado. Você não precisa seguir esse formato de modo exato, mas a experiência do OECD Watch demonstra que uma queixa bem escrita inclui todas as informações descritas abaixo. Alguns PCNs oferecem orientações quanto ao tipo de informação que esperam ver incluída em uma queixa, por isso, não deixe de conferir o site do PCN para o qual você almeja enviar sua queixa para ver se esse é o caso. O banco de dados de casos do OECD Watch on-line (www.oecdwatch.org/cases) contém uma fatura de queixas anteriores que você pode utilizar como exemplos.

Estrutura sugerida de queixa com exemplos hipotéticos

Elemento da queixa	Descrição	Exemplo hipotético
Data	Data na qual a queixa será apresentada ao PCN e quaisquer outros destinatários.	1º de maio de 2013
Informações de contato do PCN ao qual será apresentada a queixa	Incluem o endereço completo do PCN e, se conhecido, nome do presidente ou representante, endereço de e-mail e número de telefone(s). Se enviar a queixa para outros PCNs, OCDE, agentes do governo, OECD Watch, TUAC etc., você também deve mencionar nessa parte da carta, utilizando, aqui, "cc".	PCN de <país de acolhimento> <nome da pessoa a contatar no PCN> <Endereço>, <E-mail>, <Telefone / Fax> cc: PCN de <país de origem da empresa> <nome da pessoa a contatar no PC> <Endereço>, <E-mail>, <Telefone / Fax> cc: OECD Watch, info@oecdwatch.org
Linha de assunto	O OECD Watch recomenda informar o nome da empresa, as questões levantadas, e o país onde o problema vem ocorrendo.	Assunto: Queixa contra <empresa> relativa a <p. ex., violação dos direitos humanos e poluição ambiental> por <nome da subsidiária> no/na/em <país>.
Introdução	Lista com no mínimo: nome de seu autor, nome da empresa, o problema e a localização das violações. Você também pode indicar sucintamente a principal solicitação ao PCN e os capítulos que foram violados.	Nós, <sua(s) organização(ões)>, a(s) Denunciante(s), apresento aqui um caso específico contra a <empresa> por operar violando as Diretrizes da OECD para EMNs em relação a <p. ex., violação dos direitos humanos e poluição ambiental decorrente da mineração de ouro na Austrália>. Solicitamos que o PCN norueguês aborde as violações aos capítulos de <...> decorrentes da <empresa> e das atividades de mineração da <subsidiária> no/na/em in <país>.

