

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
Programa de Pós-Graduação em Direito

RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL:
O discurso e a realidade sob a ótica do Direito do Trabalho

Thaís Cláudia D'Afonseca da Silva Lodi

Belo Horizonte
2008

Thaís Cláudia D'Afonseca da Silva Lodi

**RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL:
*O discurso e a realidade sob a ótica do Direito do Trabalho***

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Márcio Túlio Viana

**Belo Horizonte
2008**

FICHA CATALOGRÁFICA
Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

L823r Lodi, Thais Cláudia D'Afonseca da Silva
Responsabilidade social empresarial: o discurso e a realidade sob a ótica do direito do trabalho / Thais Cláudia D'Afonseca da Silva Lodi. Belo Horizonte, 2008.
113f.

Orientador: Márcio Túlio Viana
Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.
Programa de Pós-Graduação em Direito.

1. Responsabilidade social da empresa. 2. Direito do trabalho. 3. Sindicatos.
I. Viana, Márcio Túlio. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.
Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.

CDU: 331.16

Thaís Cláudia D'Afonseca da Silva Lodi
**Responsabilidade Social Empresarial:
O discurso e a prática sob a ótica do Direito do Trabalho**

Trabalho apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.
Belo Horizonte, 2008.

Professor Doutor Márcio Túlio Viana (orientador) - PUC MINAS

Professor Doutor Luiz Otávio Linhares Renault - PUC MINAS

Professora Doutora Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt - UNA

Dedico à Maria Luísa, minha pequena iluminada, que do ventre já ouvia a linda missão do Direito do Trabalho e o discurso de luta daqueles que nele acreditam, e que vivera justificados momentos de ausência da mãe, em prol deste ideal.

Agradecimentos

Agradeço aos Professores do Programa de Pós-graduação em Direito, área de concentração Direito do Trabalho, pelos momentos de profunda reflexão e dedicação aos alunos e pela busca de um Direito do Trabalho que promova justiça social e sirva à democracia, e por darem ao corpo de alunos o exemplo de empenho, honestidade, ética e trabalho. Momentos inesquecíveis, lições para toda a vida.

Agradeço ao Professor Dr. Márcio Túlio Viana, meu orientador, homem de rara sensibilidade, inteligência e simplicidade, por ter permitido o livre acesso à sua integridade e conhecimento; ao Professor Dr. Luiz Otávio Linhares Renault, que me acolheu ainda grávida em suas aulas formidáveis e por conseguir traduzir com extrema simplicidade e maestria, dignos de sua grande inteligência, os dilemas e os debates da vida e do mundo do trabalho, e pelo apoio nas horas mais difíceis; ao Professor Dr. Maurício Godinho Delgado, por compartilhar com seus alunos de forma brilhante seu profundo conhecimento sobre o Direito do Trabalho e por sua incansável luta por uma sociedade mais justa; ao Professor José Roberto Freire Pimenta, por transmitir seu admirável conhecimento, e pelo seu exemplo de ética e trabalho.

Agradeço aos meus pais pelo apoio de sempre e pelo exemplo dos verdadeiros valores da vida.

Agradeço ao meu marido, Luís Alberto, por compartilhar comigo os momentos de angústia naturais vividos no desenrolar da pesquisa, e pelo apoio incondicional para que o objetivo final fosse alcançado; por compreender as horas de ausência e de intensa introspecção necessárias aos estudos do Mestrado e deslindamento do trabalho em questão.

Agradeço de modo muito especial a uma das pessoas mais queridas da minha vida, minha irmã Vivian D'Afonseca, eterna companheira, sem a qual não seria possível ter cumprido as jornadas de estudos e de aulas, e pelo apoio essencial nos momentos do desenvolvimento desta dissertação; pelo cuidado e zelo que tem pela família, especialmente por mim e por sua afilhada Maria Luísa. Agradeço ainda, ao seu pequeno Marcus Vinicius pelos momentos inesquecíveis e lúdicos que me proporcionou, quando da convivência diária em minha casa, e que foram importantes na medida em que trouxeram graça, leveza e alegria em difíceis tempos de intensa dedicação.

Agradeço aos meus sogros por apoiarem, em todos os aspectos, e ajudarem de modo especial na realização do Mestrado.

Agradeço a Aline Rocha, que sem a sua ajuda mais que especial nada seria possível.

Agradeço ao Centro Universitário de Belo Horizonte – Unibh, na pessoa da sua Magnífica Reitora Prof^a. Sueli Maria Baliza e da Pró-Reitora de Graduação Prof^a. Raquel Parreira, por financiar parte deste sonho, e pelo incentivo à busca de aprimoramento de seu corpo docente. Agradeço à Coordenadora Andréa Mendes, pela amizade e tolerância, e não só pelo incentivo, mas pelo exemplo de liderança e compreensão. Agradeço a todos os coordenadores com os quais tive a oportunidade de trabalhar em razão do incentivo, apoio e pela confiança no meu trabalho.

RESUMO

Esta dissertação tem como objetivo analisar alguns dos aspectos do que tem sido chamado Responsabilidade Social Empresarial, um fenômeno que tem recebido muita atenção nos últimos tempos. Pretende-se discutir a questão sobre a ótica do Direito do Trabalho, concentrando na relação da empresa com os trabalhadores. Este trabalho procura revelar as discrepâncias entre o discurso e a realidade das ações de Responsabilidade Social das empresas em relação aos seus trabalhadores, ressaltando que pouco tem sido feito a favor destes. Além de observar alguns dos aspectos críticos envolvidos, especialmente quanto ao papel do Estado enquanto titular da promoção dos direitos sociais, prover-se-á exemplos ao longo da explanação sobre a realidade da RSE em confronto com sua teoria. Apesar das dificuldades intrínsecas a esta complexa relação, experiências positivas também serão mostradas. Devido ao fato de que a teoria aponta para um papel que seja minimamente desempenhado pelas empresas em relação à legislação vigente e às convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), é possível que tal fenômeno possa ser utilizado como aliado do Direito do Trabalho, ramo do direito em fase de reafirmação de seu valor e de seu papel perante a sociedade.

Palavras-chave: Responsabilidade Social; Empresas; Direito do trabalho; Sindicato.

ABSTRACT

This thesis aims at analyzing some of the aspects of what has been called Corporate Social Responsibility, a phenomenon that has received much attention in recent times. It is intended to discuss the matter under the light of the Labor Law, focusing on the relationship between employers and workers. This work seeks to reveal the discrepancies between Social Responsibility discourse and actual actions of the companies concerning their employees, stressing that little has been done in their favor. Besides observing some of the critical aspects involved in it, especially regarding the role of the State as entitled of the promotion of social rights, examples relating to the reality of CSR as opposed to its theory will be provided throughout this analysis. In spite of the difficulties intrinsic to this complex relationship, positive experiences will also be presented. Due to the fact that the theory points to a role that is minimally fulfilled by the companies concerning the current legislation and the conventions of International Labor Organization (ILO), it is possible that such phenomenon could actually be used as an ally for the Labor Law, a law field in process of reaffirming its value and its role before society.

Key-words: Social responsibility; Companies; Labor Law; Trade unions.

"Não sei... se a vida é curta
ou longa demais pra nós,
Mas sei que nada do que vivemos tem sentido,
se não tocamos o coração das pessoas."

Cora Coralina

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 A EMPRESA	16
2.1 <i>O ser coletivo</i>	16
2.2 Empresa, trabalho e globalização.....	19
3 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL	26
3.1 Relato histórico.....	26
3.2 Conceito contemporâneo de Responsabilidade Social.....	34
3.2.1 <i>A teoria dos stakeholders</i>	38
3.3 Responsabilidade Social ou <i>Marketing</i> e auto-interesse?	40
3.4 “Empresa Social”: o risco de esvaziamento do poder do Estado e aumento do poder do grande capital	44
4 O DIREITO DO TRABALHO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL	47
4.1 O papel do Direito do Trabalho no mundo contemporâneo.....	47
4.1.1 <i>Dignidade da pessoa humana e valor social como suporte do Direito do Trabalho Contemporâneo</i>	55
4.2 Trabalho Decente.....	58
5 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL: ENTRE O DISCURSO E A REALIDADE DO TRABALHADOR BRASILEIRO	62
5.1 Ecossistema e meio ambiente do trabalho	63
5.1.1 <i>A Responsabilidade Social e a utilização de trabalho terceirizado..</i>	68
5.2 A Responsabilidade Social das Empresas e o trabalho escravo e trabalho infantil	73
6 SINDICATO E RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL	77
6.1 O enfraquecimento do sindicato	77
6.2 O sindicato e sua atuação frente à RSE	81

7 PRÁTICAS POSITIVAS	87
7.1 Panorama Geral	87
7.2 Iniciativas positivas	88
8 CONCLUSÃO	97
REFERÊNCIAS.....	103
ANEXO A – ENTREVISTA	110

1 INTRODUÇÃO

O tema Responsabilidade Social Empresarial vem sendo abordado de diversas formas nos mais variados segmentos da sociedade, nas empresas, nos sindicatos, nas organizações de classe, movimentos sociais, governos, e até mesmo na Organização Internacional do Trabalho (OIT) e nas Nações Unidas (ONU), ganhando também grande destaque na mídia. O debate não é recente – é um assunto que vem crescendo desde o final do século XX.

Inúmeros trabalhos acadêmicos têm sido desenvolvidos desde então, no intuito de estudar, explicar e uniformizar o conjunto de discursos sobre a questão da Responsabilidade Social. O assunto é multidisciplinar, sendo abordado nas ciências gerenciais, nas ciências sociais, na economia, e em diversos outros ramos do saber. Tem sido, entretanto, pouco debatido no meio jurídico.

A Responsabilidade Social trata da relação da empresa com a sociedade, buscando minimizar os impactos causados pela primeira no todo que a cerca. Desta forma, o estudo deste fenômeno não pode passar despercebido pelo Direito do Trabalho, na medida em que este é o instrumento de salvaguarda do equilíbrio da relação estabelecida entre a empresa e seus trabalhadores.

Neste sentido, o presente trabalho visa demonstrar que o fenômeno da Responsabilidade Social Empresarial deve favorecer não só ao meio ambiente e a outros interessados diretos e indiretos, mas também aos interesses dos empregados, o que implica na garantia de um ambiente saudável de trabalho, bem como o cumprimento da legislação trabalhista e dos direitos fundamentais do trabalho, garantindo sua dignidade e valorização, sem o qual não há justiça social.

Sob este aspecto, interessa ao Direito do Trabalho - e é este o foco dado ao estudo aqui desenvolvido - a chamada Responsabilidade Social Interna, ou seja, aquela que atende ao público interno (os trabalhadores). Assim, este estudo busca identificar o conjunto de práticas tidas como Responsabilidade Social Empresarial (RSE) e observar os parâmetros de sua possível aplicação na relação da empresa e de seus empregados e na relação desta com os demais trabalhadores que estejam direta ou indiretamente envolvidos no processo produtivo da mesma.

Desta forma, objetivo central desta dissertação é demonstrar que no que se refere à Responsabilidade Social em razão dos trabalhadores, a teoria é distante da

prática, havendo um grau de discrepância. Isto porque, como poderá ser verificada ao longo da explanação, a teoria da Responsabilidade Social impõe que em relação aos empregados deva haver no mínimo um respeito às normas trabalhistas vigentes e às convenções da Organização Internacional do Trabalho.

É neste sentido que poderá ser observado que, segundo os critérios da Responsabilidade Social Empresarial, a empresa deve buscar reparar o impacto causado por sua atuação, não só no meio ambiente, mas, em toda a cadeia de interessados diretos e indiretos da empresa.

O que acontece na prática é que as empresas de um modo geral exportam para a sociedade uma aparência ética e responsável, através de medidas tomadas em face de seguimentos por elas escolhidos livremente, agregando assim valor ao seu produto e maximizando os lucros, mas sem atentarem para sua obrigação legal e moral de zelar por seus empregados e/ou trabalhadores, que de algum modo integram a sua estrutura e processo de produção. Aliado a isto, faltam na doutrina juslaboralista estudos acerca da Responsabilidade Social da Empresa ou pesquisas sob a ótica do Direito do Trabalho, já que este ramo do direito é o instrumento legítimo e eficaz para limitar e impor os parâmetros ao capital quanto à sua conduta em relação ao trabalho.

O olhar do Direito do Trabalho sobre este tema, que tem sido cada vez mais difundido nas empresas, pode averiguar se existem de fato instrumentos adequados de afirmação do valor do trabalho na sociedade. Enfim, é como verificar se dentre as armas do inimigo alguma poderá ser utilizada a favor dos trabalhadores.

O presente trabalho apresentará como pano de fundo o contexto atual do capitalismo, bem como a necessidade de reafirmação do Direito do Trabalho em busca da valorização do trabalho e da dignidade do trabalhador.

É de suma importância verificar as transformações do capital e do trabalho nos últimos tempos, e as conseqüências destas mudanças na qualidade de vida e na dignidade do trabalhador. Isto, porque alguns dos efeitos da atuação predatória do capital como, por exemplo, a miséria, a desigualdade social, a violência urbana, o desemprego, a agressão ao meio ambiente e, no plano do indivíduo, o acirramento do individualismo, da competitividade e do consumismo exacerbado, urgem ser reparados. Neste aspecto, medidas que visem minimizar ou eliminar os impactos da atuação das empresas e do capital fazem parte do que é cobrado pela sociedade,

pelos atores sociais e pelas normas que regulam e limitam o poder econômico em prol dos direitos sociais.

A observação de tais mudanças começa pelo antagonista deste contexto - a empresa (enquanto palco das imposições do capital e do exercício do poder econômico), e o modo como suas ações causam impacto na coletividade. A empresa e sua atuação enquanto verdadeiro *ser coletivo* serão o objeto do capítulo 2. Neste sentido, será demonstrado o poder e força deste ator social, principalmente se concebido na forma de *transnacionais* e *multinacionais*.

No capítulo 3 será analisada a teoria da Responsabilidade Social das Empresas, desde as suas primeiras concepções até o conceito contemporâneo. Será demonstrada a teoria da Responsabilidade Social, bem como serão realizadas algumas críticas ao discurso.

Importante entender ainda que a iniciativa é louvável na medida em que não venha destruir ou diminuir a figura do Estado, verdadeiro garantidor e provedor dos direitos sociais. Cabe ao Estado a obrigatoriedade de distribuir de forma igualitária a todo cidadão: saúde, educação, trabalho, lazer, entre outros direitos da cidadania. A empresa não pode assumir o papel que não é seu, sob pena do esvaziamento do espaço do poder público, o que traria graves conseqüências para a sociedade. Quando muito, a empresa, assim como os demais, na mesma proporção, tem o dever constitucional de promover justiça social.

Outra crítica refere-se à visibilidade que a Responsabilidade Social garante à empresa. Por isto, é importante levantar o debate sobre o *marketing* produzido por estas, e verificar até que ponto isto influencia nas ações e resultados do discurso. Inclusive, pode-se verificar que pouco tem sido feito em relação aos trabalhadores, porque tais ações não garantem tal projeção para os consumidores.

Nessa perspectiva, o consumo de produtos certificados com o selo de Responsabilidade pode também gerar uma supremacia do grande capital, com risco de destruição das pequenas empresas. Todavia, alguns outros aspectos críticos poderão ser observados ao longo do texto.

A seguir, como não poderia ser de outra forma, um estudo partindo da ótica do Direito do Trabalho refaz a evolução histórica deste importante instrumento de cidadania e de busca da justiça social, além da sua clássica função de tentar equilibrar a balança da relação entre o capital e o trabalho. Este debate estará no capítulo 4. Todavia, a preocupação aqui é a de demonstrar que o Direito do

Trabalho, apesar das pressões quanto à necessidade de flexibilização, poderá atravessar um momento de reafirmação, pautando-se nas matrizes constitucionais, especialmente na valorização do trabalho e na dignidade da pessoa humana.

O momento é de salvaguarda dos direitos humanos, e por conseqüência, dos direitos fundamentais do trabalho, garantindo ao empregado um trabalho digno e decente, com condições de alcance de um verdadeiro *status* de cidadão. Restará, portanto, demonstrar que as condições para tanto coexistem no próprio Direito do Trabalho e na Constituição Federal. Desta forma, qualquer que seja a prática, a empresa socialmente responsável deve em primeiro lugar respeitar os ditames do direito juslaboralista, a ordem Constitucional e as convenções da OIT .

Todavia, pode ser verificado claramente que o discurso é destoante da prática, sendo possível provar através de graves exemplos que muito ainda resta na seara da intolerância, da discriminação, do abuso de poder, e do desrespeito ao homem, que deve ser o centro convergente das coisas. Para tanto, foram observados em capítulo próprio alguns exemplos de utilização de trabalho escravo e infantil, desrespeito ao meio ambiente – como um todo – práticas vedadas nas políticas nacionais e internacionais de busca e estímulo ao trabalho decente.

Por fim, em razão da particularidade do tema, a liberdade sindical, a negociação coletiva e atuação do sindicato – outro eixo trabalhado pela OIT na busca do trabalho decente – serão analisados, em apartado, no capítulo 6. Poderá ser observado que a atuação sindical é essencial, como não poderia deixar de ser, para a lisura e equilíbrio nas ações propostas pelas empresas sendo, porém, ainda pouco ativa a participação deste ator.

Algumas iniciativas, entretanto, provam que a atuação sindical na Responsabilidade Social das Empresas vem promovendo a busca por melhores condições de trabalho, e até da preservação ambiental, oxigenando as perspectivas de atuação do sindicato neste início de século XXI. E, por fim, no capítulo 7, serão apresentadas algumas iniciativas acerca do tema, que guardam relação com o mundo do trabalho, e que se demonstram positivas na busca da valorização do mesmo.

Para o desenvolvimento do estudo aqui entabulado, foram utilizadas as ferramentas de pesquisa bibliográfica, numa vasta revisão de literatura que abrangeu não só os clássicos doutrinadores do Direito do Trabalho, como também

outros doutrinadores de Direito Constitucional e autores importantes das ciências gerenciais e sociais.

Importantes informações foram abarcadas em pesquisa feita nas publicações do Instituto Observatório Social (IOS), uma organização não-governamental vinculada à Central Única dos Trabalhadores (CUT), e que gentilmente cedeu à pesquisadora diversas publicações, cujo conteúdo demonstrou a prática da responsabilidade social de diversas empresas. A busca de informações também foi de entrevista realizada com a pesquisadora responsável pela Responsabilidade Social Empresarial na OIT Brasil, cujas informações foram importantes para o deslinde da pesquisa aqui apresentada, e também através nas publicações acerca do tema do mesmo órgão. Foram, ainda, consultadas publicações de sindicatos de classe e do Instituto *Ethos* de Empresas e Responsabilidade Social. Os estudos que resultam no presente trabalho são multidisciplinares e levaram cerca três anos para seu deslinde.

O capítulo 8 apresenta as conclusões do trabalho, sem pretender esgotar o assunto, mas tentando contribuir com a literatura sobre o tema focado no trabalhador, uma vez que o trabalho humano deve ser, acima de tudo, o ponto central – ante ao valor que este traz em si – das ações das empresas, do governo e da sociedade em geral.

2 A EMPRESA

“As corporações já começaram a absorver suas próprias ações, conservando-as em seu tesouro. Pela conclusão lógica, quando a corporação detiver cem por cento das ações, possuirá a si mesma. Terá prescindido inteiramente dos acionistas da espécie Homo sapiens.”
William Dugger

O presente trabalho debruça sobre o tema Responsabilidade Social da Empresa, cuja definição estará adiante, que se revela como parte da relação da empresa com a sociedade. Todavia, nos interessa particularmente um aspecto desta relação: aquela estabelecida com o trabalhador.

Tratando o Direito do Trabalho do estudo da relação de trabalho enquanto gênero e da relação de emprego enquanto espécie, e tendo como função central a “melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica”, conforme ressalta Maurício Godinho Delgado¹, interessa ao Direito do Trabalho analisar o fenômeno que tomou conta das ciências gerenciais, mídia e, por conseguinte, da própria sociedade para averiguar se este instrumento do capital pode ser transformado em aliado na busca de condições mais dignas de trabalho, em talvez mais uma contradição do sistema capitalista.

Sendo assim, é importante que se faça uma verificação prévia do ator principal deste fenômeno chamado Responsabilidade Social, a empresa, tendo como pano de fundo o atual contexto em que capital e trabalho se inserem.

2.1 O ser coletivo

A empresa será verificada, então, enquanto pólo passivo da relação de emprego, definida como empregador, apesar de uma alusão não muito técnica, haja vista as outras possibilidades existentes para compor este pólo da relação. A empresa não se constitui em um ente qualquer nesta relação, pois a sua forma e a

¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ed. São Paulo: LTr, 2008.

conseqüente repercussão dos seus atos produzem efeitos severos no meio em está inserta, atuando ainda, em clara vantagem em face do empregado. Isto, explica-se, conforme afirma Maurício Godinho Delgado, que na relação de emprego o pólo passivo “age naturalmente como um ser coletivo”²:

(...) no transcorrer do século XIX, perceberam os trabalhadores que um dos sujeitos da relação de emprego (o empregador) sempre foi um ser coletivo, isto em ser cuja vontade era hábil a detonar ações e repercussões de impacto social, seja certamente no âmbito da comunidade do trabalho, seja eventualmente até mesmo no âmbito do trabalho, seja eventualmente até mesmo no âmbito comunitário mais amplo.

Márcio Túlio Viana, ao se referir à observação de Delgado, diz que a empresa por natureza é uma *coalizão*. E acrescenta: “Por isso, independentemente de seu sindicato – e até mais do que ele – é a contraparte natural do movimento operário”³. Na prática, o empregador de fato não pode e não é considerado como ser individual, tal qual o outro pólo da relação. Tanto é assim, que dentre os princípios específicos do Direito Coletivo do Trabalho, conforme ensina Delgado⁴, encontramos o *Princípio da Equivalência dos Contratantes Coletivos*, já que somente na esfera coletiva do ramo juslaboralista, em razão da necessidade de interveniência sindical nas negociações coletivas, há equiparação de ambos à condição de entes coletivos.

Ainda, conforme Paul Pic citado por Orlando Gomes e Elson Gottschlak⁵, para igualar as forças da empresa, os empregados devem formar uma *coalizão operária*, conforme o mesmo autor enfatiza. Assim sendo, a empresa age e gera efeitos diretos e indiretos proporcionais à sua constituição naturalmente coletiva, provocando impactos consideráveis em toda a sociedade.

O impacto aqui relatado é acentuado na medida em que o porte da empresa aumenta. O poder das empresas e corporações ultrapassa a esfera econômico-financeira do segmento no qual está inserido, ganhando *status* de poder político, conforme alerta David Korten⁶:

² DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

³ VIANA, Márcio Túlio. **O Novo Papel das Convenções Coletivas de Trabalho**: limites, riscos e desafios.

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios do Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2004.

⁵ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. Curso de Direito do Trabalho. 8 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1981.

⁶ KORTEN, David C. **Quando as corporações regem o mundo**: conseqüências da globalização da economia. Tradução: Anna Terzi Giova. São Paulo: Futura, 1996, p. 70.

As corporações têm surgido como as instituições controladoras predominantes no planeta, com as maiores dentre elas, alcançando virtualmente todos os países do mundo e superando em tamanho e poder muitos governos. Progressivamente, mais que o interesse humano, é o interesse das corporações que as agendas políticas dos Estados e dos organismos internacionais visam, embora esta realidade e suas implicações não tenham sido percebidas nem tratadas pela maioria.

Korten consegue sintetizar o estrondoso poder das organizações no contexto moderno e o impacto dos interesses desta na sociedade. De fato, percebe-se que os Estados-nação seguem os ditames do grande capital. Não é raro verificar que os países oferecem subsídios para as multinacionais e obedecem à risca as imposições quanto à forma de conduzir a economia, favorecendo-a e impondo restrições de investimento nas questões sociais. No último cartel do século XX, inclusive, o recém-chegado mundo virtual, originado do uso em massa de computadores, propicia uma ultra-expansão de certas empresas que passam a ser gigantes transnacionais e a terem mais poder de que muitas Nações.

O quadro não tende a melhorar, conforme opinião do economista Márcio Pocchman⁷, que prevê que no futuro apenas cerca de 500 grandes empresas vão controlar as atividades econômicas mundiais. Desta forma, seus interesses influenciam e pautam a agenda de vários países, mormente daqueles que necessitam e buscam seus investimentos. E como dito, não há agenda social. Enfim, o que é o Leviatã perto destas mega-estruturas ávidas por lucro?

Para Gerald Boxberger e Harald Klimanta⁸ as empresas denominadas por eles de centopéias como a Siemens, que até o final do século XX já estava em 190 países, têm total poder sobre a política, e assim os efeitos sobre a sociedade em que ancoram é ainda maior. Alertam os autores mencionados:

As grandes corporações representam um enorme perigo para o Estado Democrático. Através da crescente concentração de empresas surge um violento potencial de poder, para além do parlamento e do governo, e sem nenhuma legitimidade democrática. As corporações têm uma posição forte o bastante para impor seus objetivos à política e às pequenas empresas.⁹

⁷ POCHMANN, Márcio. Disponível em: <www.ipea.gov.br/003/00301009.jsp?ttCD_CHAVE=3200>. Acesso em: 22 dez 2007.

⁸ BOXBERGER, Gerald; KLIMANTA, Harald. **As dez mentiras da globalização**: alternativas para combater o mercado todo poderoso. Tradução: Inês Antônio Lohbauer. São Paulo: Aquariana, 1999, p. 33.

⁹ BOXBERGER, Gerald; KLIMANTA, Harald. **As dez mentiras da globalização**: alternativas para combater o mercado todo poderoso. Tradução: Inês Antônio Lohbauer. São Paulo: Aquariana, 1999, p. 28.

Parece claro, como mencionado pelos autores acima, que o poder do grande capital tem peso político e pode até ir além do Estado, colocando em risco a democracia e impondo os interesses econômicos acima de qualquer outro dentro de uma sociedade. Inegável, portanto, a força das empresas e a repercussão de impacto social de seus atos. E, este efeito causado, principalmente pelas multinacionais, na vida dos trabalhadores, na sociedade civil e no meio ambiente, vem sendo questionado, desde a década de 1980, de acordo com estudo do Instituto Observatório Social^{10 11}. Conforme Ana Maria Kirschner¹², desde meados dos anos 80 a sociedade demanda das empresas um comportamento mais ético e transparente, necessários a abrandar as conseqüências de sua atuação.

Desta forma, observando a empresa como um *ser coletivo*, e levando em consideração os efeitos das ações desta perante a sociedade e o meio no qual está inserida, faz-se mister salientar que a reparação destes impactos, bem como uma postura mais ética, passa a ser cobrada. Esta pressão e tudo o que a cerca é tratada sob o lema de *responsabilidade social*, conforme será verificado em capítulo próprio.

2.2 Empresa, trabalho e globalização

O mundo assistiu nas últimas décadas profundas modificações, provocadas essencialmente por esta força e interesse do grande capital. Impende abrir a discussão deste tópico com a observação de David Korten acerca das corporações e o atual contexto econômico e social. Vejamos:

Nas duas últimas décadas assistimos à mais rápida e generalizada transformação institucional da história humana. Trata-se de uma transformação consciente e intencional na busca de uma nova ordem econômica mundial na qual as empresas não têm nacionalidade e não reconhecem fronteiras. É impulsionada por sonhos globais de vastos impérios, governos complacentes, uma monocultura de consumo

¹⁰ Instituto Observatório Social – IOS, organização não-governamental, de iniciativa da Central Única dos Trabalhadores – CUT, em cooperação com o CEDEC (Centro de Estudos de Cultura Contemporânea), DIEESE (Departamento Intersindical de Estudos Sócio-Econômicos) e UNITRABALHO (Rede Inter-Universitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho).

¹¹ INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. **Responsabilidade Social Empresarial**: perspectivas para atuação sindical. Florianópolis: IOS, 2004, p. 11

¹² KIRSCHNER, Ana Maria. **Sociologia e responsabilidade social das empresas**. Disponível em: < http://www.nuso.org/upload/articulos/3343_2.pdf>. Acesso em: 02 jul. 2006.

globalizada e um comprometimento ideológico universal ao libertarismo das corporações.¹³

Entender o que a empresa representa num contexto globalizado, e o que de fato seria este contexto é imprescindível antes que se mergulhe no passado para que possa ficar claro como são radicais as mudanças aqui mencionadas. Este começo não poderia ser outro se não por Henry Ford. O controle de todo o processo produtivo, desde a produção de borracha na Amazônia até a finalização de seus automóveis, que incluíram até a confecção dos seus parafusos, marcaram e aprofundaram a divisão de trabalho no molde taylorista. Segundo as lições de Márcio Túlio Viana¹⁴, foi em nome da “segurança” que Ford verticalizou a fábrica, garantindo assim altas taxas de produtividade e controle de resistência operária.

O bem-estar baseado na teoria de John Maynard Keynes foi promovido pelo Estado, que garantia a infra-estrutura adequada à implementação e manutenção das fábricas. Assim, com trabalho nas fábricas ou nas obras do Estado, o consumo estava garantido. No ritmo das máquinas a produção era em massa, o que resultava no consumo também em massa, numa perfeita sincronia, em que as peças se encaixam e faziam o todo girar e funcionar. O mundo estava em pleno círculo “virtuoso”.

Segundo Márcio Túlio Viana¹⁵, o capital tem fome de acumular como um animal incansável. Em face disto a busca por maior lucro resultou em maior produção, maior produção necessitava de maior consumo. E, por não ter sido possível o consumo acompanhar a produção, algo se quebrou na engrenagem, fazendo desmantelar toda a cadência e o funcionamento da máquina perfeita. Assim, embalada pela crise do petróleo na década de 70, a ruína do modo de produção taylorista estava anunciada. Desta forma, era preciso concertar o que deu errado, reinventando outro modo de produzir.

