

UNIVERSIDADE DE MARÍLIA

ROBERTA LAÍS MACHADO MARTINS ANDRADE

**A NECESSIDADE DO CUMPRIMENTO DA FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA  
PARA O ALCANCE DO EMPREGO DECENTE NO BRASIL**

MARÍLIA  
2016

ROBERTA LAÍS MACHADO MARTINS ANDRADE

**A NECESSIDADE DO CUMPRIMENTO DA FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA  
PARA O ALCANCE DO EMPREGO DECENTE NO BRASIL**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Direito da Universidade de Marília como requisito para a obtenção do título de Mestre em Direito, sob orientação do Prof. Dr. Lourival José de Oliveira.

MARÍLIA  
2016

Andrade, Roberta Laís Machado Martins

A necessidade do cumprimento da função social da empresa para o alcance do emprego decente no Brasil / Roberta Laís Machado Martins Andrade. - Marília: UNIMAR, 2016.

120f.

Dissertação (Mestrado em Direito - Empreendimentos Econômicos, Desenvolvimento e Mudança Social) – Universidade de Marília, Marília, 2016.

Orientação: Prof. Dr. Lourival José de Oliveira

1. Direito 2. Dignidade – Trabalhador 3. Função Social – Empresas 4. Trabalho Decente I. Andrade, Roberta Laís Machado Martins

CDD – 342.233

ROBERTA LAÍS MACHADO MARTINS ANDRADE

**A NECESSIDADE DO CUMPRIMENTO DA FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA  
PARA O ALCANCE DO EMPREGO DECENTE NO BRASIL**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Direito da Universidade de Marília, área de concentração Empreendimentos Econômicos, Desenvolvimento e Mudança Social, sob a orientação do Prof. Dr. Lourival José de Oliveira.

Aprovado pela Banca Examinadora em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

---

Prof. Dr. Lourival José de Oliveira  
Orientador

---

Prof.(a) Dr.(a)

---

Prof.(a) Dr.(a)

A Deus nosso Pai e a Jesus Cristo nosso Único  
Intercessor e Salvador.

Agradeço a Deus, pelo fim de mais essa etapa e pelos sonhos que se concretizam nesses últimos meses. A universidade, todo seu corpo docente, administração e direção pelo comprometimento e responsabilidade. Ao meu orientador Lourival, pelo suporte, pelas suas correções e incentivos. Aos meus pais, irmão e marido pelo amor, ajuda e apoio. E a todos aqueles que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigada!

## A NECESSIDADE DO CUMPRIMENTO DA FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA PARA O ALCANCE DO EMPREGO DECENTE NO BRASIL

**RESUMO:** A pesquisa apresenta um estudo acerca da necessidade do cumprimento da função social da empresa para o alcance do emprego decente no Brasil. O tema da responsabilidade social revela-se obrigatório quando se fala em empresa e emprego decente, visto que a responsabilidade é entendida como obrigação constitucional, decorrente dos princípios sobre a ordem econômica, presentes no art. 170 da Constituição Federal. Tem como objetivo geral identificar se os padrões de empregos e ou ocupações laborais são resultados da efetivação da função social da empresa. Dando sequência, tem como objetivos específicos conceituar responsabilidade social e função social da empresa, abordar o conceito de trabalho decente e analisar casos concretos de empresas que cumprem com a função social e com a consequente promoção do trabalho decente. Inicialmente se pesquisou a função social da empresa, em especial a responsabilidade social, o trabalho decente e seu desenvolvimento no Brasil e por fim foram apresentados casos reais de empresas que geram empregos decentes. Desse modo, embasando-se nas concepções de diversos doutrinadores, bem como na legislação a respeito do assunto, trata-se de uma pesquisa bibliográfica, realizada por meio do método dedutivo. Concluiu-se que uma das formas de exteriorização da função social da empresa é a produção e concretização do emprego decente no Brasil. Assim, é essencial mobilizar não apenas as empresas, mas ainda toda a sociedade, para o estabelecimento de uma nova ética empresarial, levando-se em conta a necessidade da intervenção do Estado para alcançar referido objetivo.

**Palavras-chave:** Dignidade do trabalhador. Função Social das empresas. Trabalho decente.

## COMPLIANCE FUNCTION OF NECESSITY OF SOCIAL COMPANY FOR DECENT WORK OF THE REACH IN BRAZIL

**ABSTRACT:** The research presents a study of the need for compliance with the company's social function to the achievement of decent work in Brazil. The theme of social responsibility appears to be mandatory when it comes to business and decent jobs, since responsibility is understood as a constitutional obligation under the principles of the economic order, present in art. 170 of the Federal Constitution. Its overall objective is to identify the patterns of employment and employment or occupations are the result of the realization of the social function of the company. Continuing, has specific objectives conceptualize social responsibility and social function of the company, address the concept of decent work and analyze specific cases of companies that comply with the social function and the consequent promotion of decent work. Initially researched the social function of the company, in particular on social responsibility, decent work and development in Brazil and finally were presented actual cases of companies that generate decent jobs. Thus, it can provide input on the views of many scholars, as well as legislation on the subject, it is a literature survey, conducted by the deductive method. It was concluded that one of the ways the company's social role externalization is the production and implementation of decent work in Brazil. Thus, it is essential to mobilize not only companies, but also the whole society to establish a new business ethics, taking into account the need for state intervention to achieve that objective.

**Keywords:** Worker dignity. Social function of companies. decent work.

## LISTA DE ABREVIATURAS:

ANTD: Agenda Nacional de Trabalho Decente

ART: Artigo

CF: Constituição Federal

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

CF/88: Constituição Federal de 1988

ISO: International Organization for Standardization

OIT: Organizacao Internacional do Trabalho

ONU: Organização das Nações Unidas

SAI: Social Accountability Internacional

TRT: Tribunal Regional do Trabalho

TST : Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	10
<b>1. RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL</b> .....	13
1.1. CONCEITUANDO FUNÇÃO SOCIAL DAS EMPRESAS .....	13
1.2 AS SETE DIRETRIZES DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL .....	21
1.2.1 Trabalho com transparência .....	23
1.2.2 Valorização do meio ambiente laboral .....	25
1.2.3 Envolvendo parceiros e fornecedores e projetando clientes e consumidores.....	29
1.2.4 Promover a comunidade e comprometer-se com o bem comum.....	30
1.3 SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL .....	31
1.3.1. Os três eixos da sustentabilidade .....	38
1.4 DIREITO, ÉTICA E JUSTIÇA SOCIAL VINCULADA À RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL .....	41
1.4.1 A importância da ética nas empresas.....	43
<b>2. TRABALHO DECENTE NO BRASIL</b> .....	48
2.1 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E TRABALHO DECENTE NO BRASIL .....	48
2.2 HISTÓRIA E DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO DECENTE NO BRASIL.....	53
2.3 CONCEITUANDO TRABALHO DECENTE .....	57
2.4 DOS PRINCÍPIOS DA ORDEM ECONÔMICA E DO DIREITO DO TRABALHO NA CONSTRUÇÃO DO TRABALHO DECENTE NO BRASIL .....	63
2.5 O TRABALHO DECENTE NA PROMOÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA .....	71
<b>3. A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA PARA ALCANCE DO TRABALHO DECENTE NO BRASIL</b> .....	78
3.1 NORMATIZAÇÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL .....	78
3.2 DESAFIOS PARA O CUMPRIMENTO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL NO BRASIL .....	85
3.3 ESTADO E EMPRESA NO CUMPRIMENTO DE AÇÕES DE RESPONSABILIDADE SOCIAL E TRABALHO DECENTE .....	93
3.4 RELATOS DE CASOS CONCRETOS DE AÇÕES EMPRESARIAIS E A GERAÇÃO DE EMPREGOS DECENTES .....	100
<b>CONCLUSÃO</b> .....	107
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	110

## INTRODUÇÃO

O trabalho, em seu entendimento humanístico, apresenta-se como referência simbólica fundamental da sociedade contemporânea. É em especial por meio dele que toda pessoa procura chegar ao pleno desenvolvimento de suas potencialidades e, principalmente, o sentido de completude. Pelo trabalho, dentro do modo de produção capitalista, a pessoa alcança seu sustento. É por meio dele que o homem se põe em sociedade, se expressa e cria situações de auto realização, considerando-o a partir de uma visão de centralidade do trabalho humano.

