



Bureau
International
do Trabalho

DECLARAÇÃO TRIPARTITE DE PRINCÍPIOS SOBRE EMPRESAS MULTINACIONAIS E POLÍTICA SOCIAL

DECLARAÇÃO TRIPARTITE
DE PRINCÍPIOS SOBRE
EMPRESAS MULTINACIONAIS
E POLÍTICA SOCIAL

Copyright © Organização Internacional do Trabalho

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam de proteção de direitos de propriedade intelectual em virtude do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos Autorais. No entanto, pequenos trechos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que a fonte seja mencionada. Para obter direitos de reprodução ou de tradução, solicitações para esses fins devem ser apresentadas ao Departamento de Publicações da OIT (Direitos e permissões), Organização Internacional do Trabalho, CH-1211, Genebra 22 Suíça, ou por correio eletrônico: pubdroit@ilo.org. Solicitações dessa natureza serão bem-vindas.

978-92-2-826343-5 (print)
978-92-2-826344-2 (web pdf)

Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, Brasília / Organização Internacional do Trabalho. – Genebra: OIT, 2012

International Labour Office
multinational enterprise / corporate responsibility / code of conduct / labour policy / text /
promotion of employment / vocational training / working conditions / conditions of employment /
freedom of association / collective bargaining / ILO Convention / ILO Recommendation

03.04.9.

As denominações empregadas e a forma na qual dados são apresentados nas publicações da OIT, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, não implicam nenhum julgamento por parte da Organização Internacional do Trabalho sobre a condição jurídica de nenhum país, zona ou território citado ou de suas autoridades e tampouco sobre a delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressadas nos artigos, estudos e outras colaborações assinados cabe exclusivamente aos seus autores e sua publicação não significa que a OIT as endosse.

Referências a empresas ou a processos ou produtos comerciais não implicam aprovação por parte da Organização Internacional do Trabalho e o fato de não serem mencionadas empresas ou processos ou produtos comerciais não implica nenhuma desaprovação.

As publicações e produtos eletrônicos da OIT podem ser encontradas nas principais livrarias ou em seus escritórios de área, em vários países, ou ser encomendadas a: Organização Internacional do Trabalho, Publicações, CH-1211 Genebra, Suíça. Catálogos ou listas de novas publicações estão disponíveis gratuitamente nos endereços acima, ou por e-mail: brasil@oitbrasil.org.br e pubvente@ilo.org Visite nossa página na Internet: www.ilo.org/publns.

Visite o nosso website: www.ilo.org/publns.

ÍNDICE

Introdução	v
Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, adotada pelo Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho , em sua 204ª Reunião (Genebra, novembro de 1977), e revista em sua 279ª Reunião (Genebra, novembro de 2000) e em sua 295ª Reunião (Genebra, março de 2006)	1
Anexo: Relação de Convenções e Recomendações internacionais do trabalho citadas na Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social , adotada pelo Conselho de Administração da Secretaria Internacional do trabalho, em sua 204ª Reunião (Genebra, novembro de 1977), e revista em sua 279ª Reunião (Genebra, novembro de 2000) e em sua 295ª Reunião (Genebra, março de 2006)	11
Adendo I à Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social , adotada pelo Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho em sua 238ª Reunião (Genebra, novembro de 1987) e revista pelo Conselho de Administração em sua 264ª Reunião (Genebra, novembro de 1995), em sua 279ª Reunião (Genebra, novembro de 2000) e em sua 295ª Reunião (Genebra, março de 2006)	13
Adendo II à Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social , adotado pelo Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho em sua 277ª Reunião (Genebra, março de 2000)	17
Procedimento para exame de divergências relativas à aplicação da Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social , mediante interpretação de suas disposições, adotado pelo Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho, em sua 232ª Reunião (Genebra, novembro de 1986)	19
Índice remissivo	21

INTRODUÇÃO

Nas décadas de 1960 e 1970, as atividades das empresas multinacionais (EMNs) foram objeto de muitos e importantes debates, dos quais resultaram iniciativas para a criação de instrumentos internacionais com vista à regulamentação de sua conduta e à definição das condições que devem reger suas relações com os países em que se instalam, principalmente no mundo em desenvolvimento. Entre as preocupações levantadas pelas atividades das EMNs, figuram as questões relativas ao trabalho e à política social. A busca, por parte da OIT, de orientação internacional sobre assuntos de sua competência terminou na adoção, pelo Conselho de Administração, em 1977, da Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (Declaração EMN).

Os princípios preconizados nesse instrumento internacional oferecem, às EMNs, aos governos, a empregadores e trabalhadores, orientações em matéria de emprego, formação, condições de trabalho e de vida e de relações de trabalho. Reforçam suas disposições algumas convenções e recomendações internacionais do trabalho, à cuja adoção e aplicação, na medida do possível, são instados os interlocutores sociais. A adoção, em 1998, da Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, e seu seguimento, ressaltava a importância das convenções fundamentais para a realização dos objetivos da OIT e, conseqüentemente, a Declaração EMN leva em conta os objetivos daquela Declaração.

Hoje em dia, o proeminente papel das EMNs no processo de globalização econômica e social torna a aplicação dos princípios da Declaração EMN tão oportuna e necessária como no momento de sua adoção. Na medida em que vão ganhando impulso os esforços envidados dentro e entre muitos países do mundo para atrair e aumentar investimentos externos diretos, novas oportunidades vão se oferecendo às partes interessadas na utilização dos princípios da Declaração, como sistemas de conduta, com vistas a reforçar os positivos efeitos sociais e de trabalho das atividades das EMNs.

Periodicamente se realizam estudos para acompanhar a observância da Declaração por parte de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores e ao Conselho de Administração são submetidos resumos e análise dos relatórios recebidos. Esses documentos, assim como dados e publicações sobre pesquisas referentes a EMNs e a política social, figuram no site da rede: <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi>.

Nos casos de divergência com relação à publicação da Declaração, as partes podem utilizar o procedimento, criado em 1986, para fazer à OIT pedidos de interpretação do sentido das disposições. A título de informação, faz-se a juntada do texto do dito procedimento. Com relação a esses pedidos, a Secretaria põe sua assessoria e assistência à disposição de quem os solicitar.

Este instrumento dá orientações de política social num setor de atividades muito delicado e complexo. A adesão à Declaração por parte de todos os interessados contribuirá para criar condições mais favoráveis ao crescimento econômico e ao desenvolvimento social.

Organização Internacional do Trabalho

DECLARAÇÃO TRIPARTITE DE PRINCÍPIOS SOBRE EMPRESAS MULTINACIONAIS E POLÍTICA SOCIAL

(adotada pelo Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho em sua 204ª Reunião (Genebra, novembro de 1977) e revista em sua 279ª Reunião (Genebra, novembro de 2000)¹ e em 295ª Reunião (Genebra, março de 2006)

O Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho, Considerando que a Organização Internacional do Trabalho vem, há muitos anos, ocupando-se de questões sociais relacionadas com atividades das empresas multinacionais;

Considerando, especialmente, que desde meados dos anos 60, várias comissões de indústria e conferências regionais, como também a Conferência Internacional do Trabalho, vêm solicitando ao Conselho de Administração a adoção de medidas adequadas no âmbito das empresas multinacionais e da política social;

Tendo sido informado das atividades de outros órgãos internacionais, especialmente da Comissão de Empresas Transnacionais, das Nações Unidas, e da Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE);

Considerando que à OIT, por sua singular estrutura tripartite, por sua competência e longa experiência em questões sociais, cabe desempenhar um papel essencial na elaboração de princípios que orientem, nesse campo, governos, organizações de trabalhadores e de empregadores, bem como as próprias empresas multinacionais;

Considerando que a OIT convocou, em 1972, a Reunião de Peritos sobre a relação entre empresas e política social, que recomendou à Organização a realização de um programa de pesquisa e de estudos, e, em 1976, uma Reunião Consultiva Tripartite sobre a relação entre as empresas multinacionais e política social, para o fim de apreciar o programa de pesquisas da OIT e sugerir uma ação adequada da parte da OIT nos campos social e do trabalho;

Tendo em vista as deliberações da Conferência Mundial do Emprego;

Tendo, posteriormente, resolvido criar um grupo tripartite para preparar um projeto de declaração tripartite de princípios sobre todas as questões da competência da OIT que guardam relação com os aspectos sociais das atividades das empresas multinacionais, inclusive a criação de empregos nos países em desenvolvimento, e tendo também presentes as recomendações da Reunião Consultiva Tripartite, de 1976;

Tendo, além disso, resolvido convocar novamente a Reunião Consultiva Tripartite para examinar o projeto de declaração de princípios preparado pelo grupo tripartite;

Tendo examinado o relatório e a minuta de declaração de princípios que lhe foram submetidos pela recém-convocada Reunião Consultiva Tripartite,

pelo presente instrumento, aprova a seguinte Declaração que pode ser citada como Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, adotada pelo Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho, em 16 de novembro de 1977, e convida os governos dos Estados-membros da OIT, as organizações de trabalhadores e de empregadores interessados e

¹ **Boletim Oficial**, vol. LXXXIII, 2000, Série A, nº 3.

as empresas multinacionais que operam nos territórios dos referidos estados a observarem os princípios nela contidos.

