

**DIRETRIZES DA OCDE PARA EMPRESAS MULTINACIONAIS E O DESAFIO DA
ESTRUTURAÇÃO DE RELAÇÕES DE EMPREGO TRANSNACIONAIS
SUSTENTÁVEIS**

*OECD guidelines for multinational enterprises and the challenge of structuring sustainable transnational
employment relations*

Miriam Olivia Knopik Ferraz¹

PUC-PR

Camilla Martins dos Santos Benevides²

Universidade Sapienza

DOI: <https://doi.org/10.62140/MFCB3232024>

Sumário: Introdução; 1. Diretrizes da OCDE para empresas multinacionais sobre conduta empresarial responsável; 2. Sustentabilidade e a relação laborativa; 3. A contribuição das Diretrizes da OCDE para proteção do direito do trabalho em nível transnacional; Considerações finais; Referências.

Resumo: o objetivo geral do presente artigo é avaliar os desafios para a estruturação das relações de emprego transnacionais sustentáveis em análise das diretrizes da OCDE para empresas multinacionais. Parte-se do questionamento de quais os desafios decorrentes do diálogo dessas

¹ Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR), com dupla titulação em Dottorato di Ricerca na Università di Roma - La Sapienza. Mestre pela PUCPR. Especialista em Direito Constitucional pela ABDCONST. Especialista em Legal Tech: Direito, Inovação e Start Ups pela PUC Minas. Diretora Acadêmica da Associação Paranaense de Direito Economia (ADEPAR). Membro da Delegação Brasileira da Sociedade Internacional de Direito do Trabalho e Seguridade Social. Membro do Instituto Ítalo-brasileiro de Direito do Trabalho. Membro do Grupo de Estudos de Análise Econômica do Direito da PUCPR. Membro do Grupo de Pesquisa de Direito e Política Espacial da Universidade Católica de Santos. Professora da FAE Centro Universitário. Conselheira Geral da Associação dos Advogados Trabalhistas do Paraná (AATPR). Membro da Comissão de Direito do Trabalho, Direitos Culturais, e de Direito Empresarial da Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional Paraná (OABPR). Fundadora da NÔMA - Norma e Arte. Advogada e Sócia Fundadora do Knopik & Bertoncini Sociedade de Advogados. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4312339156293623>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3350-5502>. E-mail: m.okf@hotmail.com

² Doutorado em "AUTONOMIA PRIVATA, IMPRESA, LAVORO E TUTELA DEI DIRITTI NELLA PROSPETTIVA EUROPEA ED INTERNAZIONALE" com menção *Doctor Europaeus* pela Universidade Sapienza de Roma (Itália). Doutora em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC - Brasil). Mestre em Direitos Humanos e Políticas Públicas e Especialista na área do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná; Advogada no Brasil e em Portugal. e-mail: camilla.benevides1@gmail.com; Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3401867899420519>; Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6951-1122>.

diretrizes e suas potencialidades de efetivamente afetarem a estruturação das relações de emprego transnacionais sustentáveis. A pesquisa utiliza uma metodologia lógico-dedutiva, baseada na análise documental das Diretrizes da OCDE e em uma análise comparativa com a bibliografia especializada. Para a construção da pesquisa estabeleceram-se os seguintes objetivos específicos: Mapeamento das Diretrizes da OCDE para empresas multinacionais sobre conduta empresarial responsável, pontuando-se os elementos dialógicos com a OIT e dicotomia Soft Law e Hard Law; Analisam-se os paradigmas da Sustentabilidade e a relação laborativa; e, por fim, em análise comparativa avalia-se a contribuição das Diretrizes da OCDE para proteção do direito do trabalho em nível transnacional, especialmente nos desafios vinculatórios. Como resultado de pesquisa avalia-se que há uma dificuldade no estabelecimento de uma relação causal entre as Diretrizes da OCDE e a modificação no comportamento das empresas multinacionais em termos de conduta empresarial responsável e *due diligence*, porém, as Diretrizes contribuíram para o estabelecimento de *standards* globais de Responsabilidade Social Corporativa (RSC).

Palavras-chave: trabalho transnacional; multinacionais; diretrizes da OCDE; sustentabilidade.

Abstract: The general objective of this article is to evaluate the challenges in structuring sustainable transnational employment relationships through an analysis of the OECD guidelines for multinational companies. This evaluation begins by questioning the challenges that arise from the interaction with these guidelines and their potential to effectively influence the structuring of sustainable transnational employment relations. The research employs a logical-deductive methodology, supported by documentary analysis of the OECD Guidelines and comparative analysis with specialized literature. The specific objectives of the research are as follows: Mapping the OECD Guidelines for multinational companies on responsible business conduct, emphasizing the dialogical elements with the ILO and the dichotomy between Soft Law and Hard Law; Analyzing the paradigms of sustainability and their relationship to labor; Evaluating, through comparative analysis, the contribution of the OECD Guidelines to the protection of labor law at a transnational level, particularly focusing on binding challenges. The research concludes that there is a difficulty in establishing a causal relationship between the OECD Guidelines and changes in the behavior of multinational companies regarding responsible business conduct and due diligence. However, the Guidelines have contributed to the establishment of global standards for Corporate Social Responsibility (CSR).