Toda pessoa tem direito ao trabalho, respeitando-se sua dignidade e seus direitos fundamentais declarados. O trabalho é o meio essencial dado à pessoa humana para concretizar e sublimar sua existência e superior importância. Dessa forma, um dos produtos da função social da empresa é a produção do trabalho decente.

As diretivas estabelecidas para o cumprimento da função social, definidas habitualmente por meio da lei, estabelecem a implementação efetiva da ética corporativa, da sustentabilidade empresarial com foco em seu papel social, entre outros elementos, indicando uma nova cultura institucional nas organizações, as quais passam a considerar os diferentes grupos de interesse presentes na sociedade, para além da particular preocupação com os anseios de seus acionistas. Reconhecem que, de modo inexorável, a sociedade presente não mais se compadece com objetivos empresariais que se restrinjam à busca pura e simples pelo lucro.

Na responsabilidade social, a violação dos parâmetros de comportamento deliberados leva a reações das demais partes interessadas que interagem com a empresa. A mais notória reação é a do consumidor que em plena cultura de consumo pode simplesmente deixar de comprar, condenando a empresa à ruína. Ao mesmo tempo, fornecedores podem deixar de contratar. A comunidade local também pode se mobilizar no intento de abalar a atuação empresarial. Os trabalhadores, em idêntico sentido, perdem a motivação, o orgulho de trabalhar, e dessa forma empresas que não dão valor aos seus empregados desvalorizam, na verdade, elas mesmas.

Feitas estas considerações iniciais que se apresentam como justificativas, o presente estudo tem como foco principal a necessidade da efetivação do cumprimento da função social da empresa através de uma análise crítica do seu papel social na valorização das relações de trabalho no Brasil, na condição de requisito para a construção do chamado trabalho decente,

com ênfase maior à formatação de padrões de emprego e ocupação laboral que respeitem os Direitos Humanos.

O trabalho decente objetiva a diminuição da pobreza, a promoção do pleno e produtivo emprego, e é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, é pressuposto para o verdadeiro reconhecimento da função social empresarial, correspondendo ao paradigma da relação de trabalho responsável, ou seja, a própria função social da empresa.

A presente pesquisa visará analisar os desafios das empresas para o cumprimento da responsabilidade social no Brasil, além de destacar a importância do Estado no desenvolvimento do trabalho decente. Também a conexão entre responsabilidade social empresarial e o trabalho decente.

Enfim, as empresas precisam se dar conta do seu valor, trazendo em si o grande potencial de transformar e aprimorar o ambiente social, proporcionando um trabalho decente aos seus funcionários. Este e outros valores devem fazer parte do escopo da empresa.

O intuito principal deste trabalho é despertar a sociedade e as empresas em prol dos benefícios do trabalho decente de modo a garantir uma vida digna aos trabalhadores, no combate ao trabalho infantil, ao trabalho forçado e ao tráfico de pessoas para fins de abuso sexual e comercial.

Trata-se uma pesquisa bibliográfica baseada na consulta de fontes primárias como as leis, jurisprudências e, secundárias, abrangendo bibliografias encontradas em domínio público, como por exemplo, livros, revistas, monografias, teses, artigos de internet, entre outras. Utilizando-se para tanto, o método dedutivo (geral para o particular), envolvendo especificamente o Direito do Trabalho, Direito Constitucional, Direito Empresarial, Direito Civil e outros campos científicos afins.

Inicialmente abordou-se sobre a responsabilidade social empresarial, seu surgimento, importância, características, e vantagens. Enfatizou-se também o quesito desenvolvimento sustentável no mundo dos negócios e por fim destacou-se a ética empresarial, visto que é a base da atividade empresarial e o apoio de uma gestão socialmente responsável.

Logo após foi destinado um capítulo ao trabalho decente no Brasil. Inicialmente a conexão entre trabalho decente e responsabilidade social empresarial. Posteriormente foi apresentada uma perspectiva histórica, conceituando trabalho decente, baseado principalmente nos dizeres da Organização Internacional do Trabalho (OIT), deixando ao final a importância da dignidade da pessoa humana e os princípios da ordem econômica e do Direito do Trabalho para a edificação do trabalho decente no Brasil.

E por fim, explicou-se sobre normas relacionadas a responsabilidade social empresarial, com foco sobre a norma SA 8000 e a legislação brasileira aplicada aos trabalhadores, sendo abordado os desafios de uma empresa e o papel do Estado na promoção do trabalho digno, trazendo por último exemplos de casos reais de empresas que cumprem com a responsabilidade social empresarial e promovem o bem estar de seus funcionários, podendo tais exemplos ser apresentados como realizações, ainda que parciais, da função social empresarial.

## 1. RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

Primeiramente se procura conceituar responsabilidade social, o surgimento dessa expressão, seus objetivos, e sua vinculação à ética e à justiça social, explicando ainda sobre a responsabilidade civil, mencionando-se a semelhança entre responsabilidade social e função social da empresa, abordando também sobre as sete diretrizes da responsabilidade social empresarial e sustentabilidade social.

### 1.1. CONCEITUANDO FUNÇÃO SOCIAL DAS EMPRESAS

Antes de começar a discorrer sobre o tema precisamente, é necessário saber o que é responsabilidade. Segundo Gagliano<sup>1</sup>, responsabilidade, para o Direito, nada mais é, que “uma obrigação derivada – um dever jurídico sucessivo – de assumir as consequências jurídicas de um fato, consequências essas que podem variar (reparação de danos e/ou punição pessoal do agente lesionante) de acordo com os interesses lesados”.

Para Stoco:

A noção da responsabilidade pode ser haurida da própria origem da palavra, que vem do latim *respondere*, responder a alguma coisa, ou seja, a necessidade que existe de responsabilizar alguém pelos seus atos danosos. Essa imposição estabelecida pelo meio social regrado, através dos integrantes da sociedade humana, de impor a todos o dever de responder por seus atos, traduz a própria noção de justiça existente no grupo social estratificado. Revela-se, pois, como algo inarredável da natureza humana.<sup>2</sup>

Nessa mesma linhagem Diniz, explica sobre responsabilidade civil:

A responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros em razão de ato do próprio imputado, de pessoa por quem ele responde, ou de fato de coisa ou animal sob sua guarda (responsabilidade subjetiva), ou, ainda, de simples imposição legal (responsabilidade objetiva).<sup>3</sup>

Ou seja, responsabilidade de forma genérica é a obrigação de arcar com a própria conduta ou com os atos de ontem, é responder pelas próprias obras.

A responsabilidade empresarial vai além desse conceito básico, pois existe uma obrigação de exercer suas funções de acordo com os padrões éticos, morais e jurídicos do

<sup>1</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze; Filho, Rodolfo Pamplona. *Novo curso de direito civil*, volume 3. 10 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 47.

<sup>2</sup> STOCO, Rui. *Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência*. 7 ed.. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2007, p. 114.

<sup>3</sup> DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito civil Brasileiro: Responsabilidade Civil*. Vol.7. 17º ed. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 34.

país, além de se preocupar não só com o lucro mas também com a parte interna e externa da atividade empresarial, quais sejam seus funcionários, acionistas, e demais interessados, o que será visto adiante.

Estigara, Pereira e Lewis<sup>4</sup> conceituam empresas, sendo elas consideradas toda ação humana com a função de satisfazer uma necessidade em questão. Primeiramente esta finalidade era familiar, empresa doméstica, alcançando logo após, a ideologia de empresa, com o papel direcionado para o mercado. Com uma visão econômica, empresa é o conjunto de meios e fatores de produção ou intermediação (capital, mão de obra, tecnologia) sendo estes voltados para criação de bens ou serviços com intuito de lucro.