1. As empresas multinacionais desempenham papel muito importante nas economias da maior parte dos países e nas relações econômicas internacionais, de crescente interesse para os governos, assim como para empregadores e trabalhadores e suas respectivas organizações. Essas empresas, mediante investimentos internacionais diretos e por outros meios, podem carrear vantagens substanciais tanto para os países sede como para os países que as acolhem, contribuindo para uma utilização mais eficiente do capital, da tecnologia e do trabalho. No âmbito das políticas de desenvolvimento instauradas pelos governos, essas empresas podem, também, contribuir amplamente para a promoção do bem-estar econômico e social; para a melhoria do nível de vida e para a satisfação das necessidades básicas; para a criação direta ou indireta de oportunidades de emprego e para a promoção, em todo o mundo, dos direitos fundamentais do homem, inclusive a liberdade sindical. Por outro lado, porém, os progressos realizados pelas empresas multinacionais na organização de suas operações, que transcendem o âmbito nacional, podem conduzir a uma concentração abusiva de poder econômico e conflitar com objetivos da política nacional e com os interesses dos trabalhadores. A complexidade dessas empresas e a dificuldade de se entender claramente suas estruturas, operações e planejamento são também motivo de preocupações para o país que as acolhe, para o país de origem, ou para ambos.²

2. A presente Declaração tripartite de princípios tem por objetivo incentivar as empresas multinacionais a contribuírem positivamente para o progresso econômico e social e a minimizarem e resolverem as dificuldades que possam ser criadas por suas operações, tendo em mente as resoluções das Nações Unidas que preconizam a instauração de uma nova ordem econômica internacional, bem como os desfechos posteriores no âmbito das Nações Unidas, por exemplo, o Pacto Global e os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio.

3. Esse objetivo será promovido por leis e políticas, medidas e disposições adotadas pelos governos e mediante a cooperação entre governos e organizações de empregadores e de trabalhadores de todos os países.

4. Os princípios enunciados na presente Declaração são recomendados aos governos, às organizações de empregadores e de trabalhadores dos países de origem e de acolhimento e às próprias empresas multinacionais.

5. Têm também como objetivo orientar governos, organizações de empregadores e de trabalhadores, e as empresas multinacionais na adoção de medidas e ações, assim como de políticas sociais, inclusive as que se baseiam nos princípios estabelecidos na Constituição e nas pertinentes convenções e recomendações da OIT, capazes de promover o progresso social.

6. Para alcançar sua finalidade, esta Declaração não requer uma precisa definição jurídica de empresas multinacionais; o presente parágrafo visa apenas facilitar a compreensão da Declaração e não estabelecer tal definição. Entre as empresas multinacionais figuram as empresas de direito público, misto ou privado, que possuem ou controlam a produção, a distribuição, serviços ou outras facilita-

² Os parágrafos 1-7, 8, 10, 25, 26 e 52 (anteriormente parágrafo 51) são suscetíveis de interpretação em virtude do Procedimento para o exame de divergências relativas à aplicação da Declaração Tripartite de Princípios Sobre Empresas Multinacionais e Política Social. Os exemplares correspondentes de cada interpretação podem ser solicitados à Secretaria de Atividades de Empresas Multinacionais, Secretaria Internacional do Trabalho, 4, route des Morillons, CH-1211, Genebra 22 (Suíça) ou na Internet: <http://www.ilo.org>.

des fora do país-sede. O grau de autonomia das diferentes entidades que compõem a empresa multinacional em relação às demais varia muito de uma empresa multinacional para outra, de acordo com a natureza dos laços existentes entre essas unidades e seus respectivos campos de atividade, e tendo em vista a grande diversidade na forma de propriedade, na dimensão, natureza e localização das operações das empresas. A menos que se especifique de outra forma, a expressão “empresas multinacionais” é utilizada na presente Declaração para designar as diferentes entidades (empresas matrizes ou unidades locais, ou ambas as coisas, assim como o conjunto da empresa) em função da distribuição de responsabilidades entre si, partindo do princípio da cooperação e da assistência mútua, quando necessário, para facilitar a aplicação dos princípios enunciados nesta Declaração.

7. Esta Declaração contém princípios em matéria de emprego, formação profissional, condições de trabalho e de vida e relações de trabalho, cuja observância voluntária se recomenda a governos, organizações de empregadores e de trabalhadores e a empresas multinacionais; suas disposições não deveriam restringir nem afetar de alguma maneira as obrigações decorrentes da ratificação de convenções da OIT.

POLÍTICA GERAL

8. Todas as partes a que se refere esta Declaração deveriam respeitar os direitos soberanos dos Estados, observar as leis e regulamentos nacionais, ter na devida conta as práticas locais e respeitar as normas internacionais aplicáveis. Deveriam também respeitar a Declaração Universal dos Direitos Humanos e os pactos internacionais correspondentes adotados pela Assembléia Geral das Nações Unidas, a Constituição da Organização Internacional do Trabalho e seus princípios, segundo os quais a liberdade de expressão e de associação são essenciais ao progresso sustentado. Deveriam também respeitar a Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento, adotada em 1998. Deveriam ainda cumprir os compromissos livremente contraídos de conformidade com a legislação nacional e obrigações internacionais assumidas.

9. Os Governos de Estado que não tenham ainda ratificado as Convenções 29, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 138 e 182 são instados a fazê-lo e, de qualquer modo, a aplicar, na medida mais ampla possível, por meio de suas respectivas políticas nacionais, os princípios incorporados nas citadas convenções e nas Recomendações 35, 90, 111, 119, 122, 146, 169, 189 e 190.³ Sem prejuízo da obrigação dos governos de assegurar a aplicação das convenções por eles ratificadas, nos países em que as convenções e recomendações citadas no presente parágrafo não são observadas, todas as partes deveriam nelas se inspirar quando da definição de orientação em sua respectiva política social.

³ Convenção 29, de 1930, sobre trabalho forçado e compulsório; Convenção 87, de 1948, sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização; Convenção 98, de 1949, sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva; Convenção 100, de 1951, sobre igualdade de remuneração entre homens e mulheres trabalhadores para trabalho de igual valor; Convenção 105, de 1957, sobre a abolição do trabalho forçado; Convenção 111, de 1958, sobre a discriminação (emprego e ocupação); Convenção 122, de 1964, sobre política de emprego; Convenção 138, de 1973, sobre a idade mínima de admissão ao emprego; Convenção 182, de 1999, sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil e a ação imediata para sua eliminação; Recomendação 35, de 1930, sobre a imposição indireta do trabalho; Recomendação 90, de 1951, sobre a igualdade de remuneração para homens e mulheres trabalhadores para trabalho de igual valor; Recomendação III, de 1958, sobre a discriminação (emprego e ocupação); Recomendação 119, de 1963, sobre o fim da relação de trabalho; Recomendação 122, de 1964, sobre a política do emprego; Recomendação 146, de 1973, sobre a idade mínima; Recomendação 169, de 1984, sobre a política de emprego; Recomendação 189, de 1998, sobre condições gerais para incentivar a criação de empregos nas pequenas e médias empresas; e Recomendação 190, de 1999, sobre as piores formas de trabalho infantil.

