

Guia do Usuário para Sindicalistas sobre as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais

Ao leitor brasileiro

A publicação deste Guia em português visa divulgar as Diretrizes entre os sindicalistas e ativistas brasileiros, dando-lhes orientação sobre como utilizar este instrumento.

Consideramos que as Diretrizes da OCDE são um ponto de apoio a ser utilizado para a promoção de práticas empresariais condizentes com princípios democráticos e de respeito aos direitos dos trabalhadores. Isto se revela de grande importância na medida em que houve uma forte expansão da presença de multinacionais no Brasil ao longo dos últimos anos. Para o movimento sindical, os movimentos sociais e as ONGs, essa importância cresce na medida em que ações de pressão e diálogo com empresas deste tipo se tornaram ainda mais frequentes que no passado.

O Brasil aderiu às Diretrizes em 1997, o que foi reafirmado em junho de 2000 ao final do processo de revisão do documento. Nesta última ocasião, o compromisso assumido pelo país chamou a atenção do público pela promessa de empenho governamental na promoção de boas práticas sociais, laborais e ecológicas entre as empresas. Desde então se aguarda a implementação de medidas práticas como o funcionamento pleno do Ponto de Contato Nacional, a realização de atividades de divulgação mais amplas e o efetivo acompanhamento da sua implementação pelas empresas.

Mesmo enquanto essas medidas não se concretizam inteiramente as Diretrizes podem ser utilizadas por sindicatos e ONGs brasileiras como instrumento de ação sobre as empresas multinacionais aqui instaladas, acionando-se as instituições e entidades dos países de origem.

Portanto, a publicação desse Guia visa contribuir para que se conheça e utilize as Diretrizes da OCDE como instrumento de indução de um comportamento empresarial positivo em relação aos direitos humanos, sociais, trabalhistas e ambientais em nosso país. Acreditamos que o Guia pode ser útil nos debates e na implementação das medidas decorrentes da adesão do Brasil às Diretrizes.

Trade Union Advisory Committee to the Organisation for Economic Cooperation and Development (TUAC-OECD)

Comitê Consultivo Sindical para a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

Fundado em 1948 como um comitê consultivo sindical em conexão com o programa de reconstrução europeu (Plano Marshall), o TUAC é uma organização internacional não-governamental com status consultivo no âmbito da OCDE.

O TUAC reúne 55 centrais sindicais nacionais, representando 70 milhões de trabalhadores em 30 países membros da OCDE.

Através de consultas regulares em várias instâncias da OCDE, o TUAC coordena e representa as visões dos sindicatos perante os governos dos países industrializados. Ele procura assegurar que as políticas econômicas dirigidas ao crescimento também objetivem o pleno emprego e a melhoria do bem-estar social, resguardando os interesses dos trabalhadores na formulação de estratégias econômicas.

Publicações e documentos do TUAC estão disponíveis no seu website ou podem ser obtidos junto ao endereço abaixo.

**TUAC-OECD 26, avenue de la Grande-Armée – 75017 Paris France. T + 331 55 37 37 37
f + 331 47 54 98 28**

Website: www.tuac.org e-mail: tuac@tuac.org

Observatório Social

O Observatório Social é uma organização não governamental brasileira que estuda e analisa o comportamento de empresas nacionais e estrangeiras em relação aos direitos fundamentais dos trabalhadores e ao meio ambiente. Com isso, busca despertar na sociedade, nas instituições e nas pessoas a consciência sobre as condições sociais, trabalhistas e ambientais em que os bens e serviços são produzidos e comercializados.

Os temas de interesse do Observatório Social são direitos humanos fundamentais reconhecidos internacionalmente e expressos nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre liberdade sindical, direito à negociação coletiva, erradicação do trabalho infantil, abolição do trabalho escravo, não-discriminação no trabalho, preservação do meio ambiente, saúde e segurança ocupacional.

O Observatório Social é uma iniciativa da CUT Brasil, em cooperação com o CEDEC (Centro de Estudos de Cultura Contemporânea), DIEESE (Departamento Intersindical de Estudos Sócio-Econômicos) e a UNITRABALHO (Rede Interuniversitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho).

Publicações do Observatório Social podem ser encontrados no seu website: www.observatoriosocial.org.br, ou no endereço abaixo.

**Av. Luiz Boiteux Piazza, 4810 – Florianópolis – SC – Brasil – CEP 88.056-000 – F: + 55
(0xx48) 261-4094/4093/4091/4121**

E-mail: observatorio@observatoriosocial.org.br

Conteúdo

Apresentação	1
Capítulo Um	
Introduzindo as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais	2
Capítulo Dois	
A última revisão das Diretrizes	3
Capítulo três	
Os procedimentos de implementação das Diretrizes	5
Pontos de Contato Nacionais	5
Resolução de problemas	6
O papel do Comitê de Investimentos Internacionais e Empresas Multinacionais da OCDE (CIME)	7
Capítulo quatro	
Como proceder se uma empresa violar as Diretrizes	8
Capítulo cinco	
Diretrizes e outros instrumentos e medidas	9
Os acordos marco e os fundos dos trabalhadores	10
Códigos de conduta unilaterais	11
Vinculação	11
Anexo um	
Diretrizes para as empresas multinacionais	14
Texto introdutório	14
I. Conceitos e Princípios	16
II. Princípios Gerais	17
III. Divulgação	17
IV. Emprego e relações empresariais	18
V. Meio-Ambiente	19
VI. Combate à corrupção	20
VII. Interesses do consumidor	20
VIII. Ciência e Tecnologia	21
IX. Concorrência	21
X. Tributação	21
Anexo dois	
Contatos sindicais e na OCED	22
Anexo três	
Pontos de contato nacional	23

Apresentação

Este Guia do Usuário tem como objetivo auxiliar os sindicatos em todo o mundo na utilização das Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, recentemente revisadas, com o fim de assegurar e proteger os direitos dos trabalhadores.

O texto das Diretrizes é resultado de um consenso entre todas as partes envolvidas — governos, sindicatos, organizações empresariais e várias ONGs — após longas e, por vezes, difíceis discussões no âmbito da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE).

O resultado não correspondeu inteiramente às aspirações dos sindicatos em todas as questões tratadas. Entretanto, o Comitê Consultivo Sindical da OCDE (TUAC) acredita ter sido alcançado um significativo avanço especialmente quando se examina o novo texto à luz das fases iniciais do debate.

Os sindicatos são, portanto, estimulados a fazer um máximo uso deste instrumento, para mostrar aos governos e às empresas que o movimento sindical leva a sério a garantia de mais respeito para com os direitos dos trabalhadores.

As Diretrizes também podem ser usadas em campanhas sindicais envolvendo corporações multinacionais sobre questões como direitos humanos, a cadeia de fornecimento, o meio-ambiente, acesso

à informação e o combate à corrupção.

As Diretrizes podem ser úteis nos esforços destinados a resolver problemas específicos e na criação de um ambiente favorável para o diálogo social e negociações com corporações multinacionais.

Os procedimentos de implementação foram reforçados pelos signatários e podem ser usados para influenciar as empresas a cumprirem com as provisões das Diretrizes, incluindo aí a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Outras inovações importantes da versão revisada deste instrumento incluem a aplicabilidade global, a abrangência das principais normas trabalhistas e o incentivo aos fornecedores e subempreiteiros para que cumpram com as Diretrizes.

Deve ser observado, entretanto, que instrumentos como as Diretrizes complementam, mas não substituem, uma estrutura reguladora de caráter obrigatório para a governança da atividade corporativa e dos mercados globais, de cunho mais geral e de âmbito nacional e internacional.

Este Guia é primeiramente voltado às centrais sindicais dos países membros e não membros da OCDE, Secretariados Profissionais Internacionais (SPIs) e seus afiliados. Também é útil para ONGs que desejem fazer campanhas conjuntas com sindicatos nestas áreas.



Capítulo Um

Introduzindo as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais

As Diretrizes são recomendações para um bom comportamento corporativo endereçadas principalmente às empresas que operam em países que a elas aderiram. Entre estes se incluem os 30 países da OCDE (ver abaixo), mais a Argentina, o Brasil e o Chile. Mas as Diretrizes também se aplicam a operações de negócios em qualquer parte do mundo. Outros países estão, neste momento, encaminhando o processo de adesão às Diretrizes.

Para aderir a este instrumento, os governos devem cumprir com suas responsabilidades no que se refere, por exemplo, ao estabelecimento de um Ponto de Contato Nacional que funcione com eficiência (ver capítulo três) e que trabalhe de forma construtiva com os sindicatos. O Comitê Consultivo Sindical da OCDE (TUAC) insiste que os sindicatos, sempre que apropriado, demandem dos respectivos governos o cumprimento das condições de adesão às Diretrizes.

Os Capítulos das Diretrizes cobrem os seguintes temas: prefácio, conceitos e princípios, políticas gerais, divulgação (de informações), emprego e relações de trabalho, meio-ambiente, combate à corrupção, interesses dos consumidores, ciência e tecnologia, concorrência e tributação.

As normas contidas nas Diretrizes, apesar de não serem obrigatórias do ponto de vista legal, não são opcionais para as corporações. Estas não podem escolher entre as provisões que mais lhe interessam, deixando as outras de lado, bem como não podem sujeitá-las às suas próprias interpretações. Assim, sua aplicação não depende do endosso por parte das empresas.

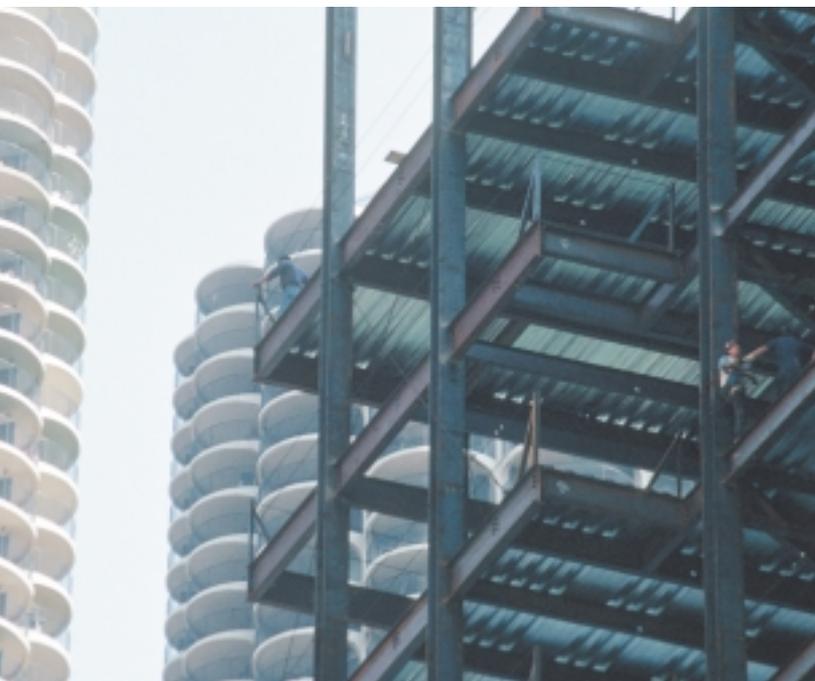
As Diretrizes são as únicas regras abrangentes multilateralmente endossadas pelos governos que as estabeleceram, através das quais se comprometem a ajudar na solução de problemas que surjam nas corporações empresariais.