Conforme o escritor Eric Hobsbawn, “a história dos vinte anos após 1973 é a de um mundo que perdeu suas referências e resvalou para a instabilidade e a crise”

¹³ KORTEN, David C. **Quando as corporações regem o mundo**: conseqüências da globalização da economia. trad. Anna Terzi Giova. São Paulo: Futura, 1996, p. 143.

¹⁴ VIANA, Márcio Túlio. **A proteção social do trabalhador no mundo globalizado**. In: PIMENTA, José Roberto Freire et al (Coord.). *Direito do Trabalho: Evolução, Crise, Perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004, p. 155-183.

¹⁵ VIANA, Márcio Túlio. **A proteção social do trabalhador no mundo globalizado**. In: PIMENTA, José Roberto Freire et al (Coord.). *Direito do Trabalho: Evolução, Crise, Perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004, p. 157.

¹⁶, ressaltando ainda que a melhor maneira de ilustrar tais conseqüências é através do trabalho e desemprego, já que a tendência geral foi substituir a capacidade humana pelas máquinas, sendo que estes postos de trabalho jamais seriam recuperados. Por fim, é importante observar que o autor relatou sobre a divisão do trabalho, fechando assim o quadro de crise instaurado no pós 1970:

De fato, na década de 1970 observadores começam a chamar atenção para uma "nova divisão internacional de trabalho", ou seja, uma maciça transferência de indústrias que produziam para o mercado mundial, da primeira geração de economias industriais, que antes as monopolizavam, para outras partes do mundo. Isso se deveu em parte à deliberada mudança, por empresas do Velho Mundo Industrial, de parte ou de toda a sua produção ou estoques para o Segundo e Terceiro Mundo.¹⁷

Márcio Túlio Viana relata o que se seguiu da seguinte forma:

O Estado perdeu renda. O sindicato já não obtinha conquistas. A lei se recusava a avançar. E tudo isto comprimia ainda mais o poder aquisitivo. O círculo passou a ser vicioso. E como já não havia um mundo novo a explorar, era preciso, de algum modo, reinventar o que existia.¹⁸

De fato, e como já dito, a crise instalada a partir de 1970 fez com que o capital necessitasse de buscar outros rumos, reinventando o velho. A estagnação do modelo e a fome insaciável por lucro impulsionaram mudanças. Porém, não só mudar o modo de produzir era preciso, mas buscar novos consumidores, ampliar as fronteiras, ou melhor, destruí-las, banindo literalmente com os muros que demarcam os territórios nacionais. Todavia, tais mudanças sempre ocorreram de modo mais acentuado nos países periféricos, grandes pólos de consumo e exploração.

Assim, o capitalismo aperfeiçoa, inova no modo de produzir ainda que para isto precise aumentar desigualdades, gerar angústia, miséria e outros males comuns do final do século XX.

E não só isto. A chegada do mundo não espacial, via tela de computador, diminui as distâncias e agiliza o fluxo não só de informação como de capital,

¹⁶ HOBBSAWN, Eric. **A era dos extremos**. O breve século XX – 1914 -1991. São Paulo: Companhia das Letras, 1995. p. 393.

¹⁷ HOBBSAWN, Eric. **A Era dos Extremos**: o breve século XX 1914-1991. trad. Marcos Santana. São Paulo: Companhia das Letras, 1995, p. 354.

¹⁸ VIANA, Márcio Túlio. **A proteção social do trabalhador no mundo globalizado**. In: PIMENTA, José Roberto Freire et al (Coord.). **Direito do Trabalho: Evolução, Crise, Perspectivas**. São Paulo: LTr, 2004, p. 158.

trazendo consigo novas tecnologias e alterando completamente, como numa revolução silenciosa, o modo de produção e o mundo do trabalho.

É neste sentido a conclusão de Márcio Túlio Viana:

Uma das soluções foi invadir mercados alheios. E então, como nas guerras, uma a uma foram caindo as barreiras nacionais, embora sempre menos nos países de ponta que nos periféricos. Estava inventada a globalização.¹⁹

A humanidade está então diante de um novo modo de produzir - o toyotismo - num contexto de crescente liberalização de mercados, uma nova – reinventada – ideologia econômica do neoliberalismo, sem antigos paradigmas que se opusessem a este. No contexto econômico da época, embalado pelos prêmios Nobel Friedrich von Hayek (1974) e Milton Friedeman (1976) surge o movimento denominado *neoliberalismo* ou *ultraliberalismo*. Sob este aspecto, a economia buscava a liberdade e a livre regulação de mercado, sem fronteira ou barreira que o impedisse.

A ideologia neoliberal se traduz em regras que conduzem o mundo a um processo de intensa desigualdade social na medida em que impõe a supremacia dos interesses econômicos sobre qualquer demanda social de uma sociedade em que o mercado é auto-regulável. Sendo o interesse econômico mais poderoso, não é difícil concluir para qual lado esta balança irá pender. Salienta Eric Hobsbawn quanto às diretrizes da ideologia neoliberal:

Os neoliberais afirmavam que a economia e a política da Era de Ouro impediam o controle da inflação e o corte de custos tanto no governo quanto nas empresas privadas, assim permitindo que os lucros, verdadeiro motor do crescimento econômico numa economia capitalista, aumentassem. De qualquer modo, afirmavam, a “mão oculta” smithiana do livre mercado tinha de produzir o maior crescimento da ‘Riqueza das Nações’ e a melhor distribuição sustentável de riqueza e renda dentro dela; uma afirmação que os keynesianos negavam.²⁰

O autor demonstra com muita clareza o teor da argumentação neoliberal, no qual o mercado precisaria ser livre e a “mão oculta” garantiria a melhor distribuição de riquezas, com um Estado mínimo e não intervencionista. Observa-se, contudo,

¹⁹ VIANA, Márcio Túlio. **A proteção social do trabalhador no mundo globalizado**. In: PIMENTA, José Roberto Freire et al (Coord.). *Direito do Trabalho: Evolução, Crise, Perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004, p. 158.

²⁰ HOBBSAWN, Eric. **A Era dos Extremos: o breve século XX 1914-1991**. trad. Marcos Santana. São Paulo: Companhia das Letras, 1995, p. 399.

que a teoria de redução de gastos públicos e privados espargiu para as empresas alterando assim o modo de produção. As empresas passam a ser horizontais, não ocupando todo o processo da cadeia produtiva. Sem estoques, a empresa deveria ser enxuta. Recorrendo a Márcio Túlio Viana para verificar o panorama destacado:

Já agora, a fábrica se horizontaliza. O ideal não é mais dominar, diretamente, toda a cadeia de produção, nem mesmo as últimas etapas. O modelo é empresa enxuta, que elimina estoques e esperas, produz exatamente aquilo que pode vender, reduz progressivamente os custos, automatiza-se e se organiza em rede, jogando para as parcerias tudo o que lhe parece descartável.²¹

Diante deste quadro, as empresas se partem em diversas outras esparramadas, mas todas ligadas pela teia produtiva. Para isto, basta terceirizar todas as etapas do processo produtivo. Assim, o trabalhador é jogado para fora da empresa, como se fosse um peso desnecessário, que é aproveitado por outras que, também, em nome da concorrência, pagarão menores salários. Como consequência deste deslocamento ou divisão da mão-de-obra resta a desagregação do movimento operário e enfraquecimento dos sindicatos.

Ainda neste cenário da empresa enxuta é preciso e possível buscar novos territórios para a produção, sendo que a nova lógica agora é produzir em um terreno fértil à exploração barata de mão-de-obra e isenções fiscais, onde os dividendos, entretanto, ficam devidamente guardados nas pátrias-mãe. Enfim, como já salientado, surgem as transnacionais, uma nova estrutura de empresas no findar do século XX.

É com este modo de produzir e com as empresas assim caracterizadas que a humanidade ingressa no processo de globalização da economia, muito embora a mercantilização no período colonial já fizesse com que o mundo se tornasse uma “aldeia global”. Obviamente que as novas tecnologias advindas principalmente dos microcomputadores mudaram sobremaneira diversos ciclos produtivos, chegando a eliminar algumas de suas etapas. Com a implementação e massificação da Internet, que faz com que a informação tenha a velocidade da luz, o mundo de fato não é mais o mesmo, o que certamente maximizou os efeitos da globalização.

²¹ VIANA, Márcio Túlio. **A proteção social do trabalhador no mundo globalizado**. In: PIMENTA, José Roberto Freire et al (Coord.). *Direito do Trabalho: Evolução, Crise, Perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004, p. 159.

Ademais, a própria tecnologia fez com que as fronteiras, antes guardadas por muros e cães, passassem a ser meras linhas ilusórias, ultrapassadas em um simples apertar da tecla “*enter*”. Neste sentido, o capital torna-se flutuante e, para lucrar, não é preciso mais produzir, basta especular.

Com tantas mudanças, estaria a centralidade do trabalho chegando ao fim? A morte anunciada do trabalho pelos *ultraliberais* não passou de mera falácia, cujos argumentos frágeis são pautados em interesses meramente financeiros, relegando o ser humano a último plano. Mas, tal debate será mais bem tratado no Capítulo 4.

O que se pode concluir, ante ao relato histórico apresentado, é que fica claro depois de certo tempo da anunciação do fenômeno que somente o capital e as empresas se favoreceram de fato com a chamada globalização. O aprofundamento da desigualdade social e intensificação da miséria nos países supostamente não desenvolvidos, mas que na verdade não faziam parte do grande jogo, são certamente os verdadeiros efeitos deste suposto fenômeno. Neste contexto, porém, as grandes corporações aumentam seu poder, como dito, e são as grandes favorecidas. Assim, não só com poder econômico, mas político, apesar de não haver qualquer legitimidade, coloca-se em risco a democracia e guiam-se as ações governamentais em favor somente dos próprios interesses. Desta maneira, conclui David Korten:

A globalização econômica não é do interesse da humanidade e não é inevitável. É evidente que o poder político se alinha ao poder econômico. Quanto maior a unidade econômica, mais fortes seus principais jogadores e maior poder político concentra-se nas maiores corporações. Quanto maior poder político das corporações e daqueles a elas alinhados, menor o poder político do povo e menos significativa se torna a democracia.²²

O cenário não podia ser pior. A pobreza é cada vez mais crescente nos países periféricos, além da desigualdade social que aniquila a dignidade do ser humano, gera fome, desespero e violência, agravando cada vez mais os problemas sociais. Isto tudo adicionado ao fato de que, para produzir, o homem vem destruindo o próprio planeta, acabando com a camada de ozônio, extinguindo animais, desmatando florestas, como se tivesse apagado a memória ancestral de que fora animal.

²² KORTEN, David C. **Quando as corporações regem o mundo**: conseqüências da globalização da economia. Trad. Anna Terzi Giova. São Paulo: Futura, 1996, p.164.

Certa parcela das empresas, contudo, começa a desenvolver um olhar para as questões sociais. Não sendo possível concluir, até aqui, se por consciência ou por alternativa de mercado. Mas, antes disto, conforme diversos autores das ciências sociais ou gerenciais, a sociedade passa a exercer, em face deste nefasto contexto, certa pressão para que a empresa devolva à sociedade e ao meio ao qual está inserido todo o impacto que causou. Esta suposta pressão, bem como as ações com que buscam resolver demandas sociais, que recebem o título na atualidade de Responsabilidade Social Empresarial, serão estudados no capítulo adiante.

3 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

"O objetivo primordial e necessário de toda a existência deve ser a felicidade, mas a felicidade não pode ser obtida individualmente; é inútil se esperar pela felicidade isolada; todos devem compartilhar dela ou então a maioria nunca será capaz de gozá-la." Robert Owen

3.1 Relato histórico

O lucro é o cerne do sistema capitalista, que permite a acumulação e por sua vez garante a reprodução e expansão do sistema. Na visão do economista Milton Friedman o lucro deveria ser único objetivo social da empresa:

Ultimamente um ponto de vista específico tem obtido cada vez mais aceitação – o de que altos funcionários das grandes empresas e os líderes trabalhistas têm uma responsabilidade social além dos serviços que devem prestar aos interesses de seus acionistas ou de seus membros. Este ponto de vista mostra uma concepção fundamentalmente errada do caráter e da natureza de uma economia livre. Em tal economia só há uma responsabilidade social do capital – usar seus recursos e dedicar-se a atividades destinadas a aumentar seus lucros até onde permaneça dentro das regras do jogo, o que significa participar de uma competição livre e aberta, sem enganos ou fraude.²³

Mas, não se pode ser simplista como o precursor do famigerado neoliberalismo neste discurso que beira à falácia. A empresa deve, quer por razões de ordem moral ou legal, pelo menos, minimizar os efeitos do exercício de suas atividades em busca do lucro. Tanto é assim que não só a sociedade como até mesmo as empresas hoje se alinham a um discurso da necessidade de maior ética e busca de uma atuação, independente dos motivos, frente aos problemas sociais.

Como já dito, a empresa é um verdadeiro *ser coletivo*, e suas ações geram impactos em todos aqueles que estabelecem contato direto e indireto com ela, ou seja, no seu público interno ou externo, no meio ambiente, na sociedade e, hoje, até na economia e na política. Assim, em um caminho inverso, a sociedade passa a

²³ FRIEDMAN, Milton. **Capitalismo e liberdade**. 2 ed. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

questionar o papel das empresas e a cobrar um posicionamento menos danoso. Sob este aspecto, mostra Fernanda Gabriela Gober:

As organizações mudam quando o ambiente, o mercado e as tecnologias mudam. Da mesma maneira que as organizações transformam o ambiente em que atuam, o impacto dos negócios na sociedade se fez presente com o aparecimento das grandes empresas. Atualmente é inegável que as atividades e as operações das empresas afetam a sociedade como um todo. O público começou a expressar suas preocupações com o comportamento social das empresas em relação aos problemas sociais e ambientais exigindo maior envolvimento delas na solução destes. Mais do que isto, passou a questionar o papel das empresas na sociedade.²⁴

Deste modo, com o passar do tempo, a discussão acerca de práticas sociais **ou do resgate** do impacto causado à sociedade por parte das empresas passou a permear as próprias organizações, vinda de um movimento natural da sociedade, como mencionado. Contudo, tal debate ou tais práticas não são privilégios exclusivos do século XX. Na realidade, trata-se de verdadeiro contrato social estabelecido entre empresa e sociedade, que evolui na medida em que ocorrem as mudanças sociais. De um lado, a sociedade legitima a empresa e, de outro, reivindica limites a esta atuação. Neste sentido, Fernanda Gabriela Borger explica:

Assim, as relações entre a sociedade e as empresas baseiam-se num contrato social que vai evoluindo conforme as mudanças sociais e as conseqüentes expectativas da sociedade. Nesse contrato a sociedade legitima a existência da empresa, reconhecendo suas atividades e obrigação, bem como estabelecendo limites legais para sua atuação. A sociedade tem direito de mudar suas expectativas dos negócios como um instrumento da própria sociedade.²⁵

Ressalte-se que a preocupação com o bem-estar e a dignidade do trabalhador é diretriz da Organização Internacional do Trabalho (OIT), fundada em 1919, com raízes na luta e nos ideais de Robert Owen e Daniel Le Grand. Porém, preferimos basear este pequeno histórico apenas nas iniciativas privadas, não levando em consideração a evolução da legislação trabalhista e dos direitos sociais.

Desta forma surgem, a partir da segunda metade do século XX, questionamentos acerca do papel social da empresa ante a sociedade, cunhando-se

²⁴ BORGER, Fernanda Gabriela. **Responsabilidade Social:** efeitos da atuação social na dinâmica empresarial. Tese (Doutorado). 2001. 258 f. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.

²⁵ BORGER, Fernanda Gabriela. **Considerações Teóricas sobre Gestão da Responsabilidade Social Empresarial.** Disponível em <www.ethos.org.br>. Acesso 03 jan. 08.

a expressão “Responsabilidade Social Empresarial”. Todavia, em seus primórdios, a idéia estava vinculada à doutrina econômica baseada nos princípios da propriedade e da iniciativa privada.

Patrícia Ashley informa que antes, porém, a ética e a responsabilidade social nos Estados Unidos e Europa eram aceitos como doutrina até o Século XIX, quando o direito de conduzir os negócios era prerrogativa do Estado ou da Monarquia:

As primeiras corporações nas colônias americanas foram fundadas para prestar serviços de construção, transporte e infra-estrutura, sendo reguladas quanto ao tamanho, tipo de negócio e estrutura de capital.²⁶

Assim, mesmo naquele tempo, algumas experiências já mostravam que as ações das empresas poderiam ir além do simples propósito de ganho. Empresários preocupados com o bem-estar de seus empregados estavam também preocupados em aumentar a disciplina e a produtividade.

No contexto da Revolução Industrial, onde fervilhava o ímpeto do lucro exacerbado, no próprio *capitalismo selvagem*, via-se, por exemplo, a figura de um rico industrial, Robert Owen, natural do País de Gales, que viveu entre 1771 e 1858, e veio a se transformar em um dos *socialistas utópicos*²⁷. O referido industrial, que chegou a ser muito influente, interferiu junto ao poder público no intuito de reduzir jornadas de trabalho para 10 horas, além de colocar em prática nas próprias fábricas as suas idéias, melhorando as condições de trabalho para seus operários, apesar de almejar também, com isto, aumento de disciplina e produtividade, não fugindo à regra.

Conforme estudo feito por Lia Affonso Ferreira Barros²⁸ em dissertação de mestrado, Robert Owen, como co-proprietário de um cotonifício em New Lanark, na Escócia, organizou toda uma infra-estrutura que incluía alojamentos, jardins e refeitórios, abolindo os castigos físicos, comuns à época. O referido industrial atribuía à educação a maior importância, elevando-a ao posto da mais relevante das

²⁶ ASHLEY, Patrícia (Coord). **Ética e Responsabilidade Social nos Negócios**. Ed. Saraiva: São Paulo, 2004, p. 18.

²⁷ UFCG. Disponível em <<http://www.dec.ufcg.edu.br/biografias/RoberOwe.html>> Acesso em: 23 dez. 2007.

²⁸ BARROS, Lia Affonso Ferreira. **Avaliação de projeto padrão de creche e conjuntos habitacionais de interesse social: o aspecto da implantação**. 2002. 209f. Dissertação (Mestrado). Universidade Estadual de Campinas, Campinas. Disponível em <<http://libdigi.unicamp.br/document/?code=vtls000287886>> Acesso em 23 dez. 2007.

instituições. Desta maneira, em meio à Revolução Industrial, concebeu para seus operários uma creche, com a preocupação de educar a criança que lá estivesse.

Salienta ainda Lia Affonso Ferreira Barros, referindo-se a Owen: “Sua inovação pedagógica incluía, além de métodos ativos, a crítica à violência e severidade, característica da escola da época, propondo a via da bondade, do carinho, compreensão e exemplo”²⁹. Mais adiante, citando Rosemberg *et al*, completa:

Particularmente pela compreensão atual, é o fato de que na concepção de Owen, as escolas infantis, integravam a dimensão educacional à do cuidado. É verdade que as experiências de creche na Europa ocorrem exatamente no início da Revolução Industrial, quando o capitalismo nascente necessitava de mão-de-obra, inclusive infantil e feminina. Owen, porém, concebe a *infant school* (escola infantil – paradigma para outros modelos, inclusive da própria sala de asilo francesa) como o início do processo educacional, capaz de transformar o convívio humano em sociedade.³⁰

Como pode ser observado, Robert Owen - também precursor da cooperativa – desenvolveu a primeira escola infantil (jardim-de-infância), cujo modelo é estudado até os dias atuais, para os filhos de seus operários, com o nobre intuito de dar educação a estes, servindo de paradigma até hoje. A conduta ética e prática desse empresário em prol de seu público interno foi um verdadeiro marco. Além disso, toda a sua luta por melhores condições do trabalho em geral, resultou na redução da jornada diária de trabalho e foi germen de outras mudanças significativas que se seguiriam no mundo do trabalho.

Quanto ao panorama do Brasil, pode-se dizer que, que no século XIX o país era quase totalmente agrário e, neste contexto, o trabalhador consumia e usufruía da terra, seu local de trabalho, não havendo muitos vestígios de práticas análogas às de Robert Owen. Como um pequeno exemplo, teria sido difícil a ampla criação de creches para as famílias camponesas, pois as mães viam como dever pessoal e

²⁹ BARROS, Lia Affonso Ferreira. **Avaliação de projeto padrão de creche e conjuntos habitacionais de interesse social: o aspecto da implantação.** 2002. 209 f. Dissertação (Mestrado). Universidade Estadual de Campinas, Campinas. Disponível em <<http://libdigi.unicamp.br/document/?code=vtls000287886>> Acesso em: 23 dez. 2007.

³⁰ ROSEMBERG, F.; CAMPOS, M.; PINTO R. **Creches e pré-escolas no hemisfério norte.** São Paulo: Cortez, 1994 *apud* BARROS, Lia Affonso Ferreira. **Avaliação de projeto padrão de creche e conjuntos habitacionais de interesse social: o aspecto da implantação.** 2002. 209 f. Dissertação (Mestrado). Universidade Estadual de Campinas, Campinas. Disponível em <<http://libdigi.unicamp.br/document/?code=vtls000287886>> Acesso em: 23 dez. 2007.

inalienável cuidar dos seus filhos. Mesmo assim, no final do século XIX e no início do século XX, algumas raras práticas que fugiam da mera exploração do trabalho começaram a aparecer.

Como salientado, alguns empresários inquietados com aumento da produtividade, e até mesmo da disciplina, almejando o controle do operariado, passaram a preocupar-se também com o bem-estar dos empregados. Como já dito, nem Owen faz exceção a esta regra. Assim, as vilas operárias apontam nesta direção. Sob este aspecto, podem ser citados os casos das indústrias têxteis, como exemplo, a indústria Tecidos Aliança, no Rio de Janeiro e a Indústria Votorantin, em São Paulo. Nestas vilas, os industriais propiciavam uma boa infra-estrutura, desde moradia, com creches-escolas, pequenas mercearias, e outros, já que a população era quase toda do meio rural, e assim os operários poderiam morar nos arredores das fábricas.

Na cidade de São Paulo, o industrial Jorge Street funda, no final do século XIX e início do século XX, a Vila Operária Maria Zélia, com habitação para dois mil e cem operários, além de escola e infra-estrutura, mudando a realidade de muitos dos trabalhadores. Apesar do aspecto controvertido acerca da construção da vila por necessidade do próprio industrial, e do claro objetivo de favorecer a produção da fábrica, já que os operários em sua maioria eram de regiões agrárias, o fato é que a vila lhes deu dignidade e melhores condições de vida, incluindo educação, lazer e saúde.

A escola foi inaugurada em 09 de julho de 1918 e o transporte dos alunos filhos dos operários era feito em veículo da indústria, conforme noticiado no *Jornal do Comercio* da época. Sob este aspecto, Jorge Street investiu para dar melhores condições de vida aos seus trabalhadores, construindo também igreja, armazém e farmácia, considerados como necessários ao bem-estar dos empregados, de acordo com o relato de Vanderlice Morangueira em sua dissertação de Mestrado da Universidade de São Paulo – USP³¹. Todavia, em razão da crise de 1919 e da I Guerra Mundial, Street não conseguiu manter seu sonho e, endividado, vendeu a fábrica ao Grupo Scarpa. Hoje, o terreno onde ficava a fábrica pertence ao Grupo

³¹ MORANGUEIRA, Valderice de Souza. **Vila Maria Zélia**: visões de uma vila operária em São Paulo. 2006. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas. Universidade de São Paulo, São Paulo.

Goodyear, que demoliu construções como algumas casas, o jardim de infância e a creche.

Na segunda metade do século XIX, em Minas Gerais, havia também amplo movimento de criação de fábricas têxteis, já que a mineração encontrava-se em declínio. Em 1870, todas as regiões mineiras eram predominantemente agrícolas. A indústria mineira daquele período atuava de forma complementar à agricultura mercantil e à de subsistência.

É neste contexto que, em 1878, surge a Vila Operária Marzagão, criada pela Fábrica de Tecidos de Marzagão, considerada berço da industrialização belo-horizontina. A fábrica, situada em área pertencente à jurisdição municipal de Belo Horizonte, foi fundada por Francisco Guimarães, que após a sua chegada da Inglaterra trouxe um moderno maquinário e um gerador de energia. Em 1915, a fábrica passou a pertencer ao industrial Manuel Carvalho Thomaz Carvalho de Britto. Ele a modernizou, instalando a Companhia de Fiação e Tecidos de Minas Gerais, que sobreviveu até a década de 60, conforme pesquisa de Wagner Luciano Andrade e Joana D'arc de Sousa³²

Mas, a vila de Marzagão foi implementada com o fim de abrigar os operários e seus familiares, e contava com grande infra-estrutura, o que dava aos recém-saídos do meio rural alguma melhoria na qualidade de vida. De acordo com os pesquisadores³³, a Vila Marzagão neste momento passou por uma fase de grande prosperidade, até mesmo isolando-se em decorrência decorrente da quase auto-suficiência.

A população do Distrito chegou a atingir 2.020 habitantes, sendo que 1.362 na área urbana, vinculados à fábrica, e os demais 658 habitantes na área rural, ligados à fazenda Marzagão, que produzia os alimentos consumidos na Vila, bem como parte do algodão. O conjunto habitacional, considerado modelo na época devido a condições de urbanização e estrutura comercial, chegou a ter em torno de 200 residências, permitindo aos moradores usufruírem de uma excelente infra-estrutura urbana e considerável qualidade de vida. Além do complexo industrial formado pelos galpões de tecelagem, fundição, oficina mecânica, refeitório e almoxarifado, a vila operária era formada por sobrados geminados com seis ou sete residências, casas individuais, pensionatos e as residências do diretor-gerente, do funcionário superior, do contador e do pároco. Uma

³² ANDRADE, Wagner Luciano de; SOUSA, Joana D'arc de. Patrimônios histórico e natural do Distrito de Marzagão, em Sabará/MG: histórico, situação atual e perspectivas. **Cardenos Manuelzão**, v. 1, n. 2, nov. 2006. Belo Horizonte: Projeto Manuelzão UFMG, 2006.

³³ ANDRADE, Wagner Luciano de; SOUSA, Joana D'arc de. Patrimônios histórico e natural do Distrito de Marzagão, em Sabará/MG: histórico, situação atual e perspectivas. **Cardenos Manuelzão**, v. 1, n. 2, nov. 2006. Belo Horizonte: Projeto Manuelzão UFMG, 2006.

considerável infra-estrutura era oferecida com grupo escolar, agência dos correios, cartório, usina e distribuição de eletricidade, posto médico e estação ferroviária; bem como um excelente complexo comercial composto por açougue, padaria, loja de variedades, mercearia, armazém, leiteria, sapataria, alfaiataria, barbearia, farmácia, torrefação de café, carpintaria, serraria e olaria. Um complexo social com grupo de escoteiros, banda de música, cinema, igreja, campo e time de futebol, clube social, escola de música e de tecelagem e piscina faziam a diferença no cotidiano das pessoas envolvidas direta e indiretamente com a fábrica.³⁴

Ocorre, porém, que fatos como a abertura ao mercado externo, a acentuação da livre concorrência e o próprio falecimento do industrial aniquilaram a fábrica. Hoje há poucos moradores no Distrito, que não conta sequer com escola, médico ou comércio. As próprias edificações foram dilapidadas ante a especulação imobiliária, restando poucas ainda preservadas.

Desta feita, como se percebe, práticas esparsas no sentido de promoção do bem-estar do trabalhador podem ser observadas entre o século XIX e o início do século XX, ao que parece predominantemente nas indústrias têxteis - que contribuíram sobremaneira no processo, já tardio, de industrialização brasileira.

Neste mesmo período, ainda que de modo esparso, no Brasil creches eram criadas, em época que não havia imposição legal, para que as mães pudessem trabalhar nas fábricas. Segundo Aristeo Gonçalves Leite Filho, ao se referir às creches da época, ressalta que “tinham como proposta a guarda dos filhos das mulheres operárias. Mais do que atendimento à infância como um direito do trabalhador, as creches eram vistas como uma dádiva dos filantropos.”³⁵

Mas, naquela época já podiam ser observados alguns casos, como dito, de empresários que buscavam de alguma forma ir além da única função social da empresa: o lucro, conforme doutrina econômica da época. E, assim, percorrendo a história é importante trazer à baila a situação ocorrida em 1919 nos Estados Unidos quanto à liberdade de sócios e dirigentes na gestão de seus negócios. Tratava de processo movido pelos acionistas John e Horace Dodge em desfavor de Henry Ford, acionista majoritário e presidente da fábrica de automóveis, que em 1916 resolveu,

³⁴ ANDRADE, Wagner Luciano de; SOUSA, Joana D'arc de. Patrimônios histórico e natural do Distrito de Marzagão, em Sabará/MG: histórico, situação atual e perspectivas. **Cardenos Manuelzão**, v. 1, n. 2, nov. 2006. Belo Horizonte: Projeto Manuelzão UFMG, 2006.

³⁵ ARISTEO, Gonçalves Leite Filho. **Algumas Notas Sobre O Cuidado Dado Às Crianças No Brasil**. Disponível em <<http://pt.shvoong.com/social-sciences/education/early-childhood-education/1693810-algumas-notas-sobre-cuidado-dado/>>. Acesso 02 jan. 2008.

alegando fins sociais, diminuir a parte do lucro a fim de aplicá-lo em investimentos na capacidade de produção, em aumento de salários e fundo de reserva para a produção esperada de receita.³⁶ A Suprema Corte de Michigan decidiu a favor dos Dodge, alegando em suma que a filantropia, caso fosse realizada, deveria favorecer o lucro dos acionistas.