10. As empresas multinacionais deveriam levar plenamente em consideração os objetivos de política geral estabelecida nos países em que operam. Suas atividades deveriam harmonizar-se com as prioridades do desenvolvimento e com os objetivos e a estrutura social do país em que operam. Para tanto, dever-se-iam realizar consultas entre empresas multinacionais, governos e, sempre que conveniente, entre organizações nacionais de empregadores e de trabalhadores correspondentes.

11. Os princípios contidos na presente Declaração não têm por objetivo introduzir ou manter diferenças de tratamento entre empresas multinacionais e empresas nacionais. Os ditos princípios refletem práticas adequadas para todos. As empresas multinacionais e as empresas nacionais, desde que lhes sejam igualmente aplicáveis os princípios da presente Declaração, deveriam estar sujeitas às mesmas expectativas no que se refere à sua conduta em geral e às práticas sociais em particular.

12. Os governos dos países de origem deveriam promover práticas sociais adequadas e em conformidade com a presente Declaração de princípios, levando em consideração a legislação, os regulamentos e as práticas em matéria social e de trabalho nos países de acolhimento, bem como as normas internacionais pertinentes. Os governos, tanto dos países de acolhimento como dos países-sede, deveriam estar dispostos a se consultarem, sempre que necessário, por iniciativa de qualquer um deles.

EMPREGO

Promoção do Emprego

13. Com o objetivo de promover o crescimento e o desenvolvimento econômicos, elevar o nível de vida, atender às necessidades de mão-de-obra e resolver o problema do desemprego e do subemprego, os governos deveriam formular e aplicar, como objetivo da maior importância, uma política ativa com vista a promover o pleno emprego produtivo e livremente escolhido.⁴

14. Isso é particularmente importante no caso dos governos dos países de acolhimento nas regiões do mundo em desenvolvimento, onde são mais graves os problemas de desemprego e de subemprego. A esse respeito, dever-se-iam levar em consideração as conclusões gerais adotadas pela Conferência Mundial Tripartite sobre Emprego, Distribuição da Renda, Progresso Social e Divisão Internacional do Trabalho (Genebra, junho de 1976)⁵ e a Agenda Global para o Emprego (Genebra, março de 2003).⁶

15. Os parágrafos anteriores 13 e 14 traçam referenciais que deveriam ser observados tanto nos países de origem como nos países de acolhimento, no que concerne as repercussões das atividades das empresas multinacionais no emprego.

16. As empresas multinacionais, principalmente quando operam em países em desenvolvimento, deveriam se esforçar para aumentar as oportunidades e níveis de emprego, levando em conta a política e os objetivos dos governos nesse sentido, bem como a segurança do emprego e o desenvolvimento da empresa no longo prazo.

17. Antes de iniciarem suas operações, as empresas multinacionais, se conveniente, deveriam consultar as autoridades competentes e as organizações nacionais de empregadores e de trabalhadores para, na medida do possível, harmonizar seus planos de mão-de-obra com a política nacional de desenvolvimento social. Essas consultas,

⁴ Convenção 122 e Recomendação 122, de 1964, sobre a política do emprego; Recomendação (n.º 169), de 1984, sobre política de emprego; Recomendação 189, de 1998, sobre condições gerais para incentivar a criação de empregos nas pequenas e médias empresas.

⁵ OIT, Conferência Mundial do Emprego, Genebra, 4-17 de junho de 1976.

⁶ Agenda Global para o Emprego, 2003 OIT, Genebra.

como no caso das empresas nacionais, deveriam prosseguir entre as empresas multinacionais e todas as partes interessadas, inclusive as organizações de trabalhadores.

18. As empresas multinacionais deveriam priorizar o emprego, o desenvolvimento profissional, a promoção e o aperfeiçoamento dos nacionais do país de acolhimento em todos os níveis, em cooperação, quando for o caso, com os representantes dos trabalhadores da empresa ou de suas organizações e com as autoridades governamentais.

19. As empresas multinacionais, ao realizar investimentos em países em desenvolvimento, deveriam ter na devida conta a importância da utilização de tecnologias criadoras de empregos tanto diretos como indiretos. Conforme o permitam a natureza do processo de produção e as condições existentes no setor econômico de que se trate, deveriam adaptar as tecnologias às necessidades e características dos países de acolhimento. Deveriam também, sempre que possível, participar no desenvolvimento de tecnologias apropriadas nos países de acolhimento.

20. Para promover o emprego nos países em desenvolvimento, no contexto de uma economia mundial em expansão, as empresas multinacionais, sempre que possível, deveriam considerar a conclusão de contratos com as empresas nacionais para a fabricação de peças e equipamento, para utilização de matérias-primas locais e promoção gradual da transformação local das matérias-primas. Essas medidas não deveriam ser utilizadas por empresas multinacionais para evitar as responsabilidades formuladas nos princípios da presente Declaração.

Igualdade de oportunidades e de tratamento

21. Todos os governos deveriam adotar políticas com vista à promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego, para eliminar toda discriminação por motivo de raça, cor, sexo, religião, opiniões políticas, origem nacional ou social.⁷

22. As empresas multinacionais deveriam orientar-se por esse princípio geral em todas as suas operações, sem prejuízo das medidas previstas no parágrafo 18, e da política seguida pelos governos para corrigir situações históricas de discriminação e, nessa base, as ditas empresas deveriam estender a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego⁸. Assim sendo, as empresas multinacionais deveriam fazer o necessário para que as qualificações profissionais e experiência sejam a base para contratação, colocação, formação profissional e promoção de seu pessoal em todos os níveis.

23. Os governos nunca deveriam pretender nem incentivar que empresas multinacionais discriminem com base em algum dos motivos mencionados no parágrafo 21; seria aconselhável uma orientação permanente dos governos, em determinados casos, para evitar a discriminação no emprego.

Estabilidade do emprego

24. Os governos deveriam estudar atentamente as repercussões das empresas multinacionais no emprego em diferentes setores industriais. Tanto os governos como as empresas multinacionais deveriam, em todos os países, adotar medidas apropriadas para tratar das repercussões das atividades das empresas multinacionais no emprego e no mercado do trabalho.

25. As empresas multinacionais, do mesmo modo que as nacionais, deveriam esforçar-se, por meio de um planejamento ativo da mão-de-obra, para garantir empre-

⁷ Convenção 111 e Recomendação 111, de 1958, sobre a discriminação (emprego e ocupação); Convenção 100 e Recomendação 90, de 1958, sobre a igualdade de remuneração.

⁸ Ver os dois seguintes códigos de prática da OIT: HIV/AIDS e o mundo do trabalho, código de prática da OIT, de 2001, OIT, Genebra; Gestão da deficiência no local de trabalho, código de prática da OIT, de 2002, OIT, Genebra.

go estável a seus trabalhadores e cumprir as obrigações livremente negociadas em matéria de estabilidade do emprego e de seguridade social. Tendo em vista a flexibilidade de que dispõem, as empresas multinacionais deveriam esforçar-se para atuar como modelo na promoção da estabilidade do emprego, especialmente nos países em que a cessação das operações possa acentuar o desemprego no longo prazo.

26. As empresas multinacionais, ao prever mudanças nas operações (inclusive resultantes de fusões, aquisições de empresas ou transferências de produção) que possam ter efeitos importantes sobre o emprego, deveriam, com antecedência razoável, notificar essas mudanças às autoridades governamentais competentes e aos representantes de seus trabalhadores e a suas organizações, a fim de que as repercussões possam ser examinadas conjuntamente com vista a atenuar o máximo possível os efeitos adversos. Isso é particularmente importante no caso de fechamento de um estabelecimento que implique em suspensões ou dispensas coletivas.