O documento exprime a visão compartilhada dos principais governos sobre o que estes consideram ser um bom comportamento empresarial, esperando que as empresas respeitem o conteúdo destas Diretrizes em suas operações mundiais.

É importante ressaltar que as Diretrizes são acompanhadas de Procedimentos de Implementação, aprimorados nesta revisão, onde os governos assumem a responsabilidade final quanto a sua fiscalização. Esta é uma diferença fundamental entre as Diretrizes e os códigos de conduta empresariais unilaterais, que as tornam mais do que um simples exercício de relações públicas.

As Diretrizes fazem parte de um pacote mais amplo da Declaração da OCDE sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais que se refere a provisões relativas a investimentos que também abrangendo o tratamento nacional de empresas estrangeiras, medidas para evitar ou minimizar a imposição de exigências contraditórias sobre as mesmas e a transparência no que se refere ao incentivo e desincentivo ao investimento internacional.

▲ *Áustria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, França, Alemanha, Grécia, Islândia, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Holanda, Noruega, Portugal, Espanha, Suécia, Suíça, Turquia, Reino Unido, Estados Unidos, Japão, Finlândia, Austrália, Nova Zelândia, México, República Checa, Hungria, Polônia, Coreia e República Eslovaca.*



Capítulo Dois

A última revisão das Diretrizes

As Diretrizes foram inicialmente adotadas em 1976 a partir da preocupação generalizada de que as empresas multinacionais estavam se tornando poderosas demais. Mais especificamente, era preocupante o comportamento que multinacionais baseadas na OCDE apresentavam nos países em desenvolvimento, por exemplo, o envolvimento de corporações baseadas nos Estados Unidos no golpe de estado no Chile. Em resposta a esta situação, os governos iniciaram negociações na Organização das Nações Unidas com vistas a adoção de um código de conduta obrigatório para corporações transnacionais. Paralelamente a isto, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) começou a debater a parte trabalhista daquele código.

Entretanto, a mudança no cenário político na década de 80 resultou no arquivamento do código obrigatório das Nações Unidas. Mesmo assim, a Declaração Tripartite dos Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT, que tratava de questões empregatícias, formação profissional, condições e relações de trabalho, e que havia sido acordada em 1977, sobreviveu como um instrumento não-obrigatório. Simultaneamente, a OCDE discutiu e acordou, em 1976, as suas Diretrizes para Empresas Multinacionais.

Os instrumentos da OCDE e da OIT são paralelos, complementares e consistentes um com o outro. Enquanto a Declaração Tripartite tem recomendações mais detalhadas sobre questões trabalhistas, as Diretrizes abrangem uma gama mais ampla de atividades corporativas.

Em termos da relevância e utilidade das Diretrizes para sindicatos, houve três fases distintas. A fase inicial, que poderia ser chamada de fase "ativa", durou desde sua adoção até meados da década de 80. Durante este período os sindicatos, frequentemente com o apoio ativo dos governos, levantaram vários casos importantes de comportamento corporativo inaceitável em relação às Diretrizes e mesmo vários governos adotaram ações unilaterais. Muitos destes casos levaram a desdobramentos proveitosos para os sindicatos.

Um exemplo notável envolveu a Electrolux pela prática anti-sindical de uma de suas subsidiárias nos Estados Unidos, num caso resolvido no Ponto de Contato Nacional Sueco. Muitos casos trazidos à tona mostraram que empresas multinacionais e suas subsidiárias devem adotar uma atitude positiva para com os sindicatos.

A segunda fase, que foi de meados dos anos 80 até quase o fim da década de 90, pode ser chamada de fase "dormente". Nesse período as Diretrizes caíram em desuso e nada ocorreu, a não ser a introdução de um capítulo relativamente fraco sobre o meio-ambiente como resultado de processo de revisão do texto.

Naquela época, um punhado de organizações sindicais e de governos ativos se encarregou de manter vivas as Diretrizes. Mas, em geral, os governos cada vez mais preferiram focar medidas para atrair e disputar os investimentos internacionais ao invés daquelas voltadas para a melhoria da conduta corporativa.

A conscientização acerca das Diretrizes por parte de empresas individuais nunca foi muito alta e uma parcela da comunidade empresarial estava contente em deixar as coisas desse jeito.

Na década de 90 aumentou muito a preocupação pública sobre o emprego do trabalho infantil e outros abusos, relacionados a amplas mudanças no sistema produtivo e ao desenvolvimento de cadeias de suprimento. Certas empresas ganharam notoriedade devido às práticas condenáveis quanto aos direitos humanos, trabalhistas ou ambientais.

A conduta corporativa estava novamente em pauta, apesar de nunca ter deixado de existir para os sindicatos. No contexto da OCDE, o "re-despertar" das Diretrizes, a terceira fase, foi em grande parte uma resposta aos ataques direcionados à OCDE e, associado a isto, a perda de credibilidade dos governos que haviam participado da negociação do fracassado Acordo Multilateral sobre Investimentos (AMI).

Necessitando reconquistar um pouco daquela credibilidade perdida, a OCDE lançou, em 1998, um processo de revisão das Diretrizes. Em junho de 2000, os 30 governos membros da OCDE, mais a Argentina, Brasil e Chile adotaram o novo conjunto de Diretrizes de maneira conjunta, com procedimentos de implementação aprimorados.

Estes três períodos têm em comum o fato de que

o grau de implementação e fiscalização das Diretrizes depende principalmente da vontade política dos governos.

Poucas empresas levarão a sério as Diretrizes, a menos que os governos assim o façam e, em contrapartida, estas atitudes afetarão o nível de interesse por parte dos sindicatos em utilizar este instrumento. Como reflexo da experiência sindical com as Diretrizes, alguns afiliados do TUAC se mantiveram céticos com relação à última revisão, questionando se ela faria alguma diferença.

Entretanto, os resultados gerais do processo de revisão foram importantes e deram condições a que as Diretrizes se tornassem mais relevantes e úteis. A nova linguagem adotada deixa claro que as normas devem se aplicar às empresas independentemente do local onde elas façam negócios, inclusive em países cujos governos não tenham aderido a elas. Pela primeira vez há uma abertura para que as Diretrizes sejam usadas com relação a abusos na cadeia produtiva. Os direitos humanos são contemplados no texto e as principais normas trabalhistas remanescentes foram acrescentadas além dos direitos sindicais (todas os direitos fundamentais no trabalho estão agora assegurados: liberdade de associação e negociação coletiva, abolição de trabalho infantil e forçado e afirmação da não-discriminação no emprego).

Os capítulos revisados sobre divulgação de informações, corrupção e meio-ambiente também aprimoraram o instrumento.

O reforço do sistema de implementação representa o desenvolvimento mais importante. Os novos Procedimentos de Implementação sobre os Pontos de Contato Nacionais (PCNs) coloca firmemente sobre os governos nacionais o ônus de assegurar que as empresas observem as Diretrizes. E o papel da OCDE no monitoramento do desempenho dos PCNs também foi reforçado. Há sinais de que muitos governos estão assumindo suas responsabilidades para implementar as Diretrizes de maneira séria. Muitos PCNs que anteriormente estavam em estado de dormência ou inexistência foram reativados.



© Organização Internacional do Trabalho

Nota-se que são maiores os esforços feitos em alguns países para resolver os casos que estão sendo trazidos à tona, enquanto que muitos PCNs empreendem iniciativas para promover as Diretrizes junto aos sindicatos, empresários e ONGs.

Mesmo sendo central o papel dos governos em pressionar as corporações para que respeitem as Diretrizes, outros caminhos também são úteis. Este é o caso da mídia, pois as empresas globais são vulneráveis à publicidade adversa que fere a reputação de sua marca, como, por exemplo, denúncias de condições desumanas de trabalho, inclusive por parte dos fornecedores, ou acusações de corrupção e poluição ambiental.

Campanhas com este teor podem ser eficazes no sentido de encorajar as empresas a cumprir com as Diretrizes. Da mesma forma, é também verdadeiro que a divulgação de boas práticas podem melhorar a imagem das empresas.

Capítulo três

Os procedimentos de implementação das Diretrizes

A OCDE definiu Orientações de Procedimentos especiais, que estipulam as obrigações dos países que aderem às Diretrizes e traçam um plano de ação a ser seguido pelos governos quando surgir um caso de violação das mesmas.

Por exemplo, se os direitos dos trabalhadores estiverem sendo violados ou se houver qualquer outra violação das Diretrizes, os sindicatos podem abrir um processo através do sistema de Pontos de Contato Nacionais (PCNs). O papel destes, entre outros, é o de ajudar as partes, por exemplo, sindicatos e empresas, a solucionar o problema específico.

Pontos de Contato Nacionais

Assim, o governo que aderir às Diretrizes deve estabelecer Ponto de Contato Nacional (PCNs) em sua estrutura administrativa, cujas responsabilidades serão de empreender atividades promocionais, esclarecer dúvidas e questionamentos e contribuir para a solução de problemas que possam surgir.

Os PCNs podem ser organizados de diferentes formas. Alguns envolvem um único órgão governamental, enquanto que outros são multi-órgãos (envolvendo vários ministérios). Em alguns países adotou-se uma composição tripartite (governo, trabalhadores e empresários), cabendo aos governos, no entanto, a responsabilidade final.

Seja qual for a forma adotada, os representantes dos trabalhadores, as empresas e outras partes interessadas (ONGs) devem ser informados da existência do PCN. Espera-se deste órgão que desenvolva e mantenha um relacionamento com estes atores sociais. Em alguns países, as ONGs estão formalmente envolvidas na estrutura dos PCN, enquanto que em outros o envolvimento é informal. Há casos em que, as ONGs são convidadas dependendo das questões a serem discutidas. Por exemplo, ONGs ambientalistas são convidadas quando surgem questões ambientais a solucionar.

As Orientações de Procedimento dizem que os PCNs devem operar de acordo com os "critérios básicos de: visibilidade, acessibilidade, transparência e responsabilidade". Isto exige que o PCN, entre outras coisas, assuma um papel ativo nos seguintes aspectos:

- ▲ promover as Diretrizes, incluindo aí a tradução das mesmas para diferentes idiomas,
- ▲ tornar as Diretrizes conhecidas e disponíveis, através da realização de seminários e reuniões, bem como responder solicitações e dúvidas provenientes de toda e qualquer fonte, inclusive dos sindicatos, e
- ▲ informar investidores internos e externos, bem como potenciais investidores acerca do instrumento.

Para aumentar a responsabilidade dos PCNs, sugere-se que os parlamentos nacionais sejam envolvidos. Além disso, os PCNs deverão preparar um relatório de suas atividades para o Comitê de Investimentos Internacionais e Empresas Multinacionais da OCDE (CIME) devendo reunir-se anualmente para compartilhar suas experiências com os outros países que aderiram às Diretrizes. Uma primeira reunião deste tipo foi realizada em junho de 2001.