Algum tempo depois, em 1953, de acordo com Patrícia Ashley³⁷, a justiça americana, pela Suprema Corte de Nova Jersey, passou a trilhar um caminho mais favorável à compreensão de que a empresa poderia desenvolver ações sociais. Tratava-se do caso *A. P. Smtith Manufacturing Company versus Barlow* em que a justiça foi favorável à empresa fornecer recursos à Universidade de Princeton, contrariando interesse de um grupo de acionistas. Segundo Patrícia Ashley foi ainda nesta década que uma corrente de defensores da ética e da responsabilidade social corporativa passou a entender que a filantropia seria uma ação legítima nas organizações.

A Responsabilidade Social das Empresas, inicialmente nos Estados Unidos e posteriormente na Europa, passou a ser discutida então nos meios acadêmico e empresarial. Neste sentido, o norte-americano Haward Bowen, considerado o precursor da Responsabilidade Social, inicia o debate ao indagar em 1953, “Quais são as responsabilidades com a sociedade que se espera que os ‘homens de negócio’ assumam?”³⁸.

Na década de 60, o fenômeno é objeto de estudos que buscam formalizar o conceito e a definição de RSE. Na década de 70, passou a fazer parte de um amplo debate público dos problemas sociais tais como pobreza, desemprego, relações raciais, desenvolvimento, distribuição de renda, e poluição. Procura-se um novo contrato social entre sociedade e capital³⁹.

Mas, no Brasil, apesar da miséria, da desigualdade social e de outros graves problemas sociais, o debate central firmava-se em torno da democracia, já que o País vivia plena ditadura militar que perdurou até 1984. A luta pela redemocratização mobilizou diferentes segmentos da sociedade civil, entre eles o sindicato, que fora

³⁶ ASHLEY, Patrícia (Coord). **Ética e Responsabilidade Social nos Negócios**. Ed. Saraiva: São Paulo, 2004, p. 18.

³⁷ ASHLEY, Patrícia (Coord). **Ética e Responsabilidade Social nos Negócios**. Ed. Saraiva: São Paulo, 2004, p. 18-19.

³⁸ ASHLEY, Patrícia (Coord). **Ética e Responsabilidade Social nos Negócios**. Ed. Saraiva: São Paulo, 2004, p. 6

³⁹ BORGES, Fernanda Gabriela. **Considerações Teóricas sobre Gestão da Responsabilidade Social Empresarial**. Disponível em <www.ethos.org.br>. Acesso em: 03 jan. 08.

responsável não só por reivindicar melhores condições de trabalho como também pela atuação no movimento das “diretas-já”.

Na década de 90 a população mundial se voltou para a Conferência Mundial sobre Meio Ambiente – Rio 92 –, um marco na luta pela preservação do meio-ambiente. Especialmente a partir deste momento, entra em definitivo nas agendas das nações, da iniciativa privada e da sociedade civil a busca de um desenvolvimento sustentável, que é um dos veios mais trabalhados sob a bandeira da Responsabilidade Social Empresarial como é vista nos dias atuais.

Conforme pesquisa do Instituto Observatório Social – IOS, organização não-governamental, de iniciativa da Central Única dos Trabalhadores – CUT, em cooperação com o CEDEC (Centro de Estudos de Cultura Contemporânea), DIEESE (Departamento Intersindical de Estudos Sócio-Econômicos) e UNITRABALHO (Rede Inter-Universitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho) no Brasil, no final da década de 90, “indiferentes aos esforços e às conquistas realizadas pelos sindicatos dos trabalhadores em diversas áreas – como saúde e segurança no trabalho, condições salariais, meio ambiente, entre outras” grupos de empresários, influenciados por iniciativas internacionais, passam a apoiar-se no discurso da necessidade de Responsabilidade Social nos negócios⁴⁰. Por isto, é oportuno ressaltar, que apesar de serem, em parte, resultado de pressões da sociedade, as ações em torno da Responsabilidade Social são traçadas de modo unilateral pela empresa, sem envolvimento com os demais atores e interessados.

O debate acerca da viabilidade e dos interesses do fenômeno da Responsabilidade Social será aprofundado adiante, bem como verifica-se também o conceito atual da RSE.

3.2 Conceito contemporâneo de Responsabilidade Social Empresarial

Conceituar Responsabilidade Social Empresarial ou Responsabilidade Social Corporativa é tarefa nada fácil. Aliás, definir o que a mídia e o seguimento empresarial, principalmente, têm tratado sob o lema de Responsabilidade Social,

⁴⁰ INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. **A Responsabilidade Social Empresarial**: perspectivas para a atuação sindical. Florianópolis: IOS, 2004, p. 27.

traz em si grande complexidade, haja vista que, na maioria dos casos, cada agente pratica um grupo de ações segundo sua vontade e escolha, e por si próprio a enquadra naquela terminologia. A propósito do tema, há uma infinidade de conceitos e definições nos diversos ramos das ciências, especialmente das ciências gerenciais, sendo que, em alguns casos, podem até ser conflitantes. Apesar de que, conforme foi demonstrado em um apanhado histórico, o debate quanto à possível atuação da empresa no âmbito social não é privilégio do século XX.

Na visão dos sociólogos Paola Capellin⁴¹ *et al*, em estudo feito acerca do tema, o assunto tem sido tratado de diversos modos e ângulos e, segundo inúmeros conceitos: “muito se fala, mas ainda é um pouco indefinido”. Na realidade, o conceito é variável, podendo ter tanto o significado de filantropia para uns, como o de comportamento ético para outros. Podem alguns imaginar que se trata de responsabilidade legal, ou de mera ação social voluntária. Fernanda Gabriela Borger⁴² observa:

O conceito de responsabilidade social empresarial está relacionado a diferentes idéias. Para alguns ele está associado à idéia de responsabilidade legal; para outros pode significar um comportamento socialmente responsável no sentido ético; e, para outros, ainda pode transmitir a idéia de contribuição social voluntária e associação a uma causa específica. Trata-se de conceito complexo e dinâmico, com significados diferentes em contextos diversos.

O entendimento sobre o que pode ser Responsabilidade Social é muito variado, estando relacionado a diversas idéias. Todavia, para apresentar as conexões com o Direito do Trabalho, estudaremos o conceito da corrente majoritária, amplamente utilizado na realidade brasileira, mormente a partir da década de 80. Antes, porém, ressaltamos que o termo *responsabilidade social empresarial* nos parece mais adequado que *responsabilidade social corporativa*, tendo em vista a abordagem aqui feita. Neste estudo, interessa-nos o comportamento da empresa, ou melhor, do empregador, independentemente da configuração de uma empresa de médio porte ou de uma grande corporação multinacional ou transnacional.

⁴¹ CAPPELLIN, Paola *et al*. **As organizações empresariais brasileiras e a responsabilidade social**. In: KIRCHNER, Ana Maria; GOMES, Eduardo R.; CAPPELLIN, Paola (org.). *Empresa, Empresários e Globalização*. Rio de Janeiro: Relume Darumá: FAPERJ, 2002, p. 253-277.

⁴² BORGER, Fernanda Gabriela. **Responsabilidade Social: efeitos da atuação social na dinâmica empresarial**. Tese (Doutorado). Universidade de São Paulo, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEA), São Paulo.

Assim, para o Instituto *Ethos*⁴³ responsabilidade social é:

Responsabilidade social empresarial é a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais.⁴⁴

A definição do Instituto *Ethos* é bastante adequada. Aliás, este Instituto, de grande reconhecimento na área, realiza também consultoria nas grandes empresas, disseminando o seu conceito e o modo de ver e pensar sobre a Responsabilidade Social. Patrícia Ashley⁴⁵ chama atenção para o fato de que a expressão Responsabilidade Social da Empresa suscita uma série de interpretações, mas, no seu entendimento, pode ser definida como:

[...] o compromisso que uma organização deve ter para com a sociedade, expresso por meio de atos e atitudes que a afetem positivamente, de modo amplo, ou a alguma comunidade, de modo específico, agindo proativamente e coerentemente no que tange a seu papel específico na sociedade e a sua prestação de contas com ela. A organização, nesse sentido, assume obrigações de caráter moral, além das estabelecidas em lei, mesmo que não diretamente vinculadas a suas atividades, mas que possam contribuir para o desenvolvimento sustentável dos povos. Assim, numa visão expandida, responsabilidade social é toda e qualquer ação que possa contribuir para a melhoria da qualidade de vida da sociedade.

Assim, conforme a autora mencionada e a direção dada pelo Instituto *Ethos*, fica claro que a Responsabilidade Social, como tratada na atualidade e na doutrina aqui apresentadas, difere diametralmente de mera filantropia. Na filantropia, teríamos as ações de caridade externas ao empreendimento; já no caso da RSE as ações atingem o grupo ou os atores que fazem parte da própria cadeia produtiva. O Instituto *Ethos* de Responsabilidade Social traça a diferença entre responsabilidade social e a filantropia da seguinte forma:

A filantropia é basicamente uma ação social externa da empresa, que tem como beneficiária principal a comunidade em suas diversas formas (conselhos comunitários, organizações não-governamentais, associações

⁴³ O Instituto Ethos de Responsabilidade Social Empresarial é uma associação de empresas, sem fins lucrativos, que estimula e orienta outras empresas interessadas em praticar a denominada responsabilidade social. Sobre o assunto acessar o endereço eletrônico <<http://www.ethos.org.br>>.

⁴⁴ INSTITUTO ETHOS. Disponível em <<http://www.ethos.org.br>>. Acesso em 20 dez. 2008.

⁴⁵ ASHLEY, Patrícia (Coord.). **Ética e Responsabilidade Social nos Negócios**. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 6-7.

comunitárias etc.) e organizações. A responsabilidade social é focada na cadeia de negócios da empresa e engloba preocupações com um público maior (acionistas, funcionários, prestadores de serviço, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente), cuja demanda e necessidade a empresa deve buscar entender e incorporar aos negócios. Assim, a responsabilidade social trata diretamente dos negócios da empresa e de como ela os conduz.⁴⁶

Note-se, portanto, que filantropia não está ligada à cadeia produtiva. A empresa pode, por exemplo, doar certa quantia de dinheiro para um asilo, ou ajudar uma creche em outra cidade. A Responsabilidade Social implica em ações que a empresa desenvolve em relação aos atores sociais que têm ligação direta ou indireta com a empresa, podendo ser os acionistas, empregados, fornecedores, consumidores, meio ambiente, comunidade e governo.

Os cientistas políticos Zairo Cheibub e Richard Locke ao constatarem a multiplicidade de conceitos sobre o que é RSE, destacam ser necessário que se verifique o que *não é* Responsabilidade Social. A par disto, pelo menos se sabe que não se trata de filantropia. Assim, apresentam os pesquisadores o que na concepção deles também não poderia ser Responsabilidade Social:

Consideramos que a discussão sobre responsabilidade social tem que tomar como dado que as empresas cumprem com suas obrigações legais (tributárias, fiscais, trabalhistas, ambientais etc.). A questão que se apresenta é se as empresas e/ou os empresários/executivos assumem alguma responsabilidade além daquelas exigidas por lei. Não faz sentido, portanto denominar de responsabilidade social o cumprimento da lei.⁴⁷

Como ressaltado, cumprir com as obrigações legais é dever de qualquer cidadão ou ator social, logo não seria também RSE. Ademais, parte-se do pressuposto básico que as empresas, ao praticarem a Responsabilidade Social, devem antes cumprir a legislação vigente. Neste momento, cabe um pequeno parêntese no sentido do que pode ser definido como a essência deste trabalho: se não podemos entender que o mero cumprimento da lei seria um exemplo de Responsabilidade Social, já que se trata de um dever e nada mais, por outro lado,

⁴⁶ INSTITUTO ETHOS. Disponível em <<http://www.ethos.org.br>>. Acesso em 20 dez. 2008.

⁴⁷ CHEIBUB, Zairo B. Cheibub; LOCKE, Richard M. **Valores ou interesse? Reflexões sobre a responsabilidade social das empresas.** In KIRSCHNER, Ana Maria; GOMES, Eduardo R.; CAPPELLIN, Paola (org.). *Empresa, Empresários e Globalização*. Rio de Janeiro: Relume Darumá, FAPERJ, 2002, p. 280.

jamais se poderia dizer que a empresa que descumpra a lei é socialmente responsável. Porém, a idéia será tratada com mais rigor a diante.

Patrícia Ashley⁴⁸, no entanto, cita em seu livro o entendimento dos autores Jaramillo e Angel, sobre o que para eles seria Responsabilidade Social, conceito que guarda total pertinência com o estudo aqui desenvolvido:

Responsabilidade social pode ser também o compromisso que a empresa tem com o desenvolvimento, bem-estar e melhoramento da qualidade de vida dos empregados, suas famílias e comunidade em geral.

Insista-se, então, que a Responsabilidade Social – tal como vem sendo entendida, e tal qual nós a focaremos – não está associada a nenhuma prática filantrópica ou de caridade, mas a ações de cunho ético com vista ao atendimento de questões e demandas sócio-ambientais e que não estejam descritas literalmente como dever legal. Além disso, tais ações devem ser revertidas àqueles diretamente ligados à cadeia produtiva. Desta maneira, a observância aos empregados é essencial para caracterização de Responsabilidade Social Empresarial. Neste sentido, será verificado, então, a seguir quem seriam estes interessados, o que poderia estar estimulando algumas empresas a esta prática e os possíveis resultados e impactos destas ações na sociedade.

3.2.1 A teoria dos “*stakeholders*”

A RSE será abordada a partir do paradigma teórico mais utilizado: a teoria dos *stakeholders*. Conforme Gilson Karkotli⁴⁹, há certo tempo as empresas vêm sendo pressionadas por um grupo de agentes interno e externo a terem um comportamento mais ético, levando em consideração, além dos aspectos econômico-financeiros, os aspectos sociais em sua gestão. A este grupo de agentes seria dado o nome de *stakeholders*. Tal teoria apresenta a idéia de que estes *stakeholders* representam o grupo afetado direta ou indiretamente pelos efeitos da

⁴⁸ JARAMILLO; ÁNGEL; *apud* ASHLEY, Patrícia (Coord.). **Ética e Responsabilidade Social nos Negócios**. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 7.

⁴⁹ KARKOTLI, Gilson. **Responsabilidade Social Empresarial**. Petrópolis: Vozes, 2006, p. 16.

atuação da empresa. Logo, seriam estes os beneficiados, caso a empresa haja no sentido de resgate dos impactos causados por sua atuação.

O mesmo autor aponta como marco teórico da teoria do *stakeholders* a obra de Edward Freeman - *Strategic Management: a Stakeholder Approach*, de 1984. Para Freeman, os *stakeholders* seriam “qualquer grupo ou indivíduo que é afetado ou que afeta o alcance dos objetivos das organizações.”⁵⁰ O conceito de *stakeholder* pode ser também encontrado nas normas da ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT),⁵¹ sendo descrito como “qualquer pessoa ou grupo que tenha interesse em uma organização ou possa ser afetado por suas ações”.

O instituto *Ethos* ressalta que “*stakeholder* é um termo em inglês amplamente utilizado para designar cada parte interessada (ou público de interesse), isto é, qualquer indivíduo que possa afetar o negócio, por meio de suas opiniões ou ações ou que seja por ele afetado”.⁵² Assim, os *stakeholders* são, conforme a literatura acerca do tema, os acionistas, os fornecedores, os compradores, os financiadores, os trabalhadores, a sociedade e o ecossistema. Em outras palavras, são um grupo no qual se incluem os agentes que sofrem os impactos da atuação deste *ser coletivo* que é a empresa, seja de maneira direta ou indireta, seja de forma positiva ou negativa.

Entendemos que tal teoria encontra-se sedimentada nos meios onde é tratada a RSE, tanto que é a adotada pela ISO 26000, norma que será detalhada no capítulo 6, e que inclusive traz em sua minuta, a ser aprovada até 2009, a expressão *stakeholder* traduzida como “parte interessada”.

De acordo com a Dissertação de Mestrado de Daniela Gomes Molica⁵³, a RSE se traduz em compromisso que a organização deve ter com a sociedade,

⁵⁰ FREEMAN, Edward *apud* KARKOTLI, Gilson. **Responsabilidade Social Empresarial**. Petrópolis: Vozes, 2006, p. 16.

⁵¹ ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS - ABNT, **NBR 16001: Responsabilidade Social – Sistema de Gestão – Requisitos**, 2004, citada por Tarsila Reis Ursini e Celso Skiguchi em URSINI, Tarsila Reis e SKIGUCHI, Celso. **Desenvolvimento Sustentável e Responsabilidade Social: Rumo à Terceira Geração de Normas ISO**. Disponível em: <http://www.uniethos.org.br/_Uniethos/Documents/Texto_DSeRS_ISO26000_TarcilaeCelso.pdf>. Acesso em: 02 jan. 2008.

⁵² INSTITUTO ETHOS DE EMPRESA E RESPONSABILIDADE SOCIAL. **Guia de Elaboração do Balanço Social**. Disponível em <http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/GuiaBalanço2007_PORTUGUES.pdf>. Acesso em 09 fev. 08.

⁵³ MOLICA, Daniela Gomes. **Responsabilidade Social Empresarial: o discurso e a prática na negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores**. 2007. 157f. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Administração. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte.

através de atos que afetem positivamente todos os *stakeholders*, tanto para o grupo externo - a sociedade em geral, como também o público interno - os trabalhadores. Mas, a busca do público interno não tem sido a regra do jogo, conforme demonstra Ana Maria Kirschner:

Os estudos sobre responsabilidade social da empresa têm privilegiado as relações da empresa com os atores e fatores exteriores a ela. Por exemplo, meio-ambiente, ações com as comunidades próximas, ou projetos culturais. A responsabilidade social interna, ou seja, ações da empresa focalizadas no bem-estar de seus funcionários é bem menos estudada. É menos visível e não repercute tanto na imagem que a sociedade faz da empresa, ou dizendo de forma mais contundente, as ações para promover a melhoria das condições de trabalho não dão visibilidade para a empresa.⁵⁴

A ausência de interesse por atuar em prol dos trabalhadores, em virtude da própria falta de visibilidade, será tratada adiante. Mas, conforme queremos mostrar, não se pode conceber uma empresa que desrespeite o trabalhador, seja infringindo sua dignidade ou não acatando a legislação vigente.

Enfim, sendo o trabalhador parte do seu público, ou seja, um *stakeholder*, as práticas de responsabilidade social devem atingi-lo. E, se não se pode cobrar legalmente das empresas que tenham uma conduta ética ou de atuação social, é possível cobrar o cumprimento das normas e das leis vigentes, sem o qual nenhuma empresa pode ter o título de empresa-cidadã.

3.3 Responsabilidade Social ou *Marketing* e auto-interesse?

Após verificar o histórico e a doutrina que permeiam o tema, entramos então, no debate acerca dos interesses que poderiam estar motivando as práticas empresariais que recebem o título de Responsabilidade Social. Neste sentido, é oportuno abordar o efeito que a RSE tem sobre o consumo e como forma de marketing.

Vivemos na era do consumo. As pessoas são o que conseguem consumir. Em tempos pós-modernos, uma imagem estética e sofisticada vale muito mais que

⁵⁴ KIRSCHNER, Ana Maria. **Sociologia e responsabilidade social das empresas**. Disponível em: <http://www.nuso.org/upload/articulos/3343_2.pdf>. Acesso em: 02 jul. 2006.

as mais belas palavras ou a essência do ser humano. O novo em segundos se torna obsoleto e, para conter a ânsia do homem em preencher seu vazio existencial com o consumo, a cada instante paradigmas são quebrados, sabores são inventados, formas são desconstruídas, conquistas sociais desregulamentadas. É o novo que interessa. A publicidade e o marketing possuem grande papel na formação de um exército de consumidores ávidos por novidades, sendo que cada um tenta se destacar na grande massa sem saber que na verdade estão diluídos nesta, e sem perceber o caráter ilusório dos produtos como forma de preencher carências e vazios.

Neste diapasão, para que o consumismo de hoje não seja algo tão inconseqüente ou patológico, o homem adotou o consumo consciente em que é possível consumir à vontade, desde que sejam de marcas que não agridam o meio ambiente ou que colaborem de certo modo para algum projeto social. Porém, este consumo consciente é, também, uma resposta da sociedade às empresas, na medida em que se busca consumir produtos que não contaminem ou destruam a natureza, que não estejam relacionados às guerras, não envolvam trabalho forçado ou infantil, enfim, é a escolha de produtos que respeitem o homem e a natureza.

Neste contexto, a Responsabilidade Social Empresarial aqui tratada pode ser uma grande armadilha do consumo. As empresas que promovem certas ações sociais podem utilizar estratégias de *marketing* para demonstrar suas práticas e com isto agregar valor ao seu produto e atrair um maior número de consumidores. A propósito, Eduardo de Carvalho Borba⁵⁵ afirma que um dos principais instrumentos de multiplicação da imagem e do conceito de responsabilidade social tem sido o *marketing*, salientando ainda que campanhas publicitárias, selos fornecidos por governos e entidades de classes, e prêmios são os principais instrumentos para tornar públicas as ações com este lema.

Mas, poderia a sociedade cobrar das empresas ações sociais, sem qualquer retorno? Na opinião dos sociólogos Zairo Cheibub e Richard Locke, a Responsabilidade Social Empresarial deve ter uma contrapartida, e que não teríamos argumentos morais para cobrar que as empresas agissem além do seu

⁵⁵ BORBA, Eduardo de Carvalho. **O jornalismo impresso e as ações de *marketing* na responsabilidade social empresarial**. In: Responsabilidade Social das Empresas: a contribuição das universidades, v.3. São Paulo: Peirópolis, 2004, p. 304.

objetivo social e dentro do espectro que lhes é permitido enquanto agente social. Neste contexto, ressaltam:

Ações como apoio a projetos sociais (educativos, assistenciais, esportivos), algumas políticas de gestão pessoal (ação afirmativa para negros, mulheres, homossexuais etc.) ou normas de relacionamento com seus clientes/consumidores (segurança e qualidade dos produtos, indenizações por erros) que excedem as obrigações legais e expressem responsabilidade social assumida voluntariamente pela empresa, são bons não apenas para a empresa como para a sociedade como um todo. No entanto, eles devem ser feitos, e em geral o são, porque trazem – ou acredita-se que tragam – benefícios para os negócios da empresa. Se não trazem benefícios diretos ou indiretos, mediatos ou imediatos, não temos base moral ou política para argumentar a obrigatoriedade destas ações para as empresas.⁵⁶

Contudo, na realidade brasileira pouco tem sido visto no sentido da empresa preocupar-se com a melhoria das questões sociais, acreditamos que raras são as empresas que vislumbram a possibilidade de que uma sociedade com maior poder de articulação e com condições sociais favoráveis traria maior retorno aos negócios. Mas, parece claro, ao revés, que há sim retorno dos investimentos sociais feitos pelas empresas, ainda que a literatura acerca do tema não seja tão explícita. Um simples olhar no contexto atual - do consumo acima de tudo - poderá mostrar que os selos ou títulos atribuídos como empresa-cidadã ou o *marketing* social melhoram a imagem da marca - seja produto ou serviço - e conseqüentemente aumentam os dividendos. Impende demonstrar o questionamento contido no artigo destacado quando Zairo Cheibub e Richard Locke desafiam:

Se, por um lado, a literatura não sustenta claramente a proposição de que é do interesse imediato das empresas se engajarem em atividades sociais e, por outro lado, não temos base moral que fundamente esta exigência, por que as empresas fazem e/ou deveriam fazer ações que denotem engajamento social?⁵⁷

À primeira vista, tal pergunta estaria respondida pelo próprio retorno que tanto o *marketing* quanto as ações sociais desenvolvidas trazem para as empresas. Note-se, a título de exemplo, que hoje todas as instituições bancárias fazem algum tipo de

⁵⁶ CHEIBUB, Zairo B. Cheibub; LOCKE, Richard M. **Valores ou interesse? Reflexões sobre a responsabilidade social das empresas.** In KIRSCHNER, Ana Maria; GOMES, Eduardo R.; CAPPELLIN, Paola (org.). *Empresa, Empresários e Globalização.* Rio de Janeiro: Relume Darumá, FAPERJ, 2002, p 286.

⁵⁷ CHEIBUB, Zairo B., LOCKE, Richard M. **Valores ou interesse? Reflexões sobre a responsabilidade social das empresas.** In KIRSCHNER, Ana Maria; GOMES, Eduardo R.; CAPPELLIN, Paola (org.). *Empresa, Empresários e Globalização.* Rio de Janeiro: Relume Darumá, FAPERJ, 2002, p 286.

ação social e investem pesado na divulgação das atividades. Para os autores, porém, a resposta estaria ainda mais além. Entendem que o adensamento da sociedade civil contribui para construção de uma sociedade mais articulada e com fluxo mais ágil de informações, e que então, são maiores as possibilidades de mediação dos conflitos entre os atores sociais, todos necessários para a boa condução dos negócios. Todavia, o que se percebe, entretanto, é que a Responsabilidade Social é mesmo utilizada como investimento, logo com retorno programado.

A doutrina trata a RSE como estratégia da empresa para obter melhores resultados. Demonstra Gilson Karkotli que a RSE traz de fato retornos consideráveis ao empresariado. Em sua obra *Responsabilidade Social Empresarial*, o autor identifica uma inter-relação entre RSE e uma estratégia empreendedora, onde demonstra que a organização pode obter retorno dentro das suas políticas sociais.

Pretende-se evidenciar que a responsabilidade social é uma estratégia empreendedora; para isto buscou-se em autores nacionais e internacionais a interface entre a responsabilidade social com estratégia empreendedora, visando comprovar que responsabilidade social não é filosofia, técnica, modismo, gestão, ideologia, mas estratégia empreendedora que transforma uma organização em competitiva, dinâmica, transparente, humana, ética. Por meio destes requisitos a organização consegue retorno financeiro com lucro social, além de contribuir para a melhoria na qualidade de vida de todos os *stakeholders*.⁵⁸

Sejam imediatos ou de longo prazo, é inegável que a migração de parte dos dividendos para questões sociais de forma voluntária pelas empresas traz benefícios, e pode ser claramente definida como auto-interesse e não meramente altruísmo. Ainda, porém, duas outras questões merecem destaque no que se refere à possibilidade de que estas ações sociais de iniciativa privada podem gerar desigualdades.

Em um primeiro plano, ressalta-se que a questão do consumo centrado em produtos certificados ou produzidos por empresas-cidadãs pode propiciar ao grande capital a destruição das pequenas empresas, sem condições de se valer daquelas vantagens comparativas. As micro-empresas em geral, as empresas familiares, as cooperativas não podem se utilizar das mesmas ferramentas que as grandes, e

⁵⁸ KARKOTLI, Gilson. **Responsabilidade Social Empresarial**. Petrópolis: Vozes, 2006, p. 117.

poderiam estar em franca desvantagem frente às grandes empresas com todo o aparato para obter resultados face às ações sociais que praticam.

A outra grande crítica está no fato de que a Responsabilidade Social, guiada menos por critérios igualitários do que por estratégias de *marketing*, pode produzir cidadanias localizadas e seletivas. A escolha dos segmentos privilegiados é pautada nas ações de maior visibilidade. Ao contrário, no caso da atuação do poder público, os direitos sociais devem atingir de modo isonômico a todos os cidadãos, sem risco de criar um paradoxo: na solução de questões sociais, gerar desigualdades.

3.4 “Empresa Social”: o risco de esvaziamento do poder do Estado e aumento de poder do grande capital

Na tônica da Responsabilidade Social das Empresas a realização de ações sociais se dá por liberalidade exclusiva de quem a pratica. Neste contexto, outro questionamento surge, sendo talvez um dos mais importantes dentre os demais: é razoável que se transfira ao setor privado o ônus e o poder de suprir as questões sociais?

No atual contexto da mundialização e da ideologia neoliberal, que segundo *Bonavides*⁵⁹ é “o mesmo liberalismo de outrora, em cujo ventre o gênero homem viu gerar o desemprego, a fome, a penúria, a miséria, a enfermidade, o analfabetismo; flagelos de aguda intensidade neste fim de século”, o que se busca é a flexibilização das leis, desregulamentação das conquistas sociais e o próprio enfraquecimento do Estado. Isto em nome da liberdade, que estabelece privilégios em detrimento das desigualdades. Assim, neste quadro, é preciso ter mais cautela ao avaliar a atuação da empresa nas questões sociais.

O Estado, como expressão política dos valores e interesses da sociedade, é que tem que garantir os bens de cidadania. Pensar o contrário seria dotar outros agentes sociais – como as empresas – de um poder político quase hegemônico, além de enfraquecer outros – como os sindicatos, por exemplo. E, se levarmos em consideração que o poder aumenta na proporção direta do acúmulo de capital,

⁵⁹ BONAVIDES, Paulo. **Do Estado Liberal ao Estado Social**. 7ed. 2.tir. São Paulo: Malheiros, 2004, p. 21.

pequenas empresas seriam, sob este aspecto, também prejudicadas. Ademais, sendo uma ação voluntária, a distribuição de benefícios sociais é feita privilegiando as parcelas da sociedade que a empresa quiser, o que pode agravar ainda mais o quadro de desigualdade social.

Por isto é que, na concepção de Zairo Cheibub e Richard Locke é preciso introduzir nesta discussão da Responsabilidade Social a dimensão política que, segundo eles, encontra-se ausente até agora: “Desta forma, devemos nos indagar se e como a RSE contribui ou não para que todos os cidadãos tenham garantidos aqueles direitos publicamente aceitos e expressos pela sociedade na sua organização político-legal”⁶⁰ A dimensão política, segundo os autores, é evidente posto que *obrigatoriedade em sociedade implica ação normativa do Estado*, e completam: “Assim, direitos ‘garantidos pela sociedade’ significam que o Estado, expressão política dos valores e interesses vigentes na sociedade, tem que garanti-los”.

