



Centro Universitário de Brasília – UniCEUB
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais – FAJS
Curso de Bacharelado em Direito

MARIA TERESA GOULART PORTELLA

**A FUNÇÃO DOS PONTOS DE CONTATO NACIONAIS DA OCDE NA
RESOLUÇÃO DOS CASOS ANÁLOGOS À ESCRAVIDÃO MODERNA
PRATICADA PELAS EMPRESAS MULTINACIONAIS**

**BRASÍLIA
2020**

MARIA TERESA GOULART PORTELLA

**A FUNÇÃO DOS PONTOS DE CONTATO NACIONAIS DA OCDE NA
RESOLUÇÃO DOS CASOS ANÁLOGOS À ESCRAVIDÃO MODERNA
PRATICADA PELAS EMPRESAS MULTINACIONAIS**

Artigo Científico apresentado como requisito parcial para obtenção de título Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais – FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador: Dr. Nitish Monebhurrn.

**BRASÍLIA
2020**

MARIA TERESA GOULART PORTELLA

**A FUNÇÃO DOS PONTOS DE CONTATO NACIONAIS DA OCDE NA
RESOLUÇÃO DOS CASOS ANÁLOGOS À ESCRAVIDÃO MODERNA
PRATICADA PELAS EMPRESAS MULTINACIONAIS**

Artigo Científico apresentado como
requisito parcial para obtenção de título
Bacharel em Direito pela Faculdade de
Ciências Jurídicas e Sociais – FAJS do
Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador: Dr. Nitish Monebhurrn.

BRASÍLIA, ____ DE _____ DE 2020.

BANCA AVALIADORA

PROFESSOR ORIENTADOR

PROFESSOR EXAMINADOR

A FUNÇÃO DOS PONTOS DE CONTATO NACIONAIS DA OCDE NA RESOLUÇÃO DOS CASOS ANÁLOGOS À ESCRAVIDÃO MODERNA PRATICADA PELAS EMPRESAS MULTINACIONAIS

Maria Teresa Goulart Portella

RESUMO

O presente artigo analisa casos relacionados à escravidão moderna que violam as diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Retrata as fases processuais e materiais dos Pontos de Contato Nacionais (PCNs), bem assim sua importância como um organismo quase jurisdicional no combate as relações de trabalho equiparadas à escravidão. É objeto de estudo também a verificação de casos práticos que têm como semelhanças certas inobservâncias nas diretrizes da OCDE. Analisa, ainda, o acesso à informação pelos PCNs relativo às denúncias, obtido com uma certa transparência limitada devido às constantes mudanças neste sistema.

Palavras Chave: Trabalho análogo à escravidão moderna. Estudo de casos práticos. Caso do café nas fazendas de Minas Gerais. OCDE. Pontos de Contato Nacionais. Empresas Multinacionais.

SUMÁRIO

Introdução. 1 O Ponto de Contato Nacional (PCN) como mecanismo quase jurisdicional mobilizado para solucionar os casos de escravidão moderna. 1.1 O mecanismo processual perante os PCNs nos casos de combate à escravidão moderna. 1.1.1 A verificação processual das denúncias recebidas pelos PCNs antes de aceitarem os casos. 1.1.2 As etapas para a investigação dos PCNs perante os casos aceitos de escravidão moderna. 1.2 A atuação material dos PCNs em casos de combate à escravidão moderna. 1.2.1 Os critérios utilizados pelos PCNs para verificação dos possíveis casos análogos à escravidão que ferem as diretrizes da OCDE. 1.2.2 A não adoção de medidas coercitivas por parte dos PCNs na solução dos conflitos dos casos estudados que descumprem as diretrizes da OCDE. 1.3 A natureza jurídica das semelhanças encontradas nos casos práticos estudados que infringem as diretrizes da OCDE. 1.3.1 A utilização ilegal de mão-de-obra infantil. 1.3.2 A desproporção dos salários quando são efetivamente pagos. 1.3.3 As jornadas de trabalho excessivas. 1.3.4 As condições insalubres no trabalho. 2 O PCN como mecanismo quase jurisdicional ainda em construção para solucionar os casos análogos à escravidão moderna ocasionados pelas empresas multinacionais. 2.1 O constante processo de mudanças dos PCNs para otimizar as soluções às denúncias realizadas. 2.2 A transparência limitada dos PCNs sobre o acesso à informação para com as empresas multinacionais que violam as diretrizes da OCDE. Conclusão. Anexo. Referências.

INTRODUÇÃO

A escravidão sempre foi um problema existente desde o início da história humana, caracterizando-se por ser uma condição imposta e não natural. Pelo fato de abranger diferentes culturas, nacionalidades e até religiões, a escravidão na antiguidade era exercida em meio a guerras, conquistas, rebeliões servis.

Sendo assim, “uma sociedade é genuinamente escravista quando a escravidão se torna uma instituição essencial para a sua economia e seu modo de vida, no sentido de que os rendimentos que mantém a elite dominante provêm substancialmente do trabalho escravo”.¹

Atualmente, esta ideia continua parecida, contudo, a denominação de escravidão mudou, caracterizando-se agora pela escravidão moderna. Trata-se de um instrumento utilizado por empreendimentos para potencializar seus processos de produção e expansão:

Todo ano, milhares de pessoas são traficadas e submetidas a condições desumanas de serviço e impedidas de romper a relação com o empregador. Não raro, são impedidas de se desligar do trabalho até concluírem tarefa para a qual foram aliciadas, sob ameaças que vão de torturas psicológicas a espancamentos e assassinatos. No Brasil, essa forma de exploração é chamada de trabalho escravo contemporâneo.²

Um dos casos práticos estudados no presente artigo - que ainda se encontra em análise e será melhor abordado posteriormente – retrata exatamente este cenário. Consiste na exploração de trabalhadores que sobreviviam em condições análogas à escravidão nas fazendas de café no Sul de Minas Gerais.³

É um dos casos mais recentes iniciado em 21 de agosto de 2018, e complexos do Brasil, por envolver seis grandes empresas multinacionais - Nestlé, Jacobs Douwe Egberts, McDonald's, Dunkin Donuts, Starbucks e Illy. Ele ainda se encontra em

¹ JOLY, Fábio Duarte. **A escravidão na Roma antiga**: política, economia e cultura. São Paulo: Alameda Casa Editorial, 2005. p. 114.

² SAKAMOTO, Leonardo. **Escravidão Contemporânea**. São Paulo: Contexto, 2020. p. 07.

³ CONECTAS, Human Rights; ADERE, MG. **PCN Brasil** (caso pendente iniciado em 21/08/2018). Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_512. Acesso em: 16 jun. 2019.

análise pelo Ponto de Contato Nacional da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico no Brasil.

A denúncia fora apresentada pelo sindicato ADERE MG e pela ONG Conectas Direitos Humanos e circundou em queixas como violações à dignidade humana; o não pagamento de um salário mínimo adequado; a exploração no trabalho e em sua jornada; bem como a instalação de locais insalubres para moradia e a retenção da carteira de trabalho dos empregados.⁴

Outro exemplo de escravidão moderna – a ser explanada subsequente - é a denúncia realizada pela ONG India Committe of the Netherlands (ICN), em junho de 2000, em desfavor da multinacional Adidas Beneluz Bv, localizada na Índia⁵. Fora alegado violações com relação a utilização de mão-de-obra infantil na indústria do futebol. O caso ficou conhecido como: “lado sombrio do futebol – trabalho infantil e adulto na indústria do futebol da Índia e o papel da FIFA”.⁶

Em brevíssima análise, a cultura escravista de outrora era realizada através do trabalho compulsório para a produção de subsistência da comunidade – no período nômade da história grega – posteriormente, no século v a.C com o luxo e o aumento do nível de vida surgiu a forma clássica da escravidão⁷, e assim desenvolveu-se os vários tipos de escravidão, até chegar a escravidão moderna, que está presente na sociedade contemporânea.

Esta exploração, agora não mais acontece em regiões de fronteira agropecuária, como também se expandiu para os grandes centros urbanos, “a super exploração do trabalho, da qual o trabalho escravo contemporâneo é a forma mais cruel, é deliberadamente utilizada em determinadas regiões e circunstâncias como ferramenta.”⁸

⁴ CONECTAS, Human Rights; ADERE, MG. **PCN Brasil** (caso pendente iniciado em 21/08/2018). Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_512. Acesso em: 16 jun. 2019.

⁵PCN, Holanda. **ICN vs. Adidas Netherlands**. Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_8. Acesso em: 21 jan. 2020.

⁶ Idem.

⁷ JOLY, Fábio Duarte. **A escravidão na Roma antiga**: política, economia e cultura. São Paulo: Alameda Casa Editorial, 2005. p. 175.

⁸ SAKAMOTO, Leonardo. **Escravidão Contemporânea**. São Paulo: Contexto, 2020. p. 08.

Em face da escravidão vivenciada também ser em âmbito internacional, a busca por melhores condições de sobrevivência, de dignidade, de trabalho, foram surgindo, como o aditamento dos Direitos Humanos. Conforme bem destaca o ministro do TST, Cláudio Brandão:

Com o desenvolvimento dos Direitos Humanos, teve a necessidade de criar tratados internacionais, para que esses direitos sejam iguais e preservados em qualquer lugar do mundo. A população e os seus governantes sentiram a necessidade de um relacionamento mais estável e exigível entre ambos, contudo, pode-se falar que a criação desses tratados foi recente, uma vez que eles foram criados em meados da pós-Segunda Guerra Mundial. Com o sistema das Nações Unidas, após a Declaração Universal dos Direitos Humanos, feita no ano de 1948, ajudou para a criação dos tratados internacionais.⁹

Consoante luta e busca para facilitar as relações entre empregados e empregadores, aumentar a fiscalização e melhorias na condição do trabalho, principalmente no âmbito internacional, assim como para solucionarem denúncias de explorações que são feitas, como também na saúde, no meio ambiente, na economia, dentre outros - foram criados alguns organismos jurídicos.

No Brasil, é o caso da Política Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo (PNETE). Tem como objetivo amenizar e acabar com a escravidão, como é o exemplo da Convenção sobre a Escravidão que o Brasil fez parte, em 1926, adotada pela Sociedade das Nações Unidas, “na qual se proibiu a prática a escravidão, assim como o tráfico de escravos”.¹⁰

Há também o Ministério Público do Trabalho (MPT), sendo um órgão criado para cuidar das questões trabalhistas, estando à frente dos empregados e lutando por interesses coletivos, para que eles sejam respeitados pelas empresas.¹¹

⁹ BRANDÃO, Cláudio. **Direitos Humanos e fundamentais em perspectiva**. São Paulo: Atlas S.A. 2014. p. 132.

¹⁰ BRASIL. Senado Federal. **Planos brasileiros de erradicação**. História dos planos brasileiros de erradicação do trabalho escravo. Disponível em: <https://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/trabalho-escravo/combate-ao-trabalho-escravo/planos-brasileiros-de-erradicacao.aspx>. Acesso em: 04 mar. 2020.

¹¹ BRASIL. **Ministério Público do Trabalho**. Disponível em: <https://mpt.mp.br/>. Acesso em: 04 jun. 2020.

Em caráter internacional, houve a criação, em 24 de outubro de 1945, de um organismo advindo de conferências de paz, realizadas no final da segunda guerra mundial, caracterizando-se como a Organização das Nações Unidas (ONU).¹²

Mesmo tendo como objetivo a organização para com os povos e governos, ela acolheu a situação vivenciada de escravidão e instituiu, sob o âmbito da Convenção nº 29, uma de suas primeiras normas internacionais, editada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) - uma de suas agências especializadas. Em destaque, o “âmbito da Convenção nº 29, os países membros assumiram o compromisso de ‘abolir a utilização do trabalho forçado ou obrigatório, em todas as suas formas, no mais breve espaço de tempo possível’”.¹³

Há de se abordar também sobre a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que tem como um de seus objetivos garantir a paz universal permanente, “em 1946, a OIT se transformou num organismo especializado da ONU, mantém uma estrutura diferente das organizações internacionais intergovernamentais, posto que admite a presença da classe trabalhadora através das suas instituições representativas, como sindicatos”.¹⁴

No que tange as relações trabalhistas, em analogia, a OIT se encontra em âmbito internacional, relacionando-se com os Estados, e em âmbito local, essas relações são mais desenvolvidas pelas empresas multinacionais.

Por estarem situadas em diversos locais exercendo atividades diferentes, essas empresas acabam por terceirizar suas tarefas e estabelecem filiais em outras localidades, que na maioria das vezes, têm como objetivo a obtenção de uma maior lucratividade, a isenção de impostos, a baixa mão-de-obra, o amplo mercado consumidor, dentre outros.

Nessa linha, “as empresas transacionais, também conhecidas como empresas multinacionais, ou até campanhas multinacionais, são marcadas pela

¹² ONUBR. Nações Unidas Brasil. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/conheca/historia/>. Acesso em: 04 jun. 2020.

¹³ Idem.

¹⁴ BRANDÃO, Cláudio. **Direitos Humanos e fundamentais em perspectiva**. São Paulo: Atlas S.A. 2014. p.132.

finalidade lucrativa, o que as diferencia, inclusive, das organizações não governamentais”.¹⁵

Mesmo com sua relevância, as multinacionais são também alvo de acusações por praticarem e facilitarem o abuso perante os seus trabalhadores que se encontram, na maioria das vezes, em situações análogas a de escravos, principalmente nos países com um menor recurso.¹⁶

A título de exemplo mencionado anteriormente, o caso que envolvia seis multinacionais em trabalhos análogos à escravidão moderna, vivenciados pelos trabalhadores nas fazendas de café no Sul de Minas Gerais.

Em face a tantas denúncias e abusos nas relações trabalhistas, houve uma certa dificuldade no controle das empresas multinacionais na verificação, com relação a origem dessas violações, advindas por meio de uma empresa sede ou filial. Sendo assim, proceder-se à fiscalização e respectiva responsabilização das empresas multinacionais pela prática de trabalho forçado, não se afigura como tarefa de simples envergadura em razão da atuação extraterritorial.

Portanto, a empresa matriz poderá deduzir em sua defesa que os atos omissivos da empresa filial ou eventualmente coligada, até mesmo por consórcio, bem como aquelas terceirizadas, não ensejam o vínculo de sua responsabilidade, em razão de se posicionarem em território estrangeiro, alheias a sua esfera de influência e respectiva diligência.

Em outras palavras, pelas razões mencionadas, tal empresa matriz encontra significativas limitações para exercer o controle total, permanente e sistêmico sobre todas as ramificações de sua malha empresarial. Assim, exsurtem mecanismos pelos quais é possível, ainda que sem a responsabilização, desenvolver a fiscalização da prática de trabalho análogo à escravidão pelas empresas multinacionais, como é o caso do organismo dos Pontos de Contato Nacionais (PCNs) da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).

¹⁵ SALIBA, Graciane Rafisa. **Convenções da OIT e empresas transacionais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2014. p. 77.

¹⁶BUSINESS, Human. **Rights Resource Centre**. Disponível em: <https://www.business-humanrights.org/pt/principais-temas>. Acesso em: 26 maio 2020.

Mesmo que o foco central dos PCNs não seja a escravidão moderna, como será demonstrado sucessivamente, eles possuem de tal competência para adentrar neste âmbito, utilizando como base as diretrizes instituídas pela OCDE.

A OCDE é uma organização internacional e intergovernamental, na qual apresenta sede em Paris, na França. Atualmente, é composta por 35 países mais desenvolvidos e industrializados da economia de mercado, no qual têm por objetivo analisarem os problemas que são comuns e solucioná-los, além de coordenar políticas domésticas e internacionais.¹⁷

Permeia também assuntos relacionados aos sistemas financeiro, comercial, social e ambiental. Ela busca “coordenar definições, medidas e conceitos, o que contribuiria para a comparação entre países que enfrentam problemas similares”¹⁸.