Resolução de problemas

Quando um sindicato ou outra organização tiver elementos que o faça acreditar que uma empresa está violando as Diretrizes, poderá apresentar o caso ao PCN. A partir daí, o PCN passa a ser responsável por tentar uma solução para a questão. Uma gama de opções está disponível, inclusive a instauração de um fórum para discussão entre as partes afetadas, a conciliação ou a mediação. Ao decidir o rumo de ação a ser tomado, o PCN deverá:

▲ Fazer uma avaliação inicial para verificar se o caso "merece exame mais aprofundado" e responder à parte que o apresentou. Se o PCN decidir que a questão não é digna de consideração mais aprofundada, ele precisa apresentar as razões de tal decisão.

Os comentários da OCDE oferecem alguma orientação sobre como interpretar a expressão "merece exame mais aprofundado". De acordo com estas orientações, o PCN deverá determinar se a questão é fidedigna e relevante para a implementação das Diretrizes.

Neste contexto, ela irá, entre outras coisas, levar em conta a identidade da parte em questão e seu interesse no assunto, se a questão é objetiva e substanciada e como questões semelhantes foram, ou vem sendo tratadas em outros foros domésticos ou internacionais. Não há nada que impeça um sindicato de levantar um caso que já esteja sendo examinado em outra instância. Por exemplo, em 2001 as centrais sindicais francesas CFDT, CGT-FO e UNSA levantaram o fechamento das lojas francesas Marks and Spencer como um caso junto ao seu PCN o qual também estava sendo examinado nas cortes francesas. No entanto, em caso de dificuldades, o sindicato deverá discutir a questão com o Secretariado do Comitê Consultivo Sindical para a OCDE (TUAC).

▲ Ao seguir adiante com um caso, o PCN deverá apoiar as partes na resolução do problema. Ao fazê-lo, o PCN poderá:

- (a) buscar subsídios junto às autoridades públicas, sindicatos, organizações empresariais, ONGs e especialistas;
- (b) consultar o PCN no outro país ou países envolvidos;
- (c) buscar a orientação do CIME onde houver dúvida sobre a interpretação das Diretrizes;
- (d) oferecer conciliação ou mediação para auxiliar nas questões.

▲ Tendo sido seguido um ou todos estes caminhos e as partes ainda não tiverem chegado a um consenso sobre a solução do problema, o PCN é chamado a emitir uma declaração pública sobre o caso. Se considerar adequado, deverá fazer recomendações às partes sobre como as Diretrizes se aplicam ao caso. Os PCNs podem, portanto, comunicar uma empresa que suas atividades violam as Diretrizes. Assim, ainda que as Diretrizes não sejam legalmente obrigatórias, o simples fato de que as conclusões dos PCNs serão de domínio público poderá ter um impacto e afetar o comportamento da empresa.

▲ Uma estrutura foi negociada para orientar estas atividades. As Orientações de Procedimentos reconhecem que cada PCN deverá primar pela transparência máxima em suas operações, mas haverá momentos em que o sigilo será importante.

O PCN deverá proteger informações empresariais estratégicas, bem como outras informações, tais como a identidade dos indivíduos envolvidos. Isto pode ser útil para os sindicatos, especialmente em países que não fazem parte da OCDE, onde os trabalhadores e sindicatos com frequência sofrem perigo físico.

Igualmente, enquanto os "autos do processo" estiverem em processo de elaboração, os fatos e argumentações do caso deverão ser mantidos em sigilo, o que não impede as partes de comentarem publicamente o desenrolar. Posteriormente, se as partes envolvidas não concordarem com a proposta para a solução do problema, elas ficam livres para comentar publicamente o caso, apesar de não poderem revelar informações e opiniões fornecidas pela outra parte durante os autos, a não ser que haja a concordância da mesma.

Finalmente, o PCN tornará público o resultado do caso. Reconhecendo que poderá haver ocasiões em que é melhor não tornar público o resultado, o PCN poderá mantê-lo confidencial.

▲ Quando surgirem problemas em países que não aderiram às Diretrizes da OCDE, o PCN deverá seguir o procedimento acima na medida do possível. Reconhecendo que problemas práticos na resolução de problemas nestes países poderão ocorrer, as Orientações de Procedimentos permitem que tais questões sejam discutidas nas reuniões anuais dos PCNs. Devido aos seus vínculos com filiados em países que não-aderentes, pela familiaridade com várias das questões em jogo e vínculos com o restante do movimento sindical internacional, os Secretariados Profissionais

Internacionais (SPIs) têm um papel importante a cumprir na apresentação e desdobramento de casos.

▲ Os PCNs realizam reuniões anuais para discutir questões relativas às Diretrizes, para as quais devem produzir relatórios anuais sobre suas atividades, incluindo nestes os casos apresentados. Como uma verificação da realidade, o TUAC levanta as opiniões dos sindicatos à respeito de sua experiência com as Diretrizes e as comunica nestas reuniões anuais.

O papel do Comitê de Investimentos Internacionais e Empresas Multinacionais da OCDE (CIME)

Formado por representantes dos governos, o CIME é o órgão da OCDE responsável pelas Diretrizes.

Ele se reúne regularmente em Paris e mantém consultas regulares com o TUAC, BIAC (Comitê Consultivo Empresarial para a OCDE) e ONGs interessadas no que se refere a questões sobre as Diretrizes e outras relativas a investimentos internacionais. Além disso, o CIME tem uma Equipe de Trabalho sobre a Declaração da OCDE que acompanha mais diretamente os assuntos relativos às Diretrizes.

As Orientações de Procedimentos abrangem tanto o CIME quanto os PCNs. Os sindicatos devem ver o CIME como uma barreira quando as coisas não vão bem a nível nacional ou como um fórum para discutir assuntos que extrapolem o âmbito dos PCNs individuais, garantindo a reação dos governos.

Um exemplo de tais preocupações foi a solicitação, feita em junho de 2001, pelo TUAC para que o CIME desse orientação a respeito das implicações das Diretrizes para multinacionais que operam na Birmânia (Mianmar), país onde o trabalho forçado é amplamente difundido, sancionado e praticado pelo regime militar que o governa.

O CIME irá considerar solicitações de assistência por parte dos PCNs para o desempenho de suas atividades, inclusive de como lidar com casos específicos. Esta assistência envolve orientação para a interpretação das Diretrizes na análise de um problema. O TUAC, assim como o BIAC ou um governo que tenha aderido às Diretrizes, também tem o direito de levar um caso até o CIME se

acreditar que o PCN não cumpriu com suas responsabilidades "processuais" em relação a um caso específico.

O CIME também poderá esclarecer o significado das Diretrizes sempre que o TUAC, BIAC ou um país de adesão acredite que o PCN as tiver interpretado mal com relação a um caso específico. Ao emitir um esclarecimento, o CIME não cita empresas (apesar de, na prática, a identidade da empresa ser conhecida).

Entretanto, quando estes esclarecimentos forem diferentes das posições tomadas pelo PCN, eles serão de utilidade para pressionar o governo a remediar a situação ou reabrir o caso e, também, para pressionar a empresa para que observe as Diretrizes.

O CIME poderá igualmente chamar peritos para "comentar e relatar as questões mais amplas ou específicas, ou para melhorar a eficácia dos procedimentos". Além de peritos internos, o CIME poderá chamar peritos externos, incluindo aí, especificamente, sindicatos, a OIT e outros órgãos internacionais relevantes, ONGs e outros.



Capítulo quatro

Como proceder se uma empresa violar as Diretrizes

Os novos Procedimentos de Implementação definidos na atual versão das Diretrizes ajudam na fiscalização e dão uma orientação mais clara para os usuários. Por outro lado, a aplicação específica dos procedimentos das Diretrizes no âmbito nacional ainda está sendo desenvolvida.

Para ajudar os sindicatos na preparação dos casos a serem levados aos PCNs e, quando necessário, ao CIME, as medidas a serem tomadas quando uma empresa estiver violando as Diretrizes estão definidas abaixo. Estes passos se referem exclusivamente à resolução de problemas, mas deve ser lembrado que as Diretrizes podem ser usadas de maneira positiva para ajudar a estabelecer relações com as multinacionais e para outros fins.

Caso surja um problema relevante para as Diretrizes, a seguinte abordagem deve ser adotada:

- Se um problema relacionado com as Diretrizes não puder ser resolvido diretamente com a empresa, o sindicato deverá contactar sua central sindical e o Secretariado Profissional Internacional (SPI) para discutir quais medidas, de acordo com os procedimentos das Diretrizes, podem ser necessárias e úteis. A ação coordenada obterá melhores resultados, enquanto que questões irrelevantes ou documentação insatisfatoriamente preparada serão contraproducentes tanto para o PCN como para a OCDE. É importante que todas as organizações sindicais relevantes devam estar envolvidas. O TUAC está pronto para prestar aconselhamento informal a respeito do uso das Diretrizes e participar de qualquer discussão sobre a melhor maneira de utilizá-las.

- A central sindical ou SPI deverá sempre informar o TUAC sobre os casos que forem submetidos ao PCN. Além disso, seria aconselhável informar o Secretariado da CIOSL, especialmente nos casos relativos à prática de empresas operando em países que não aderiram às Diretrizes da OCDE.

Tal contato será mais proveitoso se ocorrer antes da submissão de um caso. Um caso poderá ser

submetido ao PCN diretamente por um sindicato, um SPI ou por uma central sindical. Em algumas circunstâncias, por exemplo, quando o caso for proveniente de um país que não aderiu às Diretrizes, o SPI poderá ser o órgão mais adequado para dar-lhe encaminhamento. As circunstâncias poderão variar de acordo com a situação do sindicato e da abordagem do PCN em países onde o mesmo existe.

Deverão ser mantidos contatos entre os sindicatos e centrais sindicais do país onde o problema ocorreu e seus equivalentes no país de origem da empresa. O SPI, a TUAC e o Secretariado da CIOSL auxiliarão a realização desses contatos de tal modo que sejam feitos da maneira mais adequada.

- A organização sindical deverá, então, abordar formalmente o PCN no país onde a violação estiver ocorrendo. Se este for um país que não aderiu às Diretrizes, o PCN será então aquele do país onde a empresa tiver sua sede. Assim, por exemplo, se uma empresa baseada nos Estados Unidos operando na Malásia violar as Diretrizes, o sindicato da Malásia deverá contactar seu SPI e central sindical. O SPI e a Central Sindical da Malásia (MTUC) deverão se certificar que o TUAC e a CIOSL sejam informados, bem como a central sindical no país sede da empresa, a AFL-CIO. Esta será solicitada a apresentar a questão junto ao PCN dos Estados Unidos.

O PCN do país sede da empresa é obrigado a seguir os mesmos procedimentos adotados pelo PCN do país onde ocorra o problema "sempre que relevante e aplicável". O caso deverá ser detalhadamente preparado e documentado, recolhendo-se informações completas e exatas com relação à natureza da violação, o nome da empresa-mãe, sua subsidiária ou fornecedor e onde está localizada.