Keywords: transnational work; multinationals; OECD guidelines; sustainability.

Introdução

As Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável elaboradas pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) são um instrumento de grande potencial de promoção de mudanças na governança empresarial multinacional.

Esta pesquisa se estrutura em torno da avaliação dos desafios para a estruturação das relações de emprego transnacionais sustentáveis em análise das diretrizes da OCDE para empresas multinacionais. Considerando-se os cenários de aprofundamento da globalização, digitalização e

diálogo com as tecnologias e a mundialização de negócios com a atuação Multinacional, desafios para a compreensão do trabalho nesta cadeia de logística são renovados.

Por meio da metodologia lógico-dedutiva estabelece-se a pesquisa na análise documental das Diretrizes da OCDE em comparação com a bibliografia especializada, casos de enfrentamento da vinculação e possível impacto da documentação na reformulação de políticas empresariais. Em especial, avalia-se o papel das Diretrizes da OCDE para a promoção da sustentabilidade e seu diálogo com a relação laboral e, ainda, na construção de standards globais de Responsabilidade Social Corporativa (RSC).

1. Diretrizes da OCDE para empresas multinacionais sobre conduta empresarial responsável

As Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável³ se tratam de recomendações elaboradas pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) com o objetivo de incentivar que empresas multinacionais possam contribuir para o desenvolvimento sustentável. Nesse sentido, a sua primeira apresentação se deu em 1976 e tem sido continuamente atualizada observando as evoluções das compreensões socioambientais, como das próprias empresas multinacionais (empresas internacionais). Importante mencionar que as Diretrizes são acompanhadas do “Pontos de Contato Nacionais para a Conduta Empresarial Responsável (PCNs)” que são mecanismos de apoio para a implementação criados pelos governos para tornar efetivas as Diretrizes.

A última atualização foi realizada em 2023 e refletiu diversas reflexões necessárias para o estabelecimento de condutas empresariais responsáveis, sendo realizado o diálogo “prioridades sociais, ambientais e tecnológicas emergentes que as sociedades e empresas enfrentam”.⁴

Destaca-se a dialógicidade desse instrumento vez que foi oportunizada a participação dos 51 governos que são signatários da OCDE especialmente sobre o investimento internacional e empresas multinacionais e, ainda, a União Europeia que participa Do Grupo de Trabalho na OCDE sobre a Conduta Empresarial Responsável e no Comitê de Investimentos da OCDE.

³ OCDE. Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável. 2023. Disponível em: < <https://www.oecd.org/publications/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais-sobre-conduta-empresarial-responsavel-663b7592-pt.htm>>. Acesso em 25 de maio de 2024.

⁴ OCDE. Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável. 2023. Disponível em: < <https://www.oecd.org/publications/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais-sobre-conduta-empresarial-responsavel-663b7592-pt.htm>>. Acesso em 25 de maio de 2024.

Ainda, como uma iniciativa inovadora desta última atualização, houve a participação de *stakeholders* institucionais, além de três comitês: o Comitê Consultivo das Empresas e Indústria da OCDE (BIAC), o Comitê Consultivo Sindical da OCDE (TUAC) e o Comitê Consultivo das Organizações da Sociedade Civil da OCDE (OECD Watch). Esta participação foi crucial para uma perspectiva diversa dessa atualização das diretrizes: a possibilidade da participação de milhões de Empresas, trabalhadores e membros da sociedade civil. O que se assemelha aos ideais Tripartes da Organização Internacional do trabalho (OIT) que de forma pioneira estabeleceu a participação dialógica entre Estados, Empresas e Trabalhadores para construção de seus instrumentos internacionais.⁵

As Diretrizes da OCDE estão pautadas nos seguintes Eixos: A Declaração sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais; a Parte I: Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável que é composta dos seguintes tópicos: Prefácio, Conceitos e Princípios, Políticas Gerais, Divulgação de Informação, Direitos humanos, Emprego e Relações de Trabalho, Ambiente, Combate ao Suborno e a Outras Formas de Corrupção, Interesses do Consumidor, Ciência, Tecnologia e Inovação, Concorrência, Tributação; e a Parte II: Procedimentos de Implementação das Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável.

A este artigo aprofundam-se os elementos centrais do eixo de Emprego e Relações de Trabalho. Neste ponto estabelece-se que as Empresas ao estarem inseridas em seus sistemas legais, regulamentos e relações de trabalho e práticas de emprego existentes deverão contribuir para as expectativas de diligências previstas nas Diretrizes. Especialmente, este documento já relaciona o necessário diálogo a ser realizado com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) esta sim, com instrumentos que potencial direto de vinculação após a ratificação e internalização de suas Convenções nos ordenamentos internos. Esse diálogo das Diretrizes da OCDE e à menção direta a recomendações de reflexão aos princípios e direitos fundamentais previstos na OIT e o destaque a Declarações específicas, como a Convenção 138, Recomendação 146 sobre a idade mínima para o emprego e como isso deve ser um esforço a ser visualizado em uma perspectiva de Empresas Multinacionais.