Os países que fazem parte da OCDE, assim como os que ainda estão sob análise para egresso, devem aderir as suas diretrizes para empresas multinacionais¹⁹ - que estão divididas em duas partes e dispostas em seu manual. São direcionamentos que retratam desde princípios, como políticas gerais, direitos humanos, sociedade e tecnologia, relações industriais, como também sobre o Comitê de Investimentos e os Pontos de Contato Nacional (PCNs).²⁰

Os PCNs são um mecanismo composto por escritórios governamentais distribuídos pelos países, gerando uma representação institucional, e têm como objetivo analisarem se as empresas estão cumprindo com as diretrizes, tal como, ao receberem denúncias de violação das empresas multinacionais, solucionarem seus problemas com base nas diretrizes internacionais que foram importadas.²¹

Uma de suas funções é a verificação das inobservâncias das diretrizes da OCDE sobre denúncias que foram realizadas, quando são alertados por ONGs,

¹⁷BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. **O Brasil e a OCDE**. Disponível em: <http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/politica-externa/diplomacia-economica-comercial-e-financeira/15584-o-brasil-e-a-ocde>. Acesso em: 18fev. 2020.

¹⁸ Idem.

¹⁹ OCDE. **Guidelines for Multinational Enterprises**. Paris: OCDE Publishing. 2011. Disponível em: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>. Acesso em: 04 jun. 2020.

²⁰ Idem.

²¹BRASIL. Ministério da Economia. **Ponto de Contato Nacional**. Disponível em: <http://fazenda.gov.br/assuntos/atuacao-internacional/ponto-de-contato-nacional>. Acesso em: 11 maio 2020.

queixas anônimas ou de terceiros com relação a determinadas violações, buscando a resolução dos casos informados. Constituinto assim, como um dos mecanismos de reclamação não judicial, no qual, qualquer pessoa ou entidade pode acionar o serviço, sendo que:

O pré-requisito é que o caso envolva empresas multinacionais e diga respeito a um dos temas abordados pelas Diretrizes: políticas gerais; transparência; direitos humanos; emprego e relações laborais; meio ambiente; combate à corrupção, à solicitação de suborno e à extorsão; interesses do consumidor; ciência e tecnologia; concorrência e tributação.²²

O PCN tornou-se importante por ser constituído como um dos instrumentos jurídicos utilizados para o combate da escravidão nas empresas multinacionais, uma vez que além de coordenar a atuação nacional em temas que são relacionados à cooperação jurídica internacional, também devem intermediar o processo de cooperação.

Sendo relevantes para reverterem as infrações cometidas pelas empresas multinacionais junto as diretrizes da OCDE, mediando a situação e propondo soluções para o cerceamento de práticas trabalhistas abusivas.

Cabe sublinhar que mesmo o PCN podendo aplicar algumas normas para cumprimento de inobservâncias causadas pelas multinacionais, ele não pode exercer poderes coercitivos para com as empresas que não obedecem com o que fora proposto ao longo do processo, assim como há a sua subordinação a algum outro organismo no país em que estiver instalado, no caso do Brasil é ao Ministério da Economia – sendo assim, caracteriza-se como um organismo quase jurisdicional.

Nesse sentido, esse estudo é norteado por uma problemática: a atuação dos Pontos de Contato Nacionais como um organismo quase jurisdicional é eficiente no combate à escravidão moderna?

A pesquisa demonstrou que os PCNs são organismos quase jurisdicionais mobilizáveis para solucionarem os casos equiparados à escravidão moderna sobre

²²BRASIL. Ministério da Economia. **Ambiente em Migração**. Disponível em: <http://www.fazenda.gov.br/assuntos/atuacao-internacional/ponto-de-contato-nacional>. Acesso em: 06 mar. 2020.

inobservâncias às diretrizes da OCDE (primeiro capítulo), a sua atuação revela que se trata de um mecanismo ainda em construção (segundo capítulo). O presente trabalho pretende discutir os potenciais e os limites dos PCNs nesse quesito.

1 O PONTO DE CONTATO NACIONAL (PCN) COMO MECANISMO QUASE JURISDICCIONAL MOBILIZADO PARA SOLUCIONAR OS CASOS DE ESCRAVIDÃO MODERNA

1.1 O mecanismo processual perante os PCNs nos casos de combate à escravidão moderna

1.1.1 A verificação processual das denúncias recebidas pelos PCNs antes de aceitarem os casos

Todos os países que fazem parte da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) ou os países que estão sob a análise para o ingresso, ambos têm que aderirem às Diretrizes da OCDE, sendo obrigados a estabelecerem um Ponto de Contato Nacional (PCN).

Os PCNs dão suporte para as empresas e partes interessadas para tomarem medidas apropriadas com as Diretrizes da OCDE, sendo assim “eles fornecem uma plataforma de mediação e conciliação para resolver problemas práticos que podem surgir com a implementação das Diretrizes.”²³ Para todas as denúncias expostas há de se fazer uma análise processual, momento em que o PCN pode aceitar ou declinar do caso.

Primeiramente, o PCN recebe a denúncia feita, seja por meio de uma ONG (é o mais comum); por uma pessoa física; por uma pessoa jurídica ou por qualquer meio de comunicação. Posteriormente, é feita a análise para averiguar se o PCN que fora comunicado tem competência para aceitar o caso - sendo que algumas vezes se

²³ OECD. **National Contact Points for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises**. 2019. Disponível em: <https://www.oecd.org/corporate/mne/ncps.htm>. Acesso em: 06 mar. 2020.

chega à conclusão de que ele não tem legitimidade para aceitar a ação, podendo assim declinar.²⁴

Uma vez que existam todas as reclamações apresentadas pelos PCNs ou toda a fiscalização feita pelas empresas, há de se levar em consideração se as diretrizes internacionais estão sendo cumpridas, “o acompanhamento e implementação das Diretrizes são realizados pelo Comitê de Investimentos da OCDE e pelos Pontos de Contato Nacional (PCNs)”.²⁵

Nessa linha, tem-se como exemplo o caso equiparado à escravidão moderna - que atualmente se encontra rejeitado - de uma denúncia realizada pela *Clean Close Campaign* (CCC) em desfavor da empresa multinacional Nike, em virtude de violações como humilhações, prisões arbitrárias e ameaças de saúde e morte, que foram cometidas na cadeia de suprimentos da Indonésia.²⁶ Estas reclamações foram direcionadas às representações da Nike na Áustria e na sede dos Estados Unidos.

Em setembro de 2002 o caso foi apresentado e aceito pelo PCN austríaco, contudo, em novembro do mesmo ano o PCN alega que não mais irá aceitar o caso pois não existia vínculo com a Áustria. Em virtude da multinacional também ter sede nos EUA, a denúncia foi repassada para o PCN deste país, todavia, também o rejeitou.

De acordo com o PCN dos EUA foi afirmado que:

A conduta da Nike está sendo efetivamente tratada por outros meios apropriados e que a empresa demonstrou seu compromisso com um processo contínuo e colaborativo para melhorar as condições de trabalho, por exemplo, por meio de sua participação na Fair Labor Association.²⁷

²⁴ BRASIL. Ponto de Contato Nacional do Brasil. **Manual de Procedimentos para Instâncias Específicas**. 2019. Disponível em: <http://fazenda.gov.br/assuntos/atuacao-internacional/ponto-de-contato-nacional/produtos/formularios/pcn-manual-de-procedimentos-para-instancias-especificas.pdf>. Acesso em: 06 mar. 2020.

²⁵ FGV. São Paulo of School of Economic. **A OCD como fórum de governança das empresas multinacionais**. 2019. Disponível em: http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/24817/TD%20488%20-%20CCGI_11.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 12 jun. 2019.

²⁶ OECD. **CCC vs. Nike, PCNs da Áustria e dos Estados Unidos**. Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_26. Acesso em: 21 jan. 2020.

²⁷ Idem.

Estas inobservâncias ferem algumas diretrizes da OCDE, a exemplo do tópico IV que aborda sobre os direitos humanos, em seu primeiro item está claro que “respeitar os direitos humanos significa que deve evitar de violar os direitos humanos de terceiros e deve abordar impactos adversos aos direitos humanos com os quais eles estão envolvidos”²⁸

Assim como, também reporta-se a violação da diretriz que está presente em seu capítulo V, número 4, letra “c”, no qual, diz respeito sobre “tomar as medidas adequadas para garantir a saúde e a segurança ocupacional em suas operações.”²⁹

No caso tomado em relevo, ambos os PCNs, da Áustria e Estados Unidos, rejeitaram as denúncias de inobservâncias às diretrizes da OCDE. O PCN austríaco em sua análise exordial aceitou o caso, ou seja, chegou-se à conclusão que estavam presentes todos os requisitos de admissibilidade.

Em analogia com as regras do PCN Brasil, como consta em seu manual de procedimentos, no item 4.2 “o Alegante poderá ser qualquer pessoa física ou jurídica – como organizações empresariais, trabalhistas, sindicais, ou não governamentais. Posto que em qualquer caso, o Alegante deve demonstrar a conexão ou pertinência com o fato objeto da reclamação”.³⁰

Em seu tópico 4.8:

A apresentação da Instância Específica deve demonstrar a relação entre a questão levantada, as ações ou responsabilidades da(s) empresa(s) e as Diretrizes da OCDE relacionadas, assim como o envolvimento direto do Alegado com a violação específica das Diretrizes, que digam respeito a direitos disponíveis.³¹

Dentre outros exemplos que constituem os requisitos de admissibilidade. Contudo, em uma pesquisa mais profunda fora rejeitado o caso, pelo motivo de que a

²⁸ OCDE. **Guidelines for Multinational Enterprises**. Paris: OCDE Publishing. 2011. “IV. Human Rights 1. Respect human rights, which means they should avoid infringing on the human rights of others and should address adverse human rights impacts with which they are involved.” Disponível em: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>. Acesso em: 23 maio 2020.

²⁹ Idem.

³⁰ BRASIL. Ponto de Contato Nacional do Brasil. **Manual de Procedimentos para Instâncias Específicas**. 2019. Disponível em: <http://fazenda.gov.br/assuntos/atuacao-internacional/ponto-de-contato-nacional/produtos/formularios/pcn-manual-de-procedimentos-para-instancias-especificas.pdf>. Acesso em: 06 mar. 2020.

³¹ Idem.

própria empresa multinacional Nike estava compromissada em melhorar as condições trabalhistas e não precisaria mais de uma intervenção do respectivo PCN.³² Esta ação foi repassada ao PCN dos Estados Unidos, no qual obteve o mesmo entendimento do PCN austríaco e optou por recusá-la.

No que tange as formas praticadas pelos PCNs, para solucionarem os casos análogos à escravidão moderna, a apenas apreciação da empresa Nike na participação com a *Fair Labor Association*³³ ser a base de rejeição de ambos os PCNs - por motivos de que a empresa está comprometida com reais mudanças para o cerceamento de atitudes realizadas que configuram o trabalho equiparado à escravidão³⁴ – possa ser um pouco precipitada.

Uma vez que são o tempo e as soluções concretas da multinacional os alinhadores para uma melhor aferição de responsabilidade e comprometimento com as alegações de inobservâncias apresentadas, e, não apenas uma participação na *Fair Labor Association* sem maiores fiscalizações.

De acordo com as regras do PCN Brasil, em seu manual de procedimentos, o item 5.1 aborda que “cumpridos os requisitos da admissibilidade, conforme item 4.12, o objetivo da avaliação inicial é verificar se as questões levantadas na alegação atendem ao disposto no item 5.7 e determinar se a mesma deve ser aceita, rejeitada ou transferida para outro PCN”.³⁵

Nesse diapasão, o requisito citado acima constitui-se como uma das fases processuais antes da aceitação das denúncias levadas aos PCNs. Conforme disposto no mesmo manual, em seu item 5.15 “a não aceitação da Instância Específica não impede que nova alegação seja apresentada pelo mesmo Alegante em relação à mesma empresa multinacional, com novos dados ou conteúdo diverso da petição anteriormente formulada”.³⁶

³² Idem.

³³ Idem.

³⁴ OECD. **CCC vs. Nike, PCNs da Áustria e dos Estados Unidos**. Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_26. Acesso em: 21 jan. 2020.

³⁵ OECD. **CCC vs. Nike, PCNs da Áustria e dos Estados Unidos**. Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_26. Acesso em: 21 jan. 2020.

³⁶ Idem.

A exemplo da denúncia realizada que também foi pela *Clean Close Campaign* (CCC) só que em desfavor da empresa multinacional Adidas³⁷. Como as alegações feitas sobre as relações de trabalho são as mesmas – “foram submetidos a intimidações que variam de humilhação, prisões arbitrárias e ameaças à sua saúde e segurança”³⁸ - a empresa Adidas também cometeu as mesmas violações às diretrizes da OCDE que a empresa Nike.

Todavia, ao contrário do primeiro caso em tela, este encontra-se concluído desde o dia 15 de fevereiro de 2015 – como será melhor detalhado posteriormente ao longo do presente artigo. A “CCC emitiu uma declaração em que a empresa Adidas irá incluir propostas de ação futura para com os seus trabalhadores”.³⁹

Diante do exposto, o PCN correspondente com determinada denúncia de infrações às diretrizes da OCDE, deve realizar duas etapas processuais antes da real aceitação dos casos - que são as etapas de admissibilidade e avaliação inicial, nas quais estão presentes requisitos a serem analisados. Após feita toda essa aferição e o PCN concordar em aceitar a ação, ele deve obedecer a outros requisitos, que serão expostos em seguinte.

1.1.2 As etapas para a investigação dos PCNs perante os casos aceitos de escravidão moderna

Em sede preliminar de análise, tomou-se por referência a fase processual dos PCNs antes de aceitarem os casos de violação às diretrizes das empresas multinacionais. Sucessivamente, há de se abordar também sobre a outra parte da verificação, que consiste no trâmite da fase processual em que as denúncias trazidas já foram aceitas pelos PCNs.

Nesse sentido, após o acolhimento dos PCNs com os casos trazidos à tona, é feita uma análise das diretrizes atuais da OCDE, em seu capítulo I, para uma melhor verificação se as informações trazidas sobre a inobservância das atitudes das

³⁷OECD. **CCC vs. Adidas, PCNs da Áustria e Alemanha.** Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_27. Acesso em: 21 jan. 2020.

³⁸ Idem.

³⁹ Idem.

empresas para com os seus trabalhadores realmente se encaixam nas supostas violações às diretrizes.

Posteriormente, após feita a análise processual das etapas de admissibilidade e avaliação inicial para aceitação, é realizada outra arguição processual, que constitui no oferecimento de bons ofícios, com o objetivo de permitir que a empresa reconsidere situações e comportamentos que estão destoando e infringindo com os direitos humanos e a dignidade dos trabalhadores. É estipulado um prazo para essa conduta e ele pode ser estendido caso a empresa não se manifeste.

A exemplo do caso que ocorreu na mina polimetálica no vale do Gyama da Região autônoma da China no Tibete, no qual o Reclamante foi o Comitê do Tibete do Canadá que apresentou denúncias de inobservâncias as diretrizes da OCDE em desfavor da multinacional China Gold International Resources Corp. Ltd.⁴⁰

No caso tomado em relevo, a denúncia circundou a violação aos direitos humanos nas relações de trabalho que a empresa chinesa cometera, assim como consta no documento utilizado para análise e considerações para instância específica:

Com relação aos direitos humanos, a Solicitação de Revisão alegou que a Empresa: 1) envolveu-se em práticas discriminatórias de contratação; 2) despejos forçados e reassentamento de terras; 3) violou a liberdade de questões religiosas através da negação de acesso a sites religiosos; 4) violou a liberdade de expressão e a divulgação de informações relacionadas ao projeto; e 5) contribuindo para fatores ambientais negativos, violou os direitos das comunidades locais à água e à saúde.⁴¹

A questão jurídica levada ao PCN canadense diz respeito às violações correspondentes às políticas gerais, a divulgação, aos direitos humanos, aos empregos, bem como as relações industriais e o meio ambiente. Os empregados

⁴⁰ SUMMARY, Executive. **Final Statement on the Request for Review regarding the Operations of China Gold International Resources Corp. Ltd., at the Copper Polymetallic Mine at the Gyama Valley, Tibet Autonomous Region.** 2019. Disponível em: <https://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/ncp-pcn/statement-gyama-valley.aspx?lang=eng#fs3>. Acesso em: 16 jun. 2019.