Provas de apoio que substanciem as alegações deverão ser apresentadas, de modo a reduzir o risco de o PCN concluir que o caso não procede.

A organização sindical deverá também pedir que o PCN, sempre que existir, no país onde a violação ocorreu, discuta o caso com o PCN do país onde a empresa está sediada. Organizações sindicais no país de origem poderão também desejar discutir o caso com o seu PCN. Tais medidas levarão a uma resolução mais rápida do problema.

- Ao receber da organização sindical um pedido de ação, o PCN deverá examinar o caso, seguindo os procedimentos definidos nas páginas 6 e 7.

Se o PCN decidir que a questão não merece maiores considerações, deverá responder à organização que levantou o caso e apresentar as razões para tal decisão.

Se a organização sindical envolvida discordar do resultado, deverá contatar o secretariado da TUAC para determinar se a questão deve ou não ser levada ao CIME. Se, por outro lado, o PCN decidir que o caso está bem fundamentado, deverá seguir os procedimentos descritos nas páginas 6 e 7. Na eventualidade de não se chegar a uma resolução para o problema, o PCN deverá fazer uma declaração identificando a empresa e dar recomendações sobre como implementar as Diretrizes nos casos em questão. Estas recomendações, podem, então ser usadas para encorajar o cumprimento das Diretrizes.

© Organização Internacional do Trabalho



- Na hipótese do PCN ter tratado do caso de maneira errônea ou ter feito uma interpretação questionável das Diretrizes, o TUAC poderá recorrer ao CIME e, caso haja fundamento, o Comitê poderá esclarecer a forma como as Diretrizes deverão ser interpretadas e implementadas, bem como tornar isto de conhecimento público. O CIME também poderá fazer recomendações sobre como melhorar o funcionamento dos PCNs.

- Se os procedimentos tiverem sido seguidos e a empresa ainda assim recusar-se modificar seu

comportamento, então a organização sindical envolvida deverá retornar ao PCN e pedir sua intervenção. O TUAC poderá também solicitar ao CIME que discuta tal desdobramento. A recusa em cumprir com as Diretrizes pode ser um argumento eficaz a ser usado numa campanha mais ampla. Novamente, uma forte abordagem sindical coordenada se faria necessária.

Capítulo cinco

As Diretrizes e outros instrumentos e medidas

Há uma grande variedade de instrumentos e medidas relacionadas à conduta de empresas multinacionais. As Diretrizes e a Declaração Tripartite da OIT, que se baseiam em normas universais, foram elaboradas com a firme participação de representantes sindicais de organizações de empregadores e dos governos.

A Declaração Tripartite da OIT tem sido utilizada com menos frequência pelos sindicatos do que as Diretrizes da OCDE, em parte porque seus procedimentos não se dirigem para a resolução de problemas específicos e, também, devido a exigências limitadas de receptibilidade para a consideração de casos.

O Global Compact das Nações Unidas é um veículo para promover diálogo global construído ao redor de nove princípios que incluem as principais normas trabalhistas, as normas fundamentais de direitos humanos e sobre o meio-ambiente. O diálogo envolve empregadores e sindicatos globais, encorajando empresas individuais a endossar em o Compact.

Apesar de seu papel ser bem diferente tanto da Declaração Tripartite da OIT como das Diretrizes do OCDE, o Global Compact é consistente com ambos os instrumentos. Pode facilitar discussões entre os SPIs e empresas e pode criar um clima propício à negociação de acordos estruturais.

Apesar da implementação das Diretrizes ser baseada em procedimentos nacionais, elas também podem contribuir para o diálogo e os acordos sociais

globais, especialmente se tais processos forem incentivados pelos PCNs.

Há outras atividades não governamentais de caráter multilateral na esfera da conduta corporativa. A Iniciativa de Relatório Global (Global Reporting Initiative - GRI), um esforço privado que tem o apoio do Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA), está trabalhando para estabelecer padrões internacionais comuns a serem seguidos pelas corporações ao fazerem relatórios sobre sustentabilidade social e ambiental. Esforços estão sendo feitos para assegurar que as tais padrões sejam consistentes com as normas trabalhistas internacionais e com as Diretrizes do OCDE. Se tiver sucesso no desenvolvimento de padrões e procedimentos adequados, o GRI poderá se tornar uma referência para os investidores.

O Social Accountability (SA) 8000 tem sido um dos pioneiros em iniciativas privadas multilaterais. Os sindicatos estiveram envolvidos no desenvolvimento de seu código, que é baseado em normas trabalhistas internacionais e possui mecanismos para verificação e certificação.

A Ethical Trading Initiative – Iniciativa para Comércio Ético – (ETI), apesar de sediada em um único país, o Reino Unido, trata da conduta das empresas desse país em operações noutras nações. Sua direção é composta por três representantes de

empresas, sindicatos e ONGs. A ETI promove programas piloto que tratam da implementação de códigos de conduta empresarial que sejam consistentes com seus princípios.

Os acordos marco e os fundos dos trabalhadores

Os SPIs vêm ultimamente negociando ‘acordos marco’ com empresas multinacionais. O número de acordos desse tipo tem crescido rapidamente nos últimos anos. Geralmente, estes acordos tratam de direitos sindicais e trabalhistas, embora em alguns casos cubram também outras questões, inclusive aquelas referentes aos fornecedores. Os acordos estabelecem um relacionamento com as empresas que torna possível a resolução de problemas, com freqüência, antes dos conflitos se agravarem.

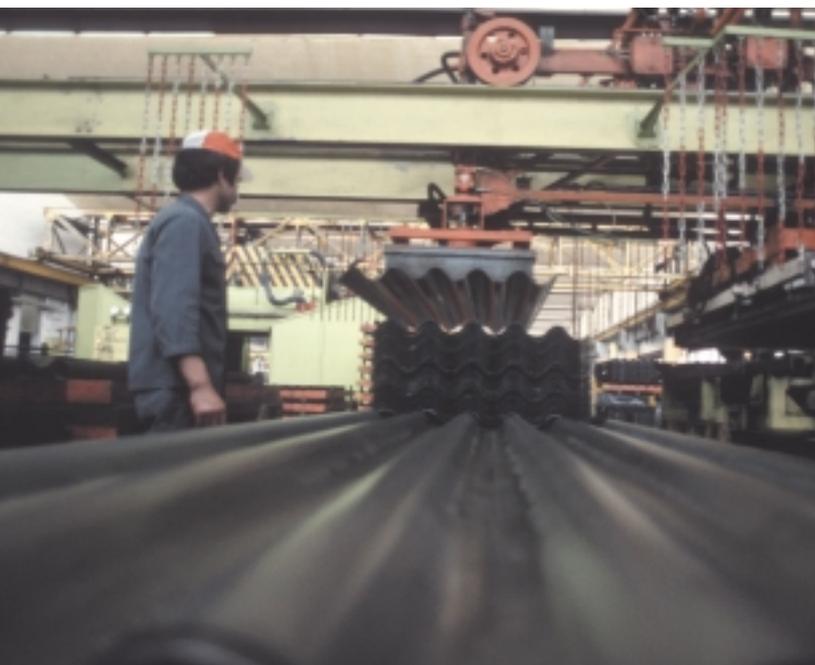
Os Comitês Europeus de Empresa (European Works Councils – EWCs), criados com base numa norma obrigatória no âmbito europeu, também proporcionam um meio de comunicação dos sindicatos com as grandes empresas e podem ajudar a gerar relacionamentos globais com os SPIs.

Os fundos de pensão e outros investidores institucionais têm uma crescente importância nos mercados de capital e alguns exercem influência considerável sobre as empresas. Questões de comportamento corporativo vêm sendo cada vez mais discutidas por tais fundos.

Em alguns casos, os trabalhadores, freqüentemente através de seus sindicatos, figuram entre os “administradores” de tais fundos e exercem alguma influência sobre o uso dos trilhões de dólares de capital dos trabalhadores que estão aplicados nos mercados financeiros globais. Estes investidores institucionais têm o potencial de mudar o comportamento empresarial negativo através de suas estratégias de mercado.

Os sindicatos estão se tornando cada vez mais ativos nesta área e estão começando a cooperar em nível internacional. A CIOSL, os SPIs e o TUAC criaram um grupo de trabalho conjunto para os fundos financeiros dos trabalhadores com o interesse voltado para a segurança da renda de aposentadoria de seus membros baseada no comportamento corporativo responsável.

Códigos de conduta unilaterais



Uma infinidade de códigos de conduta tem sido adotada pelas empresas nos últimos anos, em alguns casos como resposta à publicidade adversa de suas atividades ou de seus fornecedores, principalmente em países em desenvolvimento. Tais códigos são de qualidade e utilidade variável. Estes códigos não são estabelecidos com participação dos sindicatos ou outras partes, tampouco são "fiscalizáveis" através do uso de qualquer processo que parta do governo. Normas internacionais fundamentais são, em geral, ausentes, tais como liberdade de associação e o direito à negociação coletiva. Com este aumento de atividade na área de conduta corporativa, é importante avaliar as diferenças na natureza dos vários instrumentos e as medidas que estão sendo tomadas.

Muitos códigos de conduta unilaterais são pouco mais do que exercícios de relações públicas. Entretanto, algumas abordagens multilaterais, ainda que puramente privadas, oferecem oportunidades para o intercâmbio de informações, o desenvolvimento de experiências e de capacidades, como por exemplo ao ETI (Ethical Trading Initiative).

Acordos marco, ao contrário, são vinculantes uma vez que são negociados e firmados entre parceiros legítimos, com representação dos trabalhadores nas mesas de negociação.

O Global Compact, por si só, pouco produz. Seu impacto deve ser medido através dos efeitos no diálogo social global, incluindo o estabelecimento de acordos-marco e o incentivo às empresas para que envolvam outras partes e baseiem sua conduta nas normas internacionais.

A Declaração Tripartite da OIT e as Diretrizes da OCDE estão ancoradas em organismos internacionais e de alguma forma comprometem os governos nacionais em sua implementação.

As Convenções da OIT e sua estrutura de acompanhamento sustentam todos os outros instrumentos e medidas que se apoiam em normas trabalhistas internacionais.

Estes instrumentos ou medidas não são, entretanto, legalmente obrigatórios em nível internacional, diferentemente de muitas normas de proteção da propriedade privada que estão surgindo ultimamente.



Contudo, existem oportunidades para tornar as Diretrizes obrigatórias e, portanto, mais relevantes para o processo de tomada de decisões por parte das empresas.

Vinculação

Os afiliados do TUAC vêm, cada vez mais, discutindo com os governos dos respectivos países maneiras pelas quais se vincule o apoio público ao investimento e comércio internacional, tal como o crédito às exportações e ao respeito às Diretrizes. Afinal, o público tem o direito de esperar que o dinheiro do contribuinte não seja usado para apoiar comportamento corporativo que abuse dos direitos dos trabalhadores, promova o suborno e a corrupção ou degrade o meio-ambiente. Alguns governos estão começando a compartilhar desta visão.