⁵ OCDE. Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável. 2023. Disponível em: < <https://www.oecd.org/publications/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais-sobre-conduta-empresarial-responsavel-663b7592-pt.htm>>. Acesso em 25 de maio de 2024.

Destaca-se que as Diretrizes da OCDE apresentam a perspectiva inovadora da menção a diferentes vínculos além do emprego, nos quais se deve compreender as perspectivas e desafios dos “setores onde a informalidade⁶, os contratos de trabalho de curto prazo, a escassez de trabalho digno e a transformação digital”⁷, por outro lado, traçam uma breve diferenciação entre a não decorrência de interferência em relações civis, diferentes das relações de trabalho que terão proteção no contexto das Diretrizes da OCDE.

Aponta-se que o documento analisado ainda fomenta o recrutamento de mão de obra qualificada local, quando na atuação das empresas multinacionais. O fomento a iniciativas nesse sentido, contribui para o compartilhamento de conhecimento e formação de pessoal especializado que, por meio de formações específicas, poderá dialogar com as demandas sociais, ambientais e tecnológicas não somente a nível global, mas também regional observadas as particularidades de cada local, proporcionando assim uma “transição justa e desenvolvimento sustentável”.⁸

Por fim, o documento ressalta a missão da promoção e criação do trabalho digno, apresentando a recomendação de que as Empresas Multinacionais dialoguem com os representantes e autoridades governamentais quando houver “alterações às suas operações que possam ter efeitos importantes sobre a subsistência de seus trabalhadores” especificamente quando houver o encerramento de uma entidade ou alterações que se relacionem a automação, que possam potencialmente ou diretamente representar demissões em grande escala. Nesse sentido, o documento apresenta a solução dialógica para a formação da cooperação Estado-Empresa-Sociedade.

Apesar das Diretrizes da OCDE trazerem à discussão e construção de um mundo do trabalho em âmbito empresarial multinacional, ressalta-se que se encontram no âmbito de discussão da dicotomia do *Soft Law* e *Hard Law*.⁹ *Soft Law* é o conjunto de normas de categoria residual, ou

⁶ Sobre o contexto do trabalho informal e a economia, consulte: FERRAZ, Miriam Olivia Knopik. O trabalho decente no contexto das micro cadeias produtivas e a nanoeconomia. In: VILLATORE, Marco Antônio César; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik. Fronteiras & Horizontes do Direito do Trabalho: Resultados de pesquisa do Núcleo de Estudos Avançados em Direito do Trabalho e Socioeconômico. 2018. Porto Alegre: Editora Fi.

⁷ OCDE. Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável. 2023. Disponível em: < <https://www.oecd.org/publications/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais-sobre-conduta-empresarial-responsavel-663b7592-pt.htm>>. Acesso em 25 de maio de 2024.

⁸ OCDE. Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável. 2023. Disponível em: < <https://www.oecd.org/publications/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais-sobre-conduta-empresarial-responsavel-663b7592-pt.htm>>. Acesso em 25 de maio de 2024.

⁹ SALMON, Jean. Dictionnaire de droit international public. Bruxelles : Bruylant, 2001. p. 1039.

seja, não possuem vinculações obrigatórias, como o *Hard Law*.¹⁰ Nesse sentido, o primeiro é cumprido através da autonomia da vontade e não uma obrigação e seria “um tipo de norma social e não legal”.¹¹

Nesse sentido, as Diretrizes da OCDE encontram-se no âmbito do *Soft Law*, tanto para níveis de aplicabilidade dos países, como das próprias empresas, não havendo penalizações diretas. Alguns autores pontuam elementos positivos da construção de normativas internacionais em nível *Soft Law*: no fato de permitir uma aplicação mais maleável, sem que haja interferência na soberania dos Estados¹²; fácil coordenação facilitando o cumprimento; O próprio contra-movimento dos Estados *em* utilizar a teoria da *international common law* com o objetivo de não realizar as exigências vinculativas das regras de *Hard Law* e, assim, com o *Soft Law* há um incentivo a um sistema de cooperação; e a própria maior facilidade de aprovar normas de *Soft Law*.¹³

Por outro lado, destaca-se que alguns teóricos inclusive negam a própria existência da *Soft Law*¹⁴ ou apresentam que a sua funcionalidade estaria ligada somente a persuasiva e pautada no consenso.¹⁵ Os teóricos que trazem a visão construtivista compreendem que a *Soft Law* colaboraria para o desenvolvimento de negócios globais e teria um potencial efeito transformador.¹⁶

Em suma, a discussão é pacífica sobre a não vinculação do *Soft Law*, mas ainda é divergente sobre a função deste direito e dessa construção. No caso das Diretrizes da OCDE a sua aplicabilidade e potencialidade serão abordadas nos próximos tópicos.

2. Sustentabilidade e a relação laborativa

O desenvolvimento sustentável, em sua concepção inicial como "eco-desenvolvimento", foi delineado em 1972 em Estocolmo por Ignacy Sachs durante a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano, sob a liderança do Secretário-Geral Maurice Strong¹⁷.