⁴¹ SUMMARY, Executive. **Final Statement on the Request for Review regarding the Operations of China Gold International Resources Corp. Ltd., at the Copper Polymetallic Mine at the Gyama Valley, Tibet Autonomous Region.** 2019. Disponível em: <https://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/ncp-pcn/statement-gyama-valley.aspx?lang=eng#fs3>. Acesso em: 16 jun. 2019.

trabalhavam em condições insalubres, com restrição até a água potável, o que refletia em problemas com a sua saúde.

Essas infrações, de acordo com o anexo II do caso em tela, encontram-se no capítulo II das diretrizes na parte que aborda sobre Políticas Gerais, nos tópicos A1, A2 “as empresas devem: Respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos das pessoas afetadas por suas atividades”⁴², A11, A14 e B1⁴³; bem como em seu capítulo III que aborda sobre Divulgação, nos itens 1, 2F “as políticas de divulgação de empresas devem incluir, mas não se limitar a ... fatores de risco previsíveis”⁴⁴, 2G, 3B e 3C⁴⁵.

No capítulo IV sobre Direitos Humanos nos tópicos 1, 2, 3, 5 e 6⁴⁶; no capítulo V sobre Emprego e Relações Industriais nos itens 1E e 5⁴⁷; por fim, no capítulo VI sobre Meio Ambiente nas partes do parágrafo do preâmbulo, 1A, 2A e 4⁴⁸ - também encontradas no anexo II do presente caso.

Em sua declaração final sobre o caso, o PCN emitiu uma avaliação inicial às partes oferecendo seus bons ofícios, contudo a empresa não respondeu até o prazo solicitado. Logo, “o PCN estendeu o prazo para aceitar seus bons ofícios para permitir que a empresa reconsiderasse”.⁴⁹

Em analogia com as regras do PCN Brasil, isso pode ocorrer, quando o próprio PCN ou alguma das partes entendem que é mais favorável interromper, estender o prazo de mediação, como está disposto no item 6.10 do Manual de Procedimentos

⁴² Idem.

⁴³ OCDE. **Guidelines for Multinational Enterprises**. Paris: OCDE Publishing. 2011. Disponível em: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>. Acesso em: 23 maio 2020.

⁴⁴ SUMMARY, Executive. **Final Statement on the Request for Review regarding the Operations of China Gold International Recourses Corp. Ltd., at the Copper Polymetallic Mine at the Gyama Valley, Tibet Autonomous Region**. 2019. Disponível em: <https://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/ncp-pcn/statement-gyama-valley.aspx?lang=eng#fs3>. Acesso em: 16 jun. 2019.

⁴⁵ Idem.

⁴⁶ SUMMARY, Executive. **Final Statement on the Request for Review regarding the Operations of China Gold International Recourses Corp. Ltd., at the Copper Polymetallic Mine at the Gyama Valley, Tibet Autonomous Region**. 2019. Disponível em: <https://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/ncp-pcn/statement-gyama-valley.aspx?lang=eng#fs3>. Acesso em: 16 jun. 2019.

⁴⁷ Idem.

⁴⁸ Idem.

⁴⁹ Idem.

adotado pelo PCN brasileiro, “o trabalho de mediação poderá ser interrompido a qualquer momento, a pedido de qualquer uma das Partes e/ou do PCN Brasil”.⁵⁰

Por outro giro, independente da empresa manifestar-se ou não, outra fase processual - que consiste quando as ações já foram aceitas - é a etapa da declaração final. O PCN tem que emitir uma declaração final sobre o caso, o concluindo ou o arquivando, além de impor recomendações que promovam diálogos e ações para implementar as diretrizes da OCDE e acabar com as violações cometidas.

No que tange ainda sobre o Manual de Procedimentos, esta parte encontra-se no item 7.1 “ao encerrar uma Instância Específica, o PCN Brasil emite a Declaração Final previamente aprovada pelo GTI-PCN levando em conta a necessidade de proteger informações sensíveis ou consideradas confidenciais, se assim informadas pelas Partes”.⁵¹

Dessa forma, no item 7.5 deste manual, encontram-se três exemplos, que mesmo ocorrendo, têm que ser emitida a declaração final, como:

a) Quando o caso tenha sido rejeitado, a Declaração Final também incluirá informação de como a Instância Específica foi avaliada, sem juízo de valor e apreciação de mérito, conforme o item 5.17. b) Quando o caso for aceito, mas na oferta dos bons ofícios não houver acordo ou uma parte não estiver disposta a participar dos procedimentos, a Declaração Final descreverá as questões levantadas, os procedimentos do PCN na assistência às partes, as posições das partes, quando manifestadas e, se for o caso, as razões pelas quais não foi possível chegar a um acordo. c) Quando as partes chegarem a um acordo, a Declaração Final descreverá os procedimentos adotados na assistência às partes, quando foi alcançado o acordo e, conforme a Seção 8, informações sobre o acompanhamento dos compromissos acordados entre as Partes e/ou das recomendações do PCN. O conteúdo do acordo será incluído apenas na medida em que ambas as partes concordem com sua divulgação pública.⁵²

⁵⁰ BRASIL. Ponto de Contato Nacional do Brasil. **Manual de Procedimentos para Instâncias Específicas**. 2019. Disponível em: <http://fazenda.gov.br/assuntos/atuacao-internacional/ponto-de-contato-nacional/produtos/formularios/pcn-manual-de-procedimentos-para-instancias-especificas.pdf>. Acesso em: 06 mar. 2020.

⁵¹BRASIL. Ponto de Contato Nacional do Brasil. **Manual de Procedimentos para Instâncias Específicas**. 2019. Disponível em: <http://fazenda.gov.br/assuntos/atuacao-internacional/ponto-de-contato-nacional/produtos/formularios/pcn-manual-de-procedimentos-para-instancias-especificas.pdf>. Acesso em: 06 mar. 2020.

⁵² Idem.

Nesse espeque, outra hipótese processual que pode ocorrer com o PCN após aceitar o caso é adiar a oferta de mediação – que necessariamente tem que ser feita nessa fase – após aceitar a denúncia, caso tenha outro resultado para sair de outro processo de mediação anteriormente realizado.

A exemplo da denúncia feita pelos Reclamantes, ONGs (União Internacional dos Trabalhadores Alimentares e Comerciais, CLC; Aliança dos Los Angeles para uma nova economia e Projeto de Organização, Desenvolvimento, Educação e Pesquisa) e o Sindicato Frente Auténtico del Trabajo, em desfavor da multinacional Chedraui localizada na fronteira México com os Estados Unidos.⁵³

No caso em tela, a denúncia foi exposta pelas ONGs e por um sindicato para o PCN americano sobre violação por parte da empresa mexicana Chedraui. Foi alegado que os trabalhadores se encontravam totalmente em situações precárias, pois não obtinham salários dignos que atendam às suas necessidades básicas, não possuem mais dias de descanso, seguro de saúde acessível, além disso estão sem contato sindical há mais de dois anos.

Contudo, “O PCN dos EUA emitiu uma declaração final, afirmando que aceitou a denúncia, mas decidiu adiar a oferta de mediação até o resultado de um procedimento de mediação separado, mas relacionado, que está atualmente em andamento.”⁵⁴ Os méritos do caso serão melhor expostos posteriormente no presente artigo.⁵⁵

Sucessivamente, durante essa fase processual o PCN deve buscar mediações para que as partes possam entrar em acordos, melhorando assim as condições de trabalho. Porém, em alguns casos o PCN não consegue acordo nenhum com as empresas, sendo obrigado a emitir declarações com propostas de melhoria para ações futuras em seu relatório final.

Dessa forma é perceptível uma certa imparcialidade dos PCNs para com as denúncias de observâncias das situações narradas, uma vez que esses organismos

⁵³OECD. **CCC vs. Nike, PCNs da Áustria e dos Estados Unidos**. Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_26. Acesso em: 21 jan. 2020.

⁵⁴OECD. **CCC vs. Nike, PCNs da Áustria e dos Estados Unidos**. Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_26. Acesso em: 21 jan. 2020.

⁵⁵ Vide tópico 1.2.1 do referido trabalho.

jurídicos no momento que não conseguirem arranjar uma solução para as empresas violadoras, nada podem fazer, apenas emitir declarações com propostas futuras caso as empresas queiram mudar de postura.

Portanto, era necessário e mais eficaz que os PCNs fossem detentores de um poder para adotar medidas coercitivas, caso estabelecessem que a suposta empresa violadora realmente estivesse infringindo as leis da OCDE, assim como, exercendo a prática do trabalho escravo ou equiparado, para, dessa forma, conseguirem contribuir melhor com a erradicação da escravidão moderna nas empresas multinacionais.

Uma vez analisadas todas as etapas de atuação processual dos PCNs, serão expostas suas etapas de atuação material para com os casos de inobservância.

1.2 A atuação material dos PCNs em casos de combate à escravidão moderna

1.2.1 Os critérios utilizados pelos PCNs para verificação dos possíveis casos análogos à escravidão que ferem as diretrizes da OCDE

Em relação à fase processual na pré-análise realizada pelos PCNs antes da admissibilidade das denúncias sobre escravidão moderna e após a aceitação dessas, impende em considerar, quais são os critérios materiais utilizados para a investigação dos possíveis casos análogos à escravidão.

No momento em que são realizadas as denúncias de violações as diretrizes da OCDE – no objeto de estudo, sobre a escravidão moderna - o PCN responsável em recebe-las deve analisar se realmente são casos de relações trabalhistas abusivas, que se caracterizam como escravidão moderna, constituindo assim como o primeiro critério.

Nessa linha, depois de comprovada que a queixa corresponde a um trabalho equiparado à escravidão, o segundo critério é averiguar qual ou quais são as diretrizes infringidas. Neste item serão analisados quatro casos de escravidão moderna, bem como as violações às diretrizes em comum.

Posteriormente, após comprovação de trabalho escravo em conjunto com as devidas diretrizes violadas, o terceiro critério corresponde na comparação, feita pelos

PCNs sobre quais foram as inobservâncias expostas em relação ao que a OCDE impôs aos países membros.

Como, por exemplo, averiguar no capítulo I, tópico II sobre políticas gerais⁵⁶ das empresas multinacionais, qual deve ser a política em vigor nos países onde desenvolvem as respectivas atividades, assim como levar em consideração também os pontos de vista de outros agentes envolvidos, como consta no manual das diretrizes da OCDE.

Após feito esse exame preliminar, a análise correspondente a quase todos os itens do capítulo I, o PCN pode adotar algumas medidas, apenas solicitar informações adicionais aos outros reclamantes, uma vez que de acordo com o seu exame inicial não ficou tão claro quais foram as violações expostas; ou após aceitar fazer a análise inicial, solicitar um tempo maior de resposta para fazer uma arguição mais profunda e criteriosa; ou também além de aceitar a denúncia, pode requerer o adiamento da mediação em virtude de resultados que o PCN julga importante.

O primeiro caso em análise diz respeito a uma denúncia realizada pela Organização Humanitária para a Economia da Migração em desfavor da multinacional Panasonic Ásia pacífico Pte Ltd, localizada em Singapura, tendo como responsável o PCN do Japão.⁵⁷

Foi alegado que a empresa não fazia o devido pagamento aos empregados, eles percebiam remunerações ínfimas, que eram insuficientes para as condições mínimas de existência, sem atender as suas necessidades básicas. Além disso, eram obrigados a aceitarem horas extras excessivas de até 150 horas por mês, em virtude das altas dívidas de recrutamento.

Como parte de sua avaliação inicial, “o PCN japonês solicitou informações adicionais dos reclamantes, que eles forneceram.”⁵⁸ Contudo, no ano de 2013, em setembro, o PCN rejeitou o caso, sendo que, como não emitiu nenhuma declaração

⁵⁶ OECD. **Guidelines for Multinational Enterprises**. Paris: OCDE Publishing, 2011. Disponível em: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>. Acesso em: 23 maio 2020.

⁵⁷ OECD. **Panasonic vs. Panasonic Corporation, PCN Japão**. Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_281. Acesso em: 16 jun. 2019.

⁵⁸ Idem.

final pública ou ao menos informou aos reclamantes diretamente, os reclamantes foram informados dessa decisão através da embaixada do Japão.

Fato esse inapropriado adotado pelo PCN Japonês, pois, uma das diretrizes da OCDE é que o PCN ao final do caso analisado deva emitir uma declaração final contendo todo o acontecimento, além de expor propostas para melhorar a situação da erradicação do trabalho escravo na empresa multinacional denunciada - como consta no manual das diretrizes da OCDE.

O segundo caso, que ainda se encontra em processo, ocorreu em 24 de maio de 2018. A denúncia circundou na ONG Tcheca em desfavor a empresa multinacional Tcheca, em virtude desta ter adquirido produtos têxteis advindo de uma fábrica que opera na indústria têxtil em Mianmar - sendo suspeita por violar os direitos trabalhistas de seus empregados.⁵⁹

As horas trabalhadas, o salário e as condições mínimas para a subsistência, não foram respeitados. A ONG entrou em contato com a empresa e afirma que esta não fez de forma correta a diligencia para evitar os impactos causados pela fábrica em Mianmar. A multinacional, contudo, se opôs às alegações aduzindo que foi feita a correta diligência.

Portanto, após uma inspeção inicial, o PCN tcheco “decidiu que o caso específico merece uma análise mais aprofundada e ofereceu os bons ofícios do PCN. Ambas as partes aceitaram a oferta.”⁶⁰ Fato esse condizente com o que é permitido aos PCNs na fase material.

O terceiro caso, ainda se encontra em andamento, corresponde a uma denúncia interposta pelo sindicato ADERE MG e pela ONG Conectas Direitos Humanos, em desfavor das empresas multinacionais Nestlé, Jacobs Douwe Egberts, McDonald's, Dunkin Donuts, Starbucks e Illy.⁶¹

⁵⁹ OECD. **ONG Tcheca vs. Indústria têxtil em Mianmar, PCN Tcheco**. Disponível em: <http://mneguidelines.oecd.org/database/instances/cz0006.htm>. Acesso: em 14 jan. 2020.

⁶⁰ Idem.

⁶¹ OECD. **Conectas Human Rights & ADERE MG v. coffee sellers, PCN Brasil** (caso pendente iniciado em 21/08/2018). Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_512. Acesso em: 16 jun. 2019.

Foi alegado que questões como violações à dignidade humana; o não pagamento de um salário mínimo adequado; a exploração no trabalho e sua jornada; locais insalubres para moradia; retenção da carteira de trabalho; necessitam ter em cumprimento com as diretrizes internas expostas e os mecanismos constantes de verificação que não foram feitos.

A ONG Conectas entrou em contato com as empresas em busca de mais informações e afirma que “embora algumas empresas tenham respondido, nenhuma divulgou sua lista de fornecedores, nem indicou medidas adotadas para garantir a reparação das vítimas e corrigir normas e políticas diante de falhas do passado.”⁶² O caso ainda está em andamento e será melhor detalhado ao longo do presente artigo.

Por fim, o último caso enquadra-se na situação de o PCN aceitar a denúncia, porém, requerer o adiamento da mediação, que necessariamente deve ser realizada, em virtude de resultados que julga como importante. O caso é em relação as duas ONGs, Aliança de Los Angeles para uma nova economia e Projeto de Organização, Desenvolvimento e Pesquisa e por um sindicato, Frente Auténtico del Trabajo em desfavor da multinacional Chedraui.⁶³

O PCN responsável é dos Estados Unidos, este caso foi concluído em 12 de novembro de 2015. Os trabalhadores do varejo mexicano encontram-se totalmente em situações precárias, pois não conseguem ter salários dignos que atendam às suas necessidades básicas, não possuem mais dias de descanso, seguro de saúde acessível, além disso estão sem contato sindical há mais de dois anos.