Aquelas empresas que se vêem como líderes na responsabilidade social corporativa não tem nada a temer com isto. De fato, isto deve ajudá-las a manter os seus padrões sem que sejam prejudicadas pela concorrência inescrupulosa. Outras empresas poderão fazer objeção a este tipo de vínculo, mas elas devem ser lembradas de que nenhuma empresa é forçada a obter subsídios ou garantias governamentais, pois se tratam de benefícios, não de direitos.

As Diretrizes da OCDE, portanto, têm um papel complementar nesta nova área de responsabilidade social empresarial no sentido de que podem ajudar a moldar o ambiente com relação ao que constitui o comportamento corporativo aceitável e ina-

ceitável tanto domesticamente como em outros países.

Assim, por exemplo, elas podem ser usadas para condicionar o comportamento de empresas que recebem verbas públicas, como elementos ou normas a serem incorporadas em acordos marco SPLs x Multinacionais (alguns dos quais já incluem a jurisprudência da OCDE) e como uma referência para outros instrumentos ou ações.

Por exemplo, elas podem formar a base para o elemento social do GRI, serem usadas em atividades regionais, bem como estar ligadas a acordos intergovernamentais regionais ou globais.

Em última análise, cabe aos trabalhadores e suas entidades sindicais, sejam elas centrais sindicais, SPLs ou seus afiliados, decidir qual abordagem ou conjunto de abordagens poderão ser mais proveitosas em suas relações com as multinacionais. Cabe a eles decidir o que pode ser tratado em nível local /nacional e o que deve ser feito a nível internacional?

As Diretrizes podem ser eficazes em alguns casos, mas noutros momentos poderá ser mais indicado utilizar-se de instrumentos diferentes. Tais estratégias necessitam ser desenvolvidas a fundo e dependerão das circunstâncias dos casos específicos.

As Diretrizes têm sido utilizadas com frequência em conjunto com outras medidas. Em algumas situações faz sentido usar apenas um instrumento e talvez em outras seja preferível adotar uma abordagem múltipla.

O importante é ter uma estratégia e entender a relação entre as diferentes ferramentas que se encontram disponíveis. Ao desenvolver estratégias eficazes para a utilização das Diretrizes e outros instrumentos internacionais, os melhores resultados têm sido alcançados com a consulta inicial pelos sindicatos e centrais nacionais junto às organizações internacionais.

● *Para uma revisão mais detalhada dos códigos de conduta por autores sindicais ver "O movimento sindical internacional e os novos códigos de conduta" por Dwight Justice, ICFTU ou "Os Novos Códigos de Conduta – algumas perguntas e respostas para os sindicatos" por Neil Kearney, ITGLWF e Dwight Justice.*



Anexos um a três



Anexo um

DIRETRIZES PARA AS EMPRESAS MULTINACIONAIS (1)

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE

Texto introdutório

Transcreve-se, a seguir, o texto das Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais ("Diretrizes"). As "Diretrizes" foram elaboradas em meados da década de 70, sob a forma de anexo à Declaração da OCDE sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais, adotada em junho de 1976. Em 1999 e 2000, as "Diretrizes" foram objeto de uma ampla revisão, da qual o Governo brasileiro participou como membro observador do Comitê da OCDE sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais (CIME). A nova versão das Diretrizes foi aprovada pelo Conselho da Organização em junho de 2000.

Como se trata de compromissos internacionais, há uma série de procedimentos e formalidades que têm de ser cumpridos. O Governo brasileiro está tramitando os atos que dão base oficial a este código.

Esse instrumento internacional não afeta formalmente a responsabilidade dos Estados em garantir a observância das normas internas que regulem as matérias tratadas nas "Diretrizes", mas reforça tal responsabilidade, na medida em que se trabalha para o desenvolvimento de consenso internacional envolvendo países de grande relevância em termos de investimentos estrangeiros diretos e a presença de empresas multinacionais.

O Governo brasileiro também entende que a responsabilidade primária sobre questões relativas à proteção do trabalhador, do meio ambiente e à promoção do desenvolvimento, entre outras das que estão elencadas nas "Diretrizes", cabe aos governos nacionais e às organizações internacionais com mandato específico sobre aqueles

temas. A competência da OCDE limita-se ao monitoramento da aplicação dos dispositivos das "Diretrizes".

Comentários às Diretrizes são bem-vindos, por meio do canal "Fale Conosco", com o objetivo de aperfeiçoar e otimizar o processo de implementação no Brasil. Informações adicionais poderão ser também obtidas no seguinte endereço eletrônico: www.oecd.org/.

Prefácio

1. As Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais (Diretrizes) são recomendações dirigidas pelos Governos às empresas multinacionais. Estabelecem princípios e padrões de cumprimento voluntário, consistentes com a legislação aplicável, com vistas a uma conduta empresarial responsável. As Diretrizes visam a harmonizar as operações das empresas com as políticas governamentais, fortalecer a base da confiança mútua entre as empresas e as sociedades onde operam, melhorar o clima do investimento estrangeiro e aumentar a contribuição das empresas multinacionais para o desenvolvimento sustentado. As Diretrizes são parte integrante da Declaração da OCDE sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais, juntamente com os outros elementos dessa Declaração que se relacionam com o tratamento nacional, obrigações contraditórias impostas às empresas e incentivos e desincentivos ao investimento internacional.

2. O comércio internacional sofreu grandes alterações estruturais e as próprias Diretrizes evoluíram de modo a refletir essas mudanças. Com o crescimento dos setores ligados aos serviços e às tecnologias de informação, assistiu-se à entrada de outro tipo de empresas na cena do mercado internacional. As grandes empresas continuam a contribuir com uma significativa parte do investimento internacional, verificando-se mesmo uma tendência para grandes fusões à escala internacional. Simultaneamente, assiste-se a um incremento do investimento estrangeiro realizado por pequenas e médias empresas, desempenhando estas, atualmente, um papel cada vez mais importante na cena internacional.

As empresas multinacionais, à semelhança das que operam no mercado doméstico, têm evoluído no sentido da diversificação das respectivas forma e organização empresarial. As alianças estratégicas e a existência de relações mais estreitas com os fornecedores e demais contratados tendem a diluir os limites da empresa.

(1) O texto reproduzido a seguir foi extraído do website do Ministério das Relações Exteriores da República Federativa do Brasil, no endereço: www.mre.gov.br/ocde/intro.htm.

3. A rápida evolução na estrutura das empresas multinacionais reflete-se igualmente nas respectivas operações, no mundo em desenvolvimento, onde o investimento direto estrangeiro conheceu um crescimento muito acelerado. Nos países em desenvolvimento, assistiu-se a uma grande diversificação das atividades das empresas multinacionais que, para além das funções típicas de produção primária e extração, passaram a dedicar-se à manufatura e montagem, desenvolvimento do mercado interno e serviços.

4. As atividades das empresas multinacionais permitiram, através do comércio e investimento internacional, fortalecer e aprofundar os laços que ligam as economias dos países da OCDE entre si e o resto do Mundo. Tais atividades implicam consideráveis benefícios quer para os países de origem como para os de destino. Estes benefícios aumentam quando uma empresa multinacional consegue fornecer os bens e serviços aos consumidores a preços competitivos e, simultaneamente, proporcionar, a quem investe, um razoável retorno do capital. O comércio e o investimento contribuem para um uso eficiente e racional do capital, da tecnologia e dos recursos humanos e naturais. Promovem ainda a transferência de tecnologia entre as várias regiões do globo e o desenvolvimento de tecnologias que refletem as condições locais. As empresas promovem igualmente o desenvolvimento do capital humano nos países de acolhimento através da formação e de processos de aprendizagem realizados no próprio local de trabalho.

5. A natureza, âmbito e rapidez das mudanças económicas colocam novos desafios estratégicos às empresas e seus associados. As empresas multinacionais têm agora a oportunidade de levar a efeito políticas de boa prática no domínio do desenvolvimento sustentável que procurem assegurar coerência entre os objetivos sociais, económicos e ambientais. A capacidade das empresas multinacionais para promover o desenvolvimento sustentável será significativamente reforçada se o comércio e o investimento forem efetuados no quadro de mercados abertos, concorrenciais e adequadamente regulados.

6. Muitas empresas multinacionais têm demonstrado que através do respeito de normas exigentes de conduta empresarial se pode aumentar o crescimento. Atualmente, a concorrência é intensa e as empresas multinacionais atuam em marcos jurídicos, sociais e regulamentares muito variados. Neste contexto, algumas empresas poderão sentir-se tentadas a negligenciar padrões e princípios de conduta, na tentativa de obter

vantagens concorrenciais indevidas. A adoção de tais práticas por uma pequena minoria poderá pôr em causa a reputação da maioria, suscitando preocupações da parte do público.

7. Muitas empresas têm procurado ir ao encontro destas preocupações do público, desenvolvendo dispositivos e procedimentos internos de orientação e de gestão que demonstram o seu compromisso em relação às boas práticas e à boa conduta empresarial, assim como no tocante à política de emprego adotada. Algumas empresas recorreram a serviços de consultoria, auditoria e certificação, o que contribuiu para a acumulação de conhecimentos especializados nestes domínios. Estas iniciativas favoreceram igualmente o diálogo social sobre regras de boa conduta das empresas. As Diretrizes contribuem para uma melhor definição das expectativas dos governos aderentes, no que se refere à conduta empresarial e constituem um ponto de referência para as empresas. Por conseguinte, as Diretrizes complementam e reforçam os esforços desenvolvidos pelo setor privado no sentido de definir e pôr em prática regras de conduta empresarial responsável.

8. Os governos têm cooperado entre si e com outros agentes envolvidos, no sentido de reforçar o quadro jurídico e regulamentar internacional no qual as empresas desenvolvem as suas atividades. O período do pós-guerra foi marcado pelo desenvolvimento progressivo desde quadro, logo em 1948 com a adoção da Declaração Universal dos Direitos do Homem. Entre os instrumentos mais recentes, refiram-se a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, a Declaração do Rio sobre Meio-Ambiente e Desenvolvimento, a Agenda 21 e a Declaração de Copenhague sobre Desenvolvimento Social.

9. A OCDE também tem contribuído para a definição deste quadro internacional de políticas. Desenvolvimentos recentes nesta matéria incluem a adoção da Convenção sobre a Luta contra a Corrupção de Agentes Públicos Estrangeiros nas Transações Comerciais Internacionais, dos Princípios da OCDE para a Governança Corporativa, as Diretrizes da OCDE para a Proteção do Consumidor no Contexto do Comércio Eletrónico e os trabalhos em curso para preparar as Diretrizes da OCDE sobre Preços de Transferência para as Empresas Multinacionais e as Administrações Fiscais.