¹⁰ ABBOTT, K.; SNIDAL, D. *Hard and Soft Law in International Governance*. Massachusetts: International Organization 54, 3, 2000.

¹¹ SHELTON, Dinah. *Soft law*. Routledge handbook of international law, Routledge Press; GWU Legal Studies Research Paper No. 322; GWU Law School Public Law Research Paper No. 322, 2009. Disponível em: <<http://ssrn.com/abstract=1003387>> . Acesso em 01 de agosto de 2020.

¹² ABBOTT, K.; SNIDAL, D. *Hard and Soft Law in International Governance*. Massachusetts: International Organization 54, 3, 2000.

¹³ GUZMAN, Andrew T. et al. *International Soft Law*. Spring: Journal of Legal Analysis, vol. 2. n. 1, 2010.

¹⁴ SHAFFER, Gregory C. et al. *Hard vs. Soft Law: Alternatives, Complements and Antagonists in International Governance*. University of Minnesota Law School. n. 09-23, 2010.

¹⁵ BEYERLIN, Ulrich; MARAUHN, Thilo. *International Environmental Law*. Oxford: Hart Publishing, 2011, p. 290.

¹⁶ SHAFFER, Gregory C. et al. *Hard vs. Soft Law: Alternatives, Complements and Antagonists in International Governance*. University of Minnesota Law School. n. 09-23, 2010.

¹⁷ CLINTON, Richard L. *Ecodevelopment*. World Affairs. World Affairs Institute, 1977.

Posteriormente, a Comissão Brundtland consagrou o conceito, definindo o desenvolvimento sustentável como o modo que "satisfaz as necessidades do presente sem comprometer a possibilidade das gerações futuras de satisfazerem suas próprias necessidades"¹⁸. Em 1992, a Conferência das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (ECO 92), realizada no Rio de Janeiro, estabeleceu um marco ao aprovar a Agenda 21, um programa global com 27 princípios orientados para a sustentabilidade. O princípio 15 é particularmente notável, sublinhando que, na presença de ameaças de danos ambientais graves e irreversíveis, a falta de certeza científica total não deve ser usada como desculpa para adiar ações preventivas¹⁹.

A conscientização sobre a necessidade de sustentabilidade tomou forma nas décadas de 1960 e 1970, especialmente graças à obra "Primavera Silenciosa" de Rachel Carson, que destacou os riscos relacionados à degradação ambiental. O paradigma econômico da época negligenciava o meio ambiente na produção, levando a uma crise ecológica. Os limites dessa perspectiva econômica e os desafios impostos pela degradação ambiental emergiram quando as soluções técnicas não conseguiram mais compensar a exploração excessiva dos recursos e o descarte inadequado dos resíduos produzidos pelo crescimento descontrolado da produção.²⁰

A narrativa da "sustentabilidade" orienta a busca por um crescimento que respeite o equilíbrio ecológico, embora persistam dúvidas sobre a capacidade do sistema econômico de integrar verdadeiramente aspectos ecológicos e sociais, como equidade, justiça e democracia, em sua estrutura.

A sustentabilidade vai além da mera preocupação com o declínio físico e biológico do meio ambiente, abraçando também dimensões sociais, políticas e culturais. Esse paradigma sugere uma reconfiguração das relações entre seres humanos, sociedade e natureza, promovendo uma sinergia mais harmoniosa. Munck e Borim de Souza destacam que a sustentabilidade organizacional representa um objetivo supremo, enquanto a responsabilidade social das empresas é vista como um estágio intermediário²¹. Nessa perspectiva, as empresas são incentivadas a estabelecer um diálogo com todas as partes interessadas e a buscar estratégias de gestão que abranjam todas as facetas da sustentabilidade.

¹⁸ BASIAGO, Andrew D. "Economic, social, and environmental sustainability in development theory and urban planning practice." In: *Environmentalist*. V. 19, 1999, 145-161, p. 148.

¹⁹ MACHADO, Paulo Affonso Leme. *Direito Ambiental Brasileiro*. 19 ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

²⁰ LEFF, Enrique. *Saber ambiental: sustentabilidade, racionalidade, complexidade, poder*. Petrópolis: Vozes, 2001.

²¹ MUNCK, Luciano; BORIM DE SOUZA, Rafael. Responsabilidade social empresarial e sustentabilidade organizacional: a hierarquização de caminhos estratégicos para o desenvolvimento sustentável. In REBRAE. *Revista Brasileira de Estratégia*. ISSN 1983-8484. v. 2, n. 2, Curitiba: maio/ago 2009, pp. 185-202, 2009.

Desta forma, a abordagem às questões ambientais deve ser holística, compreendendo seus aspectos artificiais, sociais, culturais, econômicos e políticos. José Afonso propõe uma concepção ampla do ambiente, que abrange não apenas os recursos naturais como água, ar e solo, mas também o patrimônio histórico, turístico e arqueológico²². Essa visão é apoiada pela Política Nacional do Meio Ambiente no Brasil (Lei 6.938/1981), que reconhece o ambiente como um conjunto interativo de elementos naturais, artificiais e culturais que favorecem o desenvolvimento equilibrado da vida. Portanto, no Brasil, o ambiente de trabalho é efetivamente reconhecido como uma categoria específica de ambiente, definido justamente como "ambiente de trabalho". Esse reconhecimento destaca a importância de assegurar condições de trabalho adequadas, saudáveis e seguras para todos os trabalhadores.