Contudo, mesmo o PCN dos EUA tendo aceitado o presente caso, ele emitiu uma declaração final, no qual afirma que “decidiu adiar a oferta de mediação até o resultado de um procedimento de mediação separado, mas relacionado, que está atualmente em andamento. Eles considerarão a reabertura se as partes não chegarem a um acordo na mediação atual.”⁶⁴

⁶² Idem.

⁶³OECD. **Chedraui vs. FAT, PCN Americano.** Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_445. Acesso em: 17 jun. 2019.

⁶⁴ Idem.

Da análise exordial, os quatro casos estudados têm como semelhanças as altas horas de jornadas de trabalho, os salários pagos insuficientes para o mínimo da existência, assim como direitos humanos violados. A verificação de quais diretrizes são violadas nas denúncias passados, diz respeito a um dos critérios utilizados pelos PCNs nos casos análogos à escravidão.

Com relação a desproporção dos salários pagos, a diretriz da OCDE violada corresponde ao no tópico V, número 4, letra “b”:

Quando empresas multinacionais operam em países em desenvolvimento, onde não existem empregadores comparáveis, fornecer os melhores salários possíveis, benefícios e condições de trabalho, dentro da estrutura de políticas governamentais. Estes devem estar relacionados a posição econômica da empresa, mas deve ser pelo menos adequada a satisfazer as necessidades básicas dos trabalhadores e de suas famílias.⁶⁵

Em se tratando das elevadas jornadas de trabalho, a diretriz infringida está no capítulo V, número 1 letra “d”, “contribuir para a eliminação de todas as formas de mão-de-obra forçada ou compulsória e tomar as medidas adequadas para garantir que esse trabalho forçado ou compulsório não exista em suas operações”.⁶⁶

Com relação aos direitos humanos infringidos que também se encontram nas diretrizes, mais especificamente no capítulo IV. Neste tópico estão dispostos alguns direitos humanos que devem ser obedecidos pelas multinacionais, em especial, em seu número 4, que está disposto sobre um compromisso político das empresas para com os direitos humanos nas relações trabalhistas.⁶⁷

Cumprir sublinhar que, os PCNs, ao aceirem os possíveis casos explanados sobre as inobservâncias das diretrizes da OCDE, devem fazer a análise material, como fora detalhada anteriormente, bem como detêm de outras possibilidades para dar continuação com as verificações.

Nesse contexto, após cumpridos os critérios para análise dos casos que violam as diretrizes, o PCN pode buscar opções de entendimento quando a verificação

⁶⁵ OECD. **Guidelines for Multinational Enterprises**. Paris: OCDE Publishing. 2011. Disponível em: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>. Acesso em: 23 maio 2020.

⁶⁶ Idem.

⁶⁷ Idem.

da denúncia se não tenha ficado tão clara; como também tendo o condão para solicitar informações adicionais; bem como solicitar um tempo maior de resposta para uma análise mais profunda; finalizando com a competência de requerer o adiamento da fase da mediação.

Posteriormente, passa-se a análise para a solução de conflitos das empresas multinacionais que descumprem as medidas impostas pelos PCNs. Momento esse que o presente organismo jurídico tem a legitimidade de adotar as medidas coercitivas cabíveis para as infrações que foram desobedecidas.

1.2.2 A escassa adoção de medidas coercitivas por parte dos PCNs na solução dos conflitos dos casos estudados que descumprem as diretrizes da OCDE

Em vista do que já foi expandido, sobre toda a análise processual e material feita pelos PCNs ao receberem denúncias sob supostas violações de inobservâncias às diretrizes da OCDE, é necessário que seja apresentado um relatório final.

Este relatório, que já fora mencionado, expõe como que ocorreram todas as etapas da ação, assim como deveria ser sempre proposta medidas coercitivas para a solução dos conflitos dos casos de violação a essas diretrizes por empresas multinacionais que equiparam seus trabalhadores às condições análogas à escravidão.

Poucas são as situações em que o PCN realmente relata medidas coercitivas para com as empresas multinacionais. A respeito do caso prático abaixo que possui essas mesmas características e será detalhado no mérito posteriormente. A denúncia foi apresentada por cinco ONGs - Associação de proprietários de terras SML de Porgera; Associação Akali Tange; Eartghts International; Mining Watch Canada; Direitos e responsabilidade no desenvolvimento – ao PCN do Canadá.⁶⁸

⁶⁸OECD. **Mining Watch Canada e outros vs. Barrick Gold Corporation, PCN do Canadá.** Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_210. Acesso em: 15 jan. 2020.

Foi alegado que a empresa multinacional de mineração canadense mantinha os trabalhadores em condições precárias, houve também “violações dos direitos humanos cometidas pelo pessoal de segurança da PJV dentro e ao redor do local da mina, incluindo assassinatos e espancamentos de homens Ipili locais e espancamentos e estupros, incluindo estupro coletivo, de mulheres Ipili.”⁶⁹

Ao final do processo, “algumas das Partes consideraram que havia questões pendentes que não foram tratadas pelo processo de mediação, apesar das tentativas do mediador, pois nem todas as Partes estavam dispostas a discutir todas as questões durante o diálogo.”⁷⁰

Mesmo com esse detalhe, o mediador forneceu ao PCN canadense o seu relatório final, no dia 16 de janeiro de 2014, contendo também medidas coercitivas e sugeridas as empresas para que as diretrizes impostas pela OCDE não mais sejam descumpridas.⁷¹

Dessa forma, como fora exposto no tópico sobre a atuação processual dos PCNs, no qual eles não detêm de um poder coercitivo, na imensa maioria das situações apresentadas, deixam a desejar na emissão de seu relatório final, uma vez que não podem impor medidas para as empresas multinacionais que descumprem com o acordo realizado entre as partes (os PCNs e Reclamantes). Como ocorreu com a denúncia realizada em outubro de 2012 ao PCN dos Estados Unidos.

Os reclamantes são o Centro Comunitário de Educação Legal das ONGs do Camboja (CLEC) e a Earth Rights International (ERI) e relatam que houve o desrespeito em relação aos direitos humanos perante os trabalhadores que prestavam serviços para a empresa Americana Refining Inc. que operava no setor agropecuário, em Koh Kong no Camboja.

O PCN americano aceitou o caso e propôs a mediação para as partes com o intuito de chegarem a um acordo e solução para a diretriz violada - correspondente ao

⁶⁹ Idem.

⁷⁰ Idem.

⁷¹ Final Statement of the Canadian National Contact Point on the Notification datet March 1. 2011, concerning the Porgera Joint Venture Mine in Popua New Guinea, pursuant to the OECD Guidelines for Multination Enterprises. Páginas 02-10. Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_210. Acesso em: 15 jan. 2020.

capítulo I das diretrizes da OCDE na seção de direitos humanos.⁷² Contudo, a mediação não ocorreu pois a “ASR informou assim o PCN de que não participaria do diálogo mediado, a menos que a CLEC retirasse sua ação civil no Reino Unido”.⁷³

No dia 4 de junho de 2013 o PCN Americano decidiu concluir o caso, emitindo uma declaração final, constatando que as partes não estavam conseguindo chegar a um acordo para prosseguir com o presente caso.

Sendo assim, seria mais eficiente se os PCNs adotassem medidas coercitivas para com as empresas multinacionais que violam as diretrizes da OCDE, em virtude do não cumprimento de acordos já estabelecidos ao longo dos processos de mediação que foram relatados na declaração final.

Por outro giro, fora utilizado como critério para a elaboração do presente artigo, a análise de quatorze casos práticos, que relatam diversas formas e motivos de inobservâncias trabalhistas das diretrizes para com as empresas multinacionais. Com base neste levantamento de dados, conseguiu-se identificar quais são as semelhanças entre os casos e as diretrizes violadas.

Constatou-se que, todos os casos estudados possuíam pelo menos uma das violações a seguir: (i) a utilização ilegal de mão-de-obra infantil; (ii) a desproporção no pagamento, quando este acontecia, dos salários dos empregados; (iii) a utilização de jornadas de trabalho excessivas para com seus trabalhadores, e (iv) o trabalho exercido em condições totalmente insalubres, prejudiciais à saúde – que serão abordados no tópico 1.3.

1.3 A natureza jurídica das semelhanças encontradas nos casos práticos estudados que infringem as diretrizes da OCDE

1.3.1 A utilização ilegal de mão-de-obra infantil

⁷²OECD. **Guidelines for Multinational Enterprises**. Paris: OCDE Publishing. 2011. Disponível em: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>. Acesso em: 23 maio 2020.

⁷³OECD. **Chedraui vs. FAT, PCN Americano**. Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_445. Acesso em: 17 jun. 2019.

Em se tratando da utilização ilegal de mão-de-obra infantil comum aos casos, encontra-se a presente denúncia – já mencionada no artigo – realizada por meio de ONGs (Anti-slavery International, Cotton Campaign e Korean Trans National Corporation Watch) ao PCN Coreano em desfavor da empresa multinacional Daewoo, localizada no Uzbequistão. Ela é conhecida como a maior processadora de algodão e consta com o apoio do governo para preços descontados no algodão, incentivos fiscais e empréstimos preferenciais.⁷⁴

A empresa conseguiu descontos na produção de algodão pois faz a utilização de mão-de-obra infantil, obtendo baixíssimo custo em sua produção, podendo então fazer negociações mais baratas. Ademais, a denúncia consta que a empresa sujeita os cidadãos à trabalhos forçados, principalmente por meio de crianças, que também são submetidas às condições análogas à de escravidão. Esses empregados trabalhavam longas horas e não eram pagos devidamente, sujeitando-se a condições precárias.

Em julho de 2015 o PCN coreano rejeitou o caso alegando que de acordo com as diretrizes de internas de conduta ética nos negócios esses acontecimentos não contribuíram para o trabalho infantil e forçado. Já o PCN norueguês aduz que, em sua avaliação inicial, que uma nova análise das diretrizes do setor financeiro não vai ajudar com as inobservâncias das diretrizes da OCDE.

A utilização de mão-de-obra infantil não é um problema jurídico isolado, encontra-se presentes em outros casos. Como é o exemplo da Reclamante ONG India Committe of the Netherlands (ICN) que apresentou uma queixa, em junho de 2000, em desfavor da multinacional Adidas Beneluz Bv, localizada na Índia.⁷⁵

A denúncia circundou em violações com relação a utilização de mão-de-obra infantil na indústria do futebol, essa queixa foi baseada no “lado sombrio do futebol – trabalho infantil e adulto na indústria do futebol da Índia e o papel da FIFA”.⁷⁶

⁷⁴OECD. **KTNCW et all. Vs. Daewoo, PCNs Coreano e Norueguês.** Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_351. Acesso em: 17 jun. 2019.

⁷⁵OECD. **ICN vs. Adidas Netherlands, PCN da Holanda.** Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_8. Acesso em: 21 jan. 2020.

⁷⁶ Idem.

Este caso foi repassado ao PCN holandês que o aceitou, contudo, em dezembro de 2002, em sua declaração final, o PCN alega que não havia encontrado evidências da utilização de trabalho infantil, mas ressalta a necessidade do acordo realizado para melhorar e monitorar os códigos de conduta.

O terceiro caso, também corresponde à utilização de mão-de-obra infantil ilegal. A denúncia foi apresentada pelas Ali Ent. Factory Fire Affectees Assoc; Campagna Abiti Puliti; MOvimenti Consumatori; National Trade Union Federation (NTUF) e Pakistan Institute of Labour Education and Research (PILER), e pelas ONGs European Center for Constitutional and Human Rights e Schone Kleren Campagne, para o PCN italiano em desfavor da multinacional RINA S.p.A.⁷⁷

As alegações correspondem a uma certificação concedida indevidamente pela multinacional RINA, denominada AS 8000, para a fábrica Ali Enterprises, antes de ser queimada. Além disso, a jornada de trabalho na fábrica é exercida através de explorações as mãos-de-obra infantil.

O processo encontra-se atualmente arquivado, uma vez que o PCN italiano propôs medidas para que a multinacional não mais utilize a mão-de-obra infantil. Segundo documento em anexo, ressalta que “caso um acordo negociado se mostre impossível de alcançar, os queixosos deverão solicitar que o PCN faça uma determinação e emita uma declaração final apropriada esclarecendo se as diretrizes foram ou não violadas neste caso”.⁷⁸

Dessa forma, tomando como base os três casos expostos acima, que são semelhantes em suas violações, a diretriz da OCDE infringida por essas empresas multinacionais está disposta no capítulo I, tópico V, número 1 letra “c”, a diretriz é categórica: “contribuir para a abolição efetiva do trabalho infantil e adotar medidas imediatas e eficazes para garantir a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil com urgência”.⁷⁹

⁷⁷OECD. **ICN vs. Adidas Netherlands, PCN da Holanda.** Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_8. Acesso em: 21 jan. 2020.

⁷⁸ Idem.

⁷⁹ OECD. **Guidelines for Multinational Enterprises.** Paris: OCDE Publishing. 2011. Disponível em: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>. Acesso em: 23 maio 2020.

A utilização de mão-de-obra infantil ainda é uma realidade presente, como pode ser constatada a exemplo dos casos semelhantes acima. Várias empresas multinacionais adotam essa postura, até por acreditarem que irão obter um maior lucro com menos despesas, tornando-se incoerentes com o respeito à dignidade humana e com o papel de atuação nos países que são membros e devem cumprir com as diretrizes da OCDE.

1.3.2 A desproporção dos salários quando são efetivamente pagos

Nesta mesma linha de raciocínio, há de se falar também de uma das semelhanças encontradas nos casos estudados, que remete à desproporção dos salários dos trabalhadores quando estes foram efetivamente pagos.

O primeiro caso a ser abordado trata-se de uma denúncia realizada, em 21 de novembro de 2013, por dois indivíduos (não identificados no processo) que foram apoiados por uma ONG, em desfavor de uma multinacional australiana.⁸⁰ Foi informada na alegação que essa empresa submetia seus empregados em condições precárias pois atrasava por longos períodos os seus salários.

O processo foi direcionado ao PCN da Nova Zelândia, que em julho de 2014 após aceitar o caso, ofereceu os bons ofícios para que as partes pudessem chegar a um acordo e ser devidamente pago os salários que faltavam aos trabalhadores. Contudo, após dois anos, em julho de 2016 as partes informaram ao PCN que “seria improvável que tivessem êxito em qualquer outra reivindicação, solicitando que a instância específica fosse encerrada”⁸¹, sendo assim, a declaração final foi emitida encerrando o caso.

No que tange ainda sobre a desproporção dos salários, este problema jurídico também se encontra em outros casos, a exemplo da denúncia realizada pelo sindicato Frente Autêntica do Trabalho (FAT) instalado no México; pelo Unitet Food and Commercial Workers (UFCW) Local 700 situado nos Estados Unidos; juntamente com a Aliança de Los Angeles para uma nova Economia (LAANE), por fim, com o Projeto

⁸⁰ OECD. **Guidelines for Multinational Enterprises**. Paris: OCDE Publishing. 2011. Disponível em: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>. Acesso em: 23 maio 2020.

⁸¹ Idem.

sobre Organização, Desenvolvimento, Educação e Pesquisa (PODER), em desfavor da multinacional Chedrauis, localizada no México.⁸²

O caso foi repassado ao PCN americano. Nas alegações contava que os trabalhadores se encontram totalmente em situações precárias, pois não conseguem ter salários dignos que atendam às suas necessidades básicas, não possuem mais dias de descanso, seguro de saúde acessível, além disso estão sem contato sindical há mais de dois anos.

Em novembro de 2015 foi emitida a declaração final por parte do PCN americano o concluindo, alegando que a mediação precisará ser adiada em virtude de uma outra mediação já feita e que se encontra em andamento. O caso será novamente aberto apenas se as partes não chegarem a um acordo na mediação atual.