Elemento da queixa	Descrição	Exemplo hipotético
▶ Explique seu interesse na queixa/quem você representa	Por exemplo, o interesse de uma ONG poderia decorrer de sua missão ou trabalho com os membros do sindicato ou da comunidade afetados.	<Sua(s) organização(ões)> é uma ONG que trabalha com questões sociais e ecológicas relacionadas a atividades de mineração na região da Ásia/Pacífico. Desde 1990, <sua(s) organização(ões)> vem investigando as atividades da EMN e as consequências de suas atividades para as comunidades locais e o meio ambiente.
Detalhes de contato da empresa	Os detalhes de contato com as empresas incluem o nome completo da empresa, endereços e quaisquer outros elementos relevantes que sejam conhecidos, como nomes de contato, números de telefone, endereços de e-mail e endereços de site.	<empresa> <nome da pessoa a contatar na empresa> <Endereço> <E-mail / Site> <Telefone / Fax> <subsidiária da empresa> <nome da pessoa a contatar na empresa> <Endereço> <E-mail / Site> <Telefone / Fax>
Estrutura da empresa	Se o caso envolve mais de uma empresa, descreva sua estrutura e as relações. Por exemplo, a relação mãe-subsidiária, a relação da cadeia de suprimentos, a relação empresa-banco etc.	<Empresa-mãe>, é uma EMN sediada em <país> com operações em todo o mundo. <Empresa local> é uma subsidiária integral da <empresa-mãe> com sede em <país> e operações na Austrália.
Contexto da queixa	Inclui informações gerais sobre o histórico mais amplo, o contexto ou o local das violações mencionadas na queixa antes de entrar em detalhes sobre as violações específicas.	<empresa> opera em uma área ambientalmente sensível, habitada por diferentes comunidades indígenas.
Liste o capítulo e os parágrafos que você acredita que a empresa violou	Essas informações devem incluir o quem, como, o que, quando, onde e por que de cada acusação. Além disso, você deve fornecer provas e informações detalhadas que fundamentem as alegações. Você pode deixar essa seção tão curta ou longa quanto julgar necessário, mas se certifique de que sua argumentação está clara. Os documentos podem ser anexados à queixa, mas devem ser mencionados e listados no texto.	Alegamos que a <empresa> vem violando o capítulo IV, parágrafo < ... > que dispõe: <'.....'> Como documentado em <prova listada no anexo> as atividades que a <empresa> desenvolveu em <local> em <ano / data da violação> prejudicaram sobremaneira <comunidades locais próximo às instalações da empresa> ao colocar em risco sua subsistência por meio de <suposta violação>. As <atividades> da empresa constituem uma violação às Diretrizes da OCDE porque <a empresa> não <.....>.
Outras normas internacionais relevantes que o PCN deve levar em conta ao analisar a queixa	Se for o caso, outros instrumentos podem ser destacados para demonstrar a gravidade do problema. Os denunciante terão de decidir o modo mais eficaz de apresentar essa informação.	Os denunciante afirmam que a <empresa> violou ainda mais o capítulo dos direitos humanos, § 1, ao não ter dado a devida atenção aos direitos dos povos indígenas na Austrália. O artigo 7 da Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas dispõe que "Os Estados devem....recursos".
Tentativas anteriores de resolução	Explique: você tentou resolver os problemas diretamente com a empresa? Em caso afirmativo, qual foi a resposta da empresa?	Ao longo do ano passado, <a empresa> ignorou nossas solicitações para iniciar as discussões para resolver o problema. Em anexo a esta queixa encontram-se cópias da correspondência enviada para <a empresa> solicitando uma solução para esses problemas. Diante da recusa <da companhia> para se envolver

Elemento da queixa	Descrição	Exemplo hipotético
		diretamente conosco, esperamos que o procedimento do caso específico das Diretrizes possa ajudar a resolver nossos problemas.
PCN destinatário e justificativa (se necessário)	Em alguns casos, tanto o país de acolhimento e de origem têm PCN. A queixa pode ser apresentada a ambos os PCNs. No entanto, recomenda-se uma explicação sobre por que o caso está sendo apresentado a ambos os PCNs.	Como as violações das Diretrizes da OCDE alegadas ocorreram no/na/em <país>, solicitamos <ao PCN do país de acolhimento> que analise a queixa. Além disso, também submetemos essa solicitação <ao PCN do país de origem>, porque a sede de uma EMN é de vital importância para garantir a conduta empresarial responsável em um contexto global.
Metas da queixa	Se tiver sentido estratégico, explique suas solicitações e/ou o que você acha que a empresa deve fazer para resolver o problema.	Desejamos <a empresa> adotar e implementar <uma política de direitos humanos e ambiental no âmbito da empresa como um todo para cessar e prevenir impactos negativos sobre>
Solicitação ao PCN	Diga o que você espera do PCN, por exemplo, mediação, uma missão de investigação, uma determinação etc.	Solicitamos ao PCN que disponibilize suas unidades de melhor desempenho para facilitar a mediação entre as partes. Tendo em vista os graves impactos que a comunidade vem enfrentando, solicitamos ao PCN que realize uma missão de investigação para verificar os fatos. Além disso, solicitamos ao PCN que faça uma avaliação dos fatos e das circunstâncias e que determine se as Diretrizes da OCDE foram violadas.
Solicitação de confidencialidade e justificativa (se necessário)	Indique se os nomes dos indivíduos, fontes de provas ou qualquer documentação foram mantidos em sigilo e como isso se justifica.	Observe que não revelamos as identidades dos informantes no anexo A, para protegê-los de represálias da/do <empresa ou governo>.
Declaração de “boa-fé” ao se envolver no processo de queixa	Assuma suas boas intenções ao se envolver no processo e indique o que você vai fazer para facilitar esse processo. Você também pode mencionar como respeitará a confidencialidade caso esteja, por exemplo, buscando outras estratégias, como divulgação, advocacy e campanhas na mídia.	Ao apresentar esse caso específico, assumimos o compromisso de envolvimento no processo do caso específico de “boa-fé”, a fim de resolver as questões levantadas nesta queixa. No entanto, o PCN e a empresa devem observar que é necessário manter a comunidade informada acerca do andamento da queixa e, também, responder perguntas não solicitadas por meio da mídia. Respeitaremos a confidencialidade do processo ao fazê-lo.
Encerramento	O encerramento deve indicar que se espera uma confirmação escrita do recebimento.	Aguardamos uma confirmação por escrito do recebimento da queixa e agradecemos seu auxílio e liderança na resolução dos problemas apresentados nesta queixa.
Assinatura	Inclua os nomes e as assinaturas de todas as organizações que coassinam a queixa.	Atenciosamente, <nome, organização>
Anexos e/ou apêndices	Fornecer uma lista de anexos e/ou apêndices para a queixa.	Anexo A: Relatório das violações denunciadas Anexo B: Declaração de apoio do governo Anexo C: Depoimentos de testemunhas