No que diz respeito ao ambiente de trabalho, este se refere ao espaço onde são realizadas atividades laborais. A principal preocupação é manter um ambiente saudável e proteger a integridade física e mental dos trabalhadores, independentemente do seu status ou função. Historicamente, as normativas se concentravam principalmente nas condições físicas do local de trabalho, como higiene e conforto. Contudo, com a evolução das relações de trabalho e das tecnologias, o conceito de ambiente de trabalho se ampliou para incluir também fatores imateriais, visando garantir a integridade completa dos trabalhadores em todos os aspectos²³.

É notável a preocupação da sociedade em desenvolver relações laborais mais sustentáveis. No entanto, na prática, encontramos obstáculos devido à crise do bem-estar social em diversos países do mundo. As profundas transformações nos modelos produtivos e nos sistemas socioeconômicos recentes geraram uma crise de regulamentação no direito do trabalho, tanto em âmbito nacional quanto internacional.

A globalização intensificou as trocas comerciais em escala global, aumentando a competição entre produtores e a interdependência econômica entre os países, além de promover práticas prejudiciais como o *dumping* social. Isso se manifesta na busca por jurisdições mais favoráveis às estratégias empresariais, conhecida como "*law shopping*", onde as empresas escolhem os sistemas jurídicos mais vantajosos. Como consequência, os sistemas de proteção laboral dos

²² SILVA, José Afonso. Direito Ambiental Constitucional. 5a ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

²³ CIRINO, Samia Moda. Sustentabilidade no meio ambiente de trabalho: um novo paradigma para a valorização do trabalho humano = Sustainability in the work environment: a new paradigm for the appreciation of human labor. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 3, n. 28, 2014.

países mais desenvolvidos enfrentam dificuldades para lidar com a pressão competitiva dos sistemas menos exigentes.

Diante desse cenário, o desenvolvimento de novas diretrizes pela OCDE pode fortalecer as relações de trabalho. A crise pode ser vista, portanto, como uma oportunidade para reconstruir e fortalecer o direito do trabalho, em vez de seu declínio.

Sob a ótica da sustentabilidade, é possível resgatar os princípios fundamentais do direito do trabalho para deter o processo de desregulamentação e implementar novas regras para preencher lacunas regulatórias em escala global.

3. A contribuição das Diretrizes da OCDE para proteção do direito do trabalho em nível transnacional.

Conforme discutido anteriormente neste estudo, as orientações da OCDE não têm força legal obrigatória, ou seja, não acarretam penalidades legais diretas em caso de não cumprimento. Contudo, o descumprimento dessas orientações pode resultar em repercussões significativas para as empresas, tanto em termos de reputação quanto de operações.

É crucial destacar que, além das recomendações direcionadas às empresas transnacionais, um dos aspectos mais significativos das Diretrizes é a exigência, para os países que as adotam, de estabelecer um Ponto de Contato Nacional (PCN).

Conforme apontado por Nieuwenkamp²⁴ os PCN contribuíram significativamente para diversas melhorias nas práticas empresariais. Estas incluem a erradicação do trabalho forçado e infantil nas cadeias de suprimentos de vestuário e o aprimoramento das condições de saúde e segurança para trabalhadores agrícolas.

No Brasil, o Ponto de Contato Nacional foi estabelecido em 2003 e, recentemente, teve sua estrutura revisada pelo Decreto nº 11.523, de 10 de maio de 2023, que atualizou o Decreto nº 11.105, de 27 de junho de 2022.²⁵

²⁴ NIEUWENKAMP, Roel. Legislation on responsible business conduct must reinforce the wheel, not reinvent it. In: PATRICK LOVE (Org.). Debate the issues: investment. Paris: OECD Publishing, 2016. p. 29-33.

²⁵ Brasil. Ponto de Contato Nacional. Disponível em: <https://www.gov.br/mdic/pt-br/assuntos/camex/pcn#:~:text=A%20principal%20forma%20de%20contato,%40economia.gov.br>. Acesso em 15/05/2024.

O PCN tem como objetivo promover a eficácia da implementação das diretrizes, sendo um “mecanismo de promoção, solução de questão, desenvolvimento de atividades e partilha de experiências”²⁶

O mecanismo de reclamação não judicial, estabelecido pela OCDE, visa a mediação e/ou conciliação de questões relacionadas à inobservância das Diretrizes. Os procedimentos para submissão de uma Instância Específica são detalhados em um manual próprio disponibilizado na página eletrônica do PCN Brasil. Essa instância pode ser apresentada ao PCN Brasil quando envolve condutas de empresas multinacionais de países aderentes às Diretrizes da OCDE operando no Brasil, ou de empresas multinacionais brasileiras operando fora do Brasil, em países aderentes ou não às Diretrizes da OCDE. O PCN Brasil publica o resultado final de sua análise de alegações de inobservância na forma de Declaração, seguindo as recomendações do relator em seu Relatório de Exame, quando as partes chegam a um acordo, ou quando não há acordo ou uma parte não está disposta a participar dos procedimentos.²⁷

Um exemplo da utilização das diretrizes da OCDE para fomentar a promoção dos direitos dos trabalhadores em empresas multinacionais pode ser verificado a partir do caso envolvendo o McDonald's e a denúncia de práticas de violência e assédio de gênero (VAG) em suas operações globais.