Outro exemplo de exploração com relação a desproporção dos salários, é o caso da Fazenda Brasil verde. Os trabalhadores eram recrutados para trabalharem nas fazendas de criação de gado, agricultura, desmatamento e exploração de carvão, localizadas principalmente no Pará, Mato Grosso, Maranhão e Tocantins.⁸³

A proposta era de prestar essa mão-obra, em troca usufruiriam de salários atrativos, contudo, ao chegarem nas fazendas os salários são reduzidos. Dessa forma as dívidas aumentam, pois se veem obrigados a trabalharem para pagá-las, vivendo assim em condições análogas à escravidão.

Em 1995 houve a intervenção do Estado brasileiro adotando medidas coercitivas devido a existência de trabalho escravo. Fora promulgado o Decreto nº 1.538, criou-se também o Grupo Interministerial para Erradicar o Trabalho forçado (GERTRAF), coordenado pelo Ministério do Trabalho, bem como a houve até a participação da OIT.⁸⁴

⁸²OECD. **Chedraui vs. FAT, PCN Americano.** Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_445. Acesso em: 17 jun. 2019.

⁸³OECD. **Chedraui vs. FAT, PCN Americano.** Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_445. Acesso em: 17 jun. 2019.

⁸⁴ Idem.

Apenas em março de 2000 os trabalhadores foram resgatados das fazendas. Este caso submeteu-se à Corte Interamericana de Direitos Humanos e foi julgado, considerou-se que o Brasil violou

O direito a não ser submetido à escravidão e ao tráfico de pessoas, em violação do artigo 6.1 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, em relação aos artigos 1.1, 3, 5, 7, 11 e 22 do mesmo instrumento... essa violação ocorreu também em relação ao artigo 19 da Convenção Americana, por ser criança ao momento dos fatos. Finalmente, o Brasil é responsável pela violação do artigo 6.1 da Convenção Americana, em relação ao artigo 1.1 do mesmo instrumento, produzida no marco de uma situação de discriminação estrutural histórica em razão da posição econômica dos 85 trabalhadores identificados no parágrafo 206 da presente Sentença.⁸⁵

Nesse sentido, os três casos relatados acima possuem, como principal violação, a desproporção dos salários dos empregadores. Essa diretriz da OCDE foi infringida e encontra-se no tópico V, número 4, letra “b” do manual a ser seguido por todos os países membros da OCDE:

Quando empresas multinacionais operam em países em desenvolvimento, onde não existem empregadores comparáveis, fornecer os melhores salários possíveis, benefícios e condições de trabalho, dentro da estrutura de políticas governamentais. Estes devem estar relacionados a posição econômica da empresa, mas deve ser pelo menos adequada a satisfazer as necessidades básicas dos trabalhadores e de suas famílias.⁸⁶

É necessário fomentar outras diretrizes que também foram violadas nos casos narrados, como a de “Respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos pelas pessoas afetadas em suas atividades”, situado no capítulo II letra “A” número 5.⁸⁷

Não houve respeito aos direitos humanos em todas as denúncias, uma vez que as empresas multinacionais preteriam os salários e até a saúde de seus empregados em prol possíveis lucros na venda e exportação de seus produtos, caracterizando assim a escravidão moderna.

⁸⁵OECD. **Chedraui vs. FAT, PCN Americano.** Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_445. Acesso em: 17 jun. 2019.

⁸⁶ OECD. **Guidelines for Multinational Enterprises. Paris:** OCDE Publishing. 2011. Disponível em: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>. Acesso em: 23 maio 2020.

⁸⁷ Idem.

No que se refere aos direitos humanos, nas diretrizes da OCDE, em seu capítulo IV, número 1, a diretriz é clara: “Respeitar os direitos humanos, o que significa que eles devem evitar violar a declaração dos direitos humanos e de terceiros, deve abordar impactos adversos nos direitos humanos com os quais eles estão envolvidos”.⁸⁸

Em relação à Declaração Universal dos Direitos Humanos que também deve ser analisada, em seu art. 4º, no qual aborda sobre a proibição de manter relações de emprego em condições equiparadas a de escravos - atualmente remetida seus conceitos à escravidão moderna - “Ninguém será mantido em escravatura ou em servidão; a escravatura e o trato dos escravos, sob todas as formas, são proibidos.”⁸⁹

Cabe destacar também seu artigo 23, números (2) “Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.”⁹⁰ E (3) “Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social”.⁹¹

Neste sentido, diante das denúncias explanadas, a desproporção nos salários - quando são efetivamente pagos aos trabalhadores – dá sequência ao estudo de casos com violações semelhantes, correspondendo à segunda constatação encontrada nas queixas oferecidas a tantas inobservâncias pelas empresas multinacionais.

1.3.3 As jornadas de trabalho excessivas

No tocante as semelhanças estudadas nos casos práticos, há de se falar também sobre a frequência nas denúncias relatadas aos Pontos de Contato Nacionais em relação as jornadas de trabalho dos empregados que extrapolam os limites estabelecidos da OCDE, que é de no máximo 54 horas por semana.⁹²

⁸⁸ Idem.

⁸⁹ OECD. **Chedraui vs. FAT, PCN Americano.** Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_445. Acesso em: 17 jun. 2019.

⁹⁰ Idem.

⁹¹ Idem.

⁹² Idem.

O presente caso, que já fora mencionado neste artigo, ocorreu em novembro de 2012. Trata-se de uma denúncia realizada pela Organização Humanitária para a Economia Migratória ao PCN japonês, em virtude do abuso de trabalhadores chineses na fábrica da Panasonic Ásia Pacífico Pte Ltd, localizada em Singapura.⁹³

A acusação feita diz respeito aos baixos salários pagos aos trabalhadores, que são insuficientes para as mínimas condições de existência, que nem sequer atendiam suas necessidades básicas, como o mínimo para uma alimentação, condições de higiene, dentre outros.

Além da empresa multinacional ter cometido esta infração da diretriz da OCDE, como já fora abordada – que se encontra no tópico V, número 4, letra “b”⁹⁴ – a violação em questão corresponde ao abuso na jornada de trabalho dos empregados, correspondendo a até 150 horas extras por mês, em virtude de dívidas altas resultantes do recrutando.

De acordo com a denúncia, “as altas taxas de recrutamento que vinculam trabalhadores a enormes dívidas por longos períodos de tempo são uma violação da Lei das Agências de Emprego de Singapura e da Convenção das Agências de Emprego Privadas da OIT, que o Japão ratificou.”⁹⁵

Nesta mesma linha, o limite de horas extras trabalhadas na multinacional é muito superior à base de horas trabalhadas que a OCDE leva em consideração – como será melhor explanado posteriormente. As dívidas contraídas pelo recrutamento obrigam os trabalhadores a aceitarem situações de trabalho forçado e excessivo, uma vez que temem perda do único o emprego.

Em setembro de 2013 o PCN do Japão rejeitou o caso sem emitir uma declaração pública ou mesmo informar diretamente as partes. Os envolvidos apenas

⁹³OECD. **Panasonic vs. Panasonic Corporation, PCN Japão.** Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_281. Acesso em: 16 jun. 2019.

⁹⁴OECD. **Guidelines for Multinational Enterprises. Paris:** OCDE Publishing. 2011. Disponível em: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>. Acesso em: 23 maio 2020.

⁹⁵OECD. **Panasonic vs. Panasonic Corporation, PCN Japão.** Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_281. Acesso em: 16 jun. 2019.

tiveram conhecimento da situação pois foram comunicados do ocorrido pela embaixada japonesa em Singapura.

Nesse contexto, o problema jurídico correspondente às jornadas de trabalho excessivas, que violam as diretrizes da OCDE, repete-se em outro caso estudado, mencionado anteriormente no presente artigo, como consta a denúncia que fora relatada pelas ONGs Ali Ent. Factory Fire Affectees Assoc; Campagna Abiti Puliti; Movimenti Consumatori; National Trade Union Federation (NTUF); Pakistan institute of Labour Education and Research (PILER); European Center of Constitutional and Human Rights e Schone Kleren Campagne, remetida ao PCN da Itália, em desfavor da empresa Rina Services SpA.⁹⁶

Essa multinacional é responsável por realizar a certificação AS 8000 pelos serviços de credenciamento de responsabilidade social da fábrica de roupas do Paquistão – Ali Enterprises. A denúncia circundou no fato de que a empresa concedeu indevidamente essa certificação para a fábrica - antes de sofrer a queimada.

Os Reclamantes alegam também que, além da empresa RINA utilizar a mão-de-obra infantil – outra infração já mencionada no presente artigo, e que se encontra no tópico V, número 1, letra “c” das Diretrizes da OCDE⁹⁷ - ela utilizou da jornada excessiva para com os seus trabalhadores, como horas extras involuntárias e muito acima do limite máximo que a OCDE propõe, de 54 horas por semana, como consta o depoimento extraído da queixa apresentada no cronograma de desenvolvimentos:

O relatório de auditoria afirmou que as mudanças na fábrica teriam sido das 9h às 18h. Como o incêndio começou por volta das 18h30 (FIA 2012: 8, anexo 7), com a fábrica no modo de trabalho completo, fica claro que o horário efetivo de trabalho foi mais longo do que o relatado. De acordo com os depoimentos de trabalhadores, o horário trabalhado era de 12h por dia, seis dias por semana (Khan 2015: 5, anexo 19, Affidavit Zahid, anexo 5). Os auditores do RINA descobriram que não havia trabalho forçado na Ali Enterprises. Contudo, vários trabalhadores testemunharam que eram obrigados a cumprirem certas cotas e, caso não o fizessem, não poderiam sair (Khan 2015: 4 f., Anexo 19: Affidavit Zahid, Jamil, Anexos 5,6). Esses testemunhos são

⁹⁶ OECD. **Guidelines for Multinational Enterprises**. Paris: OCDE Publishing. 2011. Disponível em: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>. Acesso em: 23 maio 2020.

⁹⁷ OECD. **Guidelines for Multinational Enterprises**. Paris: OCDE Publishing. 2011. Disponível em: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>. Acesso em: 23 maio 2020.

uma indicação de horas extras involuntárias que constituíram trabalho forçado.⁹⁸

Os Reclamantes aduzem que essas ações da multinacional são ofensas as Diretrizes da OCDE e buscam uma solução para com o PCN italiano. A queixa foi devidamente apresentada ao respectivo PCN, contudo, atualmente o processo encontra-se arquivado.

De acordo com um estudo realizado pela OCDE, levando como base a média do tempo de trabalho de seus profissionais, chegou-se à conclusão de que cada um que trabalha em tempo integral para a OCDE tem direito a aproximadamente 15 horas para descanso e lazer. Sendo assim, estima-se que este trabalhe 9 horas ao dia, obtendo como resultado de horas trabalhadas por semana 54 horas, no máximo.⁹⁹

Cabe destacar que esse estudo é apenas um parâmetro e que pode variar de país para país. No primeiro caso tomado em relevo, fora relatado na denúncia que os trabalhadores prestavam serviços de até 150 horas extras por mês para a fábrica da Panasonic Ásia Pacífico Pte Ltd. Ou seja, do cálculo que se tem como base pela OCDE de que o estimado de horas trabalhadas por dia por um profissional em tempo integral corresponde a 9 horas, esses empregados da empresa multinacional trabalhavam as nove horas além de, em média, mais 6 horas extras todos os dias durante o mês.

A jornada de trabalho de forma excessiva e abusiva corresponde a uma das violações as Diretrizes da OCDE, como consta em seu capítulo V, número 1 letra “d”, a diretriz é clara: contribuir para a eliminação de todas as formas de mão-de-obra

⁹⁸ SPECIFIC INSTANCE COMMUNICATION. 2 b) Excessive Overtime and Forced Labor: “The Audit Report claims shifts in the factory would have been from 9:00 am to 6:00 pm. Since the fire broke out around 6:30 pm (FIA 2012:8, Annex 7) with the factory in full working mode, it is clear that the effective working hours were longer than reported. According to worker testimonies, the working hours amounted up to 12 hours per day, six days per week (Khan 2015: 5 Annex 19; Affidavit Zahid, Annex 5). RINA’s auditors found that there was no forced labor at Ali Enterprises. However, several workers testified that they were obligated to fulfill certain quotas and in case they did not do so they were not allowed to leave (Khan 2015: 4 f., Annex 19; Affidavit Zahid, Jamil Annexes 5, 6). These testimonies are an indication for involuntary overtime which would constitute forced labour.” Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_514. Acesso em: 01 abr. 2020.

⁹⁹ OECD. **Guidelines for Multinational Enterprises**. Paris: OCDE Publishing. 2011. Disponível em: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>. Acesso em: 23 maio 2020.

forçada ou compulsória e tomar as medidas adequadas para garantir que esse trabalho forçado ou compulsório não exista em suas operações”.¹⁰⁰

Dessa forma, essa inobservância à diretriz da OCDE é remetida também ao segundo caso, que, em depoimento relatado pelos trabalhadores da empresa multinacional RINA, fora alegado que eles eram obrigados a cumprirem certas cotas e, caso não o fizessem, não poderiam sair da empresa. Caracterizando dessa forma, trabalho forçado e horas extras involuntárias que não foram computadas.

É necessário fomentar que a multinacional também infringiu o capítulo IV que aborda os Direitos Humanos. Em seu número 4, a diretriz aborda sobre um compromisso político que deve respeitar os direitos humanos.¹⁰¹ Como neste item os direitos humanos estão dispostos de uma forma mais abrangente, faz-se um adendo ao art. 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, “Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas.”¹⁰²

Ante todo o exposto, as denúncias relacionadas as jornadas de trabalho excessivas corroboram com a terceira semelhança encontrada aos casos de inobservância às diretrizes da OCDE.

1.3.4 As condições insalubres no trabalho

As condições insalubres no trabalho correspondem à última das semelhanças estudadas nas inobservâncias às diretrizes da OCDE pelas empresas multinacionais para com os seus trabalhadores. No presente caso, houve uma denúncia proposta pela Articulação de Empregados Rurais do Estado de Minas Gerais (ADERE-MG), que corresponde à uma associação de vários sindicatos, em desfavor das empresas Nestlé; Jacobs Douwe Egberts; Mc Donald's; Dukin Donuts; Starbucks e Illy.¹⁰³

¹⁰⁰ Idem.

¹⁰¹ OECD. **Guidelines for Multinational Enterprises**. Paris: OCDE Publishing. 2011. Disponível em: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>. Acesso em: 23 maio 2020.

¹⁰² Idem.

¹⁰³ OECD. **Nestlé, Jacobs Douwe Egberts, Mc Donald's, Dukin Donuts, Starbucks and Illy, and Articulation of Rural Employees of the State of Minas Gerais (ADERE-MG), PCN do Brasil**. Disponível em: <http://mneguidelines.oecd.org/database/instances/br0026.htm>. Acesso em: 16 jun. 2019.

As violações trabalhistas e humanas aconteceram nas fazendas do Sul de Minas Gerais, sendo responsável pela análise do presente caso, o PCN brasileiro. Fora relatado por 37 trabalhadores resgatados, que eles viviam em situações análogas à escravidão, pois não tinham as condições mínimas para sobreviverem, como água potável, salário digno – o salário não foi pago durante meses - além disso, os trabalhadores sofriam de maus tratos, tinham jornadas excessivas e trabalhavam em condições completamente insalubres.

De acordo com os depoimentos dos empregados, “os trabalhadores descrevem a situação como se estivessem ‘morando em um curral’, sem qualquer condição de higiene, em estruturas precárias que não dão conta de atender necessidades básicas de sobrevivência digna.”¹⁰⁴ Em setembro de 2018 o PCN do Brasil aceitou o caso.

Contudo, no final de 2019, mesmo o caso encontrando-se em análise, o PCN brasileiro comunica, durante uma reunião, os Reclamantes, que na verdade não tinha aceito o caso oficialmente, necessitando assim analisar novamente a denúncia proposta.¹⁰⁵ Portanto, atualmente, o caso encontra-se arquivado.