Para Diniz, com o advento do Código Civil de 2002, a empresa passou a ser célula fundamental da economia de mercado, neste sentido conceitua empresa como:

[...] organização técnico-econômica que se propõe a produzir, mediante a combinação dos diversos elementos, natureza, trabalho e capital, bens ou serviços, destinados a troca (venda), com esperança de realizar lucros, correndo os riscos por conta do empresário, isto é, daquele que reúne, coordena e dirige esses elementos sob a sua responsabilidade.<sup>5</sup>

A propriedade empresarial deverá acatar ainda à função social, exigida pela Carta Magna (arts.5º, XXII, 182, parágrafo 2º, e 186) e os valores sociais do trabalho, por isso o empresário deverá desempenhar sua atividade econômica constituída de produção e circulação de bens e serviços no mercado de consumo, de maneira a prevalecer a livre concorrência sem que tenha violação de posição mercadológica influente, buscando adequar por meios para a eficaz defesa dos interesses do consumista e a diminuição de desigualdades sociais, assumir funções assistenciais para seus empregados.

A título de exemplo, desenvolvendo serviços médicos, fundos de previdência, planos de aposentadoria, promovendo ensino básico, creches, transporte, e, ainda, alcançar projetos de recuperação do meio ambiente, e do patrimônio histórico-cultural. É necessário compatibilizar essa sua função social, tendendo o bem-comum, o bem-estar e a função social, com o alvo de produção de lucros.

Dentro de uma abordagem constitucional o legislador elegeu como principal fundamento a dignidade da pessoa humana. Neste mesmo documento foi inserido os princípios da livre iniciativa, do pleno emprego, da valorização do trabalho humano, além de valorizar a função social da propriedade privada, que tem como papel, dentre outros, a busca

---

<sup>4</sup> ESTIGARA, Adriana. PEREIRA, Reni. LEWIS, Sandra A. Lopes Barbon. *Responsabilidade Social e Incentivos Fiscais*. São Paulo: Atlas, 2009, p. 8-9.

<sup>5</sup> DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro, volume 8: direito de empresa*. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 34.

da solidariedade, da promoção pela justiça social, do valor social do trabalho e da redução da pobreza e das desigualdades sociais e regionais.

No Brasil, foi na Constituição de 1967 que efetivamente surgiu a expressão “função social”, mais exatamente como sendo um dos princípios da ordem social e econômica, mencionando-se a função social da propriedade.

Art. 157 - A ordem econômica tem por fim realizar a justiça social, com base nos seguintes princípios:  
 I - liberdade de iniciativa;  
 II - valorização do trabalho como condição da dignidade humana;  
 III - função social da propriedade;  
 IV - harmonia e solidariedade entre os fatores de produção;  
 V - desenvolvimento econômico;  
 VI - repressão ao abuso do poder econômico, caracterizado pelo domínio dos mercados, a eliminação da concorrência e o aumento arbitrário dos lucros.<sup>6</sup>

Posteriormente, a proposta do legislador constituinte de 1988 foi a de trazer a função social para a empresa como ponto chave de edificar uma sociedade com menos desequilíbrio possível, direcionando as gestões empresariais para comportamentos que não mirem apenas o lucro, mas condutas que se reflitam nas realidades que uma sociedade pleiteia.

Nesse sentido, as empresas que não realizarem uma gestão empresarial voltada para o cunho participativo, ou seja, que cumpra o mínimo esperado, como por exemplo, respeitar a livre concorrência, não degradar o meio ambiente, respeitar o trabalho humano, respeitar os consumidores, dentre outros, poderá ter seu direito à propriedade restringido.

Assim, função social, segundo Ferreira<sup>7</sup>, entende-se como a atividade transcendente, deslocada do interesse individual, voltada à realização do interesse social. Ainda, para referida autora, “a função social é princípio constitucional, limitador do exercício de uma gama de direitos, pautado pela realização do bem comum.”<sup>8</sup>

A função social é o pacto que uma empresa deve adquirir com a sociedade em que opera de lado a lado com os atos e maneiras que possam afetar de forma benéfica a comunidade, e deve estar coerente com a missão e os princípios organizacionais. Todo e qualquer conceito de função social é voltada para o bem-estar da sociedade, onde se fazem indispensáveis a participação e apoio das empresas de alguma forma.

Se for avaliado mais de perto esse conceito abstrato de função, em suas múltiplas espécies, será observado que o intuito perseguido pelo agente é sempre o interesse alheio, e

<sup>6</sup> BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1969*. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao67.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm)>. Acesso em 23 set. 2016.

<sup>7</sup> FERREIRA, Jussara Suzi Assis Borges Nasser. Funcionalização do direito privado e função social. In: FERREIRA, Jussara Suzi Assis Borges Nasser; RIBEIRO, Maria de Fátima (Orgs.). *Direito empresarial contemporâneo*. Marília: Unimar, São Paulo: Arte & Ciência, 2007. capítulo 4. p. 79-107, p.84.

<sup>8</sup> Idem *Ibidem*, p. 84.

não o próprio titular do poder. O desenvolvimento da atividade é, deste modo, um dever, mais precisamente, um poder-dever; e isto, não no sentido negativo, de respeito a certos limites estabelecidos em lei para o exercício da atividade, mas na acepção positiva, de algo que deve ser feito ou cumprido.<sup>9</sup>

Trata-se também de preceitos que conferem às empresas a execução de finalidades que devem coadunar com o amparo e valorização do trabalho humano, para garantir o desenvolvimento da atividade empresarial, atendendo os interesses socialmente relevantes e razoáveis, na procura de um equilíbrio entre a concretização dos princípios constitucionais e o alcance do lucro empresarial.

As empresas são as responsáveis pela satisfação das precisões humanas, entretanto não é mais admissível em uma sociedade solidária que o lucro empresarial sobreponha a qualidade de vida das pessoas.

A função desempenhada pelas empresas deste século deve superar a visão simplesmente lucrativa. Atualmente o cunho social garantido por estas empresas alcançam muito mais a sociedade do que a própria circulação de valores econômicos que possa nascer diante das atividades empresariais.

De tal modo, a empresa que está desempenhando a sua função social administra suas atividades reverenciando os valores da ordem econômica, isto é, prezando pelos consumidores, repugnando condutas que afetem o meio ambiente, valorizando o trabalho humano, lutando pela redução das desigualdades sociais e regionais, garantindo a busca pelo pleno emprego, atendendo ao princípio da livre concorrência, dentre outros valores elencados na ordem econômica.

Nesse sentido, a partir dos princípios fundamentais individuais ou coletivos e princípios gerais da ordem econômica arraigados na Constituição Federal de 1988 é possível estabelecer um conceito de função social da empresa que oriente toda a ‘atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou serviços’ à consecução de fins, consolidação de valores e prática de garantias extravagantes aos interesses imediatos da atividade empresária.<sup>10</sup>

Estabelecidas tais considerações, importante destacar dois conceitos em estudo, responsabilidade social e função social da empresa, mencionando-se como uma primeira

---

<sup>9</sup> COMPARATO, Fábio Konder. Estado, empresa e função social. *Revista dos Tribunais*. São Paulo, ano 85, v. 732, n. 41, p. 38-46, out. 1996.

<sup>10</sup> PRADO, Martha Asunción Enríques; SILVA, Aldimar Alves V. A “onda” função social da empresa e sua imbricação com o direito fundamental da segurança jurídica no Brasil. *Scientia Iuris: Revista do Curso de Mestrado em Direito Negocial da UEL*, Londrina, v. 10, p. 25-38, 2006, p.32.

divergência o fato de a responsabilidade social concernir a gestos voluntários ou instintivos do empresário, sem nenhuma natureza de imposição legal, enquanto que a função social da empresa ocorre sobre a atividade empresarial de modo cogente, até por força do prelecionado quanto ao art. 170 da Constituição Federal de 1988.

Contudo, quanto a vinculação da empresa com a função social Silva<sup>11</sup> explica: “tanto vale falar de função social da propriedade dos bens de produção, como função social da empresa, como de função social do poder econômico”.