Em 18 de maio de 2020, o Ponto de Contato Nacional (PCN) holandês para as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais recebeu uma notificação da International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF), da European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions (EFFAT-IUF), do Service Employees International Union (SEIU) e da União Geral dos Trabalhadores (UGT). A notificação alegava que a McDonald's Corporation, a APG Asset Management (APG) e o Norges Bank (NBIM) violaram as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais. A denúncia envolvia violência e assédio de gênero (VAG) nas operações globais da McDonald's Corporation, com sede

²⁶ ALLE, Saulo Stefanone. Linhas diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais e sua implementação no Brasil. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo, 2012

²⁷ **BRASIL. INSTÂNCIAS ESPECÍFICAS - ALEGAÇÕES DE INOBSERVÂNCIA DAS DIRETRIZES DA OCDE. DISPONÍVEL EM: [HTTPS://WWW.GOV.BR/MDIC/PT-BR/ASSUNTOS/CAMEX/PCN/PRODUTOS/ALEGACOES-DE-INOBSERVANCIA/INSTANCIAS-ESPECIFICAS-ALEGACOES-DE-INOBSERVANCIA-DAS-DIRETRIZES-DA-OCDE](https://www.gov.br/mdic/pt-br/assuntos/camex/pcn/produtos/alegacoes-de-inoobservancia/instancias-especificas-alegacoes-de-inoobservancia-das-diretrizes-da-ocde). ACESSO EM 15/05/2024.**

em Chicago, Illinois, EUA, e na APG (Holanda) e NBIM (Noruega). As questões levantadas envolviam ainda condutas nas operações da McDonald's em diversos países, incluindo Austrália, Brasil, Chile, Colômbia, França, Reino Unido e Estados Unidos.²⁸

Entre 17 de agosto de 2021 e 13 de outubro de 2021, ocorreram três reuniões de diálogo, culminando em um acordo em 13 de outubro de 2021. Os atos foram concluídos em 15 de dezembro de 2021, quando as partes concordaram com o texto final do acordo e o assinaram.

O PCN permitiu um diálogo que resultou em um melhor entendimento entre as partes sobre as questões levantadas e aumentou a conscientização sobre a gravidade da VAG nas empresas. As partes reconheceram que a APG emprega seus melhores esforços para cumprir suas obrigações de *due diligence* conforme as Diretrizes da OCDE, conforme mencionado no acordo. Os resultados desta instância específica demonstram como um investidor pode implementar as recomendações do documento de orientação da OCDE “Conduta empresarial responsável para investidores institucionais” (2017) e ter um impacto significativo na situação dos trabalhadores vulneráveis, potenciais vítimas de VAG.²⁹

Desta forma, apesar da inexistência de uma sanção ou instrumento coercitivo similar, observa-se, com base na análise na doutrina e em casos como o acima mencionado, que o Ponto de Contato Nacional (PCN) tem sido utilizado pelos representantes de trabalhadores como uma ferramenta para aumentar seu poder de negociação frente às transnacionais. Ademais, ao encorajar o diálogo entre as partes, o PCN possibilita a realização de acordos que representam os interesses de todos os envolvidos, respeitando as peculiaridades de cada empresa, mesmo em um contexto transnacional. O fato de as comunicações serem encaminhadas aos PCNs das matrizes aumenta a pressão sobre os diretores nacionais, que, assim, se veem impedidos de manter os conflitos com trabalhadores locais distantes das atividades de suas matrizes.

Além disso, a divulgação dos relatórios no site do PCN pode ser um instrumento eficaz para aumentar o engajamento da sociedade civil na busca pela responsabilidade social das

²⁸ OECD. Summary report Four trade unions (IUF, EFFAT-IUF, SEIU, UGT) & APG Asset Management. Disponível em: <https://mneguidelines.oecd.org/database/instances/nl0042.htm>. Acesso em 15/05/2024.

²⁹ OECD. Final statement, published 3 February 2022 - Four trade unions (IUF, EFFAT-IUF, SEIU, UGT) & APG Asset Management. Disponível em: <https://www.oecdguidelines.nl/documents/publication/2022/02/03/fs-4-trade-unions-vs-apg>. Acesso em 15/05/2024.

corporações transnacionais³⁰. Isso não apenas promove a transparência, mas também incentiva uma maior vigilância pública e a responsabilização das empresas por suas práticas em nível global.

Apesar das dificuldades associadas à atribuição de uma relação de causalidade entre as Diretrizes da OCDE e a modificação no comportamento das empresas multinacionais em termos de conduta empresarial responsável e *due diligence*, é possível afirmar que essas diretrizes se estabeleceram como um dos principais pontos de referência global na área de Responsabilidade Social Corporativa (RSC). Elas também exercem influência significativa sobre as expectativas dos governos em relação às Empresas Multinacionais (EMNs) que operam em seus países.