Todavia, na opinião destes autores não quer dizer que nenhum outro ator social possa atuar nas questões sociais ou que unicamente o Estado deva prover os bens de cidadania, mas o Estado é que tem que garantir que eles alcancem a todos. E concluem: “Outros atores podem ajudar, podem colaborar – e é bom que o façam -, mas não podem minar e/ou diminuir o papel e/ou função do Estado nesta questão.”⁶¹ Neste sentido, como já salientado acima, a idéia de que as empresas venham a se tornar únicas promotoras de bem-estar social implica no “esvaziamento do espaço público e da compreensão de que bem-estar social é um direito de cidadania, cuja garantia é obrigação de toda a sociedade e não de determinados atores, por mais fortes e influentes que seja.”⁶² Assim é, por exemplo, que a ênfase nas ações solidárias pode reforçar a idéia de um Estado incompetente e alimentar a retórica de um Estado mínimo, comum ao ideário ultraliberal.

⁶⁰ CHEIBUB, Zairo B. Cheibub; LOCKE, Richard M. **Valores ou interesse? Reflexões sobre a responsabilidade social das empresas.** In KIRSCHNER, Ana Maria; GOMES, Eduardo R.; CAPPELLIN, Paola (org.). *Empresa, Empresários e Globalização.* Rio de Janeiro: Relume Darumá, FAPERJ, 2002, p 282.

⁶¹ CHEIBUB, Zairo B. Cheibub; LOCKE, Richard M. **Valores ou interesse? Reflexões sobre a responsabilidade social das empresas.** In KIRSCHNER, Ana Maria; GOMES, Eduardo R.; CAPPELLIN, Paola (org.). *Empresa, Empresários e Globalização.* Rio de Janeiro: Relume Darumá, FAPERJ, 2002, p 283.

⁶² CHEIBUB, Zairo B. Cheibub; LOCKE, Richard M. **Valores ou interesse? Reflexões sobre a responsabilidade social das empresas.** In KIRSCHNER, Ana Maria; GOMES, Eduardo R.; CAPPELLIN, Paola (org.). *Empresa, Empresários e Globalização.* Rio de Janeiro: Relume Darumá, FAPERJ, 2002, p 283.

A crença na solução dos problemas sociais a partir de ações particulares pode fazer renascer o mito da “mão invisível”, despolitizando as demandas e neutralizando os conflitos. A história prova que esta solução só fez aumentar a desigualdade social, favorecendo somente ao capital. Enfim, é preciso cautela, pois poderíamos estar no caminho de um retrocesso político e social.

4 O DIREITO DO TRABALHO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

“Humanizar o Direito do Trabalho é continuar a construí-lo e aceitá-lo como ele deve ser para atingir o seu fim social de respeito ao ser homem pelo peso que tem no trabalho, disciplinado como um bem dotado de valor divino e de interesse social e não na flexibilidade de cláusulas contratuais, impostas pelo mais forte e que podem não encher sequer um prato de comida.”

Luiz Otávio Linhares Renault

Neste capítulo, além de evidenciar-se o papel do Direito do Trabalho na sociedade contemporânea, no sentido da sua reafirmação como instrumento a favor da democracia e da justiça social, além da sua clássica função de tutela da relação de emprego, será demonstrado que, inclusive em razão do papel deste ramo do direito, as ações das empresas – sejam ou não de responsabilidade social – não podem desprestigiar as conquistas sociais alcançadas pelos trabalhadores. Além disso, impende ressaltar que na atual estratégia empresarial – seja por *marketing* ou simplesmente por uma gestão mais ética – de atuação no campo da responsabilidade social, antes de tudo a empresa precisa ser cumpridora da legislação. Neste sentido, o desrespeito à dignidade do trabalhador, a prática indiscriminada da terceirização, com o único fim de obter maximização de lucro em detrimento do trabalhador, a inibição da liberdade sindical, a utilização de trabalho infantil ou análogo ao de escravo, a inobservância da necessidade de um meio-ambiente saudável, entre outras, são práticas que vão de encontro com a filosofia da Responsabilidade Social. Ainda, ao final, poderá ser observado que, a RSE está atrelada à busca pelo trabalho decente, conforme diretrizes da OIT, em que a empresa assume papel importante.

4.1 O papel do Direito do Trabalho no mundo contemporâneo

O Direito do Trabalho contemporâneo aponta seus caminhos aos princípios fundamentais constitucionais, como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, fortalecendo seu papel e sua condição perante o trabalho e a

sociedade, ainda que em tempos de plena hegemonia dos interesses econômicos em detrimento dos interesses sociais. Assim, é importante conceituar o Direito do Trabalho, através das lições do Professor Maurício Godinho Delgado:

O Direito do Trabalho é o ramo jurídico especializado que regula o principal tipo de vínculo entre a pessoa humana que trabalha e o sistema capitalista: *a relação de emprego*.

É, pois, conjunto de regras, institutos e princípios jurídicos reguladores da relação de emprego (além de outros vínculos jurídicos, de menor impacto, se especificados em lei).⁶³

Neste sentido, o Direito do Trabalho é o ramo do Direito que visa regular tanto a relação havida especificamente entre empregado e empregador: a relação de emprego, como outras relações de trabalho. Todavia, não serão objeto de estudo “as novas formulações para o emprego”⁶⁴ advindas do término do século XX e início do século XXI.

Nascido do histórico embate entre o Capital e o Trabalho, o Direito do Trabalho questiona e limita as ações do capital, que devora a todos em nome do lucro, com seu apetite insaciável pela acumulação. Mas, ao mesmo tempo legitima o sistema. Seu surgimento dependeu de um conjunto de fatores, mas todos eles frutos da relação entre o poder econômico e a força de trabalho. Maurício Godinho Delgado mostra que o surgimento do Direito do Trabalho é reflexo da combinação de um conjunto de fatores: “fatores econômicos, fatores sociais e fatores políticos.”⁶⁵. Ainda ensina Maurício Godinho Delgado:

O Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa.⁶⁶

Como mencionado acima, o Direito do Trabalho é um produto do capitalismo que coloca limite na relação de poder em função do capital no âmbito da sociedade civil. Nas palavras de Maria Cecília Máximo Teodoro:

⁶³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2008.

⁶⁴ O debate acerca do tema é tratado com propriedade por Gabriela Neves Delgado no livro *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr, 2006.

⁶⁵ A respeito do tema, consultar a obra **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2008.

⁶⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2008.

Considerando o mundo capitalista em que a *mais valia* é buscada a qualquer preço, o Direito do Trabalho vem limitar essa vorácia do capital, protegendo o labor humano, ou seja, não permite que sobressaia, no plano jurídico, a opressão do capital sobre o trabalho.⁶⁷

Vale ressaltar que a própria evolução do ramo juslaboralista, bem como todo o atual sistema protetivo e o conjunto de direitos é fruto de luta obreira ao longo dos tempos, bem como de algumas concessões do capital. O Direito do Trabalho traz em si as marcas dos embates, das greves, das prisões e do suor dos trabalhadores, que, ao longo da história, foram conquistando e construindo. Trata-se de um direito que limita, pressiona, contém e até certo modo civiliza o sistema capitalista. E, conforme descreve Maurício Godinho Delgado, o Direito do Trabalho se consolidou à medida que o emprego, que é seu foco, se generalizou e se tornou hegemônico no sistema capitalista. É então que ele atinge seu ápice.

Todavia, no último quartel do século XX, o Direito do Trabalho, em um contexto global, passa a ser rechaçado e questionado. Em uma inversão total de papéis, numa prévia condição de réu, o Direito do Trabalho se torna o culpado das altas taxas de desemprego e da falta de crescimento econômico. Isto porque o próprio emprego passa a ser questionado e enfraquecido em sua importância. Alguns autores, entre eles profetas neoliberais⁶⁸, anunciavam o fim da centralidade do trabalho. Este momento parecia indicar o triunfo final do capital. A este respeito, observa Márcio Túlio Viana:

Na verdade, é o próprio trabalho humano que desvaloriza, o que acaba também desvalorizando o Direito, a Justiça e todos os atores e instituições que tentam protegê-lo.⁶⁹

A crítica à tese do fim da centralidade do emprego, desenvolvida pelo Professor Sérgio Prieb no livro *O trabalho à beira do abismo*, demonstra o verdadeiro discurso que está por trás desta cruzada contra o trabalho, realizada a

⁶⁷ TEODORO, Maria Cecília Máximo. **Relação de Trabalho x Relação de Emprego**. In DELGADO, M.G.; TEODORO, Maria Cecília M.; PEREIRA, V. R. (Coord.). *Relação de Trabalho. Fundamentos Interpretativos para a Nova Competência da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

⁶⁸ Entre eles pode ser citado o escritor austríaco André Gorz e seu livro *Adeus ao Proletariado*, citado em brilhante crítica de Sérgio Prieb em *O trabalho à beira do abismo*.

⁶⁹ VIANA, Márcio Túlio. A reforma sindical entre o consenso e o dissenso. **Revista do Direito do Trabalho**. Consulex, ano 10, n 12. Brasília, dez. 2004, p. 23-29.

partir de meados dos anos 80. Márcio Pochmann traça o panorama que serve de pano de fundo para a tese, no prefácio do livro mencionado:

Em outras palavras, a proeminência da onda neoliberal trataria logo de construir o arsenal teórico capaz de revigorar as teses do desemprego voluntário, em que o trabalhador sem ocupação resultaria fundamentalmente de sua própria incapacidade em aceitar custos de contratação rebaixados, posto que o sistema capitalista se mostraria sempre interessado no seu emprego mediante a tão somente salários cadentes encargos trabalhistas irrisórios. Ou ainda, a culpa pelo desemprego se abateria, sobretudo, no despreparo profissional do trabalhador diante dos desafios do novo emprego flexível e desprotegido de políticas públicas.

Nesse horizonte, restaria à desregulação do mercado de trabalho e à qualificação do trabalho a maior centralidade das atenções acerca das possibilidades de sucesso das nações, das empresas e dos empregados. Não sem motivo, passou-se a imaginar, inclusive, que os resultados de uma maior qualificação e enriquecimento do trabalho sintetizam e antecipariam a criação de uma nova sociedade do conhecimento.

[...]

Embaladas, então e ainda, pelas perspectivas otimistas de futuro do trabalho, também teriam ênfase crescentes as teses a respeito do fim da centralidade do trabalho no capitalismo contemporâneo. Disso resultariam amplas e complexas interpretações disruptivas a respeito da concepção marxista, tanto sobre o fundamento do trabalho na geração de riqueza sob o modo de produção capitalista, quanto sobre o potencial revolucionário das classes trabalhadoras.⁷⁰

A anunciada suposta morte do emprego e de todo o aparato de sua proteção e garantia, como direito social, faz parte do *receituário ultraliberal*⁷¹, cuja única finalidade é a acumulação de riquezas, pouco importando que para isto a fossa social cresça vertiginosamente. Esse receituário resulta em uma massa de excluídos e marginalizados; cidadãos famintos e sedentos em suas necessidades físicas e cívicas, em flagrante desrespeito à dignidade do ser humano.

Tal cartilha vem sendo rigorosamente seguida desde o final dos anos 70 por um exército formado principalmente de economistas que influenciaram diversos países. Tais economistas formaram um “suposto pensamento econômico único, de caráter ultraliberal”⁷², conforme ressalta Delgado, e transformam este substrato de ideologia em algo aparentemente irremediável. Defendem este “pensamento econômico ultraliberal” com um discurso de que a liberdade é um bem maior,

⁷⁰ POCHMANN, Márcio. Apresentação . **O trabalho à beira do abismo**: uma crítica marxista à tese do fim da centralidade do trabalho. Ijuí: Ed. Unijuí, 2005.

⁷¹ Sobre o ideário neoliberal e seus maléficos efeitos no mundo do trabalho consultar obra de Maurício Godinho Delgado, **Capitalismo, Trabalho e Emprego**: Entre o Paradigma da Destruição e os Caminhos da Reconstrução. São Paulo: LTr., 2006.

⁷² DELGADO, Maurício Godinho Delgado, **Capitalismo, Trabalho e Emprego**: Entre o Paradigma da Destruição e os Caminhos da Reconstrução. São Paulo: LTr., 2006, p.72.

inatacável, devendo ser garantida a qualquer custo. Tal defesa é sempre realizada a favor do infértil capital financeiro-especulativo. O autor Paulo Bonavides destaca que esta doutrina da liberdade tem origem no ideal burguês, que outrora provocou o que ele chama de *holocausto social da liberdade*. Segundo Bonavides, esta antiga doutrina, que vitimou a classe obreira, tem sua nova roupagem no neoliberalismo. E em uma crítica a esta nova vestimenta, Bonavides declara:

Trata-se, portanto de pragmatismo inaceitável, das minorias liberais, oneroso à sociedade e à nação. De sorte que a bandeira da liberdade, empunhada por ele, traz na cor e nas dobras de seu tecido a velha e abstrata liberdade do liberalismo decadente que se busca restabelecer em prol dos privilégios e das desigualdades. O Estado social, este sim, tem compromisso com a liberdade – a liberdade concreta – sendo hoje a bandeira da civilização que não recua.⁷³

Assim, o Direito do Trabalho, por sua histórica função essencialmente *finalística*, tutelando o trabalho e impondo limites ao capital, vem sendo bombardeado por teorias falaciosas. Tais teorias se fundamentam no desvirtuamento da função *tuitiva*, na medida em que afirmam que a proteção hoje existente seria exacerbada e, por isto, dificultaria o desenvolvimento. Estas teorias se referem a um desenvolvimento puramente econômico, sem compromisso com o social.

Fica claro que este perverso discurso, desprovido de conteúdo científico, encobre de fato interesses meramente especulativos em detrimento das necessidades sociais. Nessa linha, decreta a supremacia da economia sobre qualquer aspecto da vida humana, tratando-a como mero expurgo. E, por derradeiro, ao trazer no seu cerne o lema de que se trata de fenômeno irremediável e irreversível, justifica a destruição de qualquer obstáculo em seu caminho. Desta forma, o Direito do Trabalho e seu conjunto principiológico, ao dar ao trabalho a sua real dimensão e centralidade, tornam-se mais um muro a ser derrubado.

Não são poucos os ataques. O professor Luiz Otávio Linhares Renault refere-se ao mito feito em torno da função do Direito do Trabalho, observando que se criou uma fantasia de proteção exagerada, única e exclusivamente do empregado, e apenas dele, seja qual for a situação. Mas, conclui: “Note-se, acima de tudo, que ainda é necessária a erradicação por completo da mentalidade de que o trabalho,

⁷³ BONAVIDES, Paulo. *Do Estado Liberal ao Estado Social*. 7 ed. 2 tir. São Paulo: Malheiros, 2004, p. 21.

qualquer que seja o sistema de produção, é um simples bem material, que só interessa ao indivíduo e não a toda a sociedade”⁷⁴. Mais adiante ele continua:

Se a nossa preocupação estiver voltada para o interesse coletivo, para a justiça social, para o respeito à dignidade do homem e à materialidade substancial da cidadania numa sociedade democrática e pluralista, a resposta virá com facilidade: ainda é cedo, muito cedo para que o Direito do Trabalho sofra as mudanças estruturais pretendidas pelo neoliberalismo

[...]

Pelo que se sabe, as propostas apresentadas pelo sistema econômico flexível são mais de ordem estrutural e visam à demolição de direitos clássicos. O que se tem pretendido.⁷⁵

O trabalho e a dignidade devem ser tratados como bens fundamentais, mas o que se percebe é justamente o oposto. A campanha perpetrada pelos *ultraliberais*, que no Brasil fora acolhida desde o governo do simpatizante desta ideologia, o então presidente Fernando Henrique Cardoso, sinaliza como sendo a flexibilização dos direitos o único caminho que resta. Assim, segue-se desde então uma luta contra a esta precarização dos direitos trabalhistas. Pois, na realidade, apesar da palavra – flexibilização – dar o tom de algo moderno, correto e contrário a qualquer rigidez ortodoxa e conservadora, tem quase sempre o significado de *desregulamentação*.

No Brasil, um projeto de Lei que propõe a flexibilização das leis trabalhistas, alterando do art. 618 da CLT, dispunha que o negociado teria preponderância sobre o legislado. Este projeto marca a entrada na nossa sociedade de um conceito vindo do capital especulativo, a idéia de que a redução dos custos trabalhistas, resultantes dos acordos entre empresas e sindicatos (que estariam enfraquecidos), resultaria na mágica da diminuição do desemprego. Márcio Túlio Viana demonstra o cenário e as pretensões ocultas do *flexibilizar*:

O *slogan* tem certo charme e causa impacto. Mas, como criar empregos? A mesma doutrina responde: *flexibilizando*. O verbo é também simpático: passa a idéia de inovação, abertura, modernidade. Afinal, o contrário de *flexível* é inflexível. Faz pensar em ditadura, mente estreita, preconceito.

O problema é que o verbo se tornou irregular: nem sempre se conjuga com todos os prenomes. O capital ordena: “*flexibilizem!*”. Mas, se recusa a dizer: “*flexibilizo!*”. E o fato de ser conjugado só na terceira pessoa faz o verbo

⁷⁴ RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **O que é isto – O Direito do Trabalho?** In: PIMENTA, José Roberto Freire, *et al.* (Coords.). *Direito do Trabalho: Evolução, Crise, Perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004, p. 75.

⁷⁵ RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **O que é isto – O Direito do Trabalho?** In: PIMENTA, José Roberto Freire, *et al.* (Coords.). *Direito do Trabalho: Evolução, Crise, Perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004, p. 69.

incorporar elementos de seu contrário: se inova *formas*, retrocede na *essência*; se promete *liberdade*, aumenta a *opressão*.⁷⁶

Como demonstrado por Viana, parece-nos que a palavra *flexibilizar* tem um significado de leveza, modernidade, abertura, deixando para trás o período inflexível dos governos de ditadura. A flexibilização aparece também como algo irremediável e irreversível, num momento em que, na realidade, a necessidade é de mais garantias para os direitos sociais, de mais valorização da vida humana. Em encontro de Magistrados e Procuradores da 10ª Região, em Brasília, assim proclamou a “Moção de Repúdio ao Projeto nº 5.483”, projeto este que visava flexibilizar a legislação trabalhista:

Além de patente inconstitucionalidade da matéria versada no Projeto, revelada pela pretensão de ampliar as hipóteses de flexibilização autorizadas expressamente pelo art. 7º da Constituição Federal de 1988, a referida proposta se aprovada, consagrará retirada de direitos e conquistas históricas dos trabalhadores, sob o ilusório argumento de que haverá a igualdade nas negociações coletivas.⁷⁷

Em 2001, o Tribunal Superior do Trabalho, na iminência da aprovação deste projeto, fruto de um delírio neoliberal e da campanha pelo desmonte da legislação trabalhista, incluindo os órgãos que a cercam como a Justiça do Trabalho, abriu o debate da flexibilização em Fórum Internacional. O resultado foi uníssono, contrário à flexibilização enquanto desregulamentação e estratégia de destruição das conquistas sociais, tanto entre os juristas brasileiros quanto entre os internacionais.⁷⁸

Apesar de tudo, o Direito do Trabalho resiste à demanda flexibilizadora na medida em que o Projeto não foi votado, mas cada vez mais a Lei perde efetividade. A opção por um direito mais *soft* pode reforçar o processo de desconstrução de normas imperativas. Não se pode permitir nenhum tipo de retrocesso social, e ao *flexibilizar* a possibilidade de que isto ocorra é muito grande. Por isto, a elevação de certos direitos trabalhistas ao *status* de matéria Constitucional a partir de 1988 não

⁷⁶ VIANA, Márcio Túlio. **A proteção social do trabalhador no mundo globalizado** In: PIMENTA, José Roberto Freire, *et al.* (Coords.). *Direito do Trabalho: Evolução, Crise, Perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004, p. 169.

⁷⁷ Citação feita por Arnaldo Süssekind no artigo **Flexibilização do Direito do Trabalho**: beneficia ou prejudica o trabalhador, RDT, Consulex 08-2, fev. 2002. O mesmo autor em conferência feita na abertura do Congresso “Flexibilização no Direito do Trabalho” realizada no Tribunal Superior do Trabalho, em abril de 2001, demonstra não só pela experiência brasileira como no direito comparado, que em nenhum caso onde a legislação foi flexibilizada houve aumento nos postos de emprego. Disponível no livro **Flexibilização no Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: IOB Thompson, 2004.

⁷⁸ Sobre este assunto, consultar o livro já citado, **Flexibilização no Direito do Trabalho**.

permite, de maneira tão simples, o desmonte como planejado. Ademais, conforme doutrina mais moderna, não se pode permitir o *retrocesso sócio-jurídico do trabalhador*⁷⁹. O Direito do Trabalho tem passado por um período de bombardeio, mas busca inabalável a reafirmação do seu papel fundamental na sociedade. Resta muito claro na explanação de Oscar Ermida Uriarte:

Não se pode deixar de ressaltar que essa estratégia de reafirmação do Direito do Trabalho tradicional incluído freqüentemente – como bem retrata a enumeração antecedente – uma estratégia constitucionalizadora. Com efeito, diante da iminência de uma onda flexibilizadora ou desregulamentadora, optou-se, quando politicamente possível, pela incorporação à ‘cidadela’ da Constituição – teoricamente e por definição a norma mais rígida e mais difícil de ser modificada – do maior número possível de direitos trabalhistas, para assim melhor protegê-los do ataque iminente.⁸⁰

Um Estado realmente democrático tem, no trabalho, valor fundamental e importante instrumento de cidadania, já que é meio hábil de inserir o sujeito na sociedade, dando-lhe dignidade. Além disto, o Direito do Trabalho, com suas normas cogentes, tem a importante função de distribuir renda⁸¹. Não se pode conceber a democracia, na sua essência, com desigualdade social, sendo, portanto, cabal a importância do ramo juslaboralista na sua concretização. E não há, no atual contexto de globalização, direito político de maior relevância que a democracia, sendo inclusive esta um direito fundamental, nas palavras de Bonavides⁸². Corroborando a importância deste ramo especializado para além de sua função frente à relação de emprego, mas também na busca de uma sociedade igualitária e democrática, Oscar Ermida Uriarte, em palestra proferida no Tribunal Superior do Trabalho, assim se manifestou:

É que, na verdade, o Direito do Trabalho surgiu da necessidade de atenuar a exploração do trabalho humano, de tirá-lo do mercado (*o trabalho não é mercadoria*), diante de uma situação social explosiva no final do século XIX e começo do século XX. O desmantelamento dessa proteção corre o risco de produzir uma ‘nova questão social’. A exclusão – produto da

⁷⁹ A este respeito Daniela Muradas defendeu tese de Doutorado em Direito, na Universidade Federal de Minas Gerais em 2007.

⁸⁰ URIATE, Oscar Ermida. **A flexibilização no Direito do Trabalho: A experiência latino americana.** In: *Flexibilização no Direito do Trabalho* 2 ed. São Paulo: IOB Thompson: 2004, 217-252.

⁸¹ Neste sentido, ressalta Maurício Godinho Delgado.

⁸² BONAVIDES, Paulo. *Do Estado Social ao Estado Liberal*. 7 ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

concentração e da segmentação – já é um fato preocupante. Que umbral de exclusão pode tolerar uma sociedade democrática?”⁸³

A fala de Uriarte parece acertada. O trabalho humano não é mercadoria; requer a devida valoração. Além disso, o trabalho tem grande potencial de inclusão. E aceitar o desmonte da sua proteção é aceitar a exclusão e o agravamento das questões sociais. Conforme demonstrado durante toda a explanação, é preciso, antes de tudo, cuidar das questões sociais e relegar a um segundo plano os interesses econômicos. A proteção do trabalho deveria ser, de fato, interesse de todos. Isto porque a inclusão promovida pelo trabalho é condição para que haja de fato democracia. Sob este aspecto, vale ressaltar as palavras de Delgado sobre o espaço do Direito do Trabalho como “instrumento civilizatório fundamental para a construção da democracia social e também da cidadania neste país”⁸⁴.

O Direito do Trabalho tem hoje, portanto, nos seus princípios específicos e na matriz constitucional dos princípios fundamentais, especialmente na dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho, a base necessária para efetivação não só da garantia individual dos direitos trabalhistas quanto da proteção do trabalho de modo coletivo (incluindo todo o contexto de fortalecimento do sindicato e, por conseguinte, da própria negociação coletiva, cuja força vem sendo mitigada ao longo dos últimos anos). E, como dito, atuar ainda em seu papel de diminuir a exclusão social é, por conseguinte, atuar em prol do ideal de democracia.

4.1.1 Dignidade da pessoa humana e valor social como suporte do Direito do Trabalho Contemporâneo

Partindo do suposto que o Direito do Trabalho tem importante papel no mundo contemporâneo, como instrumento de busca da justiça social e da efetividade da democracia aliada à sua histórica função tuitiva - na medida em que tenta neutralizar o desequilíbrio entre a enorme força do capital em detrimento das menores forças do trabalho - a análise passa à moderna doutrina quanto ao caminho

⁸³ *Flexibilização no Direito do Trabalho*. org. Tribunal Superior do Trabalho. 2. ed. São Paulo: IOB Thompson, 2004, p. 246.

⁸⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *As duas faces da nova Competência da Justiça do Trabalho*. Revista do Direito Trabalhista., ano 11, n. 3, mar. 2005, Consulex, p. 25-29.

dos direitos fundamentais do trabalhador e do dever dos atores sociais na preservação dos mesmos. Observa Luiz Otávio Renault:

A realidade social não mente. E a Constituição Federal arma o Direito do Trabalho com essa rude e áspera matéria da vida. Realimentando-o com seus princípios fundamentais, a Carta Magna dá vida e concretude ao Direito do Trabalho. Vida que, por sua vez o Direito do Trabalho necessita para dar vida e conteúdo digno à relação jurídica, da qual participa o empregado em condições econômica e jurídica bastante inferiores. Assim, o Direito do Trabalho, por idealismo congênito, avança sobre o meio social, em que realiza a sua missão mais nobre de continuar a tratar o trabalhador como pessoa, como cidadão, valorizando-o na sua condição humana e à luz de uma sociedade pluralista.⁸⁵

O Direito do Trabalho recepciona os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, da cidadania e da livre iniciativa, introjetando-os em seu corpo e oxigenando o núcleo cardeal de princípios. Quanto ao trabalho, dentro da Constituição Federal este se traduz em *princípio, fundamento, valor e direito social*, conforme ensina Delgado⁸⁶. Neste caminho, a dignidade da pessoa humana e a valorização social do trabalho enquanto princípios e fundamentos da Constituição da República são objetos de proteção do Direito do Trabalho.

Gabriela Neves Delgado, na obra *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*, ressalta que a dignidade humana e o trabalho são *direitos fundamentais* do homem. Nesta toada, a autora revela que o *direito fundamental ao trabalho digno* é uma das finalidades do Estado Democrático de Direito.⁸⁷ Desta forma, é inarredável que a dignidade e o trabalho - ou como salienta Gabriela Neves Delgado, o *trabalho digno* - são objetos do Direito do Trabalho, e direitos fundamentais do homem. Observemos, então, que o princípio da dignidade da pessoa humana traz o homem como centro da sociedade e ponto convergente do ordenamento jurídico.

Conforme Maurício Godinho Delgado, a dignidade é princípio fundamental de todo o sistema jurídico⁸⁸. Ensina ainda Delgado:

⁸⁵ RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **O que é isto – O Direito do Trabalho?** In PIMENTA, José Roberto Freire, *et al.* (Coords.). *Direito do Trabalho: Evolução, Crise, Perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004, p. 88.

⁸⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 2 ed. São Paulo, LTr, 2004., p.34

⁸⁷ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

⁸⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 2 ed. São Paulo, LTr, 2004., p.42.

O princípio da centralidade da ordem jurídica, política e social no ser humano é conquista cultural recentíssima, atada ao desenvolvimento da democracia na história dos últimos duzentos anos e efetivamente manifestada apenas a partir de meados do século XX. A noção de que o valor central das sociedades é a pessoa humana, *em sua singeleza e independentemente de sua riqueza ou status social*, é um dos avanços jurídicos mais notáveis na história juspolítica da humanidade.⁸⁹

A Constituição, acompanhando esta conquista, determina, em face do art. 170, que a ordem econômica deve garantir uma existência digna e exige no art. 193 que esta tenha como objetivos o bem-estar e a justiça social. Tudo isso significa que passa a ser dever da sociedade, e não só do Estado, a preservação da dignidade da pessoa humana, sendo esta um valor de dimensão pública e privada.

No que se refere ao valor social do trabalho, como já mencionado, constitui-se em fundamento da Constituição Federal. O trabalho traz em si o peso de seu significado para o homem, e sendo elemento indissociável da condição humana, reveste-se de legítimo valor social.

Nas lições de Hannah Arendt podemos verificar que na modernidade, o homem é *homo faber*, capaz de criar coisas extraídas na natureza e desenvolver um habitat em que os objetos criados se interpõem entre a natureza e o ser humano através do trabalho (“work”), alterando assim a sua essência. Convém destacar, como ilustração, o ponto-de-vista da autora:

Com a expressão *vita activa*, pretendo designar três atividades humanas fundamentais: labor, trabalho e ação. Trata-se de atividades fundamentais porque a cada uma delas corresponde um das condições básicas mediante as quais a vida foi dada ao homem na Terra.⁹⁰

O destaque e o relevo que devem ser dados ao trabalho se justifica na medida da própria natureza deste, de ser parte da essência, da condição do ser humano, conforme resta claro nas lições de Hannah Arendt.