Benine defende que a responsabilidade social empresarial (RSE) é um conceito, ainda, em construção.

Muitos são os seus sinônimos: responsabilidade social da empresa, responsabilidade social corporativa, responsabilidade social nos negócios. O consenso, contudo, não é um ponto forte entre os estudiosos da RSE, havendo dezenas de entendimentos quanto ao significado do termo. [...] o conceito de responsabilidade social empresarial encontra-se em consonância com os princípios gerais da ordem econômica, expressos no artigo 170, da Constituição Federal de 1988 (CF/88), em especial, com o da função social da propriedade. [...] é orientação constitucional que o direito à propriedade privada, seja ela integrante dos bens de produção de uma empresa ou não, deve atender a uma função social. Esta função social é que legitima o próprio direito de propriedade e, conseqüentemente, a própria atividade empresarial. Comparando esta orientação constitucional com o conceito de RSE, constata-se a convergência entre os conceitos, permitindo-se afirmar que a função social da empresa – sob a leitura de uma função socioambiental da empresa – conduz à responsabilidade social empresarial.<sup>12</sup>

Desta forma, em matéria de cidadania empresarial, ainda cabe a cada empresário decidir sua política de desempenho de acordo com sua pretensão e suas possibilidades, coadunando-se essa margem de discricionariedade com a própria multiplicidade de empreendimentos empresariais, compreendidos desde as microempresas até aquelas de grande porte, de modo óbvio com diferentes potenciais em termos de disponibilidade de recursos, além daqueles de capital eminentemente nacional ou estrangeiro.<sup>13</sup>

Segundo Alves<sup>14</sup>, a expressão “responsabilidade social empresarial” foi inicialmente concebida e debatida nos Estados Unidos no final da década de 1960. Mas foi apenas na década seguinte, nos meios empresarial e acadêmico, o conteúdo da expressão começou a se

<sup>11</sup> SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional Positivo*. 37. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2014, p. 826.

<sup>12</sup> BENINE, Renato Jaqueta. Responsabilidade social empresarial: um conceito em construção. *Revista do Curso de Direito da FSG*. Ano 4, n. 8, jul./dez. 2010. Disponível em: <<http://ojs.fsg.br/index.php/direito/article/viewFile/728/519>>. Acesso em: 10 nov. 2016, págs. 193-200.

<sup>13</sup> GAMA, Guilherme Calmon Nogueira da (Coord.). *Função social no direito civil*. São Paulo: Atlas, 2007, p.104-105.

<sup>14</sup> ALVES, Marcos Cesar Amador. *Relação de trabalho responsável: responsabilidade social empresarial e afirmação dos direitos fundamentais do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2011, p. 36.

distinguir da mera filantropia, em que somente se olha para os desfavorecidos, ofertando-lhes auxílio e caridade. O conceito passa a contemplar um comportamento complexo, que concebe a visão empresarial no que tange aos relacionamentos com as diversificadas partes com as que interage em suas atividades. O foco central do conceito de responsabilidade social é “o compromisso das empresas com toda a sociedade, e não apenas com seus acionistas”.

Nessa mesma proporção, Masiero<sup>15</sup>, comenta que realmente o movimento pela responsabilidade social da empresa só ganhou força a partir dos anos 1960. Nos Estados Unidos, as empresas começaram a se atentar com os consumidores e advieram a informa-los sobre suas atividades no campo social. O repúdio da população à Guerra do Vietnã deu início a um movimento de boicote à aquisição de obras e atos de empresas que de uma forma ou de outra estavam vinculadas a esse conflito armado.

Afirmam Freire e Silva<sup>16</sup> que o marco da responsabilidade social no Brasil aconteceu mais precisamente em 1965, entretanto, foi apenas a partir dos anos 80 que uma pequena quantia das firmas que operavam no país passaram a intensificar e a institucionalizar o discurso em afinidade às temas sociais e ambientais, realizando ainda em escalas diversificadas obras sociais reais.

Dentro deste mesmo contexto, vale destacar dois conceitos de importantes doutrinadores no que se refere a responsabilidade social, Ashley:

A responsabilidade social pode ser definida como o compromisso que uma organização deve ter com a sociedade, expresso por meio de atos e atitudes que 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 para com ela. A organização, neste 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, a responsabilidade social é toda e qualquer ação que possa contribuir para a melhoria da qualidade de vida da sociedade.<sup>17</sup>

E Oliveira:

É a inserção da empresa na sociedade como agente social e não somente econômico. Ter responsabilidade social é ser uma empresa que cumpre seus deveres, busca seus direitos e divide com o Estado a função de promover o desenvolvimento da comunidade, enfim, é ser uma empresa cidadã que se preocupa com a qualidade do homem em sua totalidade.<sup>18</sup>

<sup>15</sup> MASIERO, Gilmar. *Administração de empresas: teoria e funções com exercícios e casos*. 2. ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 457.

<sup>16</sup> FREIRE, F.S.; SILVA, C.A.T. *Balanço Social: teoria e prática*. São Paulo: Atlas, 2001, p. 126-128.

<sup>17</sup> ASHLEY, Patrícia Almeida. *Ética e responsabilidade social no negócios*. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 6-7.

<sup>18</sup> OLIVEIRA, Risério Moura de. *Relações Públicas e a comunicação na empresa*. São Paulo: Petrópolis, 2002, p. 204.

Tais autores conceituam responsabilidade social como uma postura adotada pela empresa através de ações que contribuem para melhoria da qualidade de vida da sociedade, realizadas em consequência da atenção proporcionada aos interesses das partes com os quais interagem, como acionistas, funcionários, prestadores de serviços, fornecedores, consumidores, comunidade, governo, com finalidade de, mediante sua atividade alcançá-los e satisfazê-los.

Deste modo, percebe-se que a responsabilidade social das empresas passou a ser considerada como um importante elemento para o desenvolvimento no mundo dos negócios, pois a responsabilidade social empresarial vai além do lucro, se preocupando também com a sociedade na qual esta inserida.

Basicamente para Etzel<sup>19</sup>, o conceito de responsabilidade social de uma empresa é compatível se a administração se esforça a longo prazo para: “(1) satisfazer os desejos dos seus clientes, (2) atender às necessidades sociais dos outros afetados por suas atividades e (3) atingir os objetivos da companhia.”

Não obstante, Teixeira<sup>20</sup>, em seu texto diz: que a responsabilidade social, atualmente, transformou-se em “estratégia corporativa”. Espera-se das empresas que proporcionem à comunidade uma resposta face ao lucro adquirido com os negócios, isto é, que estejam empenhadas com a condição de vida da sociedade. Desta forma, a empresa atende os anseios da sociedade e acrescenta valor à corporação. Destaca ainda que responsabilidade social significa, compromisso social e não simplesmente filantropia.

Zenone<sup>21</sup> assevera que a responsabilidade social é o pacto que uma empresa deve adquirir com a sociedade em que opera de lado a lado com os atos e maneiras que possam afetar de forma benéfica a comunidade, e deve estar coerente com a missão e os princípios organizacionais. Todo e qualquer conceito de responsabilidade social é voltada para o bem-estar da sociedade, onde se fazem indispensáveis a participação e apoio das empresas de alguma forma.

Assim sendo, a responsabilidade social passa a ser algo que carece ser adotado pela empresa como um todo, e não estar na cabeça de uma só pessoa na gerência. É o conjunto de anseios particulares que faz a responsabilidade social se tornar corporativa.

<sup>19</sup> ETZEL, Michael J. et al. *Marketing*. São Paulo : Makron, 2001, p. 55.

<sup>20</sup> TEIXEIRA, Luciana da Silva. *Responsabilidade social empresarial*. Consultoria Legislativa, junho, 2004. Disponível em: <<http://professor.ucg.br/siteDocente/admin/arquivosUpload/15040/material/RESPONSABILIDADE%20SOCIAL%20EMPRESARIAL%20NO%20BRASIL.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2015.