O relatório da OCDE Watch destaca que as Diretrizes da OCDE influenciaram a criação de instrumentos como o Pacto Global e a ISO 26000. Estes, em certa medida, reforçam a importância de que as empresas implementem políticas de RSC e *due diligence*, ampliando assim a disseminação e aplicação desses princípios em nível global.³¹

Apesar dos resultados positivos destacados na literatura sobre os PCNs, a pesquisa bibliográfica e documental revelou críticas contundentes a esse sistema de mediação de conflitos entre Empresas Multinacionais (EMNs) e partes interessadas nos países hospedeiros.

Bule e Less apontam a insuficiente financiamento dos PCNs pelos governos e a falta de consequências concretas para as EMNs que violam as regras das Diretrizes³². Já Černič destaca a disparidade entre os compromissos endossados pelos governos e a implementação efetiva das Diretrizes. Além disso, como a maioria dos PCNs está ligada a ministérios ou departamentos relacionados à indústria e atividades empresariais, no entender do autor, eles parecem estar mais inclinados a favorecer as EMNs em detrimento das partes interessadas locais.³³

³⁰ VILLATORE, Marco Antônio César; HASTREITER, Michele Alessandra. As diretrizes da OCDE para empresas transnacionais e o direito do trabalho: a pessoa humana como prioridade na busca pelo desenvolvimento. In: REVISTA DO DIREITO PÚBLICO. Londrina, v.9, n.3, p.45-70, set./dez.2014

³¹ INÁCIO JÚNIOR, Edmund; RIBEIRO, Cássio Garcia. Mecanismo da OCDE sobre conduta empresarial responsável: evidências do Brasil e de países-membros da OCDE e suas implicações. In: Boletim de Economia e Política Internacional. n.29, jan/abr 2021. pp 9-29, 2021.

³² BULE, Tihana; LESS, Cristina Tebar.. Promoting sustainable development through responsible business conduct. In: OECD – ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. Development Co-operation Report 2016: the sustainable development goals as business opportunities. Paris: OECD, 2016. p. 119-136.

³³ ČERNIČ, Jernej Letnar. Corporate responsibility for human rights: a critical analysis of the OECD guidelines for multinational enterprises. Hanse Law Review, v. 4, n. 1, p. 71-100, 2008.

Conclusão

As Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável elaboradas pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) trata-se de um documento elaborado e atualizado constantemente para auxiliar na elaboração de política nacionais e empresariais para o contexto globalizado no âmbito multinacional. Nesse sentido, demonstrou-se que este é um documento completo, atualizado com as demandas sociais, ambientais e políticas da sociedade, construído em um sistema dialogado. Demonstrou-se, no âmbito das relações de emprego e trabalho estabelecidas em empresas multinacionais, que as Diretrizes constroem diálogos diretos com a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ademais, diferente da OIT que elabora normativas vinculantes após a ratificação pelos Estados (caráter de *Hard Law*) as Diretrizes da OCDE estão inseridas em caráter de *Soft Law*, atuado, em um âmbito normativo não vinculativo.

Estabeleceu-se ainda a relação entre os conceitos de Sustentabilidade e a relação de Trabalho, demonstrando-se a sua evolução e a sua necessária visão holística para aplicação, sendo o meio ambiente e sua proteção, um tema que atravessa as diversas perspectivas humanas, em especial, empresariais. Por meio das Diretrizes da OCDE é possível fomentar a implementação de regulação e escala global.

Por fim, avaliou-se como as Diretrizes da OCDE podem atuar na proteção do direito do trabalho em nível transnacional. Destacaram-se alguns potenciais efeitos das Diretrizes na dinâmica empresarial multinacional: a exigência do estabelecimento do Ponto de Contato Nacional (PCN), sendo implementado em cada âmbito regional adequado à sua particularidade social e cultural, porém, observando as diretrizes de implementação. Foi evidenciado que, devido à ausência de elementos sancionatórios ou coercitivos nas Diretrizes da OCDE, especialmente devido à sua natureza de *Soft Law*, sua eficácia não se limita apenas à recomendação. Os Impactos do Processo de Revisão por Pares (PCN) foram observados no estímulo ao diálogo negociado nas relações de trabalho e na ampliação do envolvimento da sociedade civil.

Dessa forma, as Diretrizes da OCDE atuam como um ponto de referência global na Responsabilidade Social Corporativa (RSC) e, também nas expectativas dos governos em relação às Empresas Multinacionais (EMNs) que operam em seus países, podendo influenciar em políticas de incentivo relacionadas à promoção do trabalho digno.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ABBOTT, K.; SNIDAL, D. Hard and Soft Law in International Governance. Massachusetts: International Organization 54, 3, 2000.

ALLE, Saulo Stefanone. Linhas diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais e sua implementação no Brasil. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo, 2012

BASIAGO, Andrew D. “Economic, social, and environmental sustainability in development theory and urban planning practice.” In: Environmentalist. V. 19, 1999, 145-161, p. 148.