Deveriam ser evitados os procedimentos de dispensa arbitrária.⁹

28. Os governos, em cooperação com as empresas multinacionais e as nacionais, deveriam assegurar alguma forma de proteção da renda de trabalhadores que tenham perdido o emprego.¹⁰

FORMAÇÃO

29. Os governos, em cooperação com todas as partes interessadas, deveriam desenvolver políticas nacionais em matéria de orientação e de formação profissionais em estreita relação com o emprego.¹¹ Esse é o âmbito em que as empresas multinacionais deveriam aplicar suas políticas de formação profissional.

30. As empresas multinacionais deveriam, em suas operações, assegurar-se de que se dispense adequada formação a seus trabalhadores, de todos os níveis, no país de acolhimento, tendo em vista tanto as necessidades da empresa como a política de desenvolvimento do país de acolhimento. Essa formação, na medida do possível, deveria permitir a obtenção de qualificações profissionais de utilidade geral e promover as oportunidades de carreira. Esse trabalho deveria ser realizado, sempre que possível, em cooperação com as autoridades do país, as organizações de empregadores e de trabalhadores e as instituições competentes de natureza local, nacional ou internacional.

31. As empresas multinacionais que operam em países em desenvolvimento deveriam, juntamente com as empresas nacionais, participar de programas que incluam fundos especiais apoiados pelos governos dos países de acolhimento, das organizações de empregadores e de trabalhadores, e tenham por objetivo promover a formação e o desenvolvimento das qualificações profissionais e proporcionar orientação profissional, que seriam administrados, em conjunto, por todas as partes envolvidas. Na medida do possível, as empresas multinacionais deveriam oferecer os serviços de pessoal qualificado para auxiliar nos programas de formação profissional organizados pelos governos, como parte de sua colaboração para o desenvolvimento nacional.

32. As empresas multinacionais, em cooperação com os governos e na medida compatível com seu bom funcionamento, deveriam oferecer oportunidade na empresa como um todo para ampliar a experiência do quadro dirigente local em determinados campos, como por exemplo, nas relações de trabalho.

⁹ Recomendação 119, de 1963, sobre o fim da relação de trabalho.

¹⁰ **Ibid.**

¹¹ Convenção 142, de 1975, sobre desenvolvimento de recursos humanos e Recomendação 195, de 2004, sobre o desenvolvimento de recursos humanos: educação, formação e aprendizagem ao longo da vida, lembrando a natureza voluntária da essência e dos níveis da negociação coletiva.

CONDIÇÕES DE TRABALHO E DE VIDA

Salários, benefícios e condições de trabalho

33. Os salários, benefícios e condições de trabalho oferecidos pelas empresas multinacionais não deveriam ser menos favoráveis aos trabalhadores que aqueles concedidos pelos empregadores equivalentes no país de que se trate.

34. Quando as empresas multinacionais operam em países em desenvolvimento, nos quais possa não haver empregadores similares, deveriam as empresas pagar os melhores salários, benefícios e condições de trabalho possíveis no quadro da política do Governo.¹² Essas condições deverão estar de acordo com a situação econômica da empresa, mas, de qualquer modo, deveriam ser suficientes para atender às necessidades básicas dos trabalhadores e de suas famílias. Quando dispensam aos trabalhadores benefícios básicos, como moradia, assistência médica e alimentar, esses benefícios deveriam ser de nível adequado.¹³

35. Os governos, principalmente dos países em desenvolvimento, deveriam esforçar-se para adotar medidas adequadas que assegurem que os grupos de renda mais baixa e as regiões menos desenvolvidas se beneficiem, tanto quanto possível, das atividades das empresas multinacionais.

Idade mínima

36. As empresas multinacionais, assim como as nacionais, deveriam observar a idade mínima de admissão ao emprego ou ao trabalho a fim de garantir a efetiva abolição do trabalho infantil e devem tomar medidas imediatas e eficazes dentro de sua própria competência para assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil como uma questão de urgência.¹⁴

Segurança e Saúde

37. Os governos deverão assegurar-se de que tanto as empresas multinacionais como as nacionais adotem normas adequadas em matéria de segurança e saúde para seus trabalhadores. Os governos que ainda não ratificaram as convenções da OIT sobre a proteção da maquinaria (119), sobre a proteção contra as radiações (115), sobre o benzeno (136) e sobre o câncer profissional (139) são instados a aplicar, na medida mais ampla possível, os princípios contidos nessas convenções e nas recomendações correspondentes (118, 114, 144 e 147). Deveriam ainda levar em consideração a relação das doenças ocupacionais e os códigos de prática e as orientações que figuram na lista atual de publicações da OIT sobre segurança e saúde no trabalho.¹⁵

38. As empresas multinacionais deveriam manter um nível máximo de segurança e saúde, de acordo com as exigências nacionais, levando em conta a experiência adquirida nesse campo pela empresa como um todo, inclusive todo e qualquer conhecimento sobre riscos especiais. Deveriam, também, transmitir aos representant-

¹² Recomendação 116, de 1962, sobre a redução da duração do trabalho.

¹³ Convenção 110 e Recomendação 110, de 1958, sobre as condições de trabalho dos trabalhadores nas plantações; Recomendação 115, de 1961, sobre a moradia dos trabalhadores; Recomendação 69, de 1962, sobre assistência médica; Convenção 130 e Recomendação 134, de 1969, sobre assistência médica e auxílio-doença.

¹⁴ Convenção 138, artigo 1º; Convenção 182, artigo 1.

¹⁵ Recomendação 194, de 2002, sobre a lista de doenças ocupacionais e do registro e notificação de acidentes e doenças. As mencionadas convenções e recomendações da OIT figuram na Lista de Publicações da OIT sobre segurança e saúde no trabalho, ed. 2000, OIT, Genebra. Ver também <http://ilo.org/public/english/protection/safework/publicat/index.htm>.

tes dos trabalhadores da empresa e, se solicitadas, às autoridades competentes e às organizações de trabalhadores e de empregadores de todos os países em que operem, informações sobre normas de segurança e saúde aplicáveis às suas atividades locais, observadas em outros países. Deveriam sobretudo informar os interessados sobre os riscos especiais e suas respectivas medidas de proteção, que guardem relação com novos produtos e processos de fabricação. Da mesma maneira que das empresas nacionais similares é de esperar que desempenhem um papel catalisador na análise das causas dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, e na aplicação de melhorias resultantes em toda a empresa de que se trate.

39. As empresas multinacionais deveriam cooperar nos esforços das organizações que se ocupam da preparação e adoção de normas internacionais de segurança e saúde.

40. De conformidade com a prática nacional, as empresas multinacionais deveriam cooperar plenamente com as autoridades competentes em matéria de segurança e saúde, com os representantes dos trabalhadores e suas organizações e as instituições de segurança e saúde. Quando for o caso, as questões relativas à segurança e à saúde deveriam figurar nas convenções coletivas concluídas com os representantes dos trabalhadores e suas organizações.

RELAÇÕES DE TRABALHO

41. As empresas multinacionais deveriam aplicar normas em matéria de relações de trabalho não menos favoráveis que as observadas por empregadores similares nos países de acolhimento.

Liberdade sindical e direito de sindicalização

42. Os trabalhadores empregados pelas empresas multinacionais, do mesmo modo que os empregados pelas empresas nacionais, deveriam, sem qualquer distinção e sem prévia autorização, ter o direito de constituir organizações que considerem convenientes, assim como de a elas se filiarem, com a única condição de observar seus estatutos.¹⁶ Deveriam ainda os mencionados trabalhadores gozar de adequada proteção contra todo ato de discriminação com vista a reduzir a liberdade sindical em relação ao seu emprego.¹⁷

43. As organizações que representam as empresas multinacionais ou os trabalhadores em seu emprego deverão gozar de adequada proteção contra todo ato de ingerência de uma em relação às outras, quer diretamente ou por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento ou administração.¹⁸

44. Sempre que conveniente, conforme as circunstâncias locais, as empresas multinacionais deveriam dar seu apoio às organizações representativas de empregadores.