<sup>21</sup> ZENONE, Luiz Claudio. *Gestão de estratégia de marketing: conceitos e técnicas*. São Paulo: Atlas, 2011, p. 205.

Cria-se, assim, dentro das organizações empresariais a oportunidade de questionamento de seus próprios valores, potencializando a habilidade transformadora do exercício da responsabilidade social. Ao colocar outros escopos, que não só lucro, a empresa, socialmente responsável, também adequa aos seus empregados, administradores, acionistas, clientes e fornecedores uma perspectiva mais ampla que, bem apregoada, produz uma força que “humaniza” a globalização, bem como suas relações.<sup>22</sup>

A esse respeito Diniz<sup>23</sup> traz que a função social do contrato de sociedade e a da propriedade empresarial procuram a boa-fé objetiva do empresário (individual ou coletivo), a transparência negocial e efetivação do direito. O princípio da boa-fé objetiva privilegia a reverência à lealdade, solicitando do empresário um modelo de comportamento, que tenha como *standard* "o bom homem dos negócios", que deve ter a obrigação de diligência e cuidado próprio na direção de seu interesse. A boa-fé objetiva precisa ser tida como o exemplo de comportamento social a procura da economia voltada ao bem-estar comum e do avanço da atividade empresarial no alcance de um fantástico padrão de eficiência.

O empresário deve buscar um ponto de equilíbrio, obtendo o máximo de eficiência social, fazendo com que os custos sociais derivados das atividades mercadológicas sejam iguais aos benefícios sociais alcançados. Atinge-se, continua ele, o máximo de eficiência social sempre que o bem-estar do empresário aumente sem diminuir o bem-estar de outros membros da sociedade. A função social da propriedade dos bens empresariais deve ser uma diretriz a ser seguida para que o empresário (individual ou coletivo) possa obter licitamente lucros e satisfazer as necessidades da coletividade. Relevante é sua função social, dela advém produtos e serviços e a responsabilidade na sua produção e comercialização. Daí a íntima relação da boa-fé objetiva com a probidade, que requer honestidade no procedimento empresarial e no cumprimento da atividade econômica organizada para a produção e circulação de bens e serviços.<sup>24</sup>

Deste modo, a responsabilidade social das empresas está ligada a ações que de alguma forma beneficiam a sociedade. São obras sociais relevantes para as comunidades, colaborando com a política social. São os grupos econômicos se conscientizando da sua função no desenvolvimento da comunidade em que está inserida, criando ideias que levam em apreço o meio ambiente, a economia, educação, bem-estar, atividades locais, transportes entre outros.

Neste mesmo sentido, se pode lançar aqui o que entende o doutrinador Minadeo como “responsabilidade social”:

<sup>22</sup> ZENONE, Luiz Claudio. *Gestão de estratégia de marketing: conceitos e técnicas*. São Paulo: Atlas, 2011, p. 205.

<sup>23</sup> DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro, volume 8: direito de empresa*. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 45-46.

<sup>24</sup> Idem Ibidem, p. 45-46.

Responsabilidade social é o termo usado para descrever as obrigações de uma empresa para com a sociedade. Além de sua atuação na esfera econômica, as empresas são cada vez mais cobradas em função de sua responsabilidade social: suas ações são vistas por milhões de pessoas, seus produtos e suas fábricas não podem prejudicar o meio ambiente, sua atividade publicitária deve ser de bom gosto e positiva, sua contabilidade deve estar de acordo com a legislação e propiciar transparência a todos os acionistas, deve empregar funcionários independentemente de sua etnia ou idade, e seus negócios devem seguir as normas éticas. Espera-se que cada empresa atue de acordo com os princípios de cidadania, contribuindo para o desenvolvimento da sociedade na qual se insere.<sup>25</sup>

Entende-se, então, que paradigmas como “pensar globalmente e agir localmente” são adquiridos como desafios estratégicos. Logo, nada mais apropriado do que descobrir na responsabilidade social empresarial uma porta que atenda os anseios da comunidade, ao mesmo tempo em que se agrega importância à corporação.<sup>26</sup>

Ou seja, responsabilidade social empresarial vem sendo um tema muito discutido atualmente nas corporações. Nos últimos anos, vem sendo materializada a crença que as empresas carecem adquirir uma função mais ampla perante a sociedade que não apenas a de maximização de ganho e criação de riqueza.

## 1.2 AS SETE DIRETRIZES DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

Masiero<sup>27</sup> afirma que o objetivo de um negócio é elevar ao máximo os retornos financeiros para os acionistas. A responsabilidade maior, para outros, é com a dignidade humana e a sociedade como um todo. Os argumentos a favor dos interesses com responsabilidade social abrangem expectativas do público, lucros no longo prazo, obrigação ética, imagem pública, melhor ambiente, equilíbrio de poder, posse dos recursos, entre outros. As ideias divergentes asseguram que a responsabilidade social desobedece a finalidade básica de maximização do ganho, desvia a organização de seu propósito, custa caro, requer competências que os negócios não têm, não pode ser medida em resultados palpáveis e não encontra amplo apoio público.

O doutrinador explana ainda que para um resultado ético na empresa, é indispensável que seus dirigentes se sensibilizem com seu valor e estejam preparados a encarar seus

<sup>25</sup> MINADEO, Roberto. *Gestão de marketing: fundamentos e aplicações*. São Paulo: Atlas, 2008, p. 6.

<sup>26</sup> ZENONE, Luiz Claudio. *Gestão de estratégia de marketing: conceitos e técnicas*. São Paulo: Atlas, 2011, p. 206.

<sup>27</sup> MASIERO, Gilmar. *Administração de empresas: teoria e funções com exercícios e casos*. 2. ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 454-455.

desafios. Quando essa atitude é tomada e posta em prática, começam a surgir diversos pontos positivos entre os empregados, como a formação de um clima ético na organização.<sup>28</sup>

Assim, a moral e o orgulho por trabalhar são erguidos, provocando maior empenho com a empresa e um bom diferencial competitivo. Para que se estabeleça entre os funcionários um pacto com a ética e seu prosseguimento, é necessário possuir uma ação forte, amparada em documentos e atividades que disseminem a ética pela organização e fora dela. Esses documentos podem ser, por exemplo, cartilhas, códigos de ética da empresa e seu balanço social. Dentre as atividades, destaca-se como exemplo, cursos, workshops e palestras.

Os autores Neto e Brennand lecionam sobre Responsabilidade Social e suas possíveis divisões:

Responsabilidade social é a obrigação que a empresa assume com a sociedade. Ser socialmente responsável implica maximizar os efeitos positivos sobre os stakeholders (clientes, comunidade, fornecedores, governo, proprietários e empregados) e minimizar os efeitos negativos de suas ações na sociedade. Para atingir tal objetivo, a Responsabilidade Social é dividida em quatro tipos de responsabilidades: 1) Responsabilidade econômica da empresa, que consiste em produzir bens e serviços que a sociedade necessita a preços que possam garantir as atividades da empresa e satisfazer suas obrigações com os investidores; 2) A responsabilidade legal da organização, que diz respeito às leis que elas precisam cumprir. 3) A responsabilidade filantrópica, que diz respeito aos comportamentos, e 4) As atividades desejadas pela sociedade e que são ditadas pelos valores da empresa.<sup>29</sup>

Isto é, de forma geral a responsabilidade social das empresas trata-se do comprometimento que as empresas precisam assumir com a comunidade em que está presente, mediante trabalhos e ações que possam atingir de forma totalmente positiva a sociedade daquele local, e sempre com a missão estando de acordo com os valores primordiais da organização. A responsabilidade social deve levar em conta a questão do bem estar da comunidade, estando as empresas contribuindo de alguma maneira para este alcance.

O Instituto Ethos<sup>30</sup> também trata da Responsabilidade Social Empresarial dividindo-a em "Sete Diretrizes": Valores e Transparência, Público Interno, Meio Ambiente, Fornecedores, Consumidores e Clientes, Comunidade, Governo e Sociedade.

<sup>28</sup> MASIERO, Gilmar. *Administração de empresas: teoria e funções com exercícios e casos*. 2. ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 454-455.