Passo 5 Apresente a queixa e participe do processo do caso específico

Depois que o caso foi apresentado, o PCN realizará uma avaliação inicial para decidir se aceita sua reclamação. Embora os PCNs devam fazer essa avaliação dentro de três meses, alguns PCNs levam mais tempo. Se um PCN decide acolher sua queixa, você deve antecipar-se escrevendo as respostas para rebater as alegações escritas ou verbais da empresa ao longo de todo o processo. Isso pode levar uma quantidade considerável de tempo e requer profundo conhecimento do caso. Você também pode ser solicitado a fornecer mais informações acerca de sua queixa antes que o PCN tome a decisão de acolher ou não seu caso.

Se seu caso for acolhido, é provável que o PCN o convide para reuniões, quer junto com a empresa ou separadamente, para discutir suas solicitações, os pontos de vista da empresa e as condições em que ambas as partes estariam dispostas a se submeter à mediação. A mediação tem por objetivo estabelecer compromissos de ação, refletindo os interesses comuns e complementares das partes envolvidas. Trata-se de um processo voluntário e direcionado, no qual um mediador habilitado ajuda as partes a negociar a resolução de um conflito. É importante que o mediador (que pode ser o PCN ou um mediador externo) seja considerado imparcial por todas as partes. Se sua queixa chegar à fase de mediação, você deve preparar-se, decidir em relação ao que você está disposto a fazer concessões e quais são suas solicitações inegociáveis. Antes de concordar com a mediação, certifique-se de que os termos de referência para a mediação refletem sua posição e seu ponto de vista acerca do processo.

É difícil estimar quanto tempo o processo de mediação levará ou quantas reuniões pode demandar. Durante a mediação, o PCN também pode solicitar que você forneça informações adicionais ou que se envolva na averiguação. A duração do processo depende do PCN, bem como do sucesso das reuniões de mediação no progresso rumo a um acordo. No entanto, de modo geral, o processo completo de queixa deve ser concluído dentro do prazo de doze meses.

O nível no qual um acordo entre as partes pode ser alcançado depende da natureza de suas solicitações e de sua disposição para assumir compromissos, da disposição da empresa para cumprir (parte) (des)sas demandas e cumprir as Diretrizes e da qualidade do mediador. É mais provável que a mediação seja bem-sucedida se houver certo senso de respeito mútuo entre as partes e a compreensão dos interesses e preocupações de cada um. Tendo em vista que a mediação entre todos os denunciadores envolvidos ou os indivíduos afetados ou as comunidades que representam pode nem sempre ocorrer, é importante ter uma compreensão clara de suas exigências e do espaço para negociação antes de iniciar uma reunião de mediação. Como parte do processo de negociação, você pode precisar ir para trás e para frente ao discutir propostas com os codenunciadores e os indivíduos ou grupos afetados. O resultado de um processo de mediação bem-sucedido é um acordo acerca de uma solução mutuamente satisfatória para os problemas abordados e um compromisso para a implementação das ações acordadas.