Neste sentido, devem não só o poder público, como as empresas, sempre agirem norteadas pela dignidade da pessoa humana e pelo valor social do trabalho. Isto porque, como asseverado, os direitos fundamentais ao trabalho e da dignidade

⁸⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 2 ed. São Paulo, LTr, 2004., p.40.

⁹⁰ ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 6 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1993, p. 15.

da pessoa humana, este último como “epicentro do ordenamento jurídico”⁹¹, são também dever dos atores sociais e limitam a atuação da ordem econômica.

Conforme exposto, a ordem econômica deve se fundar no valor do trabalho, assegurando existência digna e justiça social. Logo, não há que se falar em Responsabilidade Social Empresarial sem a observância destes princípios fundamentais do homem. Pelo contrário, parte-se da premissa de que, sendo um dever, é condição *sine qua non* para as ações das empresas. Logo, tal qual o Direito do Trabalho Contemporâneo, a Responsabilidade Social da Empresa deve partir do suposto básico de observância aos princípios fundamentais do homem, especialmente a dignidade da pessoa humana e a valorização social do trabalho.

4.2 Trabalho Decente

Verificamos o papel do Direito do Trabalho na sociedade, ramo este que determina os parâmetros mínimos de respeito ao trabalho, especialmente na relação vivida entre empregado e empregador. Observaremos agora alguns parâmetros da Organização Internacional do Trabalho – OIT de respeito ao trabalho e que estão sendo utilizados como base da doutrina da Responsabilidade Social Interna.

O Instituto *Ethos*, que norteia grande parte das ações de Responsabilidade Social no Brasil, no que se refere ao comportamento da empresa em relação ao trabalhador é taxativo:

A empresa socialmente responsável não se limita a respeitar os direitos dos trabalhadores, consolidados na legislação trabalhista e nos padrões da OIT (Organização Internacional do Trabalho), ainda que esse seja um pressuposto indispensável. A empresa deve ir além e investir no desenvolvimento pessoal e profissional de seus empregados, bem como na melhoria das condições de trabalho e no estreitamento de suas relações com os empregados. Também deve estar atenta para o respeito às culturas locais, revelado por um relacionamento ético e responsável com as minorias e instituições que representam seus interesses.⁹²

⁹¹ Flórez-Valdéz citado por Maurício Godinho Delgado. *In ob. cit.*, p. 40.

⁹² Indicadores Ethos. Disponível em <www.ethos.org.br>. Acesso em 05 jan. 08.

Assim, conforme os parâmetros do referido Instituto só pratica Responsabilidade Social, na seara do trabalho, a empresas que observam o padrão mínimo que está contido na legislação trabalhista e nas normas e diretrizes da OIT.

Neste aspecto, desde 1999 vem promovendo a geração de trabalho decente, em conformidade o previsto no Programa e Orçamento da OIT para o biênio 2006-2007, programa este que visa reconhecimento do trabalho decente em âmbito global. Para a OIT o trabalho decente se traduz em :

Trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, e segurança, sem quaisquer formas de discriminação , e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho.⁹³

Assim em maio de 2006, durante a XVI Reunião Regional Americana da OIT realizada em Brasília, os Ministros do Trabalho e representantes de organizações de trabalhadores e empregadores de 23 países das Américas estabeleceram o compromisso com uma década de promoção do trabalho decente e aprovaram a Agenda Hemisférica de Trabalho Decente. Na mesma ocasião, o governo brasileiro, através do Ministério do Trabalho e Emprego lançou a Agenda Nacional do Trabalho Decente. Podemos ressaltar apenas como exemplo, que seguindo esta tendência, o Estado da Bahia já possui uma agenda para promoção do trabalho decente. Mas, conforme a OIT são quatro os eixos centrais, ou seja, objetivos estratégicos a serem alcançados da Agenda do Trabalho Decente: a criação de emprego de qualidade para homens e mulheres, a realçar a abrangência e eficácia da proteção social para todos, a promoção e fortalecer o tripartismo e o diálogo social, promover e cumprir as normas e os princípios e direitos fundamentais no trabalho, expressos na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho da OIT, adotados em 1998 - liberdade de associação e de organização sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva (Convenções 87 e 98); eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (Convenções 29 e 105); abolição efetiva do trabalho infantil (Convenções 138 e 182) e eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenções 100 e 111).

⁹³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em <www.oitbrasil.org.br>. Acesso em: 09 fev. 2008.

Neste sentido, a OIT, na XVI Reunião Regional Americana, maio de 2006, ressaltou a finalidade e os objetivos de se buscar o trabalho decente em âmbito mundial, destacando:

As ações que devem ser desenvolvidas para esses objetivos estratégicos sejam atingidos, criam sinergias que facilitam a obtenção de uma série de objetivos transversais que, cada vez mais, são considerados prioritários pela comunidade internacional: uma globalização justa, superando a pobreza, promoção da igualdade de gênero, maior influência das normas internacionais do trabalho no processo de desenvolvimento, ampliação da influência dos interlocutores sociais do diálogo social e do tripartismo.⁹⁴

É patente, portanto, a busca de padrões mais dignos para o trabalho, em âmbito global, sendo que para tanto, a OIT definiu objetivos estratégicos e transversais que visam não só o trabalho decente especificamente, mas por consequência dar ao homem mais dignidade. Nesta medida, não só o alcance de condições dignas de trabalho (foco dos objetivos estratégicos), como condições sociais adequadas, com uma globalização mais justa, com superação da pobreza, igualdade de gênero, estímulo ao diálogo social, sendo este último atrelado a busca de uma real democracia, seja em âmbito nacional, local e no ambiente do trabalho (foco dos objetivos transversais).

Assim, nesta reunião ficou decidida agenda hemisférica para geração de trabalho decente, e definidas as políticas gerais para alcance dos objetivos conforme acima descritos. No relatório do encontro foi apontada ainda, a declaração de chefes de Estado e Governos e 150 países, firmada no ano anterior, durante a Cúpula Mundial das Nações Unidas, que demonstra o caminho definido pelos Estados-membros da OIT, e que destacamos:

Apoiamos firmemente uma globalização justa e decidimos que os objetivos de emprego pleno e produtivo e do trabalho decente para todos, em particular para as mulheres e os jovens, serão uma meta fundamental de nossas políticas nacionais e internacionais e de nossas estratégias nacionais de desenvolvimento, incluídas as estratégias de redução da pobreza, como parte do nosso esforço para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio. Essas medidas deveriam abarcar também a eliminação das piores formas de trabalho infantil, segundo a definição da Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho, e do trabalho

⁹⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015**. XVI Reunião Regional das Américas. Brasília, 2006.

forçado. Também decidimos garantir o pleno respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.⁹⁵

Tais diretrizes visam reparar um contexto nefasto, não só no âmbito do trabalho, como no panorama social como um todo. Apenas para exemplificar, na América Latina, segundo relatório que consta da própria Agenda Hemisférica, existem aproximadamente 551 milhões de pessoas, das quais 213 milhões são pobres. Ainda, existem 239 milhões de pessoas economicamente ativas (PEA), que trabalham ou desejam trabalhar; dessas, mais de 23 milhões encontram-se na condição de desemprego aberto e aproximadamente 103 milhões trabalham na informalidade. Assim, o déficit de emprego formal na América Latina é de 53% da PEA, sendo esse mais acentuado no caso das mulheres e jovens. O relatório ainda aponta, ressaltando a relação entre a produção e o bem-estar das pessoas, a necessidade de desenvolver políticas laborais específicas para reduzir a pobreza e aumentar a equidade na região. Note-se, como já destacado, que instrumentos para efetivação dos direitos sociais, principalmente no Brasil já existem, além de haver uma pressão forte da comunidade internacional para que as empresas busquem ampliar o seu papel na sociedade. Todavia, ainda muito falta a ser feito, e como poderá ser verificado, não obstante as diretrizes da OIT e das garantias mínimas dadas pelo Direito do Trabalho, a prática no mundo do trabalho ainda destoa sobremaneira do ideal de justiça social e de condições mais dignas para o homem e do seu trabalho. É o que veremos a seguir.

⁹⁵ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015**. XVI Reunião Regional das Américas. Brasília, 2006, p. vii-viii.

5 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL: ENTRE O DISCURSO E A REALIDADE DO TRABALHADOR BRASILEIRO

Neste capítulo será tratado o ponto central do trabalho. Verificamos no capítulo anterior o próprio Direito do Trabalho, sua formação e o seu papel na sociedade, observando ainda os aspectos da dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho como veios essenciais ao fortalecimento deste ramo e norteadores das ações em prol do trabalho, além da atual busca do trabalho decente, tudo com o fim de contextualizar o cenário de possível utilização da Responsabilidade Social. Buscamos agora verificar se as ações das empresas que atuam na Responsabilidade Social de fato se preocupam com o trabalhador enquanto seu público interno, ou se no mínimo têm respeitado os direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo da história. Cabe ressaltar que o presente estudo parte da premissa de que as empresas, como pólo passivo da relação de emprego, devem acatar a legislação trabalhista. Consideramos que o Direito do Trabalho possui instrumentos adequados para que as empresas cumpram a lei. Todavia, a análise aqui também verificará se as práticas das empresas destoam do discurso da Responsabilidade Social.

Como já salientado, a Responsabilidade Social praticada em relação ao trabalhador não dá à empresa a visibilidade pretendida. Por exemplo, um banco encontra mais exposição ao atuar na área de preservação ambiental. Isto não quer dizer que uma instituição financeira não possa promover ações que visem conter a redução da camada de ozônio. A questão que aqui se levanta é verificar se, em conjunto com esta medida, não deva, por exemplo, atuar diminuindo a terceirização que precariza as condições de trabalho e de vida de diversos seres humanos. Uma instituição financeira não pode precarizar as condições de trabalho daqueles envolvidos em seu objetivo final e mesmo assim ganhar um selo de Responsabilidade Social. Obviamente, queremos ressaltar que o homem é o centro convergente da sociedade, e ações que visem reparar o desgaste causado pela atuação das empresas deve, em primeiro lugar focar o homem com um todo, englobando o meio em que vive (seja cidade, área rural ou de preservação), seu bem-estar, incluindo o trabalho.

Ao contrário, podemos presenciar um infindável número de exemplos que revelam o desrespeito com o trabalhador. Por uma questão metodológica, será feita uma comparação da prática das empresas a partir de alguns tópicos.

5.1 Ecossistema e meio ambiente do trabalho

O direito a um meio ambiente saudável é direito fundamental e indispensável à sobrevivência da própria humanidade. No presente tópico será observado que o meio-ambiente do trabalho corresponde a um conjunto de vários aspectos que abrangem o bem-estar, a saúde e segurança do trabalhador, estando ainda inserido no conceito de meio ambiente. Desta forma, a demanda de proteção ambiental deve guardar íntima relação com a proteção deste ecossistema menor: o meio ambiente do trabalho.

A atual prática de Responsabilidade Social das Empresas vem desenvolvendo, de maneira incisiva, ações que visem à proteção ambiental. Como já salientado no relato histórico do fenômeno, a sociedade, a partir do final dos anos 50, passou a cobrar das empresas uma gestão mais ética, com vistas a minimizar os impactos causados na sociedade e no meio-ambiente. As manifestações contra a Guerra do Vietnã, por exemplo, já traziam em si reivindicações da sociedade americana contra a agressão do meio ambiente. Mas o movimento ecologista ganhou força nos anos 80, recebendo destaque com o encontro internacional RIO-92. A sociedade já estava preocupada com questões ambientais: a quantidade de gás poluente na atmosfera ou o alto índice de poluição de Cubatão eram notícias comuns da mídia. Especificamente no Brasil, a questão ambiental passou a ter tratamento diferenciado a partir da implementação da Lei 6.938 de 1981, com base no art. 8º, inciso XVII, alíneas *c*, *h* e *i*, da Constituição de 1969, estabelecendo a Política Nacional do Meio Ambiente.

A partir de então, as questões do meio-ambiente voltaram com força à mídia e à pauta de reivindicações da sociedade civil organizada e de alguns países mais conscientes. O fato de os Estados Unidos não assinarem o *Protocolo de Kyoto* – que propõe a redução da emissão de gases na atmosfera – foi alvo de duras críticas no mundo, por exemplo. O Brasil apresentou o biodiesel, as nações se uniram para discutir este fim, e as empresas ampliaram seu *marketing* ao aderirem ao movimento

em prol da preservação do planeta, pois a Terra está sendo destruída pelos gases poluentes, pelos agrotóxicos, pelos agentes químicos lançados nos rios, pelos expurgos da produção e da acumulação do capital. A luta pela preservação do planeta pelo grande capital pode, seguramente, ser considerado antagônico e controverso, ainda que seja de fato desejável, ou melhor, exigível. Pois, é próprio do capital o paradoxo: para produzir, tem que destruir.

Parte das empresas (o ninho do capitalismo) já entendeu que é preciso preservar. Hoje, tanto os bancos, indústrias de tintas, têxteis ou de lápis escolares, empresas de geração e fornecimento de energia ou do segmento público, enfim, dos mais variados setores, investem de alguma maneira na preservação ambiental, o que de fato é uma política importante e necessária. Todavia, o homem não é tratado como parte integrante deste ecossistema. As ações de um modo geral, não se preocupam com o bem-estar do homem (como infra-estrutura e saneamento básicos adequados, sistema de saúde, informação e educação para preservar o meio-ambiente como um todo, incluindo as próprias cidades e não só as matas e florestas). Neste sentido, o trabalho, um valor fundamental, e apesar de inserido no conceito de meio-ambiente descrito pela Constituição Federal, segue a mesma sorte, sendo relegado ao último plano, até porque ações em prol do trabalho ou bem-estar do ser humano, não geram o *marketing* desejável e o retorno nas vendas.

Não obstante, cumpre ressaltar que ter um meio-ambiente saudável é direito fundamental, de terceira geração, garantido a todos, conforme a Constituição de 1988. E não só isto; é determinado também que o dever de zelar por este é não só do poder público, como também de toda a *coletividade*, através do seu art. 225. A Carta Magna, ainda, em art. 170, limita a ordem econômica na medida em que determina a observância da preservação do meio ambiente, com clara submissão da propriedade à sua função socioambiental. Maurício Godinho Delgado assim se pronuncia quanto ao princípio da *submissão da propriedade à sua função socioambiental*:

A submissão da propriedade à sua função socioambiental, ao mesmo tempo em que afirma o regime da livre iniciativa, enquadra-o, rigorosamente, em leito de práticas e destinações afirmatórias do ser humano e dos valores sociais ambientais. É inconstitucional, para a Carta Máxima, a antítese 'o lucro ou as pessoas'; a livre iniciativa e o lucro constitucionalmente reconhecidos – e, nessa medida, protegidos – são aqueles que agreguem

valor aos seres humanos, à conveniência e aos valores da sociedade, à higidez do meio ambiente geral, inclusive o do trabalho.⁹⁶

De acordo com Delgado, pode-se verificar que a Constituição, ao tratar de meio ambiente, inclui o meio ambiente do trabalho. Para o autor, os art. 225 e 200 da CF deixam isto claro:

Ouçã-se o comando objetivo da Constituição, em seu Título VIII ('Da ordem Social') e respectivo Capítulo VI (Do Meio Ambiente):

Art. 225 – Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

No mesmo Título VIII, tratando da ordem social, no Capítulo II, referente à 'Seguridade Social', e em sua Seção II, relativa à normatização da saúde, fica explicitada a vinculação do meio ambiente do trabalho à realidade maior do meio ambiente geral:

*Art. 200 – Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: II – executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador; VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.*⁹⁷

A Constituição não deixa dúvida quanto ao fato de que, ao mencionar “meio ambiente geral”, inclui o meio ambiente do trabalho. Isto só reforça a observação aqui feita no sentido de que a empresa não pode atuar somente na proteção do meio ambiente (como ecossistema) e não ter o mesmo zelo com a parte integrante deste, o meio ambiente do trabalho. Gisele Ferreira Araújo, em estudo acerca do tema, esclarece que o cuidado com o meio ambiente deve, obviamente, incluir o ser humano:

No caso o meio-ambiente, o que se preserva é o acesso de todos à qualidade de vida, cuidando para que a saúde corporal e mental não seja atingida por agressões ambientais decorrentes do desenvolvimento da tecnologia, dos processos e necessidades produtivas, do maquinismos e da explosão urbana.

Mas, não se deve pensar e planejar a proteção da natureza e do meio ambiente em bem exclusivo do ser humano, mas sim como pressuposto inerente a todas as formas de vida animal, vegetal e mineral.⁹⁸

Mais adiante, a mesma autora completa:

⁹⁶ DELGADO. Maurício Godinho. **Os princípios do Direito de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2004, 38-39.

⁹⁷ DELGADO. Maurício Godinho. **Os princípios do Direito de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2004, 38-39.

⁹⁸ ARAÚJO, Gisele Freire. **Meio Ambiente do Trabalho – Aspectos Teóricos**. In DARCANCHY, Mara Vidigal (coord.) Responsabilidade Social nas Relações Laborais. São Paulo: LTr, 2007, p. 143.

[...] o 'conceito de Meio Ambiente do Trabalho conforme o art, 225 da CF' envolve quatro significativos aspectos que são: natural, cultural, artificial e do trabalho, e assim podemos descrever várias espécies de meio ambiente que podem ser mencionados da seguinte forma: meio ambiente artificial (prédios, ruas e áreas urbanas); meio ambiente cultural patrimônio artístico e arqueológico-histórico de uma sociedade; meio ambiente do trabalho (o local onde se desenvolve a atividade profissional).⁹⁹

Assim, o homem é parte indissociável do meio ambiente. A própria Constituição Federal estabelece quatro aspectos ao tratar do conceito do meio ambiente, que são: natural, artificial, cultural e do trabalho. Desta maneira, torna-se relevante demonstrarmos a definição de Meio Ambiente do Trabalho apresentada pela autora:

[...] Meio Ambiente do Trabalho é o conjunto harmonizado de vários aspectos tais como a saúde, o bem-estar e a segurança e que definem a qualidade de vida do trabalhador e influem na melhoria do meio ambiente natural como um todo. Assim sendo, vemos a necessidade de o homem ver reconhecidos seus direitos básicos fundamentais de desfrutar de um meio ambiente laboral saudável e equilibrado.

[...] Verificando o art. 225 da Constituição Federal, extrai-se, com efeito, a incisiva inserção do conteúdo humano e social no conceito que se deve ter de meio ambiente, encontrando-se dois objetos de tutela ambiental, um 'imediato', que é a qualidade do meio ambiente, e outro 'mediato' que é a saúde, o bem-estar e a segurança da população, que se vêm sintetizado na qualidade de vida [...]

Portanto, se o meio ambiente, que a Constituição Federal que ver preservado, é aquele ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à qualidade de vida, então do ser humano, a natureza que o rodeia a localização em que vive, e o local onde labora, não podem ser considerados como compartimentos fechados, senão como células de vida, integrados num grande núcleo que se pode denominar de dignidade humana, pois que o trabalho é um meio de vida e não de morte.¹⁰⁰

A proteção do Meio Ambiente do Trabalho, inserido no meio ambiente geral, é dever não só do Poder Público como da coletividade incluindo as empresas (como atores sociais que são) e, como exposto, a ação da ordem econômica condicionada à preservação deste meio ambiente. A observância e limite dado à ordem econômica, conforme Maurício Godinho Delgado, constitui-se em verdadeiro princípio jurídico: *o da submissão da propriedade à sua função socioambiental*. O

⁹⁹ ARAÚJO, Gisele Freire. **Meio Ambiente do Trabalho – Aspectos Teóricos**. In: DARCANCHY, Mara Vidigal (coord.) Responsabilidade Social nas Relações Laborais. São Paulo: LTr, 2007, p. 146.

¹⁰⁰ ARAÚJO, Gisele Freire. **Meio Ambiente do Trabalho – Aspectos Teóricos**. In: DARCANCHY, Mara Vidigal (coord.) Responsabilidade Social nas Relações Laborais. São Paulo: LTr, 2007, p. 147.

Meio Ambiente do Trabalho encontra proteção ainda na legislação infraconstitucional, especialmente na Consolidação das Leis do Trabalho, onde há regulamentação sobre Segurança e Medicina do Trabalho (art. 154 e ss), além de diversas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho. O assunto é ainda amplamente tratado nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), merecendo destaque as de ns. 119, 120, 136, 139, 148, 152, 155 e 161.

Assim, o Meio Ambiente do Trabalho traz em si um conjunto de aspectos que tratam das condições físicas e psíquicas do trabalhador, incluindo seu bem-estar, sua saúde, sua segurança no local de trabalho e sua qualidade de vida de modo geral. Observados os preceitos acima, verifica-se que, na prática, as empresas não zelam por um Meio Ambiente do Trabalho saudável. São comuns os desrespeitos às normas vigentes, lesando o empregado tanto do ponto-de-vista físico (exposição a agentes nocivos, falta de treinamento e de equipamentos de segurança, sobrecarga de trabalho, etc.) quanto do ponto-de-vista psicológico (tratamento humilhante, práticas de assédio moral, ações com conteúdo de subordinação exacerbado, pressão para que metas sejam atingidas, ameaças de desemprego, etc.).

Outro aspecto que deteriora o Meio Ambiente do Trabalho é a utilização de mão-de-obra terceirizada, ou de qualquer outro trabalhador que se insira na cadeia produtiva, pois não recebem o mesmo tratamento em relação ao empregado. Muitas vezes estes trabalhadores laboram lado a lado com o empregado da tomadora, criando uma atmosfera de discriminação e exclusão e contribuindo sobremaneira para a má qualidade das condições do ambiente de trabalho e de vida deste *trabalhador apêndice*.

Buscar um meio ambiente de trabalho saudável é tão desejável e necessário quanto à proteção do meio ambiente em geral. Os dois casos tratam-se não de mera benevolência das empresas, mas obrigação inscrita de forma expressa na Constituição Federal, devendo estar, portanto, nas agendas de Responsabilidade Social Empresarial, mesmo não gerando dividendos.

Observamos, contudo, que quando o assunto é meio ambiente na Responsabilidade Social, o discurso é bastante diferente da prática desejável. Primeiro, porque o foco das ações ambientais exclui o homem na medida em que o olhar é voltado apenas para o aspecto *natural* do meio ambiente, e não com o bem-estar do ser humano. Segundo, porque no que se referem às relações laborais e o

ambiente que as cerca, muito ainda resta ser feito. Alguns pontos desta distorção serão apresentados a seguir.

5.1.1 A Responsabilidade Social e a utilização de trabalho terceirizado

Ao tratarmos de Responsabilidade Social das Empresas sobre a ótica do Direito do Trabalho, analisamos o comportamento da empresa e do seu *steakholder*, o trabalhador. Neste sentido, é preciso agora demonstrar como a terceirização, que precariza as condições de trabalho com efeitos maléficos até do ponto-de-vista psicológico do trabalhador, interfere no meio-ambiente do trabalho e retira os direitos tanto do rol das garantias fundamentais do homem como do próprio *patamar mínimo civilizatório*¹⁰¹ necessário ao trabalhador, agredindo frontalmente os preceitos da Responsabilidade Social.

A terceirização, como visto, é parte importante do processo de produção toyotista, que na experiência brasileira foi implementada gradualmente a partir da década de 1970. Todavia, é uníssono entre os juristas trabalhistas que este fenômeno ou esta modalidade dentro do processo produtivo precariza as condições de trabalho e serve exclusivamente aos interesses patronais, na busca de diminuir custos e aumentar a competitividade. Mas a redução de custos, neste caso, implica em cortar os direitos dos trabalhadores, já que não é possível cortar a matéria-prima, o espaço da produção, e ainda oferecer um preço acessível. Convém ressaltar, conforme explica Gabriela Neves Delgado, citando Márcio Túlio Viana, que a terceirização pode ocorrer de duas formas: *terceirização para dentro da empresa* e *terceirização para fora da empresa*¹⁰². No primeiro caso, a empresa incorpora os terceiros e, no segundo caso, exporta uma etapa do processo de produção, subcontratando outra empresa.

Nos dois modos, a terceirização tem efeitos maléficos sobre o trabalhador. Do ponto-de-vista individual, verificamos que na medida em que a empresa terceirizada precisa desenvolver o mesmo serviço a menor custo e devolvê-lo à empresa

¹⁰¹ Expressão cunhada por Maurício Godinho Delgado.

¹⁰² DELGADO. Gabriela Neves. **Terceirização: paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2003, p.119.

tomadora, tem que diminui o patamar de direitos e garantias dos empregados para baratear os valores. Desta forma, o trabalhador é lesado. Ainda, como não tem as mesmas garantias, e trabalha no mesmo ambiente do empregado contratado com vínculo direto com a tomadora, se sente inferiorizado. Enfim, há uma agressão psicológica. Existem, portanto, dois meio-ambientes do trabalho; um do empregado e outro do terceirizado. Do ponto-de-vista coletivo, as categorias são pulverizadas e o agrupamento, que antes gerou a resistência, se desfaz fragmentando o trabalhador coletivamente e enfraquecendo por consequência o sindicato. Márcio Túlio Viana, ao se referir ao modo de produzir toyotista, cuja terceirização é eixo fundamental, assim a descreve:

(...) transforma a grande fábrica – onde a solidariedade fermentava – numa empresa quase deserta, ou – no limite – em simples gerenciadora de uma vasta rede, que envolve tanto economia formal como informal;
- por isso mesmo, quebra em pedaços o coletivo operário, não só em termos físicos como psicológicos.¹⁰³

Assim, se verificarmos os efeitos da terceirização e se ponderarmos que a ideologia da Responsabilidade Social prega que ao público interno deva haver obediência às normas vigentes, preocupação com o meio-ambiente de trabalho e proibição ao trabalho análogo ao de escravo e ao trabalho infantil, a conclusão é que a terceirização vai de encontro com a teoria da RSE.

Observamos agora alguns exemplos da realidade brasileira. O segmento bancário tem investido em ações para proteção do meio ambiente e nas campanhas de divulgação daquelas. Tais ações visam especialmente à preservação do meio ambiente. Sob este aspecto, pode ser citado o Banco Bradesco, que desenvolveu o “Banco do Planeta”¹⁰⁴ e, conforme informação em seu *site*, está desenvolvendo uma parceria com o governo do Estado do Amazonas para investir 20 milhões de reais e outros 50 milhões ao longo de cinco anos para preservação da Floresta Amazônica. Trata-se de uma iniciativa louvável, refletindo a de outros bancos que têm investido no meio ambiente. Mas, no que se refere à Responsabilidade Social, os bancos têm dado exemplo apenas no quesito de preservação do ecossistema, sem englobar o meio ambiente do trabalho, como já salientado. É preciso, por parte destas instituições, uma atuação sobre o impacto causado por estas no âmbito

¹⁰³ VIANA, Márcio Túlio. **A reforma sindical entre o consenso e o dissenso**. Revista do Direito do Trabalho, ano 10, n. 12, dez. 2004, p. 23-29. Brasília: Ed. Consulex, 2004.

¹⁰⁴ BRADESCO. Disponível em <www.bradesco.com.br>. Acesso em 06 jan. 08.

social. Um exemplo disto são as graves conseqüências das terceirizações ocorridas ao longo das últimas duas décadas, com efeitos desastrosos na categoria bancária.

Desde 1987 e 1988, com a implementação dos planos econômicos *Bresser e Collor*, o segmento bancário passou a exterminar postos bancários, que jamais seriam recuperados. Segundo estudo do Sindicato dos Bancários de Belo Horizonte, com base em análise do DIEESE, cerca de quase metade dos postos de trabalho bancários foram extintos entre o ano de 1989 e 1997, ou seja, quase 400.000 postos de emprego. Em 1989 havia 811.425 empregados bancários e no ano de 1997 o número caiu para somente 463.329. Neste mesmo estudo o sindicato aponta as seguintes conclusões:

Entre 1990 e 1991, particularmente a partir da implementação do Plano Collor e a queda momentânea da inflação, os bancos eliminaram 124 mil postos de trabalho, o equivalente a 15% do total de empregos no setor. Esse número corresponde, em média, ao corte de mais de 5 mil empregos por mês.

Em 1992 e 1993, a redução de pessoal persistiu, mas em ritmo menor. Foram eliminados, em média, 1.187 postos de trabalho por mês, correspondendo a uma redução de 4% da categoria ao longo do período.

Com a edição do Plano Real, em 1994, os cortes voltaram a se intensificar e cerca de 34 mil empregos foram eliminados naquele ano (-5%). Nos dois anos seguintes, o ritmo das demissões cresceu, chegando, em média, ao corte de 5.300 empregos por mês. Neste período, o número de bancários diminuiu em mais de 20%. Finalmente, as demissões continuaram ao longo de 1997, porém em ritmo menor (-7%). Assim, no período de três anos e meio entre o início do Plano Real e o final de 1997, foram eliminados 183 mil empregos nos bancos (-28%)¹⁰⁵

Apesar de hoje as dispensas apresentarem menores taxas, continuam existindo. Conforme o referido sindicato, em 2007 foram demitidos em sua base territorial 1.059 empregados, em 2006 944 e em 2005 o número de dispensados foi 1074. Não há informações quanto a contratações. O que houve com os empregados bancários demitidos ao longo das duas décadas? Parte desta verdadeira expulsão parece dever-se à reestruturação do sistema produtivo em face do advento de novas tecnologias que dispensaram a mão-de-obra. Todavia, certos serviços (como a compensação de cheques, que sempre fez parte da rotina dos bancos, bem como o processamento dos documentos nos caixas eletrônicos, este último implementado

¹⁰⁵ SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BELO HORIZONTE E REGIÃO. **Evolução recente do emprego bancário no Brasil**. Disponível em <www.bancariosbh.org.br>. Acesso em 02 jan. 08.

gradativamente em razão da própria tecnologia) cresceram especialmente se levarmos em consideração que o número de clientes aumentou ao longo dos anos.