<sup>29</sup> NETO, Francisco Paulo de Melo; BRENNAND, Jorgiana Melo. *Empresas Socialmente Sustentáveis*. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora Ltda, 2004, p. 04.

<sup>30</sup> Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. *Responsabilidade Social Empresarial para Micro e Pequenas Empresas – Passo a Passo*. Disponível em: <<http://www.ufal.edu.br/empreendedorismo/downloads/manuais-guias-cartilhas-e-documentos-sobre-empreendedorismo-e-inovacao/manual-de-responsabilidade-social-empresarial-para-micro-e-pequenas-empresas>>. Acesso em: 15 fev. 2016.

### 1.2.1 Trabalho com transparência

Ser socialmente responsável é atender às perspectivas sociais, com transparência, conservando a coerência entre o discurso e a prática. Este pacto serve de ferramenta para a existência de um bom relacionamento da empresa com o público com o qual se relaciona.

A empresa deve assumir seu encargo de socialmente responsável, indo além do intento de lucro. Apesar de simples, a missão de uma empresa mostra suas metas e anseios. Deve anunciar também seus princípios, sua cultura e as estratégias a serem empregadas. Ao definir a missão de uma empresa, deve assim, buscar agregar valores a todos os envolvidos no ambiente empresarial: donos, empregados, compradores, fornecedores, sociedade e o próprio meio ambiente.

A Declaração de Valores Éticos do empreendimento é outro guia importante para a condução socialmente responsável dos negócios de uma empresa. Ela norteia a maneira pela qual será administrado os negócios, podendo ser adotado inclusive um código de ética. Um código de ética resultante da Declaração de Valores e Princípios Éticos pode ajudar a: garantir o cumprimento das leis; crescer relações sólidas com fornecedores, compradores e outros parceiros; negociar conflitos de interesse; e, diminuir o número de processos judiciais.

Entre os princípios em regra citados em um Código de Ética estão: honestidade, integridade, obrigação, respeito ao próximo, retidão, fidelidade, justiça, solidariedade. Tais princípios podem ser indicados na declaração de valores éticos de uma empresa.

O Grupo BP, a título de exemplo, empresa que fornece combustíveis para transporte e geração de energia, possui um Código de Conduta que se resume nos seguintes valores:

**Segurança:** Segurança é um bom negócio. Tudo o que fazemos depende da segurança da nossa força de trabalho e das comunidades ao nosso redor. Damos importância à gestão ambiental segura. Temos o compromisso de fornecer energia ao mundo de forma segura.

**Respeito:** Respeitamos o mundo onde atuamos. Esse respeito começa pela conformidade com as leis e regulamentações. Procuramos manter os mais elevados padrões éticos e nos comportar de modo que possamos conquistar a confiança dos públicos com os quais nos relacionamos. Dependemos dos relacionamentos que temos, e respeitamos uns aos outros e aqueles com quem trabalhamos. Valorizamos a diversidade de pessoas e opiniões. Damos importância às consequências das nossas decisões, sejam elas pequenas ou grandes, nas pessoas ao nosso redor.

**Excelência:** Nossos negócios envolvem riscos e temos o compromisso com a excelência por meio da gestão sistemática e disciplinada das nossas operações. Seguimos e defendemos as regras e os padrões que definimos para a nossa empresa. Temos o compromisso com resultados de qualidade; temos sede de aprendizagem e de aprimoramento. Se alguma coisa não estiver certa, nós a corrigimos.

Coragem: O que fazemos raramente é simples. Alcançar os melhores resultados muitas vezes exige coragem para enfrentarmos dificuldades, para nos manifestarmos e para defendermos o que acreditamos. Sempre nos esforçamos para agir de forma correta. Exploramos novas maneiras de pensar e não temos medo de pedir ajuda. Somos honestos com nós mesmos e procuramos, de forma participativa, o feedback de outras pessoas. Apesar das prioridades de curto prazo, características do nosso mundo, visamos construir um legado duradouro.

Uma Equipe: Sejam quais forem as habilidades do indivíduo, conseguiremos alcançar mais em conjunto. Colocamos a equipe à frente do nosso sucesso pessoal e nos empenhamos em desenvolver sua competência. Confiamos uns nos outros para honrar nossas respectivas obrigações.<sup>31</sup>

Neste mesmo contexto, se faz importante considerar os funcionários de uma empresa. Empresas que valorizam seus empregados estimam, na verdade, elas mesmas. Manter o registro profissional dos empregados, recolher o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), realizar o pagamento dos salários em dia e do décimo terceiro salário e conceder benefícios de acordo com a legislação (auxílio-refeição, cesta básica, convênio médico) são obrigações básicas de todo empregador, independentemente do número de funcionários, a empresa socialmente responsável busca fazer mais, além de reverenciar os direitos trabalhistas.

Por exemplo, a criação de um ambiente de trabalho que incentive os empregados a trazer novas ideias e opiniões sobre a empresa; manter contato com centros comunitários, instituições religiosas e outras localidades visitadas pelo tipo de público que a empresa está interessada em atrair; ampliar e praticar uma política firme contra o assédio sexual; apresentar incentivos que estimulem funcionários a prosperar na profissão e aprimorar sua formação; erguer todas as opções de diminuição nos custos antes de decidir por demissões; proporcionar condições para que os filhos dos funcionários da empresa possam ser acolhidos em creches de boa categoria no local de trabalho ou próximo à residência; instigar a prática esportiva; oferecer programas de ajuda a fumantes, alcoolistas e usuários de drogas ilícitas, entre outras medidas.

Nesse sentido pode-se citar como exemplo a empresa Tramontina que adota uma Política de Saúde e Segurança no meio ambiente de trabalho:

A Tramontina Multi S.A, situada em Carlos Barbosa - RS, fabricante de ferramentas para agricultura, jardinagem, construção civil e equipamentos para jardinagem tem como princípios de seu Sistema Integrado de Gestão:

\* Atender os requisitos legais em relação às questões ambientais e de saúde e segurança do trabalho, oferecendo aos clientes/consumidores produtos

---

<sup>31</sup> BP Brasil. *Código de Conduta da BP*. Disponível em: <[http://www.bp.com/content/dam/bp-country/pt\\_br/PDFs/BP\\_C%C3%B3digo\\_de\\_Conduta\\_portugues.pdf](http://www.bp.com/content/dam/bp-country/pt_br/PDFs/BP_C%C3%B3digo_de_Conduta_portugues.pdf)>. Acesso em: 2 out. 2016.

apropriados ao uso; \* Prevenir o impacto ambiental, riscos e danos ocupacionais, através da melhoria contínua dos processos e práticas industriais; \* Estimular a inovação para melhorar a qualidade, aumentar a segurança, reduzir custos e gerar lucro continuamente, buscando a satisfação dos acionistas, funcionários e partes interessadas.<sup>32</sup>

Também merece destaque a empresa Amanco, na qual investe em materiais de menor impacto ambiental, preocupando-se também com seus funcionários:

Em busca de matérias-primas menos poluentes, a fabricante de tubos e conexões Amanco inovou na formulação de seus produtos com o uso de tecnologias mais limpas. Um destaque da empresa foi a substituição do solvente tolueno, que pode causar dependência nos trabalhadores que inalam seu vapor, por outro de menor impacto para a saúde e para o meio ambiente. Pela iniciativa, a empresa ganhou em 2009 o selo Sustentax, que certifica produtos sustentáveis. De lá pra cá, num esforço de engenharia de materiais, a empresa também alternou a fórmula de outros de seus produtos, como os estabilizantes, que deixaram de levar chumbo em sua composição, eliminando riscos de intoxicação pelo metal entre seus funcionários.<sup>33</sup>

Uma das maiores preocupações da empresa deve ser com os seus empregados, levando em conta sua capacidade profissional, meio ambiente de trabalho, dignidade humana e seu engajamento nas metas da empresa, pois, são eles quem colocam em prática e alcançam os resultados esperados. O meio ambiente também deve ser levado em conta como se verá adiante.