45. Os governos que ainda não o fizeram são exortados a aplicar os princípios contidos no artigo 5º da Convenção 87, tendo em vista a importância, em relação às empresas multinacionais, de permitir que as organizações que representam essas empresas ou seus trabalhadores se filiem a organizações internacionais de empregadores e de trabalhadores que considerem convenientes.

46. Quando os governos dos países de acolhimento oferecem incentivos especiais para atrair investimentos estrangeiros, esses incentivos não deveriam

¹⁶ Convenção 87, artigo 2º.

¹⁷ Convenção 98, artigo 1º, 1.

¹⁸ Convenção 98, artigo 2º, 1.

incluir nenhuma limitação à liberdade sindical dos trabalhadores nem ao direito de sindicalização e de negociação coletiva.

47. Os representantes dos trabalhadores das empresas multinacionais não deveriam ser impedidos de se reunir para consultas e troca de pontos de vista, desde que isso não prejudique o bom funcionamento da empresa e os procedimentos normais que regem as relações com os representantes dos trabalhadores e suas organizações.

48. Os governos não deveriam criar obstáculo à entrada de representantes de organizações de empregadores e de trabalhadores que venham de outros países a convite de organizações locais ou nacionais, para fins de consulta sobre assuntos de interesse comum, exigindo apenas que a entrada desses representantes no país se faça com essa finalidade.

Negociação coletiva

49. Os trabalhadores empregados pelas empresas multinacionais deveriam ter o direito, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, de que as organizações representativas, que considerem convenientes, sejam reconhecidas para fins de negociação coletiva.

50. Quando se fizer necessário, medidas compatíveis com as condições nacionais deveriam ser tomadas para incentivar e promover o pleno desenvolvimento e a utilização de procedimentos de negociação voluntária entre os empregadores ou suas organizações e as organizações de trabalhadores, com vista a regulamentar, por meio de convenções coletivas, as condições de emprego.¹⁹

51. As empresas multinacionais, assim como as nacionais, deveriam proporcionar aos representantes dos trabalhadores os meios necessários para lhes dar assistência na conclusão de efetivas convenções coletivas.²⁰

52. Em todos os países em que operem, as empresas multinacionais deveriam facultar aos representantes devidamente autorizados dos trabalhadores nelas empregados, a condução de negociações com os representantes da direção, devidamente autorizados a tomar decisões sobre as questões objeto de negociação.

53. As empresas multinacionais, no decorrer de negociações de boa-fé com os representantes dos trabalhadores sobre as condições de trabalho, ou enquanto os trabalhadores estiverem exercendo seu direito de sindicalização, não deveriam ameaçar, com o uso de seu poder, transferir parcial ou totalmente parte de uma seção da empresa do país de que se trate a outro, para influir ilícitamente nas mencionadas negociações, ou para criar obstáculos ao exercício do direito de sindicalização; não deveriam tampouco transferir trabalhadores de filiais em países estrangeiros para prejudicar as negociações de boa-fé com os representantes dos trabalhadores ou impedir o exercício do direito de associação dos trabalhadores.

54. As convenções coletivas deveriam incluir disposições para a solução dos conflitos que resultassem da interpretação e da aplicação dessas convenções e para assegurar o respeito mútuo de direitos e responsabilidades.

55. As empresas multinacionais deveriam dar aos representantes dos trabalhadores as informações necessárias para celebrar negociações eficazes com a entidade em causa e, se compatível com a legislação e a prática locais, deveriam também proporcionar informações para que os trabalhadores possam dispor de

¹⁹ Convenção 98, artigo 4º.

²⁰ Convenção 135, de 1971, sobre a proteção e facilidades a serem proporcionadas aos representantes dos trabalhadores na empresa.

dados adequados e confiáveis sobre as atividades da unidade em que trabalham ou, quando for o caso, da empresa como um todo.²¹

56. Os governos deveriam proporcionar aos representantes das organizações de trabalhadores, a pedido deles e na medida em que o permitam a legislação e a prática, informações sobre os setores em que opera a empresa, de modo que se contribua para criar critérios objetivos no processo da negociação coletiva. Nesse aspecto, tanto as empresas multinacionais como as nacionais deveriam atender construtivamente às solicitações dos governos de informações pertinentes sobre suas operações.

Consultas

57. Nas empresas multinacionais, do mesmo modo que nas nacionais, dever-se-iam elaborar, de comum acordo entre empregadores, trabalhadores e seus representantes, sistemas de consulta regulares, em conformidade com a legislação e práticas nacionais, sobre questões de interesse mútuo. Essas consultas não deveriam ser consideradas como substitutivo das negociações coletivas.²²

Exame das reclamações

58. As empresas multinacionais, assim como as empresas nacionais, deveriam respeitar o direito dos trabalhadores que empregam de que todas as suas reclamações se processem da seguinte maneira: todo trabalhador que, individual ou conjuntamente com outros trabalhadores, considere ter motivos de reclamação, deveria ter o direito de apresentá-la, sem que disso lhe resulte qualquer prejuízo, e de ter sua reclamação apreciada observando-se procedimentos adequados.²³ Isso é particularmente importante quando as empresas multinacionais operam em países que não observam os princípios contidos nas convenções da OIT aplicáveis à liberdade sindical, ao direito de sindicalização, à negociação coletiva, à discriminação, ao trabalho infantil e ao trabalho forçado.²⁴

Solução dos conflitos de trabalho

59. As empresas multinacionais, do mesmo modo que as nacionais, juntamente com os representantes e as organizações dos trabalhadores que empregam, deveriam esforçar-se para criar organismos de conciliação voluntária, adequados às condições nacionais, que possam incluir disposições de arbitragem voluntária, a fim de contribuir para a prevenção e solução dos conflitos de trabalho entre empregadores e trabalhadores. Os organismos de conciliação voluntária deveriam compreender igual representação de empregadores e de trabalhadores.²⁵

Genebra, 28 de março de 2006.

²¹ Recomendação 129, de 1967, sobre as comunicações no âmbito da empresa.

²² Recomendação 94, de 1952, sobre consulta e colaboração entre empregadores e trabalhadores no âmbito da empresa, e a Recomendação 129, de 1967, sobre as comunicações no âmbito da empresa.

²³ Recomendação 130, de 1967, sobre o exame de reclamações.

²⁴ Convenção 29, de 1930, sobre trabalho forçado; Convenção 87, de 1948, sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização; Convenção 98, de 1949, sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva; Convenção 100, de 1951, sobre igualdade de remuneração entre homens e mulheres trabalhadores para trabalho de igual valor; Convenção 105, de 1957, sobre a abolição do trabalho forçado; Convenção 111, de 1958, sobre a discriminação (emprego e ocupação); Convenção 138, de 1973, sobre a idade mínima de admissão ao emprego; Convenção 182, de 1999, sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil e a ação imediata para sua eliminação; Recomendação 35, de 1930, sobre a imposição indireta do trabalho; Recomendação 90, de 1951, sobre a igualdade de remuneração para homens e mulheres trabalhadores para trabalho de igual valor; Recomendação III, de 1958, sobre a discriminação (emprego e ocupação); Recomendação 146, de 1973, sobre a idade mínima; Recomendação 169, de 1984, sobre política de emprego; e Recomendação 190, de 1999, sobre as piores formas de trabalho infantil.

²⁵ Recomendação 92, de 1951, relativa à conciliação e arbitragem voluntárias.