10. Os governos que aderem às Diretrizes têm por objetivo comum encorajar as contribuições positivas que as empresas multinacionais podem dar ao progresso económico, ambiental e social e reduzir ao mínimo os problemas gerados pelas respectivas

atividades. Na busca deste objetivo, os governos estabelecem formas de colaboração e parceria com representantes das empresas, sindicatos e organizações não governamentais cujas atividades visam ao mesmo fim. A contribuição dos governos passa pela criação de quadros regulamentares internos eficazes e que incluam políticas macro-econômicas estáveis, tratamento não discriminatório das empresas, regulamentação adequada e supervisão prudencial, um sistema imparcial de administração da justiça e aplicação da lei e uma administração pública eficiente. A contribuição dos governos pode também comportar a manutenção e promoção de normas e políticas adequadas que favoreçam o desenvolvimento sustentável, empenhando-se em garantir que as reformas em curso propiciem uma atividade eficiente e eficaz do setor público. Os governos que aderiram às Diretrizes comprometem-se a melhorar de forma contínua tanto as suas políticas nacionais quanto as internacionais, a fim de aumentar o bem estar e os padrões de vida de toda a população.

I. Conceitos e Princípios

1. As Diretrizes são recomendações dirigidas em conjunto pelos governos às empresas multinacionais. Estabelecem princípios e padrões de boa prática, conformes com a legislação aplicável. O cumprimento das Diretrizes pelas empresas é voluntário e não é legalmente exigível.
2. Dado que as empresas multinacionais desenvolvem as respectivas atividades em nível mundial, a cooperação internacional neste domínio deverá estender-se a todos os países. Os governos aderentes às Diretrizes devem encorajar as respectivas empresas a respeitar as Diretrizes, onde quer que exerçam uma atividade, tendo em conta a situação particular dos países de acolhimento.
3. Uma definição exata de empresa multinacional não é necessária para os efeitos das Diretrizes. Em geral, a expressão compreende empresas ou outro tipo de entidades, estabelecidas em mais de um país e ligadas entre si de forma a coordenarem as suas atividades de diversas maneiras. Podendo uma ou mais destas entidades exercer uma influência significativa sobre as atividades das outras, o grau de autonomia de cada uma dentro da organização pode, no entanto, variar muito consoante a multinacional em questão. O capital social pode ser público, privado ou misto. As Diretrizes dirigem-se a todas as entidades dentro de cada empresa multinacional (matrizes e/ou entidades locais). Em função da repartição efetiva das responsabilidades entre si, espera-se de cada uma dessas entidades a colaboração mútua e que contribuam no sentido de promover o cumprimento das Diretrizes.
4. As Diretrizes não têm por objetivo introduzir diferenças de tratamento entre as empresas multinacionais e as nacionais; elas traduzem boas práticas recomendáveis a todas as empresas. Espera-se, por conseguinte e sempre que estejam em causa as Diretrizes que as empresas multinacionais e nacionais tenham uma conduta idêntica.
5. Os governos desejam promover o maior respeito possível pelas Diretrizes. Embora se reconheça que as pequenas e médias empresas poderão não dispor de meios idênticos aos das grandes empresas, os governos aderentes às Diretrizes deverão encorajá-las a desenvolver os maiores esforços no sentido de respeitar as recomendações nelas contidas.
6. Os governos signatários das Diretrizes não devem servir-se das mesmas para fins protecionistas, nem aplicá-las de maneira a pôr em questão as vantagens comparativas de qualquer país onde as empresas multinacionais realizem investimentos.
7. Os governos têm o direito de regulamentar as condições de funcionamento das empresas multinacionais dentro de suas jurisdições, observados os limites do direito internacional. As entidades pertencentes a uma empresa multinacional operando em diversos países estão sujeitas às leis aplicáveis nesses países. Sempre que forem impostas obrigações contraditórias às empresas multinacionais por parte de países signatários, os governos em questão cooperarão de boa fé no sentido de resolver os problemas que possam ocorrer.
8. Os governos signatários das Diretrizes implementarão as mesmas no pressuposto de que honrarão o compromisso de tratar as empresas de forma equitativa e em conformidade com o direito internacional e as respectivas obrigações contratuais.
9. O recurso a mecanismos internacionais adequados para solução de controvérsias, incluindo a arbitragem, é encorajado como forma de facilitar a resolução dos diferendos legais que possam surgir entre as empresas e os governos dos países de acolhimento.

10. Os governos signatários das Diretrizes promoverão e fomentarão a sua aplicação. Estabelecerão Pontos de Contato Nacionais incumbidos de promover as Diretrizes e que funcionarão como fórum de debate de todas as matérias que digam respeito às Diretrizes. Os governos signatários participarão igualmente em procedimentos adequados de revisão e consulta relativos a questões respeitantes à interpretação das Diretrizes, num mundo em mutação.

II. Princípios Gerais

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

1. Contribuir para o progresso econômico, social e ambiental, de forma a assegurar um desenvolvimento sustentável.
2. Respeitar os direitos humanos que de algum modo possam vir a ser afetados pelas respectivas atividades, em conformidade com as obrigações e compromissos internacionais assumidos pelo governo do país de acolhimento.
3. Encorajar a criação de capacidades em nível local em estreita cooperação com a comunidade local, incluindo os meios empresariais, desenvolvendo, ao mesmo tempo, as atividades da empresa no mercado nacional e internacional, de forma compatível com as boas práticas comerciais.
4. Encorajar a formação de capital humano, nomeadamente criando oportunidades de emprego e facilitando a formação dos trabalhadores.
5. Abster-se de procurar ou aceitar exceções não previstas no quadro legal ou regulamentar, em domínios como o meio-ambiente, a saúde, a segurança, o trabalho, a tributação, os incentivos financeiros, ou outros.
6. Apoiar e defender os princípios da boa gestão empresarial, desenvolvendo e aplicando boas práticas de gestão empresarial.
7. Elaborar e aplicar práticas de auto regulamentação e sistemas de gestão eficazes que promovam uma relação de confiança mútua entre as empresas e as sociedades onde aquelas operem.
8. Promover o conhecimento dos trabalhadores sobre, e fazer que ajam em conformidade com, as

políticas da empresa, divulgando adequadamente essas políticas, inclusive através de programas de formação.

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

10. Encorajar, na medida do possível, os parceiros comerciais, incluindo fornecedores e subcontratados, a aplicar princípios de conduta empresarial compatíveis com as Diretrizes.

11. Abster-se de qualquer ingerência indevida em atividades políticas locais.

III. Divulgação

1. As empresas deverão garantir a divulgação regular e oportuna de informação confiável e pertinente a respeito das suas atividades, estrutura, situação financeira e resultados. A informação fornecida deverá dizer respeito à empresa no seu conjunto e distinguir, quando apropriado, setores de atividade ou zonas geográficas. As políticas de divulgação das empresas deverão ser adaptadas à natureza, dimensão e zona de implantação da empresa, tomando sempre em consideração custos, a confidencialidade dos negócios e outras preocupações que digam respeito à competitividade.

2. As empresas deverão aplicar normas exigentes e padrões elevados no que concerne à divulgação de informações, à contabilidade e à revisão de contas. As empresas são igualmente encorajadas a aplicar normas exigentes no que toca à publicação de informações de caráter não financeiro, incluindo, se for o caso, relatórios sobre matérias ambientais e sociais. Deverão ser indicados quais os padrões ou políticas pelos quais se rege a coleta e publicação de informações, financeiras ou não, da empresa.

3. As empresas deverão divulgar dados básicos, relativos à razão social, sede e estrutura, assim como a razão social, endereço e número de telefone tanto da empresa matriz como das principais filiais, bem como a sua participação percentual, direta ou indireta, no capital dessas filiais, incluindo as de participações recíprocas.

4. As empresas deverão igualmente divulgar informação relevante sobre:

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

5. As empresas são encorajadas a fornecer informações suplementares, entre as quais:

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

IV. Emprego e relações empresariais

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

1. a) Respeitar o direito dos trabalhadores de se fazerem representar por sindicatos e outra organizações legítimas de representação de trabalhadores e conduzir negociações construtivas com esses representantes, quer a título individual quer através de associações patronais, com vistas a alcançar acordos sobre condições de trabalho;
- b) Contribuir para a abolição efetiva do trabalho infantil;

c) Contribuir para a eliminação de toda e qualquer forma de trabalho forçado ou compulsório;

d) Não discriminar os trabalhadores, no exercício das suas funções, em razão da raça, cor, sexo, religião, convicções políticas, nacionalidade ou origem social, exceto quanto tais práticas seletivas, tenham por fim dar cumprimento a políticas, estabelecidas pelos poderes públicos, tendentes a promover uma maior igualdade de oportunidades de emprego ou tenham a ver com especificidade de determinado posto de trabalho.

2. a) Proporcionar, aos representantes dos trabalhadores, os meios necessários à elaboração de acordos coletivos de trabalho efetivos;

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

c) Promover consultas e cooperação entre a entidade patronal e os trabalhadores e seus representantes, sobre matérias de interesse mútuo.

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

4. a) Respeitar padrões, em matéria de emprego e de relações empresariais, não menos favoráveis do que os observados por empresas da mesma dimensão e setor, no país de acolhimento;

b) Tomar as medidas necessárias para assegurar saúde e segurança no desempenho das respectivas atividades.

5. Empregar, nas respectivas atividades e na medida do praticável, o maior número possível de pessoal local, dando-lhes formação, com vistas a aumentar os respectivos níveis de qualificação, em cooperação com os representantes dos trabalhadores e, quando necessário, com as autoridades públicas competentes.

6. Fornecer aos representantes dos trabalhadores e, quando apropriado, às autoridades públicas competentes, com a devida antecedência, todas as informações que digam respeito à previsível introdução de alterações na atividade da empresa, suscetíveis de afetar, de modo significativo, os modos de vida dos trabalhadores, em especial, no caso de fechamento de unidades que impliquem demissões coletivas; cooperar com esses representantes e com as autoridades, no sentido de mitigar

tanto quanto possível os efeitos adversos das medidas em causa; dependendo das circunstâncias específicas de cada caso e na medida do possível, fornecer tais informações antes mesmo de ser tomada a decisão final; poderão ser ainda empregados outros meios, para proporcionar uma cooperação construtiva com vistas a atenuar, substancialmente, os efeitos de tais decisões.

7. Não influenciar, de modo desleal, negociações conduzidas de boa fé com representantes dos trabalhadores sobre as condições de trabalho ou não prejudicar o exercício do direito de associação dos trabalhadores, por meio de ameaças de transferência total ou parcial, para fora do país, de unidades de produção ou de transferência de trabalhadores, oriundos de entidades pertencentes à empresa localizadas em outro país.

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

V. Meio-Ambiente

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

1. Criar e manter um sistema de gestão ambiental apropriado à empresa, que preveja:

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

segurança.

2. Ter em consideração as questões referentes a custos, confidencialidade e proteção dos direitos de propriedade intelectual, nomeadamente:

- a) Fornecer ao público e aos trabalhadores, em tempo hábil, informações adequadas sobre o impacto potencial das respectivas atividades sobre o meio-ambiente, a saúde e a segurança, podendo tais informações incluir relatórios sobre progressos alcançados em matéria de melhoria de desempenho ambiental; e
- b) Estabelecer diálogo e consultas, em tempo hábil, com as comunidades diretamente afetadas tanto pelas políticas ambientais, de saúde e de segurança da empresa quanto pela respectiva implementação.