### 1.2.2 Valorização do meio ambiente laboral

Gerenciar com responsabilidade ambiental é buscar amortizar as agressões ao meio ambiente e promover o avanço das condições ambientais. As empresas, de uma forma ou de outra, dependem de insumos do meio ambiente para concretizar suas atividades. É parte de sua responsabilidade social impedir o desperdício de tais insumos (matérias-primas em geral, energia e água).

Dentre as vertentes deste estudo, Duda e Gullo<sup>34</sup> apontam uma reflexão sobre a questão da responsabilidade ética e socioambiental. Em primeiro grau, em consideração a ameaça da humanidade sofrer um forte impacto de destruição em função dos fortes

<sup>32</sup> Tramontina. *Política de Saúde e Segurança, Meio ambiente e Qualidade*. Disponível em: <<http://www.tramontina.com.br/responsabilidade-ambiental/31--politica-de-saude-e-seguranca-meio-ambiente-e-qualidade>>. Acesso em: 1 abr. 2016.

<sup>33</sup> BARBOSA, Vanessa. *Revisa exame. 20 empresas-modelo em responsabilidade socioambiental*. 26/11/2010. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/as-20-empresas-modelo-em-responsabilidade-socioambiental#2>>. Acesso em: 3 abr. 2016.

<sup>34</sup> DUDA, Pinheiro; GULLO, José. *Fundamentos de marketing: suporte as estratégias de negócios das empresas*. São Paulo: Atlas, 2011.

acometimentos que o ambiente físico vem sofrendo. Os sinais dessa ocorrência são manifestados pela natureza pelo meio da poluição, de novas doenças e de fortes intempéries climáticas, as quais acabam devastando ainda mais o ambiente.

Em segundo grau sobrevém da precisão de serem desempenhadas as normas que são criadas com a finalidade de resguardar e defender o meio ambiente e a sociedade. E por fim, nasce do interesse econômico das empresas em particular desse processo, desenvolvendo produtos e tomando condutas que possam combater os maléficos ecológicos e proteger as pessoas. Com isso, geram riqueza e criam uma figura positiva para suas marcas e seus mercados.<sup>35</sup>

O princípio de responsabilidade socioambiental baseia-se no conceito de que as empresas são instituições que existem com autorização da sociedade, utilizam os recursos da natureza para atender a suas precisões, comprometem sua condição de vida e, conseqüentemente, lhes devem satisfações e explicações.

Tudo isso gera a obrigação de a empresa ser ética e transparente e gerenciar a composição dos interesses de seus diversos públicos, ou seja: acionistas, funcionários, fornecedores e intermediários, consumidores e clientes, formadores de opinião, políticos, associações e sindicatos de classe, veículos de comunicação, igrejas, instituições de ensino e etc. Dessa forma, estará cumprindo uma política de direção corporativa e com isso poderá originar soluções para conseguir sustentabilidade e sobrevivência perene.

Paulo Roberto<sup>36</sup>, não pensa diferente, defende que as empresas estão se defrontando com um ambiente externo em grande mudança, que acontece a cada dia com maior velocidade. Dentre as básicas alterações notadas nas últimas décadas, observa-se o aumento de uma nítida consciência por parte dos consumidores com relação aos impactos dos produtos no meio ambiente, devido a um nível maior de conhecimento ou a uma intensidade e proximidade dos problemas advindos dessas agressões. Os acionistas de empreendimentos ou de fundos de investimentos em ações tem buscado investir em empresas avaliadas éticas em suas relações com a sociedade e com o meio ambiente.

Percebe-se que recentemente as questões sobre o meio ambiente invadiram o mundo dos negócios e mostraram a capacidade de se criar importância para compradores, acionistas e outras partes interessadas. As forças da globalização induziram empresas a incorporar a extensão socioambiental na gestão.

---

<sup>35</sup> DUDA, Pinheiro; GULLO, José. *Fundamentos de marketing: suporte as estratégias de negócios das empresas*. São Paulo: Atlas, 2011.

<sup>36</sup> LEITE, Paulo Roberto. *Logística: meio ambiente e competitividade*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009, 123-125.

Ainda nesse sentido, Rosane<sup>37</sup> aponta que no início da industrialização, os problemas ambientais eram de pequena expressão, pois as indústrias eram mais espalhadas e sua escala de produção era mínima. A indústria era marco de ampliação, de atualização e de prosperidade. A fumaça de suas chaminés expressava o avanço, assim, as exigências ambientais eram ínfimas. Com o aumento desenfreado, houve uma alteração no nível de cobranças da sociedade e, por conseguinte, dos governantes. A fumaça das chaminés passou a ser um símbolo de poluição. Nos procedimentos industriais, são utilizados recursos naturais que se localizam no meio ambiente e, devido à sua execução deficiente, além do bem de consumo. São lançados resíduos de todo tipo, que contaminam o mesmo meio ambiente.

De acordo com esse quadro, Masiero<sup>38</sup> relata que em um passado recente, era comum impactar o meio ambiente e não ser castigado por esse ato, e até mesmo a sociedade mal tomava ciência de acontecimentos desse tipo. Com o acelerado aumento do uso da tecnologia, especialmente com a chegada da rede mundial de computadores, esse tema e, é claro, dada à importância dos impactos ambientais globais, todos, em todo o mundo, devem ter compromisso com a preservação do meio ambiente.

Empresas preocupadas com impactos ambientais significativos buscam concentrar suas ações sociais e ambientais no público interno, nas comunidades e nas entidades próximas às suas instalações. Elas procuram promover a ideia da promoção da sustentabilidade, atuando com todas as partes interessadas. Essa nova postura vem ganhando espaço e consciência em função dos crescentes movimentos ambientalistas, dos grandes acidentes ambientais, da crescente conscientização dos consumidores, do aumento da legislação ambiental, entre outros fatores, esses fatores têm levado a maior preocupação e investimentos das organizações no setor ambiental com o desenvolvimento de tecnologias menos poluidoras, certificações ambientais etc.<sup>39</sup>

Nesta mesma linhagem Zenone<sup>40</sup> descreve que uma empresa que age sem ética e responsabilidade social pode sofrer prejuízos, tais como: exposição negativa na mídia de denúncias, má imagem e redução nas vendas pelo amortecimento e boicote à marca e ao produto, queixas de clientes e perda de futuros consumidores devido à publicidade enganosa e à falta de qualidade e segurança dos produtos, pagamentos de penas e indenizações causadas por acidentes ao meio ambiente, danos físicos ou morais aos empregados e consumidores entre muitos outros.

---

<sup>37</sup> PLIGER, Rosane Regina. Administração e meio ambiente - obra organizada pela Universidade Luterana do Brasil. Canoas: ULBRA, 2010.

<sup>38</sup> MASIERO, Gilmar. Administração de empresas: teoria e funções com exercícios e casos. 2. ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009, 460.

<sup>39</sup> Idem Ibidem, p. 460.

<sup>40</sup> ZENONE, Luiz Claudio. Gestão de estratégia de marketing: conceitos e técnicas. São Paulo: Atlas, 2011.

Assim, não basta que uma empresa cumpra com as suas finalidades, pois a sociedade na qual ela se insere possui muitas demandas das mais diferentes ordens e problemas que não podem ser abandonados unicamente ao cargo do Governo, pois afinal existem impostos para atender a essas intenções.

A título de exemplo de empresa-modelo em responsabilidade socioambiental, tem-se a Whirlpool que com o estabelecimento de metas, conseguiu diminuir a emissão de substâncias nocivas na sua produção de eletrodomésticos. A limpeza de chapas metálicas, que era feita por meio de aquecimento, atualmente é concretizada com outras técnicas, o que minimiza a eliminação de gases nocivos ao meio ambiente.<sup>41</sup>

Leite<sup>42</sup>, neste mesmo contexto, comenta ainda que a variável ambiental, tanto quanto a social, é colocada na reflexão estratégica de empresas líderes como um diferencial concorrente, por meio da percepção de que o posicionamento e o reforço de sua figura corporativa admitirão a perenização de seus negócios, em um espaço em que essa distinção é extremamente difícil de ser impetrada por meio de outras variáveis mercadológicas. Os reflexos positivos e objetivos desse posicionamento responsável e ético tem se manifestado em contempláveis ganhos financeiros para essas empresas.