QUARDO 14

Elementos de um bom processo de mediação

Questões a considerar no processo de mediação:

- A mediação é um processo voluntário e direcionado no qual um mediador habilitado auxilia as partes a negociar a resolução de um conflito.
- Reuniões de pré-mediação podem ocorrer após a avaliação inicial, para identificar e esclarecer questões, identificar os participantes necessários e selecionar um mediador mutuamente aceitável.
- As partes devem acreditar que o mediador será imparcial e justo. O PCN pode selecionar, com o consentimento das partes, um mediador externo profissional. Se o próprio PCN atua como mediador, todas as partes devem reconhecer a neutralidade do PCN.
- Se um PCN e as partes relevantes decidirem seguir em frente com a mediação, o PCN pode realizar uma avaliação das partes interessadas para mapear as percepções e preocupações relevantes de todas as partes interessadas.
- Durante a primeira reunião das partes, o mediador deve esclarecer a finalidade da mediação, em conformidade com o que foi estabelecido nos termos de referência.
- A investigação dos fatos por parte do PCN ou de um perito externo pode ser útil nos casos em que há opiniões conflitantes acerca de algum aspecto do conflito.
- As partes devem trabalhar junto com o mediador para especificar indicadores que possam ser utilizados para acompanhar se as partes vêm cumprindo o acordo.



Passo 6 Declaração final e acompanhamento

Ao final de um processo de queixa, um PCN deve elaborar uma declaração final. Se a mediação resultar em um acordo bem-sucedido com a empresa, tanto você como a empresa devem concordar com o teor da declaração do PCN, inclusive as informações que devem ser disponibilizadas ao público. Se a mediação não deu certo porque as partes não chegaram a um acordo quanto aos termos da mediação, se uma das partes se recusou a aceitar a mediação ou se a mediação não resultar em acordo, o PCN também deve emitir uma declaração final.

Antes de disponibilizar ao público a declaração final, o PCN deve oferecer a oportunidade de que você comente o texto. Você deve rever o texto com cuidado para garantir que sua posição está refletida de modo correto e completo no comunicado. Nem todos os PCNs fazem recomendações acerca da aplicação das Diretrizes ou determinam se a empresa as violou, mas você deve incentivar o PCN a incluir esses dois elementos (ou seja, recomendações e determinação) em sua declaração.

Embora os PCNs não tenham um papel formal de monitoramento, aqueles de melhor desempenho acompanham suas declarações finais. Os PCNs podem solicitar que ambas as partes apresentem um relatório sobre a implementação dentro de determinado período (p. ex., três meses ou um ano) após o acordo/a declaração. Com base nesses relatórios das partes, o PCN pode emitir seu próprio relatório de acompanhamento. Alguns PCNs organizaram reuniões ou conferências de acompanhamento para discutir os resultados e o impacto do caso. Isso requer um investimento extra de tempo e de recursos depois que o processo de queixa foi oficialmente concluído, mas proporciona uma boa oportunidade de manter a pressão sobre a empresa para melhorar seu comportamento. Além disso, se o acompanhamento não for proposto por um PCN, é aconselhável manter estreita vigilância sobre ela e, se necessário, acompanhar seu caso por meio de campanha, da apresentação de outra queixa às Diretrizes da OCDE ou da utilização de outros mecanismos de reclamação.