Proporcionar aos trabalhadores ambientes totalmente insalubres e precárias para sua jornada de trabalho, ferem as diretrizes da OCDE e a dignidade do ser humano. Esse problema jurídico é encontrando em outros casos, a exemplo da denúncia que fora realizada, no ano de 2014, pelo comitê Tibete do Canadá em desfavor da empresa multinacional de mineração, China Gold International Resources Corp. Ltda, localizada no Vale do Gyama da Região Autônoma da China no Tibete – o caso foi direcionado ao PCN do Canadá.¹⁰⁶

¹⁰⁴ OECD. **Trabalho escravo em fazendas de café em MG é denunciado na OCDE**. Disponível em: <https://www.conectas.org/noticias/trabalho-escravo-cafe-minas-gerais-ocde>. Acesso em: 16 jun. 2019.

¹⁰⁵ OECD. **Conectas Human Rights & ADERE MG v. coffee sellers, PCN do Brasil**. Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_512. Acesso em: 15 abr. 2020.

¹⁰⁶ SUMMARY, Executive. **Final Statement on the Request for Review regarding the Operations of China Gold International Recourses Corp. Ltd., at the Copper Polymetallic Mine at the Gyama Valley, Tibet Autonomous Region**. 2019. Disponível em: <https://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/ncp-pcn/statement-gyama-valley.aspx?lang=eng#fs3>. Acesso em: 16 jun. 2019.

De acordo com o documento que fora utilizado para a análise e considerações para instância específica, foi alegado que a empresa:

1) envolveu-se em práticas discriminatórias de contratação; 2) despejos forçados e reassentamento de terras; 3) violou a liberdade de questões religiosas através da negação de acesso a sites religiosos; 4) violou a liberdade de expressão e a divulgação de informações relacionadas ao projeto; e 5) contribuindo para fatores ambientais negativos, violou os direitos das comunidades locais à água e à saúde.¹⁰⁷

Fora relatado também que os trabalhadores não tinham acesso a água potável e nem a remédios quando se encontravam doentes; também não tinham muito acesso a liberdade de expressão e informações, dentre outras violações trabalhistas.

O PCN canadense aceitou o caso e, ao final do processo, emitiu uma declaração final, em abril de 2015, concluindo a presente demanda. Nela, constou que a multinacional não mostrou alinhamento para com as diretrizes de inobservância, além de que, comunicou apoio a empresa caso desejasse ter isso na esfera de defesa comercial do Governo do Canadá.¹⁰⁸

Nesse diapasão, ambos os casos relatados se reportam à inobservância das diretrizes da OCDE, presente em seu capítulo V, número 4, letra “c”, no qual, diz respeito sobre “tomar as medidas adequadas para garantir a saúde e a segurança ocupacional em suas operações.”¹⁰⁹

Esta semelhança na violação às diretrizes também está presente em outras denúncias, como fora relatada a denúncia feita pelas ONGs Porgera SML Landowners Association; Akali Tange Association; Earthrights International; Mining Watch Canada e Rights and Accountability in Development em face da empresa multinacional – de

¹⁰⁷ Idem.

¹⁰⁸ SUMMARY, Executive. **Final Statement on the Request for Review regarding the Operations of China Gold International Recourses Corp. Ltd., at the Copper Polymetallic Mine at the Gyama Valley, Tibet Autonomous Region.** 2019. Disponível em: <https://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/ncp-pcn/statement-gyama-valley.aspx?lang=eng#fs3>. Acesso em: 16 jun. 2019.

¹⁰⁹ OCDE. **Guidelines for Multinational Enterprises.** Paris: OCDE Publishing. 2011. “Take adequate steps to ensure occupational health and safety in their operations.” Disponível em: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>. Acesso em: 06 abr. 2020.

mineração – Barrick Gold Corporation no qual, o PCN do Canadá foi responsável pelo caso¹¹⁰.

As Reclamantes alegam que a empresa cometera violação das diretrizes, que correspondeu ao meio ambiente e desenvolvimento sustentável, bem como aos direitos humanos dos trabalhadores e da comunidade local.

Aduzem ainda que as condições de trabalho nas minas são totalmente incompatíveis com os padrões de saúde e segurança humana. Em 2012 fora relatado nas reuniões realizadas entre o PCN do Canadá e as partes, uma denúncia de estupro por parte dos seguranças:

Com base nas informações obtidas fora da mediação, os reclamantes estavam profundamente preocupados com o possível dano causado pelo procedimento de queixa, principalmente porque Barrick solicitou que as vítimas de estupro assinassem isenções legais se aceitassem um pacote de remédio individual.¹¹¹

Diante desse cenário, as ONGs emitem um comunicado de imprensa sobre a proposta da empresa para com as vítimas de estupro, no qual:

As mulheres que sofreram estupros pelos guardas de segurança de Barrick elas sofreram uma violação grave de direitos humanos e isso é um crime. O que Barrick está oferecendo através do seu procedimento de reclamação em nível de projeto não pode ser comparado a um 'acordo extrajudicial'. Essas mulheres não se beneficiaram de nenhuma das proteções ou salvaguardas fornecidas por um procedimento legal ou por um tribunal e, se aceitarem o que a Barrick está oferecendo, nunca o receberão, pois devem assinar seu direito de tomar medidas legais em relação ao dano que sofreram. Os direitos das mulheres que foram prejudicadas não devem ser violados novamente, mesmo que recebam remédio pela primeira violação.¹¹²

A mediação entre o PCN e as partes terminou em abril de 2013, e no ano seguinte, em janeiro, o PCN o Canadá emitiu a declaração final concluindo o caso. Nessa linha, a outra denúncia apresentada corresponde à alegação apresentada pelo Centro Comunitário de Educação Legal das ONGs do Camboja (CLEC) e pela Earth Rights International (ERI) em desfavor da empresa multinacional America Refining Inc.

¹¹⁰ OECD. **Mining Watch Canada e outros vs. Barrick Gold Corporation, PCN do Canadá.** Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_210. Acesso em: 15 jan. 2020.

¹¹¹ OECD. **Mining Watch Canada e outros vs. Barrick Gold Corporation, PCN do Canadá.** Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_210. Acesso em: 15 jan. 2020.

¹¹² Idem.

(ASR), referente aos direitos humanos dos trabalhadores na plantação de açúcar e refinaria de Koh Kong, no Camboja – o PCN responsável foi o dos Estados Unidos.¹¹³

Na alegação consta que os moradores foram despejados e não foi ofertado lugares alternativos para poderem residir, sendo obrigados a aceitarem qualquer condição no local de trabalho e também em locais para habitar. Em 4 de junho de 2013, após a declaração final emitida, o PCN informou que havia concluído o caso uma vez que as partes não tinham chegado em nenhum consenso.¹¹⁴

Ante todo o exposto, os quatro casos reais analisados submetem-se à exploração dos trabalhadores, seja em locais de trabalho como até mesmo em locais para residirem, resultando em completa exposição a insalubridade, fato esse bastante prejudicial à saúde. Além de existir violação aos direitos humanos, sendo na própria forma que são submetidos ao trabalho, com falta de condições básicas, assim como abusos, corresponde à denúncia de um dos casos, que houve abuso sexual.

Proporcionar locais insalubres para o trabalho pode parecer, no primeiro momento, até mais acessível economicamente para o empregador, pois ele não terá que arcar com os custos para fornecer um ambiente melhor de trabalho. Contudo, com o passar do tempo, os agentes nocivos à saúde vão se manifestar e gerarão sequelas nos trabalhadores, impossibilitando em alguns casos a volta das atividades normais do trabalho, tendo o empregador até mais custos com a mão-de-obra.

No que concerne ainda sobre condições insalubres no ambiente de trabalho, em novembro de 2017 o Supremo Tribunal Federal (STF) declarou inconstitucional o art. 2º da Lei Federal 9.055/1995, no qual permitia a extração, industrialização, comercialização e a distribuição da extração e uso do amianto crisotila.¹¹⁵ É sabido que durante a manipulação do amianto e o uso, ele libera fragmentos que contaminam o meio ambiente, além de ser prejudicial à saúde, provocando doenças graves como câncer de pulmão, asbestose e mesotelioma.

¹¹³ Idem.

¹¹⁴ Idem.

¹¹⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF reafirma inconstitucionalidade de dispositivo que permitia extração de amianto crisotila.** Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=363263>. Acesso em: 28 maio 2020.

O início da década de 2020 está sendo marcada por uma pandemia causada pelo surto do novo vírus, covid-19 (*coronavirus disease 2019*). O primeiro relato ocorreu com um paciente em 12 de dezembro de 2019 em Wuhan na China. Em virtude do vírus ter alto contágio, sendo pelo ar e contato, disseminou-se muito rápido, atingindo diversos países em uma proporção muito grande, foram confirmados no mundo mais de 5.488.825 casos e 349.095 mortes.¹¹⁶

Na busca por soluções para a redução do número de contágio e mortes, medidas emergenciais extremamente importantes, como o isolamento social, denominado de quarentena, foram implantadas em quase todos os países do mundo. A utilização de máscaras, lavar bem as mãos, passar álcool em gel, dentre outros, são indicações que devem ser obedecidas para uma melhora na higiene, protegendo o próprio cidadão de uma maior propagação do vírus.

Mesmo com toda a divulgação de informações que devem ser obedecidas, em virtude de um momento tão sério e delicado que o mundo está passando, alguns locais no Brasil demoraram para adquirirem esses novos hábitos, como em Goiás e São Paulo¹¹⁷, retardando o processo de melhora, e proporcionando aos empregados ambientes de trabalho insalubres, uma vez que sem esses cuidados facilita ainda mais a propagação do vírus, prejudicando a saúde de todos.

Por outro giro, cabe destacar o Pacto Internacional dos Direitos Civil e Políticos em analogia as condições insalubres no trabalho, uma vez que a ONU abrangeu neste pacto direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais. Sendo assim, em seu artigo 10 item 3, está disposto que “...O emprego de crianças e adolescentes, em trabalho que lhes seja nocivo à moral e à saúde, ou que lhes faça correr perigo de vida, ou ainda que lhes venha prejudicar o desenvolvimento normal, será punido por lei.”¹¹⁸

¹¹⁶ BRASIL. Organização Pan Americana da Saúde. **OPAS Brasil**. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875. Acesso em: 28 maio 2020.

¹¹⁷ BRASIL. BBC News Brasil. **Coronavírus**: os setes erros que põem Brasil na rota do ‘lockdown’, segundo especialistas. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-52551974>. Acesso em: 28 maio 2020.

¹¹⁸ BRASIL. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**, 16 de dezembro de 1966. Disponível em:

Em seu art. 12, §1º consta que “Os Estados-partes no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível de saúde física e mental”.¹¹⁹ Levando como base também o art. 189 da CLT, que corrobora um padrão mínimo de proteção aos trabalhadores, o artigo expõe que existe uma regra para ser considerado insalubre os agentes nocivos à saúde, e eles estão exemplificados na Norma Regulamentadora 15 do Ministério do Trabalho.

Esta norma também faz analogia com as condições insalubres no trabalho, uma vez que relata exatamente a preocupação com agentes nocivos à saúde e ao bem-estar dos empregados.

São alguns os casos de insalubridade, (i) o limite de tolerância para ruído contínuo ou intermitente é de no máximo 115 dB em até 7 minutos¹²⁰, após esse valor o ruído causa impacto e prejudica o trabalhador; (ii) outra forma é o limite informado inferior a um segundo, a intervalos superiores a um segundo de ruído de impacto que apresenta picos de energia acústica¹²¹;

O outro fator de insalubridade (iii) corresponde à exposição ao calor, definida pelo Índice de Bulbo Úmido do Termômetro de Globo (IBUTG), na Norma Regulamentadora 15 há várias tabelas para o tipo de atividade no sol, seja em ambientes internos ou externo sem carga solar ou com ambientes externos com carga solar¹²²; o penúltimo exemplo (iv) consiste no limite de tolerância para poeiras mineiras, no qual, a Norma Regulamentadora 15 expõe várias possibilidades de tolerância¹²³. Por fim, (v) o último parâmetro para regular a insalubridade é em relação aos agentes químicos no local de trabalho, a Norma Regulamentadora 15 apresenta algumas tabelas explicativas por limite de tolerância e inspeção no local¹²⁴.

<https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 28 maio 2020.

¹¹⁹ Idem.

¹²⁰ BRASIL. NR 15. **Atividades e Operações insalubres**. Limites de tolerância para ruído contínuo ou intermitente. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR15/NR15-ANEXO1.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2020.

¹²¹ Idem.

¹²² Idem.

¹²³ Idem.

¹²⁴ Idem.

Portanto, o doesto a trabalhos insalubres, além de violar uma das diretrizes da OCDE para empresas multinacionais, prevista em seu capítulo V - como já fora citada anteriormente - infringe também estes dispositivos. Sendo inaceitável que, no contexto internacional, exerçam estas atividades as quais afrontam a saúde de seus trabalhadores, desrespeitando tantas normas básicas de saúde e sobrevivência, colocando vidas em risco.

Com essa abordagem – como são realizadas toda as etapas de atuações processuais e materiais dos PCNs, da mesma forma que a natureza jurídica das semelhanças encontradas nos casos práticos estudados que infringem as diretrizes da OCDE – tem-se uma melhor compreensão de todo o funcionamento dos Pontos de Contato Nacionais e como são feitas suas abordagens para as soluções das denúncias realizadas.

Dessa forma, no próximo capítulo será exposto sobre os PCNs no constante processo de mudanças como um mecanismo quase jurisdicional para solucionar os casos análogos à escravidão moderna.

2 O PCN COMO MECANISMO QUASE JURISCIONAL AINDA EM CONSTRUÇÃO PARA SOLUCIONAR OS CASOS ANÁLOGOS À ESCRAVIDÃO MODERNA OCACIONADOS PELAS EMPRESAS MULTINACIONAIS

2.1 O constante processo de mudanças dos PCNs para otimizar as soluções às denúncias realizadas

Frente à incidência de constantes relatos de práticas análogas à escravidão pelas empresas multinacionais, a existência de um PCN como órgão quase jurisdicional que atua e se dedica às questões de justiça social, combatendo ativamente essa prática, dentro de um cenário capitalista, é primordial.

Por ser um órgão que trata de demandas sobre a efetividade das diretrizes da OCDE para com as empresas multinacionais, requerer que exista relações maiores de diálogos com as partes envolvidas, com os sindicatos, com as associações empresariais, dentre outros - isso facilita e otimiza as soluções às denúncias de

inobservâncias realizadas. Uma vez que, é por meio dessa mediação que se chega a um acordo¹²⁵.

Como é o caso do PCN Brasil, dispõe o art. 2º, IV, “b”, do decreto nº 9.874, o PCN é um:

Órgão de assessoramento destinado a: acompanhar as discussões da OCDE sobre a implementação das diretrizes e eventuais negociações complementares e adotar, no que couber, os instrumentos que a República Federativa do Brasil aceitar. b) oferecer instância de mediação para encontrar uma solução não judicial entre as partes, quando houver alegações contra as operações de uma multinacional.¹²⁶

Outro ponto positivo dos PCNs, que se caracteriza pela sua constante evolução e melhora, são os relatórios anuais. Todo o ano, são realizados esses relatórios para promover e averiguar a eficácia das diretrizes para com as empresas multinacionais.¹²⁷ São discutidos e repassados todos os casos analisados ao longo do ano, as soluções encontradas, o que deu certo, o que precisa ser melhorado e, ao final, é feita sua publicação.

Além disso, os PCNs buscam sempre se aperfeiçoarem em reuniões que ocorrem duas vezes a cada semestre, no qual são levantados os casos, as possíveis soluções e a averiguação da implementação das diretrizes para com as empresas multinacionais, como está disposto no art. 5º deste mesmo decreto.