BEYERLIN, Ulrich; MARAUHN, Thilo. International Environmental Law. Oxford: Hart Publishing, 2011, p. 290.

BRASIL. Instâncias específicas - alegações de inobservância das Diretrizes da OCDE. Disponível em: <https://www.gov.br/mdic/pt-br/assuntos/camex/pcn/produtos/alegacoes-de-inobservancia/instancias-especificas-alegacoes-de-inobservancia-das-diretrizes-da-ocde>. Acesso em 15/05/2024.

BRASIL. Ponto de Contato Nacional. Disponível em: <https://www.gov.br/mdic/pt-br/assuntos/camex/pcn#:~:text=A%20principal%20forma%20de%20contato,%40economia.gov.br>. Acesso em 15/05/2024.

BULE, Tihana; LESS, Cristina Tebar.. Promoting sustainable development through responsible business conduct. In: OECD – ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. Development Co-operation Report 2016: the sustainable development goals as business opportunities. Paris: OECD, 2016. p. 119-136.

ČERNIČ, Jernej Letnar. Corporate responsibility for human rights: a critical analysis of the OECD guidelines for multinational enterprises. *Hanse Law Review*, v. 4, n. 1, p. 71-100, 2008.

CIRINO, Samia Moda. Sustentabilidade no meio ambiente de trabalho: um novo paradigma para a valorização do trabalho humano = Sustainability in the work environment: a new paradigm for the appreciation of human labor. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 3, n. 28, 2014.

CLINTON, Richard L. Ecodevelopment. *World Affairs*. World Affairs Institute, 1977.

FERRAZ, Miriam Olivia Knopik. O trabalho decente no contexto das micro cadeias produtivas e a nanoeconomia. In: VILLATORE, Marco Antônio César; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik. *Fronteiras & Horizontes do Direito do Trabalho: Resultados de pesquisa do Núcleo de Estudos Avançados em Direito do Trabalho e Socioeconômico*. 2018. Porto Alegre: Editora Fi.

GUZMAN, Andrew T. et. al. International Soft Law. *Spring: Journal of Legal Analysis*, vol. 2. n. 1, 2010.

INÁCIO JÚNIOR, Edmund; RIBEIRO, Cássio Garcia. Mecanismo da OCDE sobre conduta empresarial responsável: evidências do Brasil e de países-membros da OCDE e suas implicações. In: *Boletim de Economia e Política Internacional*. n.29, jan/abr 2021. pp 9-29, 2021.

LEFF, Enrique. Saber ambiental: sustentabilidade, racionalidade, complexidade, poder. Petrópolis: Vozes, 2001.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. Direito Ambiental Brasileiro. 19 ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

MUNCK, Luciano; BORIM DE SOUZA, Rafael. Responsabilidade social empresarial e sustentabilidade organizacional: a hierarquização de caminhos estratégicos para o desenvolvimento sustentável. In REBRAE. Revista Brasileira de Estratégia. ISSN 1983-8484. v. 2, n. 2, Curitiba: maio/ago 2009, pp. 185-202, 2009.

NIEUWENKAMP, Roel. Legislation on responsible business conduct must reinforce the wheel, not reinvent it. In: PATRICK LOVE (Org.). Debate the issues: investment. Paris: OECD Publishing, 2016. p. 29-33.

OCDE. Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável. 2023. Disponível em: < <https://www.oecd.org/publications/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais-sobre-conduta-empresarial-responsavel-663b7592-pt.htm>>. Acesso em 25 de maio de 2024.

OECD. Final statement, published 3 February 2022 - Four trade unions (IUF, EFFAT-IUF, SEIU, UGT) & APG Asset Management. Disponível em: <https://www.oecdguidelines.nl/documents/publication/2022/02/03/fs-4-trade-unions-vs-apg>. Acesso em 15/05/2024.

OECD. Summary report Four trade unions (IUF, EFFAT-IUF, SEIU, UGT) & APG Asset Management. Disponível em: <https://mneguidelines.oecd.org/database/instances/nl0042.htm>. Acesso em 15/05/2024.

SALMON, Jean. Dictionnaire de droit international public. Bruxelas : Bruylant, 2001. p. 1039.

SHAFFER, Gregory C. et al. Hard vs. Soft Law: Alternatives, Complements and Antagonists in International Governance. University of Minnesota Law School. n. 09-23, 2010.

SHELTON, Dinah. Soft law. Routledge handbook of international law, Routledge Press; GWU Legal Studies Research Paper No. 322; GWU Law School Public Law Research Paper No. 322, 2009. Disponível em: <<http://ssrn.com/abstract=1003387>> . Acesso em 01 de agosto de 2020.

SILVA, José Alfonso. Direito Ambiental Constitucional. 5a ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

VILLATORE, Marco Antônio César; HASTREITER, Michele Alessandra. As diretrizes da OCDE para empresas transnacionais e o direito do trabalho: a pessoa humana como prioridade na busca pelo desenvolvimento. In: REVISTA DO DIREITO PÚBLICO. Londrina, v.9, n.3, p.45-70, set./dez.2014