QUARDO 15

Elementos de boas declarações finais

O PCN deve publicar uma declaração final elaborada em consulta com todas as partes. Os denunciadores devem solicitar que os PCNs emitam uma declaração final robusta que inclua os seguintes elementos:

- As alegações da queixa e as disposições das Diretrizes em questão.
- Quaisquer averiguações e informações reunidas pelo PCN.
- As informações relevantes que o PCN não foi capaz de obter ou a razão pela qual elas não puderam ser obtidas.
- O processo seguido pelo PCN ao lidar com o caso, observando se qualquer das partes se recusou a cooperar de algum modo.
- Se a mediação não foi possível ou não resultou em acordo, a avaliação dos PCNs acerca do motivo que levou a esse fato.
- A visão do PCN acerca da implementação das Diretrizes da OCDE, nesse caso específico, e uma determinação se as alegações na queixa constituem uma violação das Diretrizes.
- Recomendações claras, específicas, sobre o modo como a empresa deve mudar seu comportamento para estar em sintonia com as Diretrizes.
- Procedimentos de acompanhamento, inclusive prazos para que as partes relatem a implementação das recomendações.

Orientações e recursos adicionais

Secretaria do OECD Watch

A secretaria do OECD Watch orienta e apoia ONGs a apresentar queixas contra empresas acusadas de ter violado as Diretrizes da OCDE. Se você tiver dúvidas a respeito (da apresentação) de uma queixa, entre em contato com a secretaria do OECD Watch para receber orientação.

OECD Watch
Sarphatistraat 30 +31 20 6391291
1019GL Amsterdam info@oecdwatch.org
The Netherlands www.oecdwatch.org

Downloads e modelos

Este guia do OECD Watch encontra-se disponível em diversos idiomas. Todas as versões podem ser consultadas no site do OECD Watch, junto com recursos adicionais, como modelos de queixa e exemplos de queixa e carta.

www.oecdwatch.org/guide

Banco de dados de casos do OECD Watch

O banco de dados de casos do OECD Watch on-line contém informações sobre os casos das Diretrizes da OCDE levantados por organizações da sociedade civil nos PCNs. O banco de dados contém informações relevantes sobre os casos, inclusive a queixa, documentos de apoio, cartas e declarações que você pode utilizar como exemplos. Informações sobre casos pendentes também são publicadas pelo OECD Watch na Atualização Trimestral de Casos.

www.oecdwatch.org/cases

Experiência prévia das ONGs

Muitos membros do OECD Watch têm experiência com a apresentação de queixas. Eles são extremamente capazes de oferecer orientação e auxiliá-lo se você desejar apresentar uma queixa. No site do OECD Watch, você encontrará a lista dos membros para entrar em contato se estiver à procura de um parceiro no país de origem ou acolhimento da empresa.

<http://oecdwatch.org/about-us/members>

Comitê Consultivo Sindical (TUAC)

O TUAC é a voz oficial do movimento sindical na OCDE. O TUAC coordena a inserção sindical na formulação de políticas acerca das Diretrizes no âmbito da OCDE, oferece capacitação sobre as Diretrizes e orienta os sindicatos que desejam apresentar denúncias às Diretrizes da OCDE. O TUAC publicou um guia útil das Diretrizes da OCDE para auxiliar os sindicatos a utilizar as Diretrizes em seus locais de atuação e em suas campanhas de defesa dos direitos dos trabalhadores e melhorar as condições de vida e trabalho. Assim como o OECD Watch, o TUAC compila informações sobre casos sindicais e as publica em um banco de dados de casos sindicais.

www.tuac.org e <http://www.tuacoeedmneguidelines.org>

Recursos da OCDE

No site da OCDE, você encontrará mais contextualização histórica e informações acerca das Diretrizes da OCDE e do trabalho geral da OCDE. No site você também encontrará recursos-chave, como uma lista dos PCNs e o texto oficial completo das Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais e a respectiva Orientação dos Processos e Comentários.

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

Outros mecanismos de reclamação

Se as Diretrizes da OCDE não forem um mecanismo de reclamação adequado para resolver sua preocupação, você pode pensar em outras alternativas, como, por exemplo: os mecanismos de reclamação no nível da empresa, o assessor de conformidade/ombudsman (ACO) para a Corporação Financeira Internacional (IFC) e a Agência de Garantia de Investimentos Multilaterais (MIGA), as instituições nacionais de direitos humanos ou os mecanismos regionais previstos, por exemplo, pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos ou pelo Mecanismo de Avaliação Independente do Banco Africano de Desenvolvimento.