Desta forma, verificamos (e as demandas nos Tribunais Trabalhistas comprovam) que grande parte dos postos de empregos bancários foi, na verdade, exportada para outras empresas não-bancárias - foi terceirizada, precarizando gravemente os direitos destes trabalhadores. Percebemos que a empresa terceirizada, ante a concorrência e precisando desenvolver o mesmo serviço (outrora desenvolvido pela tomadora com um custo bem menor) precisa diminuir o valor da mão-de-obra, para então oferecer o melhor preço. Neste sentido, a categoria bancária, historicamente, tem conseguido conquistas consideráveis, e tem agregado ao seu contrato um padrão de direitos trabalhistas muito superior à média dos demais trabalhadores. Isto, certamente, encarece o serviço e impede os bancos de lucrarem mais. A estratégia tem dado certo, uma vez que os bancos têm conseguido marcas históricas de ganhos líquidos que chegam a 5 bilhões de reais por ano, ou seja, obtiveram tais números, entre outros fatores, com apoio na precarização de direitos. Sob este aspecto, a Responsabilidade Social que estas instituições praticam deveria ser questionada.

Podemos dizer, com base nos indicadores do Instituto *Ethos*, que não há Responsabilidade Social neste caso. Não há um cuidado com o impacto que este tipo de atuação causa à sociedade, nem muito menos respeito aos princípios e regras do Direito do Trabalho. Ainda, com intuito de corroborar a tese de que na terceirização não há respeito ao trabalho humano e não há Responsabilidade Social, levantamos outro exemplo.

A empresa CEMIG, responsável pelo fornecimento de energia elétrica no estado de Minas Gerais, apresenta grande atuação no âmbito do meio-ambiente (externo), com diversas ações que visam diminuir os impactos ambientais que causa ao distribuir energia elétrica. Por estes motivos, foi premiada pela Revista Exame como uma das melhores empresas para se trabalhar em 2007, além de ter recebido selos de Responsabilidade Social ¹⁰⁶. Entretanto, uma das empresas contratadas na terceirização de serviços de manutenção de postes e construção de redes de distribuição de energia elétrica, a Engelminas Construções Elétricas Ltda., foi acionada pelo Ministério Público do Trabalho de Minas Gerais porque seus

¹⁰⁶ CEMIG. Disponível em <www.cemig.com.br>. Acesso em 14 jan. 08

empregados não tinham condições adequadas de trabalho, com exposição à agentes perigosos sem a devida segurança, gerando grave risco à vida daqueles trabalhadores. Em seguida, conforme notícia ¹⁰⁷ no *site* do MPT, divulgada em 12 de novembro de 2007, a empresa ajustou um termo de conduta obrigando-se a dar equipamentos, treinamento e reduzir os riscos de acidentes.

Como pode ser verificado, diversas empresas – que têm alguma atividade social ou ações de Responsabilidade Social - têm se utilizado de trabalho precário em sua cadeia produtiva. Não há preocupação, quando da terceirização, em verificar se o trabalho a ser desenvolvido na empresa terceirizada é um trabalho decente. Sob este aspecto, também, o IOS publicou matéria em maio de 2006 ¹⁰⁸ indicando a cidade de Franca-SP como a capital da terceirização. Este importante pólo de produção de sapatos, segundo divulgado pela ONG, possui cerca de 320 mil habitantes e, ao mesmo tempo, 760 fábricas, 552 das quais são microempresas como até 19 empregados. Assim, as fábricas pequenas produzem sapatos para as fábricas grandes. Apesar de haver um Termo de Ajuste de Conduta – TAC – no sentido de ampliar a responsabilidade contida na Súmula 331 do TST para que as empresas tomadoras tenham responsabilidade solidária, além de outras medidas, a matéria afirma que não há fiscalização sobre o cumprimento do acordo. Desta forma, a ONG denuncia casos em que trabalhadores recebem R\$ 0,60 por par de sapatos costurado, garantindo a estes uma renda mensal de apenas R\$ 160,00.

O que se tem percebido, ao longo do modelo de produção toyotista, sobretudo após a hegemonia da doutrina *ultraliberal*, é que as fábricas e empresas expulsam cada vez mais o empregado para o mundo da informalidade e da precariedade. Este processo é desenvolvido num movimento descendente, iniciando das transnacionais para as empresas locais, das empresas locais para as microempresas, das microempresas para a informalidade, não necessariamente obedecendo todas as etapas desta ordem. O que queremos demonstrar é que quanto maior o poderio econômico (e poder político), mais as empresas vão buscando terrenos férteis para a exploração do trabalho em busca do lucro. Esta lógica obriga o mesmo no restante da cadeia, que muitas vezes pode terminar em

¹⁰⁷ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Disponível em <www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc> Acesso em 11 dez 2007. Publicado em 12 nov. 2007.

¹⁰⁸ INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. **Observatório Social em Revista**. Ano 9, n 10, maio 2006, p. 22-23.

uma criança de 5 anos carregando pedras em um longínquo (para eles) país subdesenvolvido que oferece todo o tipo de incentivo e subvenção para que gastem aqui os seus dólares.

5.2 A Responsabilidade Social das Empresas e o trabalho escravo e trabalho infantil

Não obstante as Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT, ainda no final do século XX e início século XXI, podemos vislumbrar práticas de trabalhos análogos ao do trabalho escravo. Citamos como exemplo o teor da publicação *Observatório Social em Revista*, de outubro de 2003, que traz no seu interior denúncia, conforme informativo da CUT, de que a rede Coca-Cola e suas subsidiárias na Colômbia estavam “envolvidas em conflitos que levaram à morte de nove trabalhadores, quarenta e oito expulsões do local de trabalho e ou moradia, dois exílios, incontáveis prisões sem provas ou processos formais, além de sessenta e sete sindicalistas estarem sob a ameaça de morte”¹⁰⁹. Outra denúncia grave foi realizada no Ministério Público do Trabalho de São Paulo, através de matéria também publicada no *Observatório Social em Revista* de maio de 2006¹¹⁰, em que grande empresa do seguimento da moda no país, de origem holandesa – a C & A – estaria se utilizando de trabalho precário na sua cadeia produtiva. Esta empresa estaria contratando outras empresas na produção de peças de roupas que se utilizam de trabalho precário em sua produção. A notícia informa que pessoas trabalhavam cerca de 20 horas diante de máquinas de costura em local sem ventilação, com janelas lacradas, com seus filhos e sem descanso. Tais trabalhadores são, em sua maioria, bolivianos sem visto de trabalho, sem carteira assinada ou qualquer equipamento de proteção e dignidade.

A mesma reportagem relata que a empresa, no ano de 2005, faturou em vendas na Europa 5,2 bilhões de euros e, segundo a agência Bloomberg, obteve um

¹⁰⁹ INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. *Observatório Social em Revista*. Ano 2, n 4, out. 2003.

¹¹⁰ INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. *Observatório Social em Revista*. Ano 9, n 10, maio 2006, p. 4-15.

lucro que superou os 500 milhões de euros, estando entre as mais rentáveis do mundo.

Ilustrando ainda este painel que trata da exploração do trabalho, julgamos importante relatar uma notícia divulgada no *site* do Ministério Público do Trabalho¹¹¹ em 21 de dezembro de 2007. Em tal notícia, foi relatado que o MPT proibiu, em Termo de Ajuste de Conduta, que a empresa C&A contratasse formalmente ou informalmente estrangeiros nas confecções, principalmente bolivianos e colombianos, não podendo contratar também empresas compostas por estrangeiros.

É possível observar empresas com o título de Responsável Social utilizar, através de suas empresas terceirizadas, o trabalho infantil. Conforme investigação feita pelo Instituto Observatório Social e publicada em fevereiro de 2006, na edição 9 de sua revista¹¹², empresas multinacionais como a Basf (Suvinil), a Faber-Castell e a ICI (Tintas Coral) compravam produtos provenientes de exploração de mão-de-obra infantil em jazidas localizadas em Ouro Preto-MG. A reportagem informa que nas jazidas de rocha esteatita, a chamada pedra-sabão, situadas em um distrito de Ouro Preto, estaria sendo utilizado trabalho infantil de crianças a partir de 5 anos de idade. Este minério é importante na produção de tintas, cerâmicas, remédios, cosméticos, borrachas e lápis escolares e, por isto, as empresas multinacionais de tintas como Coral e Suvinil (BASF), bem como a conhecida Faber-Castell, utilizavam o talco extraído desta pedra nas respectivas empresas. Tal fato não só vai de encontro às Convenções da OIT, Código da Criança e Adolescente, mas também da própria Responsabilidade Social, que não permite exploração de trabalho infantil em qualquer das etapas de produção. O Ministério Público do Trabalho investigou o fato e as empresas negaram e se defenderam. Todavia, buscaram tomar providências no sentido de prevenir ocorrências deste tipo, conforme noticiou o Jornal O GLOBO de 08 de janeiro de 2007.

Em outra situação, as empresas Basf e Shell foram acionadas pelo MPT por dano moral coletivo ao exporem os trabalhadores a produtos químicos altamente tóxicos e com potencial carcinogênico, causando danos à saúde dos

¹¹¹ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Disponível em <www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc> Acesso em 22 dez 2007.

¹¹² INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. **Observatório Social em Revista**. Ano 9, n , maio 2006. Disponível em < http://www.os.org.br/download/er9-parte1_150806.pdf15>. Acesso em 20 dez. 2007.

trabalhadores¹¹³. Neste contexto, um dado relevante se apresenta. A empresa Basf, que tem a empresa Suvnil em seu grupo, foi considerada pelo quarto ano consecutivo como empresa modelo de sustentabilidade. A Revista Exame (“Guia Exame de Sustentabilidade 2007”) informa que a Basf atingiu esta meta sobre os pilares *econômico-financeiro, social e ambiental*¹¹⁴. A Faber-Castell que, conforme os relatos, utilizou trabalho infantil em sua cadeia produtiva, tem diversos programas de sustentabilidade, com ações de proteção ao meio ambiente incluindo campanhas educativas, além de projetos sociais.

Os exemplos são muitos e revelam o que ainda ocorre no mundo do trabalho. Nem as empresas multinacionais mais conceituadas fogem a esta regra, porque a tônica da globalização é esta. Empresas transnacionais e multinacionais rompem fronteiras para explorar mão-de-obra barata e precária, especialmente em países em que a legislação trabalhista não avançou ou é *flexível*. Neste contexto, em 2003, a empresa multinacional de brinquedos Estrela foi acusada de utilizar em sua cadeia produtiva trabalhadores em situação análoga à de escravos, tendo sido obrigada a firmar Termo de Ajuste de Conduta com o Ministério Público, conforme noticiou o próprio órgão em 17 de setembro de 2003¹¹⁵. Resguardando o direito das empresas aqui mencionadas de se defenderem, mas observando os relatos feitos tanto na mídia quanto através do IOS e MPT, concluímos que o discurso da responsabilidade social é destoante da prática e que, até mesmo em certos casos, pode estar encobrindo empresas que não se preocupam de fato com o trabalho decente.

Observando as informações neste capítulo concluí-se que a Responsabilidade Social Empresarial tem destoado sobremaneira da realidade fática. A prática em nosso país é a do desrespeito ao trabalho e ao trabalhador, o que não é recepcionado pelo Direito do Trabalho. Leciona Jorge Luiz Souto Maior:

O trabalho é da essência humana, no sentido do dever de valorização pessoal e integração social, e será ao mesmo tempo um dever e direito, na relação do indivíduo com a sociedade e o Estado. O direito do trabalho que regula o trabalho prestado por uma pessoa à outra, deve ter por base, portanto, o respeito à essência do trabalho, enquanto dever e direito. Nisso

¹¹³ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Disponível em <www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc> Acesso em 22 dez 2007. Publicado em 08 mar. 2007.

¹¹⁴ BASF. Disponível em <<http://www.basf.com.br/>>. Acesso em: 12 jan. 08.

¹¹⁵ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Disponível em <www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc> Acesso em 22 dez 2007.

consiste a ética do direito do trabalho, e *sua existência só terá sentido na medida em que respeitar isso.*¹¹⁶ (Grifo do Autor)

Em muitos casos sequer o *patamar mínimo civilizatório* é conseguido, sendo comum o desrespeito da dignidade do trabalhador com a valoração do econômico em detrimento do trabalho. Com efeito, outras práticas que sejam além do mínimo exigível ficam cada vez mais distantes. A luta deve ser antes de tudo no sentido do fortalecimento da consciência de que o trabalho é um valor e direito social, bem como da centralidade do homem na sociedade, resguardando assim a dignidade humana. Em seguida, deve-se buscar a reafirmação do sistema de proteção e garantia do trabalho – o Direito do Trabalho. Um Direito do Trabalho forte, resguardado por normas imperativas fortes, não necessita de ações benevolentes de empresas porque a promoção do bem-estar do trabalhador passa a ser um dever inarredável.

Outro ponto de divergência entre a filosofia da RSE e a realidade vivida, trata-se da liberdade sindical e do estímulo à negociação coletiva, assunto que por sua especificidade será tratada em capítulo apartado, inclusive por abranger ainda o posicionamento deste importante ator social – o sindicato – frente ao atual contexto econômico e social.

¹¹⁶ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O direito do trabalho como instrumento de Justiça Social**. São Paulo: LTr, 2000, p. 102.

6 SINDICATO E RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

Abordamos a temática da Responsabilidade Social e a atuação do sindicato, em capítulo próprio por entendermos tratar-se de assunto mais complexo, com diversos eixos a serem abordados. Há um debate no meio sindical e outros setores da sociedade sobre a possibilidade de engajamento do sindicato nas questões que envolvam a Responsabilidade Social, que no nosso entender pode ser apontado como uma perspectiva de atuação do sindicato neste início de século XXI. Todavia, esta possibilidade ainda está numa fase embrionária. Mesmo assim, é este assunto que é apresentado neste capítulo, e que tem como ponto de partida a análise da atual situação deste outro ator social: o sindicato, passando pela importância da liberdade sindical e negociação coletiva, sendo concluído na atuação deste ator social na RSE e outras questões sociais, que até bem pouco tempo não eram discutidas em conexão com melhores condições de trabalho.

6.1 O enfraquecimento do sindicato

Verificamos, em um contexto de globalização da economia que traz em si profundas transformações nos processos de produção, especialmente com a prática da terceirização, entre outros fatores, que a força coletiva do operário tem sido diluída, modificando, degradando e enfraquecendo o sindicato. O papel do sindicato na formação da *coalização obreira*, no fortalecimento deste pólo frente ao capital e às empresas (que por si só são verdadeiros *seres coletivos*) foi mitigado ao longo dos tempos. Márcio Túlio Viana ¹¹⁷ cita algumas razões que levaram ao enfraquecimento do sindicato do ponto-de-vista global ou regional em artigo que resultou dos encontros da ANAMATRA, em razão da proposta de reforma sindical no primeiro mandato do presidente Luís Inácio Lula da Silva. Dentre as razões apontadas, destacam-se:

¹¹⁷ Para análise completa do assunto, consultar a íntegra do artigo “A reforma sindical entre o consenso e o dissenso”. Publicado na RDT n. 12, ano 10, 31 dez 2004, p. 23-29.

Numa perspectiva local, tomando apenas a realidade brasileira, o sindicato é frágil porque a lei que o regula também o reprime – impedindo que possa se organizar de forma democrática e plural.

(...)

Numa perspectiva global, a crise do sindicato começa pela própria globalização, passa pela própria estrutura produtiva e termina na ideologia neoliberal, que traz de volta, com ares de novo, um velho discurso.

Ainda, o mesmo autor enfatiza a crise sindical do ponto-de-vista do próprio sindicato e arremata:

Nessa perspectiva, todos os problemas se resumiriam na herança de Vargas – a unicidade, o “imposto”, o poder normativo, a organização por categorias. Acabando-se com isto tudo seriam flores.

Esse modo de pensar tem até hoje a simpatia dos meios mais conservadores, inclusive a mídia. E não é por acaso. Ao reduzir a crise a um fenômeno local e circunstancial, afasta as atenções de sua dimensão também global e estrutural.

Com o passar do tempo, porém, o sindicalismo parece ir percebendo que os seus problemas têm raiz mais profunda. Não se resumem à famosa *Carta del Lavoro*. Por isso, não dependem simplesmente – nem mesmo *principalmente* – da revogação de alguns artigos de lei.

Em outras palavras, a principal razão da fragilidade do movimento sindical não é a “herança de Vargas”, mas a nova forma de acumulação capitalista. E a estrutura bem mais que a circunstância.

No limite, o novo modelo econômico é incompatível com o sindicato, ou pelo menos com a forma de sindicato que o mundo tem conhecido até hoje. E é exatamente por isso que alguns autores já não falam apenas em *crise*, mas em declínio do sindicalismo.¹¹⁸

Com efeito: ao externalizar os custos, a empresa divide já não apenas cada empregado, mas a própria classe trabalhadora. E é nesse ponto, mais do que em qualquer outro, que reside a grande arma do modelo: como dizíamos, ele resolve a contradição da fábrica enquanto local de *trabalho* e, ao mesmo tempo, de *fermentação coletiva*.¹¹⁹

Do ponto-de-vista do autor a legislação brasileira engessa o sindicato e o impede de se organizar de forma democrática e plural, contribuindo para seu enfraquecimento. Entretanto, a estrutura do modelo econômico vigente chega ser, para ele, incompatível com o sindicato, tal qual visto hoje. A forma como a empresa se organiza leva seus empregados a serem contratados por outras como terceirizados, esvaziando as fábricas e diluindo a *fermentação coletiva*.

É, portanto, indiscutível que o capital busca a simples equação: maior lucro, menos direitos trabalhistas. Tal conta matemática gera efeitos maléficos na estrutura do trabalho e em todo o sistema de proteção deste. O sindicato, particularmente por

¹¹⁸ Ao se referir ao “declínio do sindicalismo” o Professor Márcio Túlio Viana está se referindo a Alan Bihl.

¹¹⁹ VIANA, Márcio Túlio. **A reforma sindical entre o consenso e o dissenso**. RDT n. 12, ano 10, Brasília: Consulex, 31 dez 2004, p. 23-29.

sua histórica função de aglutinação do proletariado a fim de equilibrar a balança da relação capital e trabalho, sofre as conseqüências, e o resultado é este enfraquecimento. O sindicato que antes sentava à mesa na posição ativa, de cobrança, hoje se mantém no papel de concessão para tentar poupar os trabalhadores frente à onda de desemprego. Não há grandes avanços em termos de conquistas. Se antes a situação era no sentido positivo, de avanço, hoje se vê que a postura é a de defender-se dos ataques, chancelando acordos e convenções que servem à verdadeira usurpação de direitos trabalhistas.

No entanto, o sindicalismo busca dentro de si forças para se contrapor a este turbilhão de fatos e acontecimentos, que vão desde a implementação das multinacionais até a terceirização desregulada de mão-de-obra e serviços, passando pelo ataque ao trabalho e ao Direito do Trabalho, como observado. Um novo paradigma surgido do próprio movimento sindical pode ser a Responsabilidade Social, porém o debate no meio ainda persiste. A atuação do sindicato neste sentido ajuda a nortear as ações evitando a tomada de decisões de modo unilateral como a restrição ou intervenção na elaboração dos chamados códigos de ética. Da maneira como são feitos hoje, podem remeter os contratos coletivos a uma posição subalterna.

A crítica aqui é no sentido de que o sindicato pode perder ainda mais forças estando à frente das ações sociais nas empresas. A discussão sobre a atuação nas questões de Responsabilidade Social não é um consenso entre os sindicalistas, mas a intervenção nesta questão pode possibilitar encontrar um ponto de equilíbrio, já que é a parte legítima para defender interesses dos empregados e uma resposta para que o sindicato não seja ainda mais enfraquecido.

Não obstante a crise, algumas perspectivas de atuação sindical e de fortalecimento deste excepcional instrumento de consolidação da democracia apontam no horizonte. O Direito do Trabalho - concebido como uma estrutura única em prol do equilíbrio da relação trabalho e capital em razão da diferenciação social e econômica no plano fático - tem, no Direito do Trabalho Coletivo e em seus princípios específicos, importante instrumento para garantir a eficácia e reafirmação do conjunto.

Neste passo, ressalta-se a importância da interveniência do sindicato na garantia dos interesses do trabalhador ante a necessidade de estabelecer equivalência em relação à *coalizão* que, naturalmente, forma o empregador.

Entretanto, não se pode encobrir que no contexto atual encontramos um sindicato obreiro enfraquecido, quer por questões econômicas globais e locais, ou seja, por uma síntese de diversos fatores dos quais destaca a mudança nos modos de produção, quer na concepção de Márcio Túlio Viana, “quebra em pedaços o coletivo operário, não só em termos físicos como psicológicos”¹²⁰, o que dificulta substancialmente a referida equivalência.

Note-se, contudo, que o direito sindical, a partir do advento da Constituição Federal de 1988, traz significativos avanços em sentido contrário à história de autoritarismo e limitação de poder de organização coletiva do obreiro. Entendemos que o poderio que a Carta Magna dá ao sindicato, com suporte do Direito Coletivo e seus princípios é, sem sombra de dúvidas, um caminho, uma luz na noite de eclipse que se instalou sobre o mundo do trabalho no último cartel do século XX. A participação e fortalecimento do sindicato é missão que coaduna com a busca da democracia. O trabalho devidamente protegido, pactuado de forma justa, garante ao cidadão um meio de inserção na sociedade, além de ser condição para alcance da justiça social.

6.2 O sindicato e sua atuação frente à RSE

O sindicato busca, em um movimento natural, novas lutas, novos rumos. Pode ir se fortalecendo na medida em que encontra outras demandas além do trabalho regulado. A sociedade organizada, unida na luta por melhores condições de trabalho, dá maior força para todos, num processo único. Talvez esta seja mais uma consequência do mundo pós-moderno, pouco rígido. Desta maneira, verificamos que a luta sindical hoje tem foco não só no trabalho regulado contra o trabalho infantil e escravo, contra a discriminação de raça e gênero, mas em manifestação de organizações da sociedade, de ações sociais, na preservação do meio ambiente, unindo-se a frentes internacionais. É possível verificar a atuação dos sindicatos ao responderem às diversas demandas, incluindo a luta pela preservação do meio ambiente, por condições de trabalho decente, por formação de pactos com

¹²⁰ VIANA, Márcio Túlio. *A reforma sindical, entre o consenso e o dissenso*. Revista do Direito do Trabalho, nº 12, ano 10, dez. 2004, Consulex, p. 23-29.

multinacionais. É ainda relevante mencionar que, diante dos avanços globalização, sindicatos globais assumem como estratégia a negociação de pactos globais ¹²¹.

Em uma tendência mundial, conforme material publicada na Revista *Trabajo* da OIT, de agosto de 2007, o sindicato hoje passa a ter a necessidade de discutir inclusive demandas em torno das mudanças climáticas havidas no globo. O mundo do trabalho sofrerá as influências do aquecimento global, uma vez que o trabalhador deverá estar apto a lidar com novas formas mais limpas de produção, sendo que algumas etapas poderão até deixar de existir, tudo em prol de um desenvolvimento sustentável. Em fevereiro de 2007 a Confederação Européia de Sindicatos em conjunto com a Agência *Social Development Agency*, apresentaram um estudo sobre a repercussão no emprego da Europa das mudanças climáticas e as medidas para redução de CO₂. O estudo, segundo a publicação da OIT, aponta que quatro setores da economia européia sofrerão com os ajustes: produção energética, transporte, produção de aço e cimento e construção civil. Ainda, o referido estudo recomenda de modo expresso a participação dos trabalhadores na formulação de políticas e programas de transição no âmbito do emprego em relação às mudanças climáticas. A OIT alerta para que haja uma transição justa, deve haver um fortalecimento do diálogo social, sendo fundamental o respeito aos Direitos Fundamentais no Trabalho, especificamente a liberdade sindical e o favorecimento à negociação coletiva. Por oportuno, conforme o mesmo artigo informa, a atuação do sindicato é de suma importância para garantia de um desenvolvimento sustentável, tanto que desde 1992 consta da Agenda 21, em seu Capítulo 29, esta premissa: “ Los sindicatos, como representantes de los trabajadores, son factores esenciales para facilitar el logro del desarrollo sostenible ...”¹²²¹²³. Torna-se patente, conforme entrevista da pesquisadora da OIT Brasil, Carolina Vilalva - no anexo - bem como na fala do Diretor Geral da OIT, Juan Somavia¹²⁴, que é fundamental o papel do trabalho decente na promoção do desenvolvimento sustentável, ressaltando ainda,

¹²¹ A despeito do tema observar a Revista do IOS: **Responsabilidade Social Empresarial: perspectivas de atuação sindical**. Ob. cit.

¹²² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabajo: La revista de la OIT**. Empleos “verdes”: el cambio climático en el mundo del trabajo. n. 60, ago. 2007, p. 12-15.

¹²³ Tradução: “ Os sindicatos, como representantes dos trabalhadores, são fatores essenciais para o êxito do desenvolvimento sustentável.”

¹²⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabajo: La revista de la OIT**. Empleos “verdes”: el cambio climático en el mundo del trabajo.n. 60, ago. 2007, p. 33

este último, na 96ª Conferência Internacional do Trabalho a necessidade de considerar uma nova iniciativa pelos “empregos verdes”:

Um outro exemplo dos novos rumos do sindicalismo é o da Coordenação Nacional de Lutas - CONLUTAS. De acordo com seu estatuto, a CONLUTAS é uma entidade sem fins lucrativos, de natureza jurídica de central sindical, popular e de classe. A entidade agrega outras entidades sindicais, organizações populares, movimentos sociais, entre outros. O seu objetivo é resguardar os direitos e as reivindicações dos trabalhadores em seu conjunto. Neste poderiam ser incluídos tanto as questões de busca por melhores condições de trabalho, com isonomia independente raça ou gênero, como ações em prol da reforma agrária, contra a globalização e a corrupção, movimentos estudantis, e outros. Poderia se dizer que este tipo de iniciativa traz a noção de que o caminho para lidar com as questões sociais, principalmente as relacionadas ao trabalho, se entrelaçam e, na medida em que todos resgatam estas demandas, todos se fortalecem: a sociedade, o trabalho, o ser humano.

Outro exemplo é o do Instituto Observatório Social, citado anteriormente. Como já mencionado, o referido Instituto foi criado em 1997 por iniciativa da Central Única dos Trabalhadores (CUT) em cooperação com Centro de Estudos de Cultura Contemporânea (CEDEC), Departamento Intersindical de Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE) e Rede Inter-Universitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho (UNITRABALHO), a entidade visa o monitoramento de empresas nacionais, estatais e multinacionais em relação à manutenção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, com base nas convenções da OIT – ou seja, na liberdade sindical, negociação coletiva, trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação de gênero e raça, meio ambiente, saúde e segurança ocupacional.

O IOS tem tido grande participação no cenário nacional na efetiva luta pelos direitos fundamentais dos trabalhadores, denunciando práticas de trabalho infantil, trabalho escravo, discriminação, no estudo dos impactos da terceirização, na luta pela conservação do meio ambiente, entre outros, conforme já relatado. Ainda, conforme a tendência internacional, o IOS tem participado ativamente da luta pelo meio ambiente. Desenvolveu, em conjunto com quatro corporações, o Projeto AMA (Multinacionais e Meio Ambiente), onde pesquisou o comportamento sócio-ambiental das seguintes empresas: as européias Unilever e Nestlé, a norte-americana Coca-Cola e a brasileira AMBEV. Foram pesquisados aspectos como a existência de

políticas de gestão ambiental e social, participação no *Global Compact* da ONU, entre outros ¹²⁵. Destacamos relatório, no que se refere ao Brasil, conforme notícia do próprio Instituto, publicada em 10 de dezembro de 2007, que é transcrita abaixo:

Lílian Arruda, pesquisadora do Observatório Social, relatou em sua exposição que a pesquisa não foi demandada pelo movimento sindical. Ela explica que o meio ambiente não está presente na agenda sindical ou está de uma forma muito insipiente. Na análise da AmBev no Brasil, o Observatório Social constatou que as políticas sociais empresariais estão focadas em mobilizar as partes interessadas, como os trabalhadores e o sindicato. Com isso, seus trabalhadores acreditam que a empresa é muito interessada no meio ambiente.

A Coca-Cola, que é muito terceirizada, adota um padrão que deve ser seguido por todas as suas engarrafadoras tanto nos quesitos trabalhistas quanto ambientais. Apesar de haver essa regra, a pesquisadora Lílian Arruda informou que na prática esse sistema não funciona completamente. Em 1997, a empresa criou um sistema de Gestão Ambiental tornando-se pioneira ao tomar medidas efetivas para preservar a camada de ozônio. Sem muita publicidade sobre sua área ambiental, a Nestlé tem um comportamento cauteloso e aberto. O fato de dispor de marcas e produtos muito próximos do consumidor, ressalta a pesquisadora, pode ser um fator preponderante na adoção de um comportamento de parcimônia em suas ações no que se refere aos programas e políticas ambientais. Já a Unilever, por possuir reestruturação produtiva permanente, adota ações mais agressivas. Por atuar em muitos ramos, os sindicatos são muito pulverizados e não conhecem as políticas das outras filiais da empresa. No Brasil, a multinacional possui uma diretoria para assuntos socioambientais e o sistema de gestão ambiental existe apenas no País.¹²⁶

O IOS sugere ainda a implantação de pactos globais que pressionem as empresas a adotarem como referência as convenções da OIT e as diretrizes da ODCE, estabelecendo parâmetros internacionais em relação ao interesses dos trabalhadores na seara da responsabilidade social das empresas. É importante salientar que o Instituto tem participado na condição de representante dos trabalhadores em conjunto com o DIEESE nos grupos de trabalho que resultarão na norma ISO 26000, que irá padronizar a atuação da Responsabilidade Social das Empresas, e que deve ser apresentada em 2009. Esta questão em particular será tratada a diante.