3. Avaliar e ter em conta na tomada de decisões o impacto previsível sobre o meio-ambiente, a saúde e a segurança que possa resultar dos procedimentos, bens e serviços da empresa ao longo de todo o seu ciclo de vida. Sempre que as atividades previstas possam ter um impacto significativo sobre o meio-ambiente, a saúde e a segurança e caso as mesmas sejam objeto de decisão por parte de uma autoridade competente, as empresas deverão realizar uma avaliação adequada do impacto ambiental.

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

5. Manter planos de emergência para prevenir, atenuar e controlar danos graves causados pelas respectivas atividades ao meio-ambiente e à saúde, incluindo os acidentes e situações de emergência; estabelecendo igualmente os mecanismos necessários para alertar de imediato as autoridades competentes.

6. Esforçar-se continuamente por melhorar o seu desempenho ambiental, promovendo, quando necessário, a realização de atividades tais como:

- a) Adoção, em todas as componentes da empresa, de tecnologias e procedimentos de operação que reflitam os padrões de desempenho ambiental existentes na componente da empresa com o melhor desempenho;

- b) Desenvolvimento e fornecimento de produtos ou serviços que não tenham quaisquer efeitos indevidos sobre o meio-ambiente, cuja utilização para os fins previstos não comporte perigos, que tenham um consumo eficiente de energia e de recursos naturais e que possam ser reutilizados, reciclados ou eliminados com toda a segurança;
 - c) Sensibilizar os consumidores para as consequências ambientais da utilização dos produtos e serviços da empresa; e
 - d) Realizar investigação sobre os meios de melhorar o desempenho ambiental da empresa a longo prazo.
7. Proporcionar aos trabalhadores níveis de educação e formação adequados sobre questões ambientais, de saúde e de segurança, assim como quanto ao manuseio de matérias perigosas, à prevenção de acidentes ambientais e ainda sobre aspectos mais gerais da gestão ambiental, tais como procedimentos de avaliação do impacto ambiental, relações públicas e tecnologias ambientais.
8. Contribuir para o desenvolvimento de políticas públicas significativas do ponto de vista ambiental e economicamente eficientes, através de, por exemplo, parcerias ou iniciativas que permitam melhorar a consciência e proteção ambientais.

VI. Combate à corrupção

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

1. Não deverão oferecer nem ceder a pressões para pagar a funcionários públicos ou a trabalhadores dos seus parceiros comerciais, qualquer percentagem sobre um pagamento contratual. Não deverão recorrer à subcontratação, ordens de compra ou contratos de consultoria como meio de canalizar pagamentos a funcionários públicos, parceiros comerciais, respectivos trabalhadores ou familiares.
2. Deverão garantir que a remuneração dos respectivos agentes seja adequada e decorra apenas da prestação de serviços legítimos. Quando relevante, deverá ser elaborada e tornada disponível, às autoridades competentes, uma lista dos agentes que participação de transações com organismos e empresas públicos.
3. Deverão aumentar a transparência relativa às

atividades de luta contra a corrupção e a extorsão. Entre tais medidas, poderão incluir-se compromissos assumidos publicamente contra a corrupção e a extorsão, bem como a divulgação dos sistemas de gestão adotados pela empresa para honrar esses compromissos. As empresas deverão igualmente encorajar a abertura e o diálogo com o público, a fim de sensibilizá-lo para o combate contra a corrupção e a extorsão e assegurar a sua cooperação.

4. Deverão sensibilizar os trabalhadores em relação às políticas da empresa contra a corrupção e a extorsão, e promover o cumprimento das mesmas, através da divulgação adequada dessas políticas, bem como de programas de formação e de procedimentos disciplinares.
5. Deverão adotar sistemas de controle de gestão que desencorajem o suborno e outras práticas de corrupção, aplicando princípios financeiros e contábeis, bem como práticas de auditoria, que impeçam a criação de "contabilidades paralelas" ou contas secretas ou ainda a elaboração de documentos que não reflitam de forma conveniente e correta as transações a que se reportam.
6. Não deverão dar contribuições ilegais a candidatos a cargos públicos ou a partidos políticos ou outras organizações políticas. As contribuições deverão respeitar inteiramente as normas de divulgação pública de informação e ser declaradas à administração da empresa.

VII. Interesses do consumidor

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

1. Assegurar que os bens ou serviços que fornecem respeitam todas as normas e padrões legalmente prescritos ou acordados em matéria de saúde e segurança do consumidor, incluindo a rotulagem referente à segurança do produto e informações a esta atinentes.
2. Fornecer, em função de cada bem ou serviço em concreto, informações exatas e claras sobre o respectivo conteúdo, segurança de utilização, manutenção, armazenagem e eliminação, que sejam suficientes para permitir que o consumidor

possa tomar decisões esclarecidas.

3. Criar procedimentos transparentes e eficazes que permitam dar resposta às reclamações do consumidor, contribuindo para a resolução justa e rápida dos litígios com consumidores, sem custos ou formalidades excessivos.

4. Abster-se de, através de afirmações ou omissões, incorrer em práticas enganosas, falaciosas, fraudulentas ou desleais.

5. Respeitar a privacidade do consumidor e garantir a proteção de dados pessoais.

6. Trabalhar, de forma empenhada e transparente em cooperação com as autoridades públicas, na prevenção ou eliminação de ameaças sérias para a saúde e segurança públicas que resultem do consumo ou utilização de produtos seus.

VIII. Ciência e Tecnologia

As empresas deverão:

1. Esforçar-se para garantir que as respectivas atividades sejam compatíveis com as políticas e planos de ciência e tecnologia dos países onde desenvolvem a sua atividade e, quando necessário, contribuir para o desenvolvimento da capacidade de inovação em nível nacional e local.

2. Quando exequível no curso de suas atividades comerciais, adotar práticas que permitam a transferência e a difusão rápida de tecnologias e de conhecimentos técnicos, salvaguardando devidamente a proteção dos direitos de propriedade intelectual.

3. Quando apropriado, levar a cabo, nos países de acolhimento, atividades de desenvolvimento científico e tecnológico que permitam satisfazer as necessidades do mercado local, bem como oferecer emprego nesses setores de atividade (C&T) a trabalhadores do país de acolhimento, encorajando a sua formação, tendo em conta as necessidades comerciais existentes.

4. Ao concederem licenças relativas à utilização de direitos de propriedade intelectual ou quando, de outra forma, transfiram tecnologia, fazê-lo em termos e condições razoáveis e de maneira a contribuir para as perspectivas de desenvolvimento de longo prazo do país de acolhimento.

5. Quando tal for pertinente para os objetivos comerciais da empresa, desenvolver relações a nível local com universidades, instituições públicas de pesquisa, e participar em projetos conjuntos de pesquisa com empresas ou associações empresariais locais.

IX Concorrência

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

1. Abster-se de subscrever ou executar acordos anti-concorrenciais com os seus concorrentes, com o objetivo de:

a) Fixar preços;

b) Apresentar propostas concertadas (concorrer em conluio);

c) Impor restrições ou quotas de produção; ou

d) Proceder à partilha ou divisão dos mercados, repartindo entre si clientes, fornecedores, zonas geográficas ou ramos de atividade;

2. Exercer as respectivas atividades de modo compatível com as leis da concorrência aplicáveis, tendo em consideração a aplicabilidade das leis da concorrência dos países cujas economias poderão ser prejudicadas pelas atividades anti-concorrenciais por si desenvolvidas.

3. Nos termos da legislação aplicável e das salvaguardas relevantes, cooperar com as autoridades que, nesses países, são competentes em matéria de concorrência, através de, entre outras, respostas rápidas e completas a pedidos de informações delas recebidos.

4. Promover a sensibilização dos respectivos trabalhadores para a importância do respeito pela legislação e políticas da concorrência aplicáveis.

X. Tributação

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

Anexo dois

Contatos sindicais e na OCDE:

Comitê Consultivo Sindical para a OCDE

26 Avenue de la Grande Armée
F-75017 Paris, France
Tel: +33 (0)1 55 37 37 37 Fax: +33 (0)1 47 54 98 28
www.tuac.org

Confederação Internacional das Organizações Sindicais Livres (CIOSL)

5 Bd du Roi Albert II, Bte 1
B-1210 Brussels, Belgium
Tel: +32 (0)2 224 02 11 Fax: +32 (0)2 201 58 15
www.icftu.org

Confederação Mundial do Trabalho (CMT)

33 Rue de Trèves
B-1040 Brussels, Belgium
Tel: +32 (0)2 285 47 00 Fax: +32 (0)2 230 87 22
www.cmt-wcl.org

Confederação Européia de Sindicatos

5 Boulevard Roi Albert II
B-1210 Brussels, Belgium
Tel: +32 (0)2 224 04 11 Fax: +32 (0)2 224 04 54
www.etuc.org

Internacional da Educação

5 bd du Roi Albert II (8th)
1210 Brussels, Belgium
Tel: +32 (0)2 224 06 11 Fax: +32 (0)2 224 06 06
www.ei-ie.org

Federação Internacional dos Sindicatos de Trabalhadores da Indústria Química, de Energia, Minas e Indústrias Diversas

109 Avenue Emile de Béco
109 Avenue Emile de Béco
B-1050 Brussels, Belgium
Tel: +32 (0)2 626 20 20 Fax: +32 (0)2 648 43 16
www.icem.org

Federação Internacional dos Trabalhadores na Construção e na Madeira (FITCM)

54 Route des Acacias
CH-1227 Carouge, Switzerland
Tel: +41 22 827 37 77 Fax: +41 22 827 37 70
www.ifbww.org

Federação Internacional dos Jornalistas (FIJ)

IPC-Residence Palace
155 rue de la Loi
B-1040 Brussels, Belgium
Tel: +32 (0)2 235 22 00 Fax: +32 (0)2 235 22 19
www.ifj.org

Para encontrar o endereço de uma central sindical, busque o website da CIOSL www.icftu.org e/ou o website da CMT www.cmt-wcl.org

Federação Internacional dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica (FITIM)

54bis Route des Acacias
Case Postale 1516
CH-1227 Geneva, Switzerland
Tel: +41 22 308 50 50 Fax: +41 22 308 50 55
www.imfmetal.org

Federação Internacional dos Trabalhadores Textéis, do Vestuário e do Couro (FITVVC)

8 rue Joseph Stevens
B-1000 Brussels, Belgium
Tel: +32 (0)2 512 26 06 Fax: +32 (0)2 511 09 04
www.itglwf.org

Federação Internacional dos Trabalhadores no Transporte (FITT)

49-60 Borough Road
London SE1 1DS, Great Britain
Tel: +44 (020) 7403 2733 Fax: +44 (020) 7357 7871
www.itf.org.uk

União Internacional dos Trabalhadores da alimentação, agrícolas, hotéis, restaurantes, tabaco e afins (UITA)

8 Rampe du Pont-Rouge
CH-1213 Petit-Lancy, Switzerland
Tel: +41 22 793 22 33 Fax: +41 22 793 22 38
www.iuf.org

Internacional dos Serviços Públicos (ISP)