Empresas responsáveis, em termos ambientais, antecipam ações que reduzem os impactos ocasionados por seus produtos e processos ao meio ambiente, inserindo sistemas de gerenciamento ambiental, sistemas de certificação ISSO 14000 e outros instrumentos empresariais nesse sentido, antes mesmo de nascerem legislações expressas. Algumas empresas buscam alianças com movimentos ambientalistas, as chamadas “alianças verdes”, melhorando sua visão crítica nesse sentido ou amortecendo as pressões desses movimentos.<sup>43</sup>

Assim, pode-se dizer que, uma empresa socialmente responsável tem em estima, nas deliberações que toma a sociedade onde se coloca e o ambiente onde atua. As empresas são como um motor de ampliação econômica, tecnológica e humanística, e só se atingem plenamente seus objetivos quando atendem na sua atividade a consideração pelos direitos humanos, a aquisição na valorização pessoal, a proteção ao meio ambiente, o duelo à corrupção, a execução das normas sociais e a reverência pelos valores e princípios morais do grupo em que se inserem.

---

<sup>41</sup> BARBOSA, Vanessa. Revisa exame. *20 empresas-modelo em responsabilidade socioambiental*. 26/11/2010. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/as-20-empresas-modelo-em-responsabilidade-socioambiental#20/>>. Acesso em: 3 abr. 2016.

<sup>42</sup> LEITE, Paulo Roberto. *Logística: meio ambiente e competitividade*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009, 123-124.

<sup>43</sup> Idem Ibidem, p. 123-124.

### 1.2.3 Envolvendo parceiros e fornecedores e projetando clientes e consumidores

Toda empresa socialmente responsável deve estabelecer um diálogo com seus fornecedores, sendo claro em seus atos, cumprindo os contratos constituídos, formalizando um comprometimento quanto a práticas trabalhistas, colaborando para sua ampliação e impulsionando os fornecedores para que também assumam compromissos de responsabilidade social.

O empreendimento tem maiores chances de alcançar seus fins propostos se estes forem claramente transmitidos aos fornecedores, por meio de correspondência ou de visitas. É muito benéfico informar aos fornecedores os padrões seguidos pela empresa, antes de firmar parcerias.

Citando caso análogo, o Banco Santander instiga a formação de "fornecedores verdes". Estimular o pensamento "verde" entre seus clientes e pequenos empresários é a proposta de sustentabilidade do Santander. O Banco criou até um curso para ensinar empresas a utilizar critérios ambientais na hora de escolher fornecedores.<sup>44</sup>

Métodos de responsabilidade social no trato com consumidores e clientes também são fundamentais. Desenvolver serviços e produtos confiáveis em termos de segurança e qualidade, fornecer instruções de uso e informar sobre seus possíveis riscos, eliminar danos à saúde dos usuários são atos muito importantes, visto que a empresa produz a influencia no comportamento de todos e cultura.

Tendo como exemplo, a empresa Walmart que conseguiu em 2010 convencer nove de seus principais fornecedores a repensar em seus processos de produção para aliar a redução de custos a práticas sustentáveis.<sup>45</sup>

A empresa socialmente responsável oferece qualidade não somente durante o processo de venda, mas em toda a sua rotina de trabalho. Faz parte de suas atribuições promover ações que aprimorem a confiabilidade, a eficiência e a segurança dos produtos e serviços, observando exemplos técnicos cabíveis como, por exemplo, as prescrições da Vigilância Sanitária, o Código de Defesa do Consumidor e as normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).

---

<sup>44</sup> BARBOSA, Vanessa. Revisa exame. *20 empresas-modelo em responsabilidade socioambiental*. 26/11/2010. Disponível em: < <http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/as-20-empresas-modelo-em-responsabilidade-socioambiental#16>>. Acesso em: 3 abr. 2016.

<sup>45</sup> Idem Ibidem. Disponível em: < <http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/as-20-empresas-modelo-em-responsabilidade-socioambiental#19>>. Acesso em: 3 abr. 2016.

A empresa deve ir além do básico, na tentativa de ensinar os consumidores de seu produto (e também o de seus concorrentes), deve instruir a usar os produtos de maneira não lesiva à saúde e ao meio ambiente ou, ainda, impedir seu uso exagerado e o desperdício.

Além disso, o empresário deve sondar as chances de criar produtos e oferecer serviços que atendam as necessidades de grupos sociais específicos, como pessoas com deficiência, idosos, e grupos minoritários.

#### 1.2.4 Promover a comunidade e comprometer-se com o bem comum

A relação que uma empresa tem com sua comunidade de entorno é um dos básicos exemplos dos valores com os quais está comprometida. Consideração aos costumes e à cultura local; identificação dos problemas da comunidade e busca de soluções conjuntas; contribuição em projetos educacionais, em ONGs ou organizações comunitárias; investimento na comunidade, destinação de verbas a instituições sociais; recrutamento de funcionários em comunidades pobres; procurar locais comunitários que tenham boas instalações para o estabelecimento de escritórios, produção e venda, com acesso fácil para as outras áreas da cidade; sempre que possível, recompensar e estimular os funcionários a participar de projetos comunitários; fazer parceria com outras empresas; fazer doações de produtos e serviços; oferecer apoio às escolas locais, tentando encontrar meios pelos quais a empresa possa dar suporte para o melhoramento da educação oferecida pelas escolas públicas locais; e a divulgação de princípios que aproximam a empresa das pessoas ao redor são algumas das ações que demonstram o valor que a mesma dá à comunidade.

A mineradora Anglo American aposta no diálogo com as comunidades. Periodicamente, a empresa realiza encontros com os moradores dos municípios onde está presente. Nas reuniões denominadas de "Fórum Comunitário", que se deram início em 2006, são debatidas as aplicações de investimentos em projetos sociais. No ano de 2009, a Anglo American investiu 5,2 milhões de reais em projetos sociais e 13,2 milhões de reais em projetos de proteção ambiental. No mesmo ano, a empresa conseguiu reciclar e reutilizar 83% da água consumida em seu processo produtivo.<sup>46</sup>

É importante ainda destacar que o relacionamento ético com o poder público, assim como a execução das leis faz parte da gestão de uma empresa socialmente responsável. Ser

---

<sup>46</sup> BARBOSA, Vanessa. Revisa exame. *20 empresas-modelo em responsabilidade socioambiental*. 26/11/2010. Disponível em: < <http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/as-20-empresas-modelo-em-responsabilidade-socioambiental#3>>. Acesso em: 3 abr. 2016.

ético, nesse caso, significa desempenhar as obrigações de recolhimento de impostos e tributos, marcar presença em fóruns locais, comprometer-se formalmente com a luta à corrupção, ornam os interesses da empresa com os da sociedade, colaborar para projetos e ações governamentais destinados ao aprimoramento de políticas públicas na área social etc. Em síntese: contribuir categoricamente para a ampliação de sua região e do país.

Por exemplo, a Philips que propôs lâmpadas econômicas para iluminação pública. A empresa desenvolveu lâmpadas de LED e as disponibilizou para a iluminação pública no município de Pedra Branca. Eficiência energética tem sido o principal campo de atuação da Philips na luta por técnicas de menor impacto ambiental.<sup>47</sup>

### 1.3 SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL

A noção de empresa como componente central das atividades empresariais denota a importância que estas possuem no quesito desenvolvimento sustentável para igualar interesses sociais, econômicos, ambientais e jurídicos e concretizar os princípios fundamentais da igualdade e justiça social, preconizadas pela Constituição Federal.

Sustentabilidade pode ser definida como o princípio de uma sociedade que mantém as características necessárias para um sistema social justo, ambientalmente equilibrado, economicamente bem-sucedido, por um tempo longo e indefinido, cujo desenvolvimento procura estimular o diálogo entre os conceitos ambientais