Como sugerido, a participação do sindicato em questões de responsabilidade social é salutar, haja vista que códigos unilaterais ou princípios voluntários de RSE

¹²⁵ Os quesitos podem ser conferidos na revista Observatório Social em Revista, n 12. ano 10, set. 2007 e os relatórios finais disponível em <www.ios.org.br>.

¹²⁶ INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. **Observatório Social em Revista**. n 12, ano 10, set. 2007.

nas empresas não discutem ou garantem que os direitos fundamentais sejam respeitados. Ademais, a questão da *liberdade sindical* não é sequer ventilada nestes códigos, um grande indício de que, em mais este aspecto, o discurso é alheio à prática. Ainda, o adensamento da liberdade sindical e da negociação coletiva, é que pode fortalecer o diálogo social, tão necessário às atuais demandas do mundo do trabalho, sendo fundamental a participação do sindicato como medida de garantir a salvaguarda dos direitos dos trabalhadores e da busca para soluções para o meio ambiente e que guardam relação com os empregos. Acerca disto assim se manifestou o Instituto Observatório Social:

No debate promovido pelas empresas em torno de suas ações, chamado de diálogo social, os interesses dos trabalhadores estariam diluídos entre inúmeros outros interesses sociais da empresa. Os trabalhadores fazem parte do processo de produção e, como parte integrante do negócio, deveriam poder discutir, influenciar e monitorar o próprio processo produtivo.

A negociação dos trabalhadores, livremente organizados em sindicatos, reforça itens que muitas vezes não são prioritários na agenda voluntária de RSE, tais como o nível dos salários, a política de geração de empregos da empresa, as condições dos terceirizados e a erradicação da pobreza.

O movimento sindical internacional entende que a responsabilidade social empresarial não substitui as ações tradicionais dos sindicatos nem tampouco a necessidade de políticas públicas. Ela é um espaço estratégico de atuação porque favorece o diálogo com ONGs e outros representantes da sociedade civil. Mas, só será realmente um espaço de ação para trabalhadores se favorecer a negociação coletiva, a liberdade sindical e se promover os direitos fundamentais do trabalho.¹²⁷

Como já demonstrado, a atuação sindical na Responsabilidade Social ainda está em estágio embrionário. As empresas desenvolvem unilateralmente seus códigos de conduta sem qualquer participação do sindicato. Aqui reside grande crítica. Estes referidos códigos, que são elaborados sem a intervenção sindical, sem negociação, podem colocar a negociação coletiva e os instrumentos normativos que dela decorram em plano inferior. Ademais, quase nada nestes códigos se refere a políticas que incentivem ou apoiem a *liberdade sindical* e a própria *negociação coletiva*, o que como dito, fortalece o diálogo social, além de que deveria ser a base da Responsabilidade Social Interna.

Tendo em vista as empresas, quando tratam da *parte interessada*, como indica o Instituto *Ethos*, a RSE deve promover o *desenvolvimento pessoal e*

¹²⁷ INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. **Responsabilidade Social Empresarial: perspectivas de atuação sindical**. Florianópolis: IOS, 2004, p. 118.

profissional do trabalho, bem como melhoria nas condições de trabalho. A intervenção sindical se faz necessária. Mas, ao contrário, como sempre ressaltamos, a exclusão do sindicato (único legitimado a atuar em prol dos interesses dos trabalhadores) deste processo diminui ainda mais o poder deste ator social. Não há preocupações com melhorias concretas de salários, benefícios e com o zelo pelos direitos fundamentais do trabalho, principalmente em se tratando de multinacionais que utilizam os trabalhadores brasileiros e de outros países subdesenvolvidos em sua cadeia produtiva, precarizando os direitos destes ao manter as conquistas sociais somente em suas terras de origem. Sob este aspecto, as empresas não assumem a responsabilidade sobre sua cadeia produtiva, utilizando amplamente a terceirização e subcontratação (o que enfraquece sobremaneira o movimento sindical), e que demanda indiscutivelmente uma atuação do sindicato.

De maneira concreta, ao escolher a Responsabilidade Social, resguardando as críticas já apontadas, a empresa deve, a fim de legitimar esta atuação, ter como participação constante o sindicato, e freqüente monitoramento das ações promovidas pelas empresas. Na seara internacional, a solução encontrada são as negociações dos sindicatos internacionais. Conforme relata o IOS:

O sindicalismo internacional procura negociar por meio dos seus sindicatos globais (como UNI, FITIM, ICEM etc.) acordos globais. Neles, um conjunto de compromissos, válidos para as operações das multinacionais no mundo todo, é firmado em três partes: a empresa multinacional, o sindicato principal no país de origem multinacional e o sindicato global. Os direitos fundamentais no trabalho são promovidos nacionalmente na medida em que esses acordos são monitorados e em que a informações da realidade brasileira fazem parte das negociações. No Brasil, pelo menos 17 empresas firmaram acordos marcos globais como, por exemplo, a Volkswagen, Pisa Papel, Telefônica, Anglo Gold, Accor, Endesa, etc. (porém nenhuma empresa multinacional brasileira chegou a celebrar um Acordo Marco Global.¹²⁸

Percebe-se que a atuação sindical garantirá transparência no discurso da RSE tanto no tratamento do público interno – o trabalhador, como também nas questões ambientais, que como dito deverá refletir de modo significativo no mundo do trabalho, uma vez ser preciso ao necessário desenvolvimento sustentável a utilização de trabalho decente. Além disto, tal intervenção, como já frisado, poderá contribuir para que a prática das empresas não sejam meramente ações

¹²⁸ INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. **Responsabilidade Social Empresarial: perspectivas de atuação sindical.** Florianópolis: IOS, 2004, p. 122.

filantrópicas ou de *marketing*, mas, de fato, preocupadas com a saúde do contrato social que esta estabelece com a sociedade e com todos aqueles que recebem, mesmo indiretamente, os impactos de sua atuação.

7 PRÁTICAS POSITIVAS

Las empresas actúan em sistemas sociales y económicos cada vez más complejos, en los que son objeto no solo de presiones comerciales y económicas sino también de presiones sociales y medioambientales por parte de las autoridades públicas, grupos de la sociedad civil, los consumidores y los proveedores, así como sus propietarios, sus gestores y sus trabajadores^{129 130}

Organização Internacional do Trabalho – 2007.

7.1 Panorama geral

Neste capítulo são tratadas ações concretas que vêm dando resultado positivo no que se refere à prática da Responsabilidade Social das Empresas tendo como objeto o trabalhador e a sua repercussão, direta ou indireta, na cadeia produtiva das empresas. Insta ressaltar que, apesar das críticas já manifestadas ao referido *fenômeno* há que serem exaltadas algumas iniciativas que no contexto geral são positivas, já que no atual panorama da gravidade dos problemas sociais, todos os atores sociais são responsáveis por trazerem soluções e atuarem em prol das demandas sociais.

Como também já ressaltado, nenhum ator social pode ter maior privilégio em relação ao outro em razão do poder econômico, o que deterioraria ainda mais as relações sociais. Assim, apresentamos algumas práticas positivas e perspectivas que a Responsabilidade Socioambiental traz para a melhoria da qualidade de vida do trabalhador.

7.2 Iniciativas positivas

¹²⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **La promoción de empresas sostenibles.** Conferencia Internacional del Trabajo. 96ª reunión. Ginebra. 2007, p. 14.

¹³⁰ “As empresas atuam em sistemas sociais e econômicos cada vez mais complexos, em que são objeto não só de pressões comerciais e econômicas, mas também de pressões sociais e meio ambientais por parte das autoridades pública, grupos da sociedade civil, dos consumidores e fornecedores, assim como de seus proprietários, seus gestores e seus trabalhadores.”

Algumas iniciativas que cercam o tema Responsabilidade Social podem ser apontadas como positivas. Temos, no Brasil, por exemplo, o Balanço Social do Instituto de Análises Sociais e Econômicas (IBASE), os Indicadores *Ethos*, as normas ISO 14000, ISO 26000 e AS 8000, o *AccountAbility* – AA 1000, o *Global Compact* e o Acordo do Equador e parcerias da OIT em busca do trabalho decente.

O *Global Compact* surgiu em 1999 no Fórum Econômico Mundial dentro do Sistema das Nações Unidas com o propósito de construir pilares sociais e ambientais em uma nova economia. Em 2000 foi assinado o documento de adesão, contando com 50 grandes empresas. Fazem parte do *Global Compact* dez princípios baseados na Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, nos Direitos Fundamentais do Trabalho da OIT e na Declaração do Rio da ONU e, a partir de 2004, da Convenção Contra Corrupção das Nações Unidas¹³¹:

*Princípio 1: apoiar e respeitar a proteção aos direitos humanos dentro de sua esfera de influência;

*Princípio 2: assegurar que suas próprias corporações não sejam cúmplices de abusos contra os direitos humanos;

*Princípio 3: garantir a liberdade de associação e reconhecimento do direito de negociação coletiva;

*Princípio 4: eliminar todas as formas de trabalho forçado e compulsório;

*Princípio 5: eliminar efetivamente o trabalho infantil;

*Princípio 6: eliminar a discriminação em relação ao emprego e ocupação;

*Princípio 7: apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;

*Princípio 8: adotar iniciativas promotoras de maior responsabilidade ambiental;

*Princípio 9: encorajar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientais limpas.

*Princípio 10: trabalhar contra a corrupção em qualquer de suas formas.

Acerca do *Global Compact*, o Instituto *Ethos* assim se manifesta:

Líderes empresariais participantes do *Global Compact* concordam em afirmar que a globalização de fato é altamente frágil e apresenta um futuro incerto. Na verdade, as preocupações sobre os efeitos da globalização nos países em desenvolvimento, relacionadas à concentração do poder econômico, má distribuição de renda e rupturas na sociedade, estão aumentando. Sugerem, portanto, que a globalização de hoje não é sustentável. O *Global Compact* foi criado para ajudar as organizações a redefinirem suas estratégias e ações, a fim de que todas as pessoas possam compartilhar dos benefícios da globalização, evitando que esses sejam aproveitados por poucos.

¹³¹ Os dez princípios estão disponíveis no site do *Global Compact* no endereço <<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>>. Acesso em: 12. jan. 2008.

O *Global Compact* não é um instrumento regulatório, um código de conduta legalmente obrigatório ou um fórum para policiar as políticas e práticas gerenciais. Também não é um porto seguro para as empresas participarem sem demonstrarem real envolvimento e resultados. É uma iniciativa voluntária que procura fornecer uma estrutura global para a promoção do crescimento sustentável e da cidadania, através de lideranças corporativas comprometidas e inovadoras.¹³²

Trata-se de iniciativa de extrema importância e relevância que pode ajudar a minimizar os impactos causados pelas grandes corporações, especialmente as multinacionais e transnacionais.

Outro importante instrumento positivo é o balanço social. Conforme o Ibase, o balanço social é:

[...] um demonstrativo publicado anualmente pela empresa reunindo um conjunto de informações sobre os projetos, benefícios e ações sociais dirigidas aos empregados, investidores, analistas de mercado, acionistas e à comunidade. É também um instrumento estratégico para avaliar e multiplicar o exercício da responsabilidade social corporativa¹³³.

Todavia, esta iniciativa faz parte da ideologia de contestação nascida nos Estados Unidos durante a Guerra do Vietnã, em que sociedade cobrava que as empresas fossem transparentes ao demonstrarem seus gastos com questões sociais em comparação com os custos da guerra, servindo de referência para que os consumidores oferecessem boicote a quem financiasse a guerra.

Esta idéia veio para o Brasil na década de 70, mas somente nos anos 90 as corporações começaram a divulgar as ações sociais anualmente. De acordo com o Ibase, somente em 1997 o balanço social ganhou visibilidade em uma campanha do sociólogo Betinho de Souza, para que as empresas divulgassem o seu balanço social. Desde então, o instituto desenvolveu um padrão para que as empresas divulgassem seus balanços, incluindo as ações e os valores a estes destinados. Em 1998, para estimular a participação de um maior número de corporações, o Ibase lançou o Selo Balanço Social Ibase/Betinho, que é conferido anualmente a todas as empresas que publicam o balanço social no modelo sugerido pelo Ibase, dentro da metodologia e dos critérios propostos.

¹³³ Informações obtidas no site <www.ibase.org.br>. Acesso em 08 jan. 2008.

O Instituto *Ethos* confere um prêmio, o “Prêmio Balanço Social”, criado em 2001, em uma iniciativa conjunta da Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (Aberje), da Associação dos Analistas e Profissionais de Investimento do Mercado de Capitais (Apimec), do Instituto *Ethos* de Empresas e Responsabilidade Social, da Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social (Fides) e do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase), com o patrocínio do SESI, do SEBRAE e da Petrobras. Este prêmio tem o intuito de estimular as empresas a divulgarem seu balanço social. No padrão indicado pelo *Ethos*, a empresa, além de divulgar os gastos com os direitos trabalhistas, incluindo os tributos e o INSS, deve divulgar a taxa de rotatividade de empregados, além de informações quanto à saúde e segurança deles. Este modelo define que as empresas têm o dever de observar a conduta de seus parceiros na cadeia de fornecedores, transmitindo seu código ético aos demais da cadeia. Ainda, sugere o manual que a empresa deve adotar uma política de integração dos terceirizados junto aos empregados, com extensão dos benefícios básicos, além de divulgação da porcentagem de trabalhadores empregados em relação aos terceirizados ¹³⁴.

O modelo sugerido pelo Ibase, menos complexo, determina as seguintes informações: número total de empregados por período, número de contratados no período, número de terceirizados, de estagiários, de mulheres e os cargos de chefia que ocupam; número de negros e os cargos de chefia que ocupam; e de trabalhadores acima de 45 anos ¹³⁵. Em uma pesquisa divulgada pelo Instituto *Ethos* ¹³⁶ e realizada pela Fundação Dom Cabral, foram analisados os balanços sociais de 2001, 2001 e 2003, em um total de 260 balanços sociais. Entre outros itens analisados, o tópico terceirização chamou atenção. A pesquisa revela que, dos balanços sociais modelo Ibase de 2002, em média, há dois empregados para cada um terceirizado, correspondendo a 33% da força de trabalho. Em 10% das empresas, eles representavam mais de 50%. Em 2003, a pesquisa indicou que o item não foi preenchido em 33 dos 120 balanços e, em 13 empresas, os terceirizados correspondiam a mais da metade da força de trabalho. A pesquisa conclui que, sob este aspecto, as empresas tratam a questão do terceirizado como

¹³⁴ A íntegra da estrutura do balanço social proposto pelo *Ethos* está disponível em <http://www.uniethos.org.br/_Uniethos/Documents/Guia_Elaboracao_2004.pdf>. Acesso em: 12 jan. 08.

¹³⁵ A íntegra do modelo sugerido pelo Ibase para o ano de 2007 pode ser observado em <<http://www.balancosocial.org.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm>>. Acesso em: 12 jan. 08.

¹³⁶ Pesquisa apresentada na íntegra disponível no site <http://www.premiobalancosocial.org.br/pesquisa/pesquisa_bs.pdf>. Acesso em: 12 jan. 08.

se fosse de exclusiva responsabilidade da empresa fornecedora, apresentando com preocupação os dados e ressaltando a discrepância destes em relação à teoria da RSE.

É fato incontroverso que a iniciativa dos balanços sociais seja positiva na medida em que abre para a sociedade toda a conduta da empresa nas suas questões sociais. Tal instrumento traduz em excelente indicador da ação das empresas no que se refere ao seu público interno e à sua relação com a cadeia produtiva. A inclusão de itens que tratam sobre o trabalho da mulher e dos negros, índices de acidentes do trabalho, relação com os terceirizados, rotatividade de empregados, número de estagiários, entre outros, é de grande relevância para que se observe se, de fato, as empresas estão sendo éticas e cumprindo a legislação. Alguns itens de relevância podem ser incluídos. Todavia, traduzem-se em experiência positiva.

Outra iniciativa considerada positiva é relativa à implementação de normas desenvolvidas pela *International Organization for Standardization* (ISO). A norma ISO 14000 estabelece diretrizes sobre a atuação da empresa em relação ao meio ambiente. A norma propõe a criação e manutenção de uma política de gestão ambiental, que seja devidamente informada à sociedade. Seguindo as diretrizes, a empresa pode solicitar a certificação. Contudo, a norma que está sendo desenvolvida e que trata especificamente da responsabilidade social das empresas é a ISO 26000, que deverá estar pronta entre 2008 e 2009. Esta norma busca conceituar a responsabilidade social e padronizar sua prática. Dentre os fatores abordados pela norma encontramos o item que trata sobre o trabalhador. A elaboração da referida norma tem contado com a observação da OIT, Confederação Internacional de Sindicatos, Pacto Global - ONU e, no âmbito do Brasil, a representação dos trabalhadores fica a cargo do DIEESE e IOS, além do Instituto *Ethos*. Conta ainda com a participação de representantes da iniciativa privada, consultores independentes, governos, ONGs, representantes de trabalhadores e consumidores.

Segundo Regina Queiroz, coordenadora do programa de Responsabilidade Social Empresarial do Instituto Observatório Social, o ponto de partida é estabelecer que o patamar mínimo seja o cumprimento das leis nacionais e observância das

diretrizes da OIT e da Declaração dos Direitos Humanos ¹³⁷. Ressalta a representante do Instituto na Conferência da ISO 26000 em Sidney em janeiro de 2007 que a referida norma irá traduzir a expressão *stakeholder* para *parte interessada*, e que consta da minuta a definição: “indivíduo ou grupo afetados, ou por quem pode afetar a organização”. Outro ponto de extrema relevância desta norma é a contemplação do assunto acerca da cadeia produtiva das empresas e da atuação das empresas frente a esta demanda e à esfera de influência. Ambos os assuntos ainda estão em pleno debate e busca de consenso nos conceitos, até mesmo no que diz respeito à terminologia.

A ISO 26000 não servirá como norma de certificação e obtenção de selo, apenas funcionará como diretriz da responsabilidade social para as empresas, conforme afirma Fernando Credidio. Salienta, ainda, que um ponto positivo desta norma é que ela irá estabelecer um discurso comum acerca do que é Responsabilidade Social:

Nesse sentido, com a publicação da ISO 26000, espera-se que a tênue linha que separa o discurso corporativo oficialmente responsável, das verdadeiras políticas e práticas empresariais, ganhe contornos mais acentuados, servindo as diretrizes como parâmetro para a sociedade medir a verdadeira atuação socioambiental das empresas, uma vez que um dos princípios objetivos da norma será o de estabelecer um entendimento comum sobre o que de fato significa responsabilidade social, a fim de que as iniciativas duvidosas sobre o assunto possam claramente ser resolvidas.

¹³⁸

A ABNT editou a norma NBR 16001 que trata de procedimentos de responsabilidade social, tendo colocado o Brasil em primeiro lugar na iniciativa de unificação do discurso da RSE. Ainda, no que tange o rol de iniciativas favoráveis encontramos a SA 8000. A iniciativa preocupa-se não só em sensibilizar a opinião pública sobre os direitos fundamentais e desenvolvimento sustentável, como em estabelecer padrões com emissão de certificados. Trata-se de uma norma internacional de 1997 de iniciativa da *Social Accountability International (SAI)*,

¹³⁷ QUEIROZ, Regina. **ISO 26000 – Diretrizes para Responsabilidade Social**. In INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. Observatório Social em Revista. n. 12, set. 07, p. 46-49.

¹³⁸ CREDIDIO, Fernando. **ISO 26000 – A norma internacional de responsabilidade social**. Disponível em < http://www.cereja.org.br/arquivos_upload/iso26000_revistafilantropia91.pdf> Acesso 12 jan. 08.

entidade não governamental norte americana, e que é aplicável ao ambiente de trabalho, apresentando-se na forma de auditoria externa. A referida norma trata de padrões de: trabalho infantil, trabalho forçado, saúde e segurança, liberdade de associação e direito a acordos coletivos, discriminação, práticas disciplinares, jornada de trabalho, compensação e sistemas de gestão.

A SA 8000 adota acordos internacionais existentes, incluindo as Convenções Internacionais do Trabalho, Convenção das Nações Unidas pelos Direitos da Criança e na Declaração Universal dos Direitos Humanos, composta de nove requisitos ¹³⁹. São abordados os cinco direitos fundamentais da OIT (trabalho infantil, trabalho forçado, liberdade de associação e negociação coletiva e discriminação), além de contemplarem questões como remuneração, jornada de trabalho, sistema de gestão e práticas disciplinares. Segundo este último aspecto, a “empresa não pode apoiar ou utilizar qualquer prática de punição corporal, coação física ou mental e ofensa verbal contra empregados. Estão incluídos neste item práticas como descontos arbitrários na folha de pagamento e ameaças de demissão”, informa o IOS ¹⁴⁰.

Em razão de direitos autorais, a norma SA 8000 ¹⁴¹ não pode ser transcrita, mas o texto deixa claro que a empresa deve respeitar o direito dos empregados de se associarem e se filiarem ao sindicato, e dar permissão irrestrita à negociação coletiva. Ainda, a empresa deve resguardar o direito de não-discriminação dos representantes da categoria que forem empregados, e de terem acesso aos membros do sindicato no local de trabalho. A referida norma determina que a empresa deva observar seus fornecedores e subcontratados na medida em que devem obedecer aos critérios da norma SA 8000 (particularmente em relação aos terceirizados). Outro aspecto é fato da norma propor que a empresa deva estabelecer que regularmente haja, no máximo, 48 horas semanais de trabalho, respeitando a legislação, e em circunstância alguma a jornada pode ultrapassar 12 horas diárias.

¹³⁹BSD. SA 8000: Gestão de responsabilidade social empresarial interna. Disponível em <http://www.bsd-net.com/bsd_brasil/handbooksa8000.pdf>. Acesso em 12 jan. 08.

¹⁴⁰ INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. **A responsabilidade social ...** p. 53.

¹⁴¹ A versão em português da SA 8000 foi consultada no endereço <http://www.qsp.org.br/doc/SA_8000_2001_Portugues.doc>. Acesso em 13 jan. 2008.

Apenas 47 empresas brasileiras possuem a certificação conforme dado do Ibase¹⁴². A SAI divulgou, em 31 de março de 2007, uma lista das 1.373 certificações ao redor do globo, abrangendo 64 países¹⁴³. Outra iniciativa com esta mesma característica de auditoria e certificação de empresa é a AA 1000, a AccountAbility 1000. Em 1999, o *Institute for Social and Ethical AccountAbility* (ISEA), instituição sem fins lucrativos, lançou sua *Estrutura AA 1000*, que é um padrão para guiar as empresas no aperfeiçoamento e na comunicação da Responsabilidade Social. O referido padrão traz os seguintes passos: Planejamento (*planning*), Contabilidade social (*accounting*), Auditoria e relatório social (*auditing e reporting*), Integração dos sistemas (*embedding*) e Diálogo com *steakholder*.

A AA 1000 revela um envolvimento entre as partes interessadas e, com seu padrão, torna mais confiável as informações passadas ao público¹⁴⁴. Este padrão é complementar ao GRI (*Global Reporting Initiative*), um padrão desenvolvido em uma parceria com o Programa Ambiental das Nações Unidas em 1997. Através dos princípios de “transparência”, “inclusão”, “comparabilidade”, “integralidade”, “relevância” e “exatidão”, buscam garantir, com seu padrão, que os compromissos assumidos com o meio ambiente, o trabalho e os direitos humanos transformem-se em ações concretas.

Ainda, oportuno ressaltar a parceria havida entre a OIT – Brasil, o Instituto *Ethos* e a ONG – Repórter Brasil (criada em 2001 e que tem como objetivo investigar e noticiar práticas de desrespeito aos direitos humanos, focando ainda o combate ao trabalho escravo e práticas ofensivas à dignidade do trabalho). Por esta parceria foi estabelecido um pacto de combate ao trabalho escravo, que teve iniciativa da Secretaria Especial dos Direitos Humanos (SEDH) para que a ONG Repórter Brasil, em parceria com a OIT, identificasse as cadeias produtivas em que estão inseridas as fazendas do cadastro de empregadores da portaria 540/2004 do Ministério do Trabalho e Emprego (conhecido como a “lista suja” do trabalho escravo no Brasil). O objetivo é informar e alertar a sociedade brasileira, à indústria e aos mercados consumidor, varejista, atacadista e exportador da existência de mão-de-obra escrava na origem da cadeia de produção de diversas mercadorias

¹⁴² A respeito da lista completa das empresas consultar o endereço <http://www.balancosocial.org.br/media/Empresas_SA8000.doc>. Acesso em 12 jan. 08

¹⁴³ A lista completa das empresas certificadas pela AS 8000 está disponível <http://www.saasaccreditation.org/docs/PublicList_SA8000_CertifiedFacilities063007.pdf>. Acesso em 13 jan. 08.

¹⁴⁴ INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. **Responsabilidade Social ...** Ob. cit., p. 53.

comercializadas no país. A referida lista é divulgada ainda no site do Instituto *Ethos*, que tem promovido reuniões, em conjunto com os outros dois parceiros, com diversas empresas para conscientizar e noticiar as fazendas inclusas na referida “lista negra”.¹⁴⁵ Destacamos os resultados desta ação, informados pela ONG Repórter Brasil:

Após tomar conhecimento da pesquisa, o setor empresarial, organizado pelo Instituto Ethos em conjunto com a Organização Internacional do Trabalho, lançou o Pacto Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo em maio de 2005. Até agora, mais de 80 grandes empresas e associações, representando uma parcela significativa do Produto Interno Bruto brasileiro, assinaram o pacto se comprometendo a adotar medidas para manter suas cadeias produtivas longe do trabalho escravo.

Com varejistas, atacadistas, industriais e exportadores negando-se a comprar produtos que possam ter trabalho escravo na origem, outros fornecedores intermediários, como os frigoríficos, já estão se mobilizando para excluir o produtor que utiliza essa prática. Dessa forma, o corte de custos trazido ao empresário rural pela utilização desse tipo de mão-de-obra está deixando de ser um bom negócio. A sociedade brasileira está começando a deixar claro para essas pessoas: ou agem dentro da lei ou ficam sem clientes.¹⁴⁶

Ademais, a própria política da OIT em propor uma agenda para implementação do trabalho decente em âmbito mundial e o estímulo aos países membros para transformarem esta proposta em realidade local, e observando os quatro eixos principais desta diretriz, constitui na iniciativa mais positiva no que tange ao novo modo de agir das empresas frente às questões econômicas, sociais e ambientais.

Conforme entrevista em anexo, de Carolina Vilalva, responsável pela pesquisa e estímulo à prática de Responsabilidade Social Empresarial da OIT Brasil, a OIT tem “alocado recursos técnicos para identificar mecanismos de apoio às instituições do mercado financeiro para a aplicação efetiva das normas internacionais do trabalho nas suas políticas de investimento.” Neste sentido, algumas instituições financeiras condicionariam os empréstimos e investimento nas empresas que observem as normas internacionais do trabalho e a proposta de trabalho decente, fato que já ocorre no exterior e no Brasil o BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Social vem incluindo cláusula sociais que registram nas condições contratuais a abstenção de trabalho escravo, infantil, discriminação

¹⁴⁵ A íntegra do pacto e a lista das empresas pode ser conferida no site <www.ethos.org.br>.

¹⁴⁶ ORGANIZAÇÃO NÃO-GOVERNAMENTAL – REPÓTER BRASIL. Disponível em: <www.reporterbrasil.org.br/conteudo.php?id=37>. Acesso em: 13 jan. 2008.

de raça e gênero, conforme relatado por Vilalva. De fato, é muito diferente que esta recomendação seja feita pela própria instituição financeira.

Diversas são as demonstrações de que as empresas, em razão da pressão exercida pela sociedade, devem buscar resguardar o contrato social estabelecido. Frisa-se, que não somos partidários da migração da garantia de bem-estar social do poder público, mas, não podemos deixar de perceber que não só nas questões relacionadas com o mundo do trabalho, mas do meio ambiente e outras questões sociais, passam a também serem alvo de preocupação e resgate por toda a sociedade.

8 CONCLUSÃO

“O adversário é um parceiro necessário ao progresso; a vida da humanidade baseia-se neste princípio.”

Jigoro Kano

O presente trabalho pretendeu percorrer o assunto Responsabilidade Social, ainda que brevemente, e verificar a sua aplicabilidade no sentido de valorizar e prestigiar o trabalho humano.

A Responsabilidade Social Empresarial ganhou o mundo através da força da informação deste início de século XXI, não obstante restar claro que a conduta da empresa com práticas sociais não é privilégio exclusivo dos séculos XX e XXI e que ainda hoje, não se traduz em regra entre as empresas. Mas, buscamos demonstrar a proporção que o tema ganhou nos últimos tempos, e sua repercussão e correlação com o trabalho, para concluirmos que o Direito do Trabalho não pode estar alheio a este assunto.

Não pretendemos esgotar o debate dos assuntos aqui trazidos, trata-se de tarefa extremamente difícil, inclusive se verificarmos a diversidade de discursos e conceitos, que dão a tônica da complexidade de um tema dinâmico, em plena fase de construção de seus alicerces. Analisamos tão somente questões que entendemos de maior relevância, em razão da infinidade de variáveis que a Responsabilidade Social Empresarial demanda, tendo nos preocupado com os pontos em conexão com o Direito do Trabalho.