BP 9, F-01211 Ferney-Voltaire Cedex, France
Tel: +33 (0)4 50 40 64 64 Fax: +33 (0)4 50 40 73 20
www.world-psi.org

Union Network International - UNI

8-10 Avenue Reverdil
CH-1260 Nyon, Switzerland
Tel: +41 22 365 21 00 Fax: +41 22 365 21 21
www.union-network.org

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)

2, rue André Pascal
F-75775 Paris Cedex 16, France
Tel: +33 (0)1 45 24 82 00
www.oecd.org

Anexo Três

Pontos de contato nacional

Alemanha	Head of Department Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie Scharnhorststraße 34-37 10115 Berlin	Tel: (49-30) 20 14 71 79 Fax: (49-30) 20 14 53 78 E-mail: buero-vc3@bmwi.bund.de
Argentina	Ministry of External Relations National Directorate of International Economic Negotiations Esmeralda 1212 – 9 piso, 1007 Buenos Aires	Tel: (54-11) 4819 7020/7207 Fax: (54-11) 4819 7566 E-mail: multilaterales@mrecic.gov.ar
Austrália	Executive Member Foreign Investment Review Board c/o The Treasury Parkes Place Parkes ACT 2600, Canberra	Tel: (61-6) 263 3795 Fax: (61-6) 263 2940 E-mail: ancp@treasury.gov.au Web: www.ausncp.gov.au
Áustria	Director Export and Investment Policy Division Federal Ministry of Economic Affairs and Labour Abteilung II/5 Stubenring 1, 1011 Vienna	Tel: (43-1) 711 00 5180/5792 Fax: (43-1) 715 9651 E-mail: post@c25.bmwa.gv.at Web: www.bmwa.gv.at/positionen/pos1_fs.htm
Bélgica	Directeur général honoraire - Président Ministère des Affaires Économiques Administration des Relations Économiques rue Général Leman 60, 1040 Bruxelles	Tel: (32-2) 2065 873 Fax: (32-2) 5140 389 E-mail: colette.vanstraelen@mineco.fgov.be
Brasil	Coordenação Geral de Organizações Económicas (CORG), Ministério das Relações Exteriores Anexo II, sala 502, Esplanada dos Ministérios - Bloco H Brasília DF	Tel: (+5561) 411 6912 Fax: (+5561) 226 3413 E-mail: corg@mre.gov.br Web: www.mre.gov.br/ocde.htm
Canadá	Canada's National Contact Point Room C6-273 125 Sussex Drive Ottawa, Ontario K1A 0G2	Tel: (1-613) 996 3324 Fax: (1-613) 944 0679 E-mail: ncp.pcn@dfait-maeci.gc.ca Web: www.ncp-pcn.gc.ca
Chile	Claudio Rojas Diaz Jefe Departamento OCDE Dirección de Relaciones Económicas Internacionales Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile Teatinos 20, tercer piso, Santiago	Tel: 56 2 565 93 25 Fax: 56 2 696 06 39 E-mail: cdrojas@direcon.cl pnacional.contacto@direcon.cl
Coréia	Vice-Minister Ministry of Commerce, Industry and Energy (MOCIE)1 Chungang-dong Kwachon-si, Kyongki Province	Tel: (82-2) 2110-5356 Fax: (82-2) 503-9655 E-mail: fdikorea@mocie.go.kr Web: www.mocie.go.kr

Dinamarca	Deputy Permanent Secretary of State Division for Labour Law and Industrial Relations Ministry of Labour Holmens Kanal 20 DK-1060 Copenhagen K	Tel: (45) 33 92 59 00 Fax: (45) 33 12 13 78 E-mail: eed@am.dk Web: www.am.dk
Espanha	General Secretary for International Trade Ministry of Economy Paseo de la Castellana nº 162 28046 Madrid	Tel: (34-1) 349 39 83 Fax: (34-1) 349 35 62 E-mail: PNacional.Contacto@sscc.mcx.es Web: www.mcx.es/polco/Inversiones Exteriores/acuerdosinternacionales/ acuerdosinternacionales.htm
Estônia	National Contact Point of OECD Declaration on International Investment and Multinational Enterprises Ministry of Economic Affairs of the Republic of Estonia Harju 11 15072 Tallinn	Tel: 3726256326 Fax: 3726313660 E-mail: mveiner@mineco.ee
Estados Unidos da América	Director, Office of Investment Affairs, Department of State 2201 C St. NW Washington, DC 20520	Tel: (1-202) 736 4274 Fax: (1-202) 647 0320 E-mail: usncp@state.gov Web: www.state.gov/www/issues/ economic/ifd_oia.html
Finlândia	Senior Government Secretary Advisory Committee on International Investment & Multinational Enterprises of Finland (MONIKA), Ministry of Trade and Industry PO Box 32, 0023 Valtioneuvosto Helsinki	Tel: (358-9) 160 4689 Fax: (358-9) 160 2622 E-mail: jorma.immonen@ktm.vn.fi Web: www.ktm.fi/monika/
França	Sous-directrice Europe et Affaires monétaires internationales Direction du Trésor - télédéc 579 Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie 139, rue de Bercy 75572 Paris Cedex 12	Tel: (33) 01 44 87 73 70 Fax: (33) 01 453 18 36 29 Web: www.minefi.gouv.fr/ TRESOR/pcn/pcn/htm
Grécia	Ministry of National Economy Ermou & Kornarou 1 Athens 10563	Tel: (3010) 328 6301 or 328 6231 Fax: (3010) 328 6309 E-mail: nsyms@ath.forthnet.gr Web: www.elke.gr/bloecd.htm
Hungria	Ministry of Economic Affairs Investment Incentives and Investment Promotion Department V., Honvéd u. 13-15 H-1055 Budapest	Tel: (36-1) 374-2877 Fax: (36-1) 269-3478 E-mail: tibor.tejnora@gmv.gov.hu Web: www.gm.hu/fomenu/kereskedele m/htm/oecd/index.htm
Irlanda	National Contact Point Enterprise Policy Unit Department of Enterprise, Trade & Employment Kildare Street Dublin 2	Tel: (353-1) 631 2936 Fax: (353-1) 631 2822 E-mail: Páraig_Hennessy@entemp.ie Web: www.entemp.ie/epst/fdi2.htm

Islândia	Director for Financial Markets and Economic Affairs Ministry of Industry and Commerce Arnarhvoli 150 Reykjavik	Tel: (354-1) 609 070 Fax: (354-1) 621 289
Itália	Mr Stelio Venceslai - PCN, Uff. C1, D.G.S.P.C. Ministère des Activités des Productions Via Molise n. 2 00180 Rome - Italie	Tel: (39-06) 47052836 Fax: (39-06) 47887944 E-mail: venceslai@minindustria.it Web: www.minindustria.it/dgspc/pcn/pcn.htm
Japão	Director Second International Organisations Division Economic Affairs Bureau Ministry of Foreign Affairs 2-2-1 Kasumigaseki Chiyoda-ku Tokyo	Tel: (81-3) 3581-0018 Fax: (81-3) 3581-9470 Web: www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/economy/oecd/index.html
Luxemburgo	Ministère de l'Economie Sécretariat du Comité de Conjoncture L-2914 Luxembourg	Tel: (352) 478 4173 Fax: (352) 46 04 48 E-mail: marc.hostert@eco.etat.lu
México	Secretaría de Economía Attn: Hector Marquez Alfonso Reyes # 30, Piso 16 Col. Condesa C.P. 06140 Mexico, D.F. Mexico	Tel: (52-5) 5729-9119 Fax: (52-5) 5729-6091 E-mail: pcn-ocde@economia.gob.mx Web: www.economia-snci.gob.mx/
Noruega	Ministry of Foreign Affairs Department for trade policy, environment and resources WTO/OECD-section PO Box 8114 N-0032 Oslo	Tel: (47) 22 24 34 18 Fax: (47) 22 24 27 84 E-mail: s-wto@mfa.no Web: http://odin.dep.no/ud/norsk/handelspolitikk/032061-990006/index-dok000-b-n-a.html
Nova Zelândia	OECD Desk Officer Trade Negotiations Division Ministry of Foreign Affairs and Trade Private Bag 18 901 Wellington	Tel: (64-4) 494 8500 Fax: (64-4) 472 9596 E-mail: tnd@mft.govt.nz
Países Baixos	Head of the Investment Policy and International Organisations Division Ministry of Economic Affairs PO Box 20102 2500 EC The Hague	Tel: (31-70) 379 6378 Fax: (31-70) 379 7924 E-mail: M.W.Sikkel@minez.nl Web: www.oesorichtlijnen.nl/
Polónia	Polish Agency for Foreign Investment (PAIZ) Al. Róz 2 00-559 Warsaw	Tel: (48-22) 334 9871 Fax: (48-22) 334 9999 E-mail: jcygler@paiz.gov.pl

Portugal	Director Foreign Investment Department Portuguese Investment Promotion Agency (ICEP) Avenida 5 de Outubro, 101 1050-051 Lisbon	Tel: (351) 808 214 214/217 909 351 Fax: (351) 217 940 209 E-mail: icep@icep.pt
República Eslovaca	NKM SR, Ministry of Economy MH SR, Mierova 19 827 15 Bratislava	Tel: (+421-2) 48541618 Fax: (+421-2) 48543502 E-mail: kapko@economy.gov.sk Web: www.economy.gov.sk/spolupraca /smernicepodniky.doc
República Tcheca	Ministry of Finance Letenská 15 11810 Prague 1	Tel: (420-2) 5704 2133 Fax: (420-2) 57042795 Web: www.mfcr.cz/scripts /HP/default.asp
Reino Unido	UK National Contact Point Department of Trade and Industry Bay 365 Kingsgate House 66-74 Victoria Street London SW1E 6SW	Tel: (44-20) 7215 4510 Fax: (44-20) 7215 4577 E-mail: uk.ncp@dti.gsi.gov.uk Web: www.dti.gov.uk/ worldtrade/ukncp.htm
Suécia	Department for International Trade Policy Ministry of Foreign Affairs 103 33 Stockholm	Tel: (46-8) 405 1000 Fax: (46-8) 723 1176 E-mail: henning.envall@foreign.ministry.se Web: www.utrikes.regeringen.se/nkp.htm
Suíça	Point de contact national Département fédéral de l'économie Secrétariat d'Etat à l'économie Secteur investissements internationaux et entreprises multinationales Effingerstrasse 1 3003 Berne	Tel: (41-31) 324 08 54 Fax: (41-31) 324 90 42 E-mail: INF@seco.admin.ch Web: www.seco-admin.ch/
Turquia	Undersecretariat of Treasury General Directorate of Foreign Investment Inönü Bulvary n. 36 06510 Emek-Ankara	Tel: (312) 212 89 14/15 Fax: (312) 212 89 16 E-mail: harika.coskunoglu@hazine.gov.tr E-mail: aslan.akpinar@hazine.gov.tr Web: www.treasury.gov.tr