ANEXO

Lista de convenções e recomendações internacionais do trabalho, citadas na Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, adotada pelo Conselho de Administração da Secretaria

*Internacional do Trabalho em sua 204ª Reunião (Genebra, novembro de 1977) na forma revista em sua 279ª Reunião (Genebra, novembro de 2000) e em sua 295ª Reunião (Genebra, março de 2006).**

CONVENÇÕES

- Convenção 29, de 1930, sobre trabalho forçado;
- Convenção 87, de 1948, sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização;
- Convenção 98, de 1949, sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva;
- Convenção 100, de 1951, sobre a igualdade de remuneração;
- Convenção 105, de 1957, sobre a abolição do trabalho forçado;
- Convenção 110, de 1958, sobre as condições de emprego dos trabalhadores nas plantações;
- Convenção 111, de 1958, sobre a discriminação (emprego e ocupação);
- Convenção 115, de 1960, sobre a proteção contra as radiações;
- Convenção 119, de 1963, sobre a proteção da maquinaria;
- Convenção 122, de 1964, sobre a política do emprego;
- Convenção 130, de 1969, sobre assistência médica e auxílio-doença;
- Convenção 135, de 1971, sobre os representantes dos trabalhadores;
- Convenção 136, de 1971, sobre o benzeno;
- Convenção 138, de 1973, sobre a idade mínima;
- Convenção 139, de 1974, sobre o câncer profissional;
- Convenção 142, de 1975, sobre o desenvolvimento dos recursos humanos;
- Convenção 182, de 1999, sobre as piores formas de trabalho infantil.

* Os textos das convenções e recomendações internacionais do trabalho citados na Declaração EMN podem ser obtidos mediante pedido a: Publicações da OIT, Secretaria Internacional do Trabalho, 4, route des Morillons, CH-1211, Genebra 22, Suíça, ou na *Internet*: <http://www.ilo.org>.

RECOMENDAÇÕES

- Recomendação 35, de 1930, sobre a imposição indireta do trabalho;
- Recomendação 69, de 1944, sobre a assistência médica;
- Recomendação 90, de 1951, sobre a igualdade de remuneração;
- Recomendação 92, de 1951, sobre conciliação e arbitragem voluntárias;
- Recomendação 94, de 1952, sobre a colaboração no âmbito da empresa;
- Recomendação 110, de 1958, sobre as plantações;
- Recomendação 111, de 1958, sobre a discriminação (emprego e ocupação);
- Recomendação 114, de 1960, sobre a proteção contra as radiações;
- Recomendação 115, de 1962, sobre a moradia dos trabalhadores;
- Recomendação 116, de 1963, sobre a redução da duração do trabalho;
- Recomendação 118, de 1963, sobre a proteção da maquinaria;
- Recomendação 119, de 1963, sobre a cessação da relação de trabalho;
- Recomendação 122, de 1964, sobre a política do emprego;
- Recomendação 129, de 1967, sobre as comunicações no âmbito da empresa;
- Recomendação 130, de 1967, sobre o exame das reclamações;
- Recomendação 134, de 1969, sobre assistência médica e auxílio-doença;
- Recomendação 144, de 1971, sobre o benzeno;
- Recomendação 146, de 1973, sobre a idade mínima;
- Recomendação 147, de 1974, sobre o câncer profissional;
- Recomendação 169, de 1984, sobre a política de emprego;
- Recomendação 189, de 1998, sobre condições gerais para incentivar a criação de empregos nas pequenas e médias empresas;
- Recomendação 190, de 1999, sobre as piores formas de trabalho infantil;
- Recomendação 194, de 2002, sobre a lista de doenças ocupacionais e do registro e notificação de acidentes e doenças;
- Recomendação 195, de 2004, sobre o desenvolvimento de recursos humanos: educação, formação e aprendizagem ao longo da vida.

ADENDO I

Lista de convenções e recomendações internacionais do trabalho adotadas desde 1977, que contêm disposições pertinentes à Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, adotada pelo Conselho de Administração da Secretaria

Internacional do Trabalho em sua 238ª Reunião (Genebra, novembro de 1987), na forma revista em sua 264ª Reunião (Genebra, novembro de 1995), em sua 279ª Reunião (Genebra, novembro de 2000) e em sua 295ª Reunião (Genebra, março de 2006).

Nas notas de rodapé da Declaração e em seu anexo, faz-se referência a algumas convenções e recomendações internacionais do trabalho que contêm importantes disposições relativas à Declaração. Essas notas não afetam o significado das disposições da Declaração a que se referem. Elas devem ser consideradas como referências aos instrumentos pertinentes adotados pela Organização Internacional do Trabalho nas áreas correspondentes, que contribuíram para modelar as disposições da Declaração.

Depois da adoção da Declaração pelo Conselho de Administração, em 16 de novembro 1977, novas convenções e recomendações têm sido adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho. A lista a seguir resulta da fusão da lista de convenções e recomendações adotadas desde 1977 (inclusive as adotadas em junho de 1977), que contêm disposições que guardam relação com a Declaração. Do mesmo modo que as notas de pé de página incluídas na Declaração no momento de sua adoção, as novas referências não afetam a significação das disposições da Declaração.

Dado seu caráter voluntário, todas as disposições da Declaração, quer decorram de convenções e recomendações ou de outras fontes, revestem-se da natureza de recomendação, com exceção, é claro, das disposições de caráter obrigatório das convenções, para os Estados-membros que as tenham ratificado.

*Lista das convenções e recomendações adotadas desde 1977
(inclusive) que contêm disposições pertinentes à Declaração*

Número e título das convenções
e recomendações

Parágrafos correspon-
dentes da Declaração

Convenções

148, de 1977, sobre o meio ambiente de trabalho (poluição do ar, ruído e vibrações)	37
154, de 1981, sobre negociação coletiva	9,50
155, de 1981, sobre segurança e saúde dos trabalhadores	37
156, de 1981, sobre trabalhadores com encargos de família	21
158, de 1982, sobre a cessação da relação de trabalho	9, 26, 27, 28
161, de 1985, sobre os serviços de saúde no trabalho	37
162, de 1986, sobre o amianto	37
167, de 1988, sobre segurança e saúde na construção	37
168, de 1988, sobre a promoção do emprego e proteção contra o desemprego	13
170, de 1990, sobre produtos químicos	37
173, de 1992, sobre a proteção dos créditos de trabalho no caso de insolvência do empregador	28
174, de 1995, sobre prevenção de acidentes industriais maiores	37
176, de 1995, sobre segurança e saúde nas minas	37
184, de 2001, sobre segurança e saúde na agricultura	37

Recomendações

156, de 1977, sobre o meio ambiente de trabalho (poluição do ar, ruído e vibrações)	37
163, de 1981, sobre a negociação coletiva	52, 55, 56
164, de 1981, sobre segurança e saúde dos trabalhadores	37
165, de 1981, sobre trabalhadores com encargos de família	21
166, de 1982, sobre a cessação da relação de trabalho	9, 26, 27, 28
171, de 1986, sobre os serviços de saúde no trabalho	37

172, de 1986, sobre o amianto	37
175, de 1988, sobre segurança e saúde na construção	37
176, de 1988, sobre a promoção do emprego e proteção contra o desemprego	13
177, de 1990, sobre produtos químicos	37
180, de 1992, sobre a proteção de créditos do trabalho no caso de insolvência do empregador	28
181, de 1993, sobre a prevenção de acidentes industriais maiores	37
183, de 1995, sobre segurança e saúde nas minas	37
192, de 2001, sobre segurança e saúde na agricultura	37

ADENDO II

Adotado pelo Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho em sua 277ª Reunião (Genebra, março de 2000).

A Conferência Internacional do Trabalho adotou, em junho de 1998, a Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho. Com essa adoção, os Estados-membros renovaram seu compromisso de observar, promover e tornar realidade os seguintes princípios e direitos fundamentais no trabalho, a saber: **a)** liberdade de associação, liberdade sindical e o efetivo reconhecimento da negociação coletiva; **b)** a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; **c)** a efetiva abolição do trabalho infantil; **d)** a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. A Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho aplica-se a todos os países-membros. Ademais, a contribuição das empresas multinacionais para sua aplicação pode representar um importante elemento para a consecução de seus objetivos. Nesse contexto, a interpretação e a aplicação da Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social deveriam levar plenamente em consideração os objetivos da Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho. Essa referência não afeta de maneira alguma o caráter voluntário ou a significação das disposições da Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social.