Quanto à diversidade de conceitos, foi possível adotar um marco teórico a partir das diretrizes da OIT e do Instituto *Ethos*, inclusive porque acreditamos serem os paradigmas mais adequados. Apesar de que, observando as iniciativas do próprio Instituto *Ethos* e da NBR 16001, além da ISO 26000 – a ser implementada – além do *Global Compact* e outras normas de auditoria e qualidade, parece-nos que pode ser um início de ordem no discurso. Após, apreciamos também, se através deste discurso, o intuito da empresa é praticar responsabilidade social por uma questão de valor ou de interesse, além de constatarmos que diversas empresas estão se comprometendo com as questões sociais somente na teoria.

Além disto, ainda que haja boa intenção na iniciativa privada, a atuação no campo social se dá em razão de espaços deixados pelo poder público. Neste momento, ressaltamos ser necessária a crítica quanto ao risco de esvaziamento do poder do Estado. O dever de prover, de maneira igualitária, os bens de cidadania e os direitos sociais é do Estado. Embora, ressaltamos que a ordem econômica deve observar a função social da propriedade, além de que, em conjunto com todos os outros atores sociais, tem o dever de promover justiça social. Todavia, observamos que as empresas, especialmente as multinacionais, vêm obtendo elevado poderio econômico e político, o que pode até influenciar a atuação de governos. A migração do dever de prover os bens sociais certamente promoverá mais desigualdade, maior exclusão, e a reafirmação de um ideário que visa a derrota da figura do Estado e de seu poder e intervenção.

Apesar deste discurso neoliberal para o Estado mínimo e não intervencionista, é possível verificar em que diversos países não houve a falência do Estado de Bem Estar Social e que até mesmo onde é forte a teoria de liberalização da economia, o que se nota é grande intervenção na economia e uma política social forte¹⁴⁷. É evidente, porém, que nos países periféricos os governos têm relegado as ações sociais ao segundo plano em detrimento das políticas econômicas, monetárias e financeiras. Esta atuação, inclusive no Brasil, vem alargando a fossa social, aumentando vertiginosamente a desigualdade, gerando miséria, fome e a falta de serviços básicos de saúde, educação, saneamento básico, enfim, dos direitos sociais e inerentes à dignidade de cada cidadão.

Mesmo assim, ainda no panorama atual de hegemonia do capitalismo, o Estado deve ser o titular na promoção do *bem-estar*, mas cabem aos demais atores sociais, inclusive em face do art. 170 da Constituição Federal, ter suas ações limitadas à busca da justiça social. Neste particular, o próprio Direito do Trabalho é importante instrumento para este fim. Assim conclui Delgado e Porto:

[...] A justiça social vai permeando não só a atuação de Estado, através de políticas públicas claramente garantidoras e/ou redistributivas (as políticas previdenciárias e assistenciais são claro exemplo disso), como também vai permeando as relações sociais, por meio principalmente do Direito do Trabalho, com seu caráter distributivo de renda e de poder. Neste quadro de construção civilizatória, a noção de *bem-estar* dos indivíduos e da comunidade mais ampla passa a construir relevante direito

¹⁴⁷ Consultar a este respeito obra de DELGADO, Maurício Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos (org.) **O Estado de Bem-Estar Social no Século XXI**. São Paulo: LTr, 2007.

individual e social, a ser garantido não somente pelo Estado, como também pelo funcionamento das relações sociais, em especial as de cunho trabalhista.¹⁴⁸

Verificamos também, que apesar da pressão da sociedade para com o contrato social estabelecido com a empresa, a visibilidade é importante para o desenvolvimento de responsabilidade social, na medida em que aumenta o consumo e agrega maior valor ao produto ou marca, sendo tratada como estratégia empreendedora de algumas empresas, já que as ações geram um *marketing* positivo das mesmas, com conseqüente retorno. Porém, não se pode dizer que a prática da RSE se reduz, necessariamente, a meras jogadas de *marketing*, tal como aconteceu há duzentos anos com Owen e tantos outros. É possível, e até provável, que haja empresários realmente sensíveis às novas *questões sociais*.

Neste aspecto, observamos que a cada ano aumenta o número de adeptos às iniciativas positivas aqui relatadas, mas o número de empresas ainda é inexpressivo ante o universo de empresas, sejam nacionais ou multinacionais. E, apesar disto, notamos que mesmo dentre aquelas empresas que dizem ser atuantes na RSE, algumas utilizam indiscriminadamente de trabalho terceirizado, com precarização de direitos, e que às vezes em sua cadeia produtiva é possível verificar até trabalho análogo ao de escravo ou trabalho infantil, ou que não permitem ou não estimulam a liberdade sindical. Estas de fato não podem gozar do título de empresa-cidadã.

Concluimos, apesar das críticas mencionadas, que a Responsabilidade Social Empresarial traz em seu discurso fortes elementos que podem colaborar com o Direito do Trabalho na busca de melhores condições de trabalho, e talvez em um futuro, em mais uma contradição, que o capital possa ser um pouco mais humano e atento às demandas sociais e ambientais, num desejável desenvolvimento sustentável.

Todavia, registramos que independente da existência ou não de Responsabilidade Social, a salvaguarda da dignidade do trabalhador e de seus direitos estarão sempre ao encargo do Direito do Trabalho. O que se tem vislumbrado é que está disponível um elemento a mais a ser observado, e que se

¹⁴⁸ DELGADO, Maurício Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos (org.) **O Estado de Bem-Estar Social no Século XXI**. São Paulo: LTr, 2007, p. 23.

bem aplicado, tende a colaborar com o objetivo não só deste ramo especializado do direito, como também na garantia dos direitos humanos em geral.

Enfim, é como na técnica utilizada na arte marcial judô; o uso da força do adversário para derrubá-lo. *Jigoro Kano*, filósofo e mestre de artes marciais, que desenvolveu a arte do judô, apesar de ser um homem tido como franzino e pequeno, conforme os relatos, que utilizando especificamente elementos da física, em alavancas, usava da força do próprio adversário para ganhar o combate.

É neste sentido que não só Direito do Trabalho, como os Direitos Humanos, devem observar a Responsabilidade Social da Empresa, em mais uma contradição do sistema, que independente da razão, tem fornecido as armas e/ou a força para que, obviamente aliado a um conjunto de outros fatores, algum avanço possa ser conquistado. Enfim, a força do adversário pode ser utilizada a favor de uma sociedade mais justa, com uma vida digna e menos agressão ao meio ambiente, principalmente através de melhores condições de trabalho.

Porém, inferimos também, como exaustivamente mencionado, que para ser socialmente responsável a condição *sine quo a non* é que a empresa cumpra a legislação vigente e as convenções da OIT, na busca e promoção do trabalho decente e digno, como fatores de alcance do desenvolvimento sustentável, em que os novos modos de produção respeitem o ser humano enquanto centro das coisas e o planeta como um todo. Inclusive, porque conforme visto, hoje tudo se encaixa, e problemas como questões climáticas começam a influenciar não só o consumo, como o mundo do trabalho.

E, é assim que vão se disseminando novas estratégias entre os trabalhadores e os consumidores. Cada vez mais, especialmente nos países centrais europeus, surgem grupos formais e informais que se comprometem a comprar ou a vender produtos fabricados em países mais pobres e com respeito aos direitos humanos, ou sindicatos e representantes dos trabalhadores que buscam solucionar as questões do aquecimento global.

É claro que não são apenas aquelas as causas que nos levam ao consumo consciente e ao boicote – direto ou indireto - que o acompanha. As razões psicológicas podem estar, e geralmente estão, conectadas com as nossas histórias de vida e com as nossas utopias. Seja como for, o importante é que os impulsos se casam, as práticas se aproximam, e - embora isso nem sempre aconteça - o

interesse pessoal e as carências psicológicas de uns podem interagir positivamente com as crenças, os sonhos e os projetos políticos de outros.

Assim, o mesmo modelo que induz o trabalho escravo acaba fornecendo instrumentos para o seu combate. A imagem da empresa, boa ou má, contamina o produto que ela fabrica e – por extensão – o próprio cidadão que o consome.

O nosso tempo, também, é um tempo em que os direitos humanos – não só pela evolução das idéias, mas até pela involução das práticas - alcançam os seus patamares mais altos, em termos de importância¹⁴⁹. Hegemônicos e ao mesmo tempo heterogêneos, eles se estendem, ou devem se estender, por todos os lugares e sobre todas as relações.

E, como demonstramos, a própria globalização nos mostra que os direitos do trabalho, a proteção da atmosfera e a defesa dos nossos rios e matas já não dizem respeito apenas às políticas internas de um ou de outro país. O que acontece aqui, repercute ali, e – tal como os direitos individuais interagem com os sociais e os políticos – uma cidadania negada ou uma árvore cortada pode vir a interessar a todas as pessoas do mundo. Neste sentido, observa Flávia Piovesan que a globalização “propicia e estimula” a abertura da Constituição para a normatização externa¹⁵⁰. Os indivíduos deixam de ser considerados apenas cidadãos em seus próprios Estados, para se tornarem “sujeitos de Direito Internacional”¹⁵¹, passíveis de serem protegidos através de denúncias formuladas por entidades ou grupos diversos, de quaisquer outros países.

Por fim, vivemos um tempo em que os vazios deixados pelo Estado-nação - cada vez mais fragilizado – são reocupados não só de forma autoritária pelo grande capital, mas de modo democrático pela sociedade civil, que aos trancos e barrancos vai multiplicando as suas associações de bairros, as pequenas cooperativas de produção e as estratégias coletivas de sobrevivência.

Tudo isso nos faz crer que, com o passar dos anos, a prática do consumo solidário tenda a se tornar hegemônica; e, então, quando sairmos para comprar um

¹⁴⁹ A propósito, cf. o excelente livro *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*, de Delgado, Gabriela Neves. LTr, S. Paulo, 2006. Para uma abordagem também inovadora, cf. a já clássica obra de Jorge Luiz Souto Maior, *O Direito do Trabalho como Instrumento de Transformação Social*, da mesma Editora.

¹⁵⁰ Piovesan, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. Max Limonad: São Paulo, 2003, p 46.

¹⁵¹ Piovesan, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. Max Limonad: São Paulo, 2003, p 62.

novo tênis, a presença ou a ausência de trabalho digno será um componente tão importante quanto as bolhas de ar que irão proteger os nossos pés.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Wagner Luciano de; SOUSA, Joana D'arc de. Patrimônios histórico e natural do Distrito de Marzagão, em Sabará/MG: histórico, situação atual e perspectivas. **Cardenos Manuelzão**, Belo Horizonte, Projeto Manuelzão UFMG, v. 1, n. 2, nov. 2006.

ARAÚJO, Gisele Freire. **Meio Ambiente do Trabalho – Aspectos Teóricos**. In: DARCANCHY, Mara Vidigal (coord.). Responsabilidade Social nas Relações Laborais. São Paulo: LTr, 2007, p. 143-164.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução: Roberto Raposo. 6 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1993

ARISTEO, Gonçalves Leite Filho. **Algumas notas sobre o cuidado dado às crianças no Brasil**. Disponível em: <<http://pt.shvoong.com/social-sciences/education/early-childhood-education/1693810-algumas-notas-sobre-cuidado-dado/>>. Acesso em: 02 jan. 2008.

ASHLEY, Patrícia (Coord). **Ética e Responsabilidade Social nos Negócios**. Ed. Saraiva: São Paulo, 2004, 205p.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS – **NBR 16001. Responsabilidade social – Sistema de Gestão – Requisitos**. Rio de Janeiro, 2004.

BARROS, Lia Affonso Ferreira. **Avaliação de projeto padrão de creche e conjuntos habitacionais de interesse social: o aspecto da implantação**. 2002. 209f. Dissertação (Mestrado). Universidade Estadual de Campinas. Disponível em: <<http://libdigi.unicamp.br/document/?code=vtls000287886>> Acesso em: 23 dez. 2007.

BORBA, Eduardo de Carvalho. **O jornalismo impresso e as ações de marketing na responsabilidade social empresarial**. In: Responsabilidade Social das Empresas: a contribuição das universidades, v.3. São Paulo: Peirópolis, 2004, 289-331.

BORGER, Fernanda Gabriela. **Considerações Teóricas sobre Gestão da Responsabilidade Social Empresarial**. Disponível em: <www.ethos.org.br>. Acesso em: 03 jan. 08.

BORGER, Fernanda Gabriela. **Responsabilidade Social: efeitos da atuação social na dinâmica empresarial.** 2001. 258f. Tese (Doutorado). Universidade de São Paulo, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEA), São Paulo.

BONAVIDES, Paulo. **Do Estado Liberal ao Estado Social.** 7ed. 2.tir. São Paulo: Malheiros, 2004, p. 21.

BOXBERGER, Gerald; KLIMANTA, Harald. **As dez mentiras da globalização: alternativas para combater o mercado todo poderoso.** Tradução: Inês Antônio Lohbauer. São Paulo: Aquariana, 1999.

CAPPELLIN, Paola *et al.* **As organizações empresariais brasileiras e a responsabilidade social** In: KIRCHNER, Ana Maria; GOMES, Eduardo R.; CAPPELLIN, Paola (org.). *Empresa, Empresários e Globalização.* Rio de Janeiro: Relume Darumá: FAPERJ, 2002, p. 253-277.

CHEIBUB, Zairo B. Cheibub; LOCKE, Richard M. **Valores ou interesse? Reflexões sobre a responsabilidade social das empresas.** In: KIRSCHNER, Ana Maria; In KIRCHNER, Ana Maria; GOMES, Eduardo R.; CAPPELLIN, Paola (org.). *Empresa, Empresários e Globalização.* Rio de Janeiro: Relume Darumá: FAPERJ, 2002, p. 279-291.

CREDIDIO, Fernando. **ISO 26000: – A norma internacional de responsabilidade social.** Disponível <http://www.cereja.org.br/arquivos_upload/iso26000_revistafilantropia91.pdf>. Acesso em: 12 jan. 08.

DELGADO. Gabriela Neves. **Terceirização: paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo.** São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno.** São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. As duas faces da nova Competência da Justiça do Trabalho. **Revista do Direito Trabalhista**, Consulex, ano 11, n. 3, mar. 2005, p. 25-29.

DELGADO, M.G.; TEODORO, Maria Cecília M.; PEREIRA, V. R. (Coord.). **Relação de Trabalho**. Fundamentos Interpretativos para a Nova Competência da Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego: Entre o Paradigma da Destruição e os Caminhos da Reconstrução**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, M. G.; PORTO, L. V. **O Estado de Bem Estar Social no Século XXI**. São Paulo: LTr, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2008.

FRIEDMAN, Milton. **Capitalismo e liberdade**. 2 ed. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

GLOBAL COMPACT. **Global Compact**. Disponível em: <<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>>. Acesso em: 12. jan.08.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1981.

GOMES, Eduardo R.; CAPPELLIN, Paola (org.). **Empresa, Empresários e Globalização**. Rio de Janeiro: Relume Darumá, FAPERJ, 2002.

GONÇALVES, Luciana Aboim Machado. **Limites do conteúdo da negociação coletiva**. *Juris Síntese*, n. 53, maio/jun. 2005.

HOBSBAWN, Eric. **A era dos extremos**. O breve século XX – 1914 -1991. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. **Indicadores Ethos de Responsabilidade Social e empresarial**. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/indicadores/default.asp>. Acesso em 12 jan. 08.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESA E RESPONSABILIDADE SOCIAL. **Guia de Elaboração do Balanço Social.** Disponível em: < http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/GuiaBalanço2007_PORTUGUES.pdf> Acesso em 09 fev. 08.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. **Responsabilidade Social das empresas: a contribuição das universidades**, v. 3. São Paulo: Peirópolis, 2004.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. **Responsabilidade Social Empresarial: Perspectivas para a atuação sindical.** Florianópolis: IOS, 2004.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. **Observatório Social em Revista.** Ano 2, n 4, out. 2003.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. **Observatório Social em Revista.** Ano 9, n 10, maio 2006.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. **Observatório Social em Revista.** Ano 9, n 10, maio 2006. Disponível em < http://www.os.org.br/download/er9-parte1_150806.pdf>. Acesso em 20 dez. 2007.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. **Observatório Social em Revista**, Ano 10, n 11, ago. 2007.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. **Observatório Social em Revista**, Ano 10, n 12, set. 2007.

KARKOTLI, Gilson. **Responsabilidade Social Empresarial.** Petrópolis: Vozes, 2006.

KIRSCHNER, Ana Maria. **Sociologia e responsabilidade social das empresas.** Disponível em < http://www.nuso.org/upload/articulos/3343_2.pdf>. Acesso 02 jul. 2006.

KIRSCHNER, Ana Maria; GOMES, Eduardo R.; CAPPELIN, Paola (org.). **Empresa, Empresários e Globalização.** Rio de Janeiro: Relume Darumá: FAPERJ, 2002.

KORTEN, David C. **Quando as corporações regem o mundo: conseqüências da globalização da economia.** Tradução: Anna Terzi Giova. São Paulo: Futura, 1996.

LINNI, Marianna.; THORSEN, Sune Skadegaard. **ILO and CRS: minimum human rights standarts for corporations.** In: JAVILLIER, Jean-Claude. Governance, international law and corporate societal responsibility. Document de travail n. 182. p. 74-80.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O direito do trabalho como instrumento de Justiça Social.** São Paulo: LTr, 2000.

MELO NETO, Francisco Paulo de.; FROES, César. **Responsabilidade social empresarial: a administração do terceiro setor.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Notícias. Disponível em: <www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc> Acesso em 22 dez 2007.

MOLICA, Daniela Gomes. **Responsabilidade Social Empresarial: o discurso e a prática na negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores.** 2007. 157f. Dissertação (Mestrado) do Programa de Pós-Graduação em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte.

MORANGUEIRA, Valderice de Souza. **Vila Maria Zélia: visões de uma vila operária em São Paulo.** 2006. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas. Universidade de São Paulo, São Paulo.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os Princípios e os Direitos Fundamentais do Trabalho.** Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/info/download/declarac_port.pdf>. Acesso 20 dez. 07.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015.** Secretaria Internacional do Trabalho Brasil, maio 2006, 89 p.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **La proción de empresas sostenibles.** Conferencia Internacional del Trabajo. 96ª reunión. Oficina Internacional del Trabajo, Genebra, 2007, p v-xvii.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabajo: La revista de la OIT.** Empleos “verdes”: el cambio climático em el mundo del trabajo. Oficina Internacional del Trabajo, n. 60, Ginebra, ago. 2007, 47p.

PIMENTA, José Roberto Freire, *et al.* (Coords.). **Direito do Trabalho: Evolução, Crise, Perspectivas.** São Paulo: LTr, 2004.

PRIEB, Sérgio. **O trabalho à beira do abismo:** uma crítica marxista à tese do fim da centralidade do trabalho. IJuí: Ed. Unijuí, 2005.

POCHMANN, Márcio. Notícia disponível no site do IPEA. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/003/00301009.jsp?ttCD_CHAVE=3200>. Acesso em 11 jan. 2008.

QUEIROZ, Regina. ISO 26000: Diretrizes para Responsabilidade Social. In: INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. **Observatório Social em Revista**, n. 12, set. 07, p. 46-49.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **O que é isto – O Direito do Trabalho?** In: PIMENTA, José Roberto Freire, *et al.* (Coords.). *Direito do Trabalho: Evolução, Crise, Perspectivas.* São Paulo: LTr, 2004, p. 69.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE BELO HORIZONTE E REGIÃO. **Evolução recente do emprego bancário no Brasil.** Disponível em: <www.bancariosbh.org.br>. Acesso em: 02 jan. 08.

SUSSEKIND, Arnaldo. A negociação coletiva e a lei. **Revista do Direito do Trabalho.** Consulex, n. 2, ano 11, fev. 05, Brasília, p. 13.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Flexibilização do Direito do Trabalho:** beneficia ou prejudica o trabalhador? **Revista do Direito do Trabalho.** Consulex, n. 2, ano 08, fev. 02, Brasília.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **Relação de Trabalho x Relação de Emprego.** In: DELGADO, M.G.; TEODORO, Maria Cecília M.; PEREIRA, V. R. (Coord.). *Relação de Trabalho. Fundamentos Interpretativos para a Nova Competência da Justiça do Trabalho.* São Paulo: LTr, 2005.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O Princípio da Adequação Setorial Negociada no Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2007.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Flexibilização no Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: IOB Thompson, 2004.

URIATE, Oscar Ermida. **A flexibilização no Direito do Trabalho**: A experiência latino americana. Flexibilização no Direito do Trabalho, Fórum Internacional In: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Flexibilização no Direito do Trabalho. 2 ed. São Paulo: IOB Thompson: 2004, 217-252.

URSINI, Tarsila Reis e SKIGUCHI, Celso. **Desenvolvimento Sustentável e Responsabilidade Social**: Rumo à Terceira Geração de Normas ISO. Disponível em: <http://www.uniethos.org.br/_Uniethos/Documents/Texto_DSeRS_ISO26000_TarsilaCelso.pdf>. Acesso em: 02 jan. 2008.

VIANA, Márcio Túlio. **A reforma sindical entre o consenso e o dissenso**. *Revista do Direito do Trabalho*. ano 10. n 12. dez. 2004, p. 23-29. Brasília: Ed. Consulex, 2004.

VIANA, Márcio Túlio. **O Novo Papel das Convenções Coletivas de Trabalho**: limites, riscos e desafios.

VIANA, Márcio Túlio. **A proteção social do trabalhador no mundo globalizado** In PIMENTA, José Roberto Freire, *et al.* (Coords.). *Direito do Trabalho: Evolução, Crise, Perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004, p. 169.

ANEXO A
ENTREVISTA OIT BRASIL
RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

1 Qual é o interesse da OIT no Brasil e âmbito mundial sobre a Responsabilidade Social da Empresa ?

*Carolina Vilalva – OIT Brasil*¹⁵²: Sob a ótica da OIT, a responsabilidade social de empresas e sua contribuição para uma agenda de trabalho decente, são, e sempre foram, uma parte central dos esforços da OIT para promover o progresso econômico e social. Responsabilidade Social Corporativa é atualmente um dos meios mais importantes pelos quais as empresas estabelecem os seus princípios e valores, tanto nos seus procedimentos e operações internas quanto na interação com outros atores da sociedade. Para a OIT, é sempre importante frisar a natureza voluntária das empresas em incorporar princípios que refletem as normas internacionais de trabalho. A OIT trabalha com constituintes tripartite para apoiar a contribuição positiva que o setor privado, via a responsabilidade social, pode fazer para promover o trabalho decente em todo o mundo. A intenção é reforçar a relação complementar que pode existir entre a ratificação das convenções da OIT pelos governos, a sua implementação na legislação e a responsabilidade social corporativa. Essa abordagem de parceria já havia sido expressada na Declaração Tripartite de Multinacionais da OIT há 30 anos atrás. Uma característica única da Declaração de Multinacionais é que este documento se dirige aos governos e organizações de trabalhadores e empregadores mostrando o que eles podem fazer para promover uma sinergia positiva entre o desenvolvimento econômico e social para ajudar a gerar mais e melhores empregos para homens e mulheres nas suas comunidades. Contudo, a Declaração de Multinacionais da OIT reconhece que as iniciativas de responsabilidade social são voluntárias – multinacionais e outras empresas são encorajadas, mas em nenhum modo obrigadas, a engajarem em diálogo e adotar uma abordagem de parceria para contribuir ao desenvolvimento econômico local.

¹⁵² Carolina Vilalva é pesquisadora do tema Responsabilidade Social Empresarial da Organização Internacional do Trabalho – OIT no Brasil.

2 O que seria de fato, na concepção da OIT o ideal em termos de Responsabilidade Social da Empresa?

Carolina Vilalva – OIT Brasil Com o advento de empresas multinacionais na esfera econômica e mundial e especialmente suas atividades na década de 60, surgiram intensos debates que resultaram nos esforços para elaborar instrumentos internacionais com o objetivo de regular as condutas destas empresas, bem como definir os termos de sua relação com os países agrícolas. Em 1977 foi assinada a Declaração de Multinacionais (DM), uma declaração tripartite de princípios que se referem a empresas multinacionais e política social. Dentre todos os direitos citados na DM, o respeito aos direitos do trabalhador deve ser a base da política de Responsabilidade Social de qualquer empresa. Uma empresa responsável está seguramente em conformidade com a Legislação Nacional do Trabalho. Em casos em que a lei trabalhista possa vir a ser insuficiente, as empresas podem recorrer à DM e aos princípios trabalhistas internacionais. Não importa quão virtuosas sejam as ações voluntárias que visam contribuir para o desenvolvimento social ou econômico, essas ações não substituem políticas de Responsabilidade Social que ignoram os direitos dos trabalhadores. Os direitos fundamentais e essenciais são: liberdade de associação, negociação coletiva, eliminação de trabalho infantil e trabalho escravo, e a não discriminação. Aumentam os números de empresas multinacionais que estão medindo esforços para promover o respeito aos direitos dos trabalhadores— uma ação que a OIT encoraja.

3 O discurso tem se aliado à prática?

Carolina Vilalva – OIT Brasil: A OIT não é uma agência monitora de RSE, e por ser ONU também não tem o poder de punição e pela Declaração de MULTI não ser uma Convenção de Trabalho ratificada pelo país (tornando assim parte da legislação nacional) e ter caráter puramente sugestivo, não temos os mesmos instrumentos de auditoria para as normas internacionais do trabalho nem as ferramentas que nos permitiriam medir o nível de aplicação efetiva dos princípios da Declaração.

4 Poderia informar como a OIT vem trabalhando com o segmento financeiro e o desenvolvimento de Responsabilidade Social da Empresa?

Carolina Vilalva – OIT Brasil: A OIT tem alocado recursos técnicos para identificar mecanismos de apoio às instituições do mercado financeiro para a aplicação efetiva das normas internacionais do trabalho nas suas políticas de investimento. O motivo é simples: empresas de todos os tipos e tamanhos precisam do acesso ao crédito. Portanto, as instituições financeiras podem ser um dos veículos mais eficazes para promover o trabalho decente. Quando os mercados financeiros investem com responsabilidade social, a gama de oportunidades que as empresas têm para crescer, obter mais investimentos e aumentar sua produtividade de maneira sustentável, e assim, contribuir para a criação de novos empregos decentes, é automaticamente ampliada.

O Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) acaba de dar um passo importante rumo ao investimento financeiro responsável: a inclusão de cláusulas sociais que contemplam o trabalho infantil, trabalho escravo e a discriminação de gênero e raça nas suas condições contratuais. Embora alguns bancos públicos já utilizassem ferramentas como o cadastro do Ministério do Trabalho e Emprego que registra as empresas que incorrem na prática de manter trabalhadores em regime análogo ao da escravidão (conhecido como “Lista Suja”) para filtrar suas linhas de crédito, esta é a primeira notícia de que se tem sobre um banco público e de grande porte que incorpora cláusulas sociais que abarcam três dos quatro Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho (o 4º se refere à liberdade sindical e de negociação coletiva), que por sua vez constituem um pilar central do conceito de trabalho decente estabelecido pela OIT. A iniciativa coloca o BNDES em uma posição de destaque no que se refere às questões de responsabilidade social e trabalho decente dentro do mercado financeiro. As cláusulas serão consideradas nas condições prévias para a obtenção de crédito ou capital e também durante a execução do contrato. Ficará estabelecido, por exemplo, que haverá rompimento do contrato caso sejam comprovadas situações de trabalho escravo, infantil ou discriminação.

A OIT acredita que as instituições financeiras podem ser um veículo muito eficaz para promover o trabalho decente, justamente porque seus contratos financeiros e clientela abrangem uma série de setores sociais e produtivos da

sociedade. Quando os mercados financeiros investem com responsabilidade social, a gama de oportunidades que as empresas têm para crescer, obter mais investimentos e aumentar sua produtividade de maneira sustentável - sem trabalho infantil, escravo e discriminação -, e assim, contribuir para a criação de novos empregos decentes, é automaticamente ampliada.

Com suas novas cláusulas sociais, o BNDES acaba de dar uma contribuição importante para que suas cadeias financeiras, e em efeito dominó, todas as empresas interligadas a ela, avancem no sentido do cumprimento efetivo dos direitos e princípios fundamentais do trabalho substanciados em convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, assim como da legislação nacional, criando assim, um ambiente propício ao crescimento econômico seguro, atrativo, sustentável e mais inclusivo.

5 Quais os pontos negativos ou críticas a este fenômeno na concepção da OIT?

Carolina Vilalva – OIT Brasil: A eliminação de políticas de substituição de importação juntamente com a liberalização do mercado, e o crescimento da competição global tem motivado as empresas a concentrarem suas operações em suas atividades e competências essenciais. Isso tem freqüentemente envolvido a baixa de preços ou a venda de subsidiárias, e o aumento de fornecedores internacionais, via contratantes e fornecedores independentes de todo o mundo. Enquanto esse modelo pode ajudar a diminuir o custo e consolidar as atividades da empresa, também pode apresentar novos desafios para as estratégias da empresa. Uma agenda holística para a Responsabilidade Social da Empresa é reconhecer onde as atividades de negócios estão atualmente alinhadas com os objetivos de desenvolvimento para então aplicar uma mistura de instrumentos políticos e intervenções para criar esse alinhamento onde ele não existe. O foco dessa tendência é a compreensão da “ capacitação de um ambiente” para a pratica de comercio responsável e a sua correlação com as prioridades de desenvolvimento. Um elemento chave para a capacitação de um ambiente para empresas sustentáveis inclui o equilíbrio dos interesses e necessidades da empresa com as aspirações da sociedade para a realização de um

desenvolvimento que respeite os valores e princípios do trabalho decente, dignidade humana e sustentabilidade ambiental.