Art. 5º O Ponto de Contato Nacional para a Implementação das Diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico para as Empresas Multinacionais se reunirá em caráter ordinário duas vezes a cada semestre e em caráter extraordinário sempre que um de seus membros solicitar.¹²⁸

Após toda a análise processual e material realizada pelos PCNs com relação as denúncias aceitas – como já fora exposto neste artigo – tem que ser feita uma publicação com o relatório final, informando como foi o trâmite do processo, quais

¹²⁵ OECD. **Direct Investments Ombudsman**. National Contact Point (NCP) for OECD. Disponível em: <http://oid.economia.gov.br/en/menus/13>. Acesso em: 16 maio 2020.

¹²⁶ BRASIL. **Decreto nº 9.874, de 27 de junho de 2019**. Disponível em: <http://www.in.gov.br/web/dou/-/decreto-n-9.874-de-27-de-junho-de-2019-179414815>. Acesso em: 16 maio. 2020.

¹²⁷ BRASIL. Ministério da Economia. **Ambiente em Migração**. Disponível em: <http://www.fazenda.gov.br/assuntos/atuacao-internacional/ponto-de-contato-nacional>. Acesso em: 06 mar. 2020.

¹²⁸ Idem.

foram os acordos feitos, se a mediação foi sucedida, informações sobre a natureza e os resultados das atividades, como consta o art. 10 deste decreto,

Art. 10. O Ponto de Contato Nacional para a Implementação das Diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico para as Empresas Multinacionais divulgará os relatórios finais sobre o tratamento das questões de que trata o inciso IV do **caput** do art. 2º, ressalvados os aspectos de sigilo ou confidencialidade indicados pelas partes.¹²⁹

A exemplo dos processos concluídos no Brasil, que se encontram no sítio do Ministério da Economia¹³⁰ - o PCN publica a análise final de todas as alegações de inobservância das denúncias apresentadas, informando se já foram concluídas, estão em curso ou se não foram aceitas, além de conter determinados documentos para que terceiros entendam os respectivos casos e suas conclusões.

Esta forma de relatório, além de trazer publicidade ao caso, pode auxiliar os outros PCNs na busca por soluções para casos semelhantes de inobservâncias às diretrizes da OCDE, uma vez que os casos já concluídos, muitos obtiveram mediações com sucesso e estas podem servir de base para novas soluções de casos parecidos.

Em se tratando ainda do constante processo de evolução dos PCNs, a OCDE disponibiliza, como o próprio nome fala, as melhores práticas/diretrizes em seu site.¹³¹ A título de exemplo, a matéria publicada, em 20 de abril de 2020, na qual aborda sobre o surto da nova pandemia - o covid-19 – como aplicar boas práticas regulatórias em meio à crise, uma vez que esse vírus teve um impacto muito grande em toda a sociedade, refletindo em diversas mudanças, até nas relações trabalhistas.¹³²

Auxiliando, além das empresas, também os próprios PCNs, na utilização de novas tecnologias para uma melhor regulamentação, a eficácia das medidas adotadas, dentre outros.

Citando caso parecido, nova matéria sobre a parceria de organizações internacionais para o estabelecimento de regras internacionais eficazes com a OCDE,

¹²⁹ Idem.

¹³⁰ BRASIL. Ministério da Economia. **Ambiente em Migração**. Disponível em: <http://www.fazenda.gov.br/assuntos/atuacao-internacional/ponto-de-contato-nacional>. Acesso em: 06 mar. 2020.

¹³¹ Idem.

¹³² Idem.

no qual as Organizações Internacionais (OIs) “facilitam a cooperação e coordenação entre seus membros e desempenham um papel fundamental dos desafios transfronteiriços”¹³³. Além de “trocar boas práticas e promover maior qualidade, eficácia e impacto na regulamentação internacional”¹³⁴, servindo como auxílio aos PCNs sobre implementação, monitoramento de processos internacionais, dentre outros.

Em suma, o PCN como um organismo quase jurisdicional é uma outra alternativa efetiva para o combate à escravidão moderna. Tem como objetivo nortear as diretrizes da OCDE, que são de aceitação universal, contribuindo para o desenvolvimento econômico e social de forma sustentável,¹³⁵ além de promover um diálogo próximo e constante com a sociedade civil, com o governo e outros PCNs.

Cobra em relevo destacar que, como recente órgão jurídico, ele encontra-se em constante mudança para otimizar as soluções às denúncias realizadas. Fato esse, que pode ocasionar em uma certa transparência limitada ao acesso à informação para com as empresas multinacionais que apresentam inobservâncias às diretrizes da OCDE.

2.2 A transparência limitada dos PCNs sobre o acesso à informação para com as empresas multinacionais que violam as diretrizes da OCDE

Da análise exordial, tendo como base o órgão jurídico PCN como um mecanismo em constante processo de mudanças e evolução para a erradicação da escravidão moderna, bem como para otimizar as soluções às denúncias de inobservâncias das diretrizes da OCDE, impende em considerar o acesso à informação - como é feita a publicidade dos casos analisados e a sua transparência.

¹³³ OECD. **The Partnership of international organisation for effective international rulemaking.** Disponível em: <https://www.oecd.org/governance/regulatory-policy/a-partnership-for-effective-international-rule-making.htm>. Acesso em: 01 jun. 2020.

¹³⁴ Idem.

¹³⁵ BRASIL. Ponto de Contato Nacional do Brasil. **Manual de Procedimentos para Instâncias Específicas.** 2019. Disponível em: <http://fazenda.gov.br/assuntos/atuacao-internacional/ponto-de-contato-nacional/produtos/formularios/pcn-manual-de-procedimentos-para-instancias-especificas.pdf>. Acesso em: 06 mar. 2020.

Como já fora explanado neste artigo, há algumas etapas para que sejam feitas as análises processuais para aceitação ou não das denúncias realizadas aos PCNs. No momento de aceitação dos casos até a tão esperada conclusão – que na maioria das vezes obtêm êxito – os PCNs buscam trabalhar com transparência.

Contudo, consta no livro das diretrizes que este organismo jurídico fica limitado ao acesso à informação, haja vista a publicidade dos casos ser restrita. Como está disposto na segunda parte, no item sobre as Orientações Processuais:

4. Enquanto os procedimentos previstos no nº 2 estão em curso, a confidencialidade dos procedimentos será mantida. Na conclusão dos procedimentos, se as partes envolvidas não concordaram com a resolução das questões levantadas, eles são livres para se comunicar e discutir essas questões. Contudo, informações e opiniões fornecidas durante o processo por outra parte envolvida permanecerão confidenciais, a menos que outra parte concorde com a sua divulgação, ou isso seria contrária às disposições da lei nacional.¹³⁶

A publicidade restrita, também demonstrada na segunda parte das diretrizes, mas no tópico de Comentário sobre Procedimentos de Implementação, há um item que aborda sobre transparência:

Transparência. Assim, como princípio geral, as atividades dos PCNs serão transparentes. No entanto, quando o PCN oferece os seus “bons ofícios” na implementação das Diretrizes em instâncias superiores, será do interesse de sua eficácia adotar medidas apropriadas para estabelecer a confidencialidade dos procedimentos.¹³⁷

Nesta mesma parte, só que no tópico sobre Transparência e Confidencialidade, há mais uma reiteração sobre transparência ao acesso à informação. O tópico 38 descreve que:

O parágrafo C-4 do Procedimento Guiado, reconhece que existem circunstâncias específicas em que a confidencialidade é importante. O PCN tomará as medidas apropriadas para proteger informações confidenciais comerciais. Igualmente, outras informações, como a identidade das pessoas envolvidas nos procedimentos, devem ser mantidas confidenciais, no interesse da implementação efetiva das Diretrizes. Assim, enquanto o parágrafo C-4 amplamente sublinha que

¹³⁶ OECD. **Guidelines for Multinational Enterprises**. Paris: OCDE Publishing, 2011. Disponível em: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>. Acesso em: 23 maio 2020.

¹³⁷ Idem.

os procedimentos associados à implementação serão confidenciais, os resultados normalmente serão transparentes.¹³⁸

Em suma, a publicidade dos casos aceitos pelos PCNs está relacionada com uma certa restrição em sua transparência. Uma vez que, existem exigências na forma de como são repassadas, ao público, todas as informações obtidas e coletadas ao longo do processo de análise para com as denúncias de inobservâncias das diretrizes da OCDE.

Nesse sentido, por mais que a OCDE determine que os PCNs busquem uma linha tênue entre todas as informações obtidas ao longo dos casos e a publicidade que se dará quando eles forem concluídos, não há necessidade de limitar tanto o acesso à informação.

No Brasil, os processos dos órgãos de controle externo, como o Tribunal de Contas da União (TCU), o Tribunal de Contas do Distrito Federal (TCDF), assim como outros tribunais, a exemplo do Tribunal Regional Federal (TRF1), o Superior Tribunal de Justiça (STJ), o Supremo Tribunal Federal (STF), dentre outros – cabe destacar também a arbitragem de investimentos¹³⁹ - são todos públicos, ressalvadas as hipóteses em que proteger um bem jurídico seja maior do que o direito da sociedade de ter acesso à informação.

Em analogia com a lei 12.527/2011 que retrata sobre o acesso à informação (LAI), está disposto em seu art. 6º que “cabe aos órgãos e entidades do poder público, observadas as normas e procedimentos específicos aplicáveis, assegurar a: I - gestão transparente da informação, propiciando amplo acesso a ela e sua divulgação;”¹⁴⁰

Da mesma maneira que, em seu art. 10 “qualquer interessado poderá apresentar pedido de acesso a informações aos órgãos e entidades referidos no art.

¹³⁸ Idem.

¹³⁹ ITALAW. **A título de exemplo, quase todos os laudos arbitrais encontram-se em:** Italaw. Disponível em: <https://www.italaw.com/>. Acesso em: 01 jun. 2020.

¹⁴⁰ BRASIL. **Lei nº 12.527 de 18 de novembro de 2011.** Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/12527.htm. Acesso em: 21 maio 2020.

1º desta Lei, por qualquer meio legítimo, devendo o pedido conter a identificação do requerente e a especificação da informação requerida.”¹⁴¹

O Senado Federal disponibilizou em seu site explicações sobre a LAI, na parte em que aborda o acesso à informação pública, ressalta que:

Todos têm direito de receber dos órgãos e entidades públicas informações de interesse particular ou público. Não basta que a Administração divulgue suas ações. É necessário também que responda a pedidos de acesso a informações específicas. Para que isso aconteça, o pedido precisa ser processado e o requerente deve receber as informações requeridas, conforme os prazos e procedimentos estabelecidos na lei.¹⁴²

Nessa linha, até pelo fato do PCN Brasil estar subordinado ao Ministério da Economia, a publicidade deveria ser maior. Muitas denúncias de violações às diretrizes da OCDE já foram publicadas em outros sites expondo os casos e empresas multinacionais que agiram com inobservância. Como são os casos das violações das empresas Adidas¹⁴³ e Nike¹⁴⁴ que obtiveram essa matéria exposta em diversos sítios, contudo, no site da OCDE as informações foram mínimas.

Cumprе sublinhar, a denúncia que circundou o PCN brasileiro sobre as explorações de mão de obra escrava nas fazendas de café no Sul de Minas Gerais. Este caso já foi exposto no artigo, contudo, mesmo com a publicidade de outros sites sobre o ocorrido, como a exemplo da própria Conectas¹⁴⁵ e do site *The Washington Post*¹⁴⁶, bem como, fora exposto acima sobre a importância da LAI; no site da OCDE¹⁴⁷ apenas encontra-se informações ínfimas de um caso tão importante - que retrata as

¹⁴¹ Idem.

¹⁴² BRASIL. **Lei nº 12.527 de 18 de novembro de 2011**. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm. Acesso em: 21 maio 2020.

¹⁴³ OECD. **CCC vs. Adidas, PCNs da Áustria e Alemanha**. Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_27. Acesso em: 21 jan. 2020.

¹⁴⁴ OECD. **Chedraui vs. FAT, PCN Americano**. Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_445. Acesso em: 17 jun. 2019.

¹⁴⁵ OECD. Conectas Direitos Humanos. Trabalho escravo em fazendas de café em MG é denunciado na OCDE. Disponível em: <https://www.conectas.org/noticias/trabalho-escravo-cafe-minas-gerais-ocde>. Acesso em: 16 jun. 2019.

¹⁴⁶ Idem.

¹⁴⁷ OECD. **Nestlé, Jacobs Douwe Egberts, Mc Donald's, Dukin Donuts, Starbucks and Illy, and Articulation of Rural Employees of the State of Minas Gerais (ADERE-MG), PCN do Brasil**. Disponível em: <http://mneguidelines.oecd.org/database/instances/br0026.htm>. Acesso em: 16 jun. 2019.

condições análogas à escravidão sofridas pelos trabalhadores, além de conter a participação de seis empresas multinacionais.

Durante esta pesquisa, tentou-se entrar em contato, diversas vezes, com algum dos representantes do PCN Brasil, com o objetivo de extrair informações sobre a denúncia em tela. Fora elaborado um questionário que continha algumas indagações.¹⁴⁸

Por exemplo: quais foram as medidas utilizadas para obter os dados de outras denúncias feitas por explorações semelhantes?; quais as soluções para que a empresa Nestlé seja mais transparente? Haja vista que houve controvérsia no discurso dessa multinacional; qual foi a medida adotada pelo PCN brasileiro? quais foram as medidas adotadas pela Conectas?

Nesse espeque, diante da transparência limitada dos PCNs, não foi possível a obtenção de nenhuma dessas indagações. O motivo alegado fora de que o caso é sigiloso e ainda não pode ser levado ao público, apenas quando o PCN do Brasil emitir sua declaração final.

Em busca de esclarecimentos sobre esta denúncia, que retrata a escravidão moderna, entrou-se em contato com o sistema eletrônico do serviço de informação ao cidadão (e-SIC)¹⁴⁹ com o objetivo da obtenção de respostas.

Após um mês, o e-SIC manifestou-se a respeito das perguntas formuladas. Recapitulou a criação do PCN, como é a sua forma de resolver as denúncias repassadas, como um órgão jurídico, bem como descreveu o caso das fazendas de café, “no que diz respeito à **Alegação nº 02/2018**, trata-se de um dos casos mais complexos do PCN Brasil, por envolver várias empresas de diferentes nacionalidades e em uma longa e complexa cadeia de suprimento global.”¹⁵⁰

Finaliza a resposta informando que

¹⁴⁸ Questionário completo nas páginas 55 a 57 da presente pesquisa.

¹⁴⁹BRASIL. ESIC, CGU. **E-SIC, Sistema eletrônico do serviço de informação ao cidadão**. Disponível em: <https://esic.cgu.gov.br/sistema/site/index.aspx>. Acesso em: 23 mar. 2020.

¹⁵⁰BRASIL. ESIC, CGU. E-SIC, Consulta do pedido. **Número de protocolo 03006004886202051**. Disponível em: <https://esic.cgu.gov.br/sistema/Pedido/ConsultaPedido.aspx>. Acesso em: 23 abr. 2020.

No dia 11 de março de 2020, o Relator apresentou o caso na reunião do colegiado, oportunidade em que os membros do GTI-PCN acompanharam a sugestão do Relator de solicitar documentos adicionais às empresas. A Alegação segue em análise e tão logo o caso seja concluído o Ponto de Contato Nacional (PCN) se manifestará por meio da sua Declaração Final.¹⁵¹

Além de recomendar alguns links que poderiam ser úteis para um melhor entendimento sobre o trabalho do PCN do Brasil, tal como outros sítios que relataram esta denúncia.

Por outro giro, a transparência para com o acesso à informação deveria ser completa - salvo em casos que fossem comprovados a necessidade do sigilo. Para não haver tanta exposição, antes da decisão final, poderia ter o corte determinados nomes, números, que são mais sensíveis às denúncias, porém, a publicidade dos casos não deveria ser resguardada.

Uma vez que, além de ser provável que a denúncia circunde em outras plataformas, a transparência ajudará na imagem das empresas multinacionais, haja vista que assim, podem comprovar publicamente que não estão envolvidas dessa forma com práticas trabalhistas abusivas, de escravidão moderna, e podem comprovar também que, caso isso ocorra, há esforços e buscas por melhorias para reverter a situação e cercear as práticas análogas à escravidão.