PROCEDIMENTO PARA EXAME DE CONFLITOS RELATIVOS À APLICAÇÃO DA DECLARAÇÃO TRIPARTITE DE PRINCÍPIOS SOBRE EMPRESAS MULTINACIONAIS E POLÍTICA SOCIAL MEDIANTE INTERPRETAÇÃO DE SUAS DISPOSIÇÕES

*(adotado pelo Conselho de Administração da Secretaria Internacional
do Trabalho em sua 232ª Reunião, Genebra, março de 1986).**

1. O objetivo do procedimento é interpretar as disposições da Declaração, quando for o caso, para resolver possível controvérsia relativa a seu sentido, em decorrência de uma situação real entre as partes objeto da Declaração.

2. Este procedimento de modo algum se incorporará a procedimentos nacionais vigentes ou da OIT nem entrará em conflito com eles. Não se poderá, portanto, alegar este procedimento no que tange:

- a) à legislação ou à prática nacionais;
- b) às convenções e recomendações internacionais do trabalho;
- c) a questões da competência do procedimento em matéria de liberdade sindical.

Significa o exposto que as questões relativas à legislação e à prática nacionais deverão ser examinadas pelo sistema nacional competente; que as questões relativas às convenções e recomendações do trabalho deverão ser examinadas de acordo com os distintos procedimentos previstos nos artigos 19, 22, 24 e 26 da Constituição da OIT, ou por meio de pedidos de interpretação oficiosa feitos por governos à Secretaria Internacional do Trabalho; e que as questões relativas à liberdade sindical serão examinadas de acordo com procedimentos especiais da OIT aplicáveis à matéria.

3. A Secretaria Internacional do Trabalho, ao receber pedido de interpretação da Declaração, acusará seu recebimento e o submeterá à Comissão de Empresas Multinacionais. A Secretaria informará o governo e as organizações centrais de empregadores e de trabalhadores interessadas sobre todo pedido de interpretação que tiver recebido diretamente de uma organização, tendo em vista o disposto nas alíneas **b)** e **c)** do parágrafo 5º.

4. A Mesa da Comissão de Empresas Multinacionais decidirá por unanimidade, após consulta aos grupos, sobre a admissibilidade do pedido nos termos deste procedimento. Quando a Mesa não puder chegar a um acordo sobre o pedido recebido, submetê-lo-á ao plenário da Comissão para fins de decisão.

5. Poderão fazer pedidos de interpretação à Secretaria:

* **Boletim Oficial** (Genebra, SIT), 1986, vol. LXIX, série A, nº 3, pp. 222-223 (em substituição à parte IV dos procedimentos adotados pelo Conselho de Administração em sua 214ª Reunião (novembro de 1980). Ver **Boletim Oficial**, vol.. LXIV, 1981, série A, nº 1, pp. 58-60.

- a) como regra geral, o governo de um Estado-membro que assim proceda por iniciativa própria ou a pedido de uma organização nacional de empregadores ou de trabalhadores;
- b) uma organização nacional de empregadores ou de trabalhadores, representativa em nível nacional ou setorial, ressalvadas as condições estipuladas no parágrafo 6. Normalmente, esses pedidos deveriam ser apresentados por organizações centrais do país interessado;
- c) uma organização internacional de empregadores ou de trabalhadores em nome de uma representativa organização nacional filiada.

6. Nos casos previstos nas alíneas **b)** e **c)** do parágrafo 5º, os pedidos poderão ser feitos quando for possível demonstrar:

- a) que o governo interessado recusou-se a fazer o pedido à Secretaria; ou
- b) que se passaram três meses a partir da data em que a organização se dirigiu ao governo e dele não recebeu nenhuma manifestação.

7. No caso de pedidos admissíveis, a Secretaria preparará uma minuta de resposta em consulta com a Mesa da Comissão de Empresas Multinacionais. Deverá recorrer a todas as fontes de informações apropriadas, inclusive as do governo e das organizações de empregadores e de trabalhadores do país interessado. A Mesa da Comissão poderá pedir à Secretaria que estabeleça um prazo para a apresentação das informações.

8. A minuta de resposta a um pedido admissível será objeto de exame e aprovação da Comissão de Empresas Multinacionais antes de ser submetida ao Conselho de Administração para aprovação.

9. A resposta, uma vez aprovada pelo Conselho de Administração, será enviada às partes interessadas e publicada no **Boletim Oficial** da Secretaria Internacional do Trabalho.

ÍNDICE REMISSIVO

Declaração Tripartite de Princípios Sobre Empresas Multinacionais e Política Social

	Parágrafos
A tividades da unidade	
dados adequados e confiáveis sobre as	55
Atos de ingerência	
proteção contra	43
Aquisições de empresas	26
Arbitragem	
voluntária	59
Assembléia Geral das Nações Unidas	8
Assistência Médica	34
Autoridades	
competentes; governamentais	17, 18, 26, 30, 38, 40
benzeno	37
B enefícios	
níveis adequados de	34
Bem-estar econômico e social	1
C omissão de Empresas Transnacionais das Nações Unidas	Preâmbulo
Comissões de indústria	Preâmbulo
Companhias matrizes	6
Condições de trabalho (e de vida)	7, 33, 34, 53
Conferência Internacional do Trabalho	Preâmbulo
Conferência Mundial do Emprego	Preâmbulo
Conferência Mundial Tripartite sobre Emprego, Distribuição de Renda, Progresso Social e	14
Divisão Internacional do Trabalho	
Conferências regionais	Preâmbulo
Conflitos de trabalho	59
Conselho de Administração	Preâmbulo
Constituição da OIT	5, 8
Consultas	10, 12, 17, 47, 48, 57
Consultas regulares	57

Contratação	22
Contratos coletivos	50, 51, 54
Contratos com empresas nacionais	20
Convenção 87	9, 45
Convenções coletivas	40
Convenções da OIT	5, 7, 9, 37, 58
Convenções 98, 111, 122	9
Convenções 115, 119, 136, 139	37
Cooperação	3, 6, 18, 28, 29, 30, 32, 39, 40
Crescimento e desenvolvimento econômicos	13
Criação de empregos	Preâmbulo, 1, 13, 16, 19, 20
D eclaração da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho	8, Adendo II
Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social	Preâmbulo, 2, 4, 6, 7, 8, 11, 12, 20
Declaração Universal dos Direitos Humanos	8
Desemprego	13, 14, 25
Desemprego a longo prazo	25
Desenvolvimento nacional	31
Desenvolvimento profissional	18
Dispensa	26, 27
Desigualdade de tratamento	11
Direito de negociação coletiva	46, 58
ver também negociação coletiva	
Direito de sindicalização	46, 53, 58
Direitos humanos fundamentais	1
Direitos soberanos	8
Discriminação	21, 22, 23, 42
Discriminação para reduzir a liberdade sindical	42
Dispensa	26, 27
E mpregadores	1, 33, 34, 41, 45, 50, 57, 59
Emprego	Preâmbulo, 1, 7, 13, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 42, 43, 45, 50, 52, 53
condições de trabalho	53
discriminação no emprego	23
segurança no emprego	16, 25
emprego estável	25

Empresas Multinacionais	Preâmbulo, 1, 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 49, 51, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59
Empresas nacionais	11, 17, 20, 25, 28, 31, 37, 42, 51, 56, 57, 58, 59
Empresa-matriz	6
Estabilidade do emprego	25
F iliais	53
Formação adequada	30
Formação profissional	7, 22, 29, 30, 31
Formação profissional/ orientação	29, 31
Formação e desenvolvimento das qualificações	31
Fusões	26
G overno	Preâmbulo, 1, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 21, 22, 23, 24, 26, 28, 29, 31, 32, 34, 35, 37, 45, 46, 48, 56
Governos dos países de acolhimento	31
Grupos de baixa renda	35
I dade mínima	36
Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego	21, 22, 23
Impacto no emprego	15
Informações	38, 55, 56
Investimentos	1, 19, 46
Investimentos diretos internacionais ver também investimentos	1
Investimentos estrangeiros ver também investimentos	46
L egislação, lei	3, 8, 12, 49, 55, 56, 57
Legislação social e trabalhista dos países de acolhimento	12
Legislação e prática	47, 55, 56, 57
Legislação e prática nacionais	49, 57
Leis e regulamentos nacionais	8
Liberdade de expressão e de associação	8