Em vista do que já foi expandido, os PCNs detêm de uma transparência limitada para com o acesso à informação sobre as denúncias de violações às diretrizes da OCDE. Fato esse que não deveria ocorrer, em virtude da importância que existe a publicidade dos casos, o conhecimento por parte da sociedade sobre o que está acontecendo com as empresas estrangeiras instaladas em seus respectivos países – assim como, também não há de prejudicar as partes com dados mais vulneráveis nas denúncias.

¹⁵¹BRASIL. ESIC, CGU. E-SIC, Consulta do pedido. **Número de protocolo 03006004886202051**. Disponível em: <https://esic.cgu.gov.br/sistema/Pedido/ConsultaPedido.aspx>. Acesso em: 23 abr. 2020.

Por conseguinte, buscou-se neste capítulo abordar diversas maneiras de como os Pontos de Contato Nacionais estão em constante processo de mudanças na busca em solucionar as denúncias de violações às diretrizes da OCDE.

Assim como, ressalta-se que, por conta destas mudanças, o PCN ainda passa por um processo de amadurecimento em relação a divulgação limitada de informações dos casos aceitos - a título de exemplo, a pesquisa de campo que fora realizada com relação a denúncia feita em desfavor das empresas multinacionais que adquiriram o café advindo de fazendas no Sul de Minas Gerais que praticavam trabalhos análogos à escravidão moderna.

CONCLUSÃO

A erradicação da escravidão moderna é uma constante luta na sociedade, desde muito tempo. Por mais que, atualmente, tenha-se uma maior consciência por parte das empresas multinacionais em respeitarem os direitos humanos e as relações trabalhistas existentes, ainda são praticados diversos abusos nestas áreas. Dessa forma, a plena efetividade de órgãos mobilizados para aferição e cerceamento da escravidão, no contexto internacional, é de extrema relevância.

O presente artigo se propôs a analisar os Pontos de Contato Nacionais como um organismo quase jurisdicional, ainda em construção, que busca solucionar as denúncias de violações às diretrizes da OCDE - em especial, referentes aos casos de escravidão moderna.

O estudo mostrou como são feitas todas as etapas materiais – os critérios utilizados para investigação de casos análogos à escravidão; as medidas utilizadas pelos PCNs para as soluções de conflitos; os questionamentos sobre possíveis medidas coercitivas para multinacionais que não seguem as indicações estabelecidas – e processuais – como as etapas de investigação; e a verificação processual das denúncias recebidas.

Verificou-se, ainda, semelhanças encontradas com base em quatorze casos práticos que infringem as diretrizes da OCDE, assim como a constatação do PCN como um órgão em construção que otimiza as soluções para com as denúncias

oferecidas, mas que ainda se encontra com divulgação limitada do acesso à informação sobre os casos em análise.

Por ainda ser um sistema “recente”, encontra-se em constante mudança sua eficácia no combate à escravidão moderna. Dessa maneira, estando continuamente em evolução, a transparência na publicidade dos casos aceitos e ainda não concluídos, deveria melhorar.

Nessa linha, salvo em hipóteses constitucionais ou comprovadas de que deve haver sigilo, o acesso a informação é primordial, tanto para a sociedade ter conhecimento quanto para as empresas que estão sendo acusadas, uma vez que estas podem utilizar-se dessa divulgação para realizarem uma melhor defesa ou poderem explicar-se sobre as denúncias feitas.

Em última análise, questiona-se uma mudança de melhor transparência do acesso a informação das denúncias recebidas pelos Pontos de Contato Nacionais. Reitera-se a importância e a contribuição destes na otimização de soluções das violações às diretrizes da OCDE, em destaque para as práticas trabalhistas abusivas, que se caracterizam, atualmente, como escravidão moderna.

ANEXO

Questionário realizado, em 21 de novembro de 2019, a ONG Conectas Direitos Humanos para obtenção de respostas com relação à denúncia recebida pelo PCN Brasil, que circundou o caso de trabalho análogo à escravidão ocorrido nas fazendas de café no Sul de Minas Gerais, tendo como participação as empresas multinacionais: Nestlé, Jacobs Douwe Egberts, McDonald's, Dunkin Donuts, Starbucks e Illy.

1. Como que é feito o trabalho do PCN Brasil quando recebe alguma queixa? Como que ocorre a verificação?
2. Diante do presente caso, quais foram as propostas de soluções desenvolvidas pela Conectas? Como o caso foi recebido por vocês?
3. De acordo com a matéria publicada no site de vocês “As empresas multinacionais envolvidas são: a Nestlé; a Jacobs Douwe Egberts; o McDonald's; a Dunkin' Donuts; o Starbucks e a Illy. Essas empresas não são transparentes na implementação de mecanismo periódicos de verificação. Elas foram procuradas pela Conectas mas não responderam aos questionamentos da organização sobre a transparência de suas relações com empresas violadoras de direitos e sobre a permanência de fazendas citadas nas denúncias em seu rol de fornecedores.”¹⁵² Como que vocês lidaram com o silêncio dessas empresas? Quais foram as medidas utilizadas para obter os dados de outras denúncias feitas por explorações semelhantes?
4. “Em 2016, a organização holandesa Danwatch identificou que a Nestlé comprou café de fazendas nas quais o grão era colhido sob condições análogas à escravidão. Procurada pela Conectas, a Nestlé informou que ‘não tolera violações dos direitos trabalhistas, o que inclui o trabalho forçado e/ou análogo ao escravo’, mas não respondeu aos questionamentos específicos sobre a transparência de sua cadeia de produção e sobre a relação com fazendas violadoras.”¹⁵³

¹⁵² OECD. **Conectas Human Rights & ADERE MG v. coffee sellers, PCN Brasil** (caso pendente iniciado em 21/08/2018). Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_512. Acesso em: 16 jun. 2019.

¹⁵³ Idem.

5. O caso se repetiu 3 anos depois, novamente com a compra de café nas fazendas sob condições análogas à escravidão, no atual caso, no sul de Minas Gerais, gerando controvérsia no discurso feito pela Nestlé. Qual a solução para que a empresa seja mais transparente?
6. “A Starbucks, por sua vez, também admitiu ter adquirido café da cooperativa Cooxupé, mas demonstrou que o café não havia sido colhido em fazendas violadoras. Neste ano, porém, 18 trabalhadores foram resgatados de uma das fazendas certificadas pela Starbucks, onde eram expostos a condições degradantes de trabalho.”¹⁵⁴ O PCN brasileiro adotou alguma medida?
7. “Os queixosos buscam mediação do PCN brasileiro para obter algum tipo de remédio para as vítimas.” Além de que “A ADERE e a Conectas pedem que as seis marcas forneçam reparação às vítimas e trabalhem em colaboração com os reclamantes e outras partes interessadas para desenvolver um plano de ação conjunto para evitar futuros casos de escravidão moderna nas fazendas de café em Minas Gerais.”¹⁵⁵ O que já foi feito? E o que ainda falta ser feito?
8. “Os queixosos afirmam que, embora algumas empresas tenham respondido, nenhuma divulgou sua lista de fornecedores, nem indicou medidas adotadas para garantir a reparação das vítimas e corrigir normas e políticas diante de falhas do passado.”¹⁵⁶ Como que ficou essa situação? A Conectas adotou alguma medida?
9. Você acredita que há casos de omissão, pelo PCN brasileiro em relação a exploração de trabalhadores em condições análogas à escravidão por empresas

¹⁵⁴ THE WASHINGTON POST. **The hidden suffering behind he Brazilian coffe that jump-starts American mornings.** Disponível em: https://www.washingtonpost.com/world/the_americas/the-hidden-suffering-behind-the-brazilian-coffee-that-jump-starts-american-mornings/2018/08/30/e5e5a59a-8ad4-11e8-9d59-dccc2c0cabcf_story.html?noredirect=on. Acesso em: 16 jun. 2019.

¹⁵⁵ OECD. **Conectas Human Rights & ADERE MG v. coffee sellers, PCN Brasil** (caso pendente iniciado em 21/08/2018). Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_512. Acesso em: 16 jun. 2019.

¹⁵⁶ THE WASHINGTON POST. **The hidden suffering behind he Brazilian coffe that jump-starts American mornings.** Disponível em: https://www.washingtonpost.com/world/the_americas/the-hidden-suffering-behind-the-brazilian-coffee-that-jump-starts-american-mornings/2018/08/30/e5e5a59a-8ad4-11e8-9d59-dccc2c0cabcf_story.html?noredirect=on. Acesso em: 16 jun. 2019.

multinacionais? Pois não há muitos relatos no site da OCDE, ou não são todos os casos que podem ser públicos?

REFERÊNCIAS

BRANDÃO, Cláudio. **Direitos Humanos e fundamentais em perspectiva**. São Paulo: Atlas S.A. 2014.

BRASIL. Senado Federal. **Planos brasileiros de erradicação**. História dos planos brasileiros de erradicação do trabalho escravo. Disponível em: <https://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/trabalho-escravo/combate-ao-trabalho-escravo/planos-brasileiros-de-erradicacao.aspx>. Acesso em: 04 mar. 2020.

BRASIL. **Ministério Público do Trabalho**. Disponível em: <https://mpt.mp.br/>. Acesso em: 04 jun. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 9.874, de 27 de junho de 2019**. Disponível em: <http://www.in.gov.br/web/dou/-/decreto-n-9.874-de-27-de-junho-de-2019-179414815>. Acesso em: 16 maio. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. **Ponto de Contato Nacional**. Disponível em: <http://fazenda.gov.br/assuntos/atuacao-internacional/ponto-de-contato-nacional>. Acesso em: 11 maio 2020.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. **O Brasil e a OCDE**. Disponível em: <http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/politica-externa/diplomacia-economica-comercial-e-financeira/15584-o-brasil-e-a-ocde>. Acesso em: 18 fev. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. **Ambiente em Migração**. Disponível em: <http://www.fazenda.gov.br/assuntos/atuacao-internacional/ponto-de-contato-nacional>. Acesso em: 06 mar. 2020.

BRASIL. Ponto de Contato Nacional do Brasil. **Manual de Procedimentos para Instâncias Específicas**. 2019. Disponível em: <http://fazenda.gov.br/assuntos/atuacao-internacional/ponto-de-contato-nacional/produtos/formularios/pcn-manual-de-procedimentos-para-instancias-especificas.pdf>. Acesso em: 06 mar. 2020.

BRASIL. BBC News Brasil. **Coronavírus: os setes erros que põem Brasil na rota do 'lockdown', segundo especialistas**. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-52551974>. Acesso em: 28 maio 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF reafirma inconstitucionalidade de dispositivo que permitia extração de amianto crisotila**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=363263>. Acesso em: 28 maio 2020.

BRASIL. NR 15. **Atividades e Operações insalubres**. Limites de tolerância para ruído contínuo ou intermitente. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR15/NR15-ANEXO1.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2020.

BRASIL. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**, 16 de dezembro de 1966. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em: 28 maio 2020.

BRASIL. Organização Pan Americana da Saúde. **OPAS Brasil**. Disponível em: https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6101:covid19&Itemid=875. Acesso em: 28 maio 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.527 de 18 de novembro de 2011**. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm. Acesso em: 21 maio 2020.

BRASIL. ESIC, CGU. **E-SIC, Sistema eletrônico do serviço de informação ao cidadão**. Disponível em: <https://esic.cgu.gov.br/sistema/site/index.aspx>. Acesso em: 23 mar. 2020.

BRASIL. ESIC, CGU. E-SIC, Consulta do pedido. **Número de protocolo 03006004886202051**. Disponível em: <https://esic.cgu.gov.br/sistema/Pedido/ConsultaPedido.aspx>. Acesso em: 23 abr. 2020.

BUSINESS, Human. **Rights Resource Centre**. Disponível em: <https://www.business-humanrights.org/pt/principais-temas>. Acesso em: 26 maio 2020.

FGV. São Paulo of School of Economic. **A OCD como fórum de governança das empresas multinacionais**. 2019. Disponível em: http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/24817/TD%20488%20-%20CCGI_11.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 12 jun. 2019.

ITALAW. **A título de exemplo, quase todos os laudos arbitrais encontram-se em:** Itlaw. Disponível em: <https://www.italaw.com/>. Acesso em: 01 jun. 2020.

JOLY, Fábio Duarte. **A escravidão na Roma antiga: política, economia e cultura**. São Paulo: Alameda Casa Editorial, 2005.

ONUBR. **Nações Unidas Brasil**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/conheca/historia/>. Acesso em: 04 jun. 2020.

OECD. **Direct Investments Ombudsman**. National Contact Point (NCP) for OECD. Disponível em: <http://oid.economia.gov.br/en/menus/13>. Acesso em: 16 maio 2020.

OECD. **Guidelines for Multinational Enterprises**. Paris: OCDE Publishing. 2011. Disponível em: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>. Acesso em: 04 jun. 2020.

OECD. **National Contact Points for the OECD Guidelines for Multinational Enterprises**. 2019. Disponível em: <https://www.oecd.org/corporate/mne/ncps.htm>. Acesso em: 06 mar. 2020.

OECD. **ICN vs. Adidas Netherlands, PCN da Holanda**. Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_8. Acesso em: 21 jan. 2020.

OECD. **CCC vs. Nike, PCNs da Áustria e dos Estados Unidos**. Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_26. Acesso em: 21 jan. 2020.

OECD. **Guidelines for Multinational Enterprises. Paris**: OCDE Publishing. 2011. Disponível em: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>. Acesso em: 23 maio 2020.

OECD. **Conectas Human Rights & ADERE MG v. coffee sellers, PCN Brasil** (caso pendente iniciado em 21/08/2018). Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_512. Acesso em: 16 jun. 2019.

OECD. **Mining Watch Canada e outros vs. Barrick Gold Corporation, PCN do Canadá**. Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_210. Acesso em: 15 jan. 2020.

OECD. **Nestlé, Jacobs Douwe Egberts, Mc Donald's, Dukin Donuts, Starbucks and Illy, and Articulation of Rural Employees of the State of Minas Gerais (ADERE-MG), PCN do Brasil**. Disponível em: <http://mneguidelines.oecd.org/database/instances/br0026.htm>. Acesso em: 16 jun. 2019.

OECD. **Panasonic vs. Panasonic Corporation, PCN Japão**. Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_281. Acesso em: 16 jun. 2019.

OECD. **Conectas Human Rights & ADERE MG v. coffee sellers, PCN do Brasil**. Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_512. Acesso em: 15 abr. 2020.

OECD. **Trabalho escravo em fazendas de café em MG é denunciado na OCDE**. Disponível em: <https://www.conectas.org/noticias/trabalho-escravo-cafe-minas-gerais-ocde>. Acesso em: 16 jun. 2019.

OECD. **Chedraui vs. FAT, PCN Americano**. Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_445. Acesso em: 17 jun. 2019.

OECD. **KTNCW et all. Vs. Daewoo, PCNs Coreano e Norueguês**. Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_351. Acesso em: 17 jun. 2019.

OECD. **CCC vs. Adidas, PCNs da Áustria e Alemanha**. Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_27. Acesso em: 21 jan. 2020.

PCN, Holanda. **ICN vs. Adidas Netherlands**. Disponível em: https://complaints.oecdwatch.org/cases/Case_8. Acesso em: 21 jan. 2020.

SALIBA, Graciane Rafisa. **Convenções da OIT e empresas transacionais**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2014.

SUMARY, Executive. **Final Statement on the Request for Review regarding the Operations of China Gold International Recourses Corp. Ltd., at the Copper Polymetallic Mine at the Gyama Valley, Tibet Autonomous Region**. 2019.

Disponível em: <https://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/ncp-pcn/statement-gyama-valley.aspx?lang=eng#fs3>. Acesso em: 16 jun. 2019.

SAKAMOTO, Leonardo. **Escravidão Contemporânea**. São Paulo: Contexto, 2020.