Lei, legislação	3, 8, 12, 49, 55, 56, 57
Liberdade sindical	1, 46, 58
Liberdade de expressão e de associação	8

M atérias-primas locais	
utilização de	20
Mercado de trabalho	24
Moradia	34

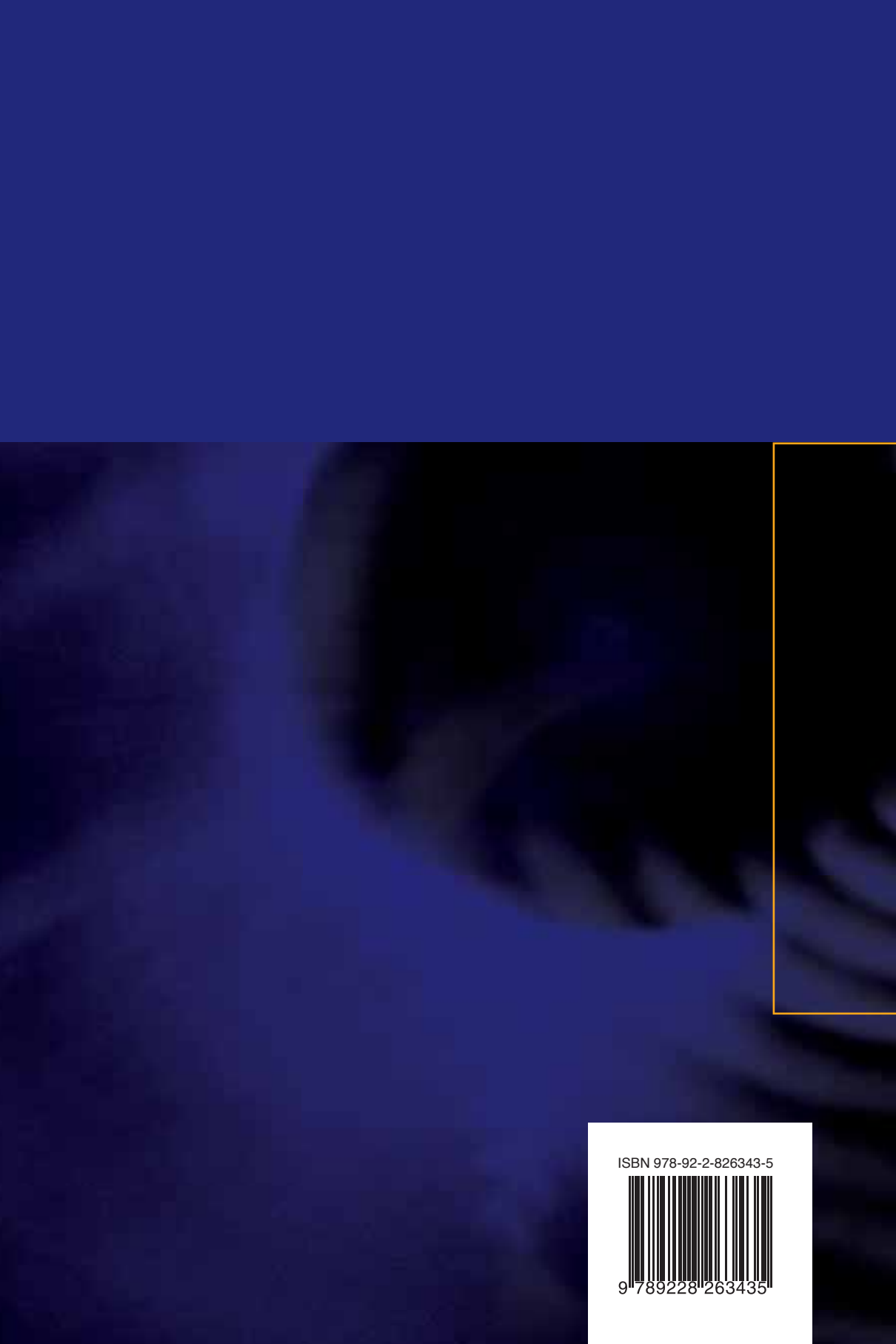
N ações Unidas	2, 8
Necessidades básicas	1, 34
Negociação	52, 53, 55
Negociação coletiva	49, 56, 57
Negociações de boa-fé	53
Negociação voluntária	
procedimentos de	50
Níveis de emprego	16
Normas em matéria de relações de trabalho	41
Normas internacionais	8, 12
Normas internacionais sobre segurança e saúde	39
Notificação de mudanças nas operações	26
Nova ordem econômica internacional	2
Novos produtos e processos	38

O bjetivos da política	1, 10
Objetivos de Desenvolvimento do Milênio	2
Oportunidades de carreira	30
Oportunidades de emprego	1, 16
Organismos de conciliação voluntária	59
Obrigações internacionais	8
Secretaria Internacional do Trabalho	Preâmbulo
Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)	Preâmbulo
Organização Internacional do Trabalho (OIT)	Preâmbulo, 5, 7, 8, 37, 58
Organizações de empregadores	Preâmbulo, 1, 3, 4, 5, 7, 10, 17, 30, 31, 38, 44, 48, 50
Organizações de trabalhadores	Preâmbulo, 1, 3, 4, 5, 7, 10, 17, 18, 26, 30, 31, 38, 40, 47, 48, 56, 59
Organizações internacionais	39, 45

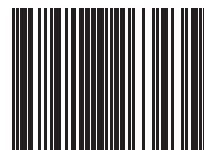
P acto Global	2
Pactos internacionais	8

Países de acolhimento e de origem	1, 4, 12, 14, 15, 18, 19, 30, 46
Países em desenvolvimento	Preâmbulo, 16, 19, 20, 31, 34, 35
Pessoal de direção local	32
Planejamento de mão-de-obra	17, 25
Pleno emprego	13
Política de desenvolvimento	1, 30
Políticas nacionais	1, 9, 29
Políticas de desenvolvimento social	17
Política governamental	34
Política seguida pelos governos	22
Políticas sociais	Preâmbulo, 5, 9
Política e objetivos de emprego	16
Prática	8, 11, 12, 40, 49, 55, 56, 57
Práticas locais	8
Princípios	Preâmbulo, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 20, 22, 37, 45, 58
Princípios e direitos fundamentais no trabalho	8, Adendo II
Prioridades de desenvolvimento	10
Processos de dispensa arbitrária	27
Progresso econômico e social	2
Proteção da maquinaria	
Convenção 119	36
Proteção contra as radiações	
Convenção 115	37
Proteção da renda	28
Publicações da OIT sobre segurança e saúde no trabalho	37
R eclamações	58
Recomendações da OIT	5, 9, 37
Recomendações 111, 119, 122	9
Recomendações 114, 118, 144, 147	37
Regiões menos desenvolvidas	35
Regulamentos nos países de acolhimento	12
Relação de recomendações práticas e guias (Convenção 139)	37
Relações de trabalho	7, 32, 41
Representação igual de empregadores e trabalhadores	59
Representantes da direção	52
Representantes dos empregadores	57
Representantes dos trabalhadores	18, 26, 38, 40, 47, 51, 52, 53, 55, 57, 59
Reunião Consultiva Tripartite sobre as relações entre empresas multinacionais e política social	Preâmbulo

Reunião Tripartite (de peritos) sobre a relação entre empresas multinacionais e política social	Preâmbulo
Riscos especiais	38
S alários	33, 34
Secretaria Internacional do Trabalho	Preâmbulo
Segurança e saúde	37, 38, 39, 40
Seguridade social	25
Solução de conflitos	54
Subemprego	13, 14
Suspensões	26
T ecnologia	1, 19
Tecnologia apropriada	19
Trabalhadores	
organizações de	1, 18, 25, 28, 30, 33, 34, 37, 42, 43, 45, 49, 53, 57, 58
ver organizações de trabalhadores	
Trabalho forçado	58
Trabalho infantil	36
Transferências de produção	26
Z onas menos desenvolvidas	35



ISBN 978-92-2-826343-5



9 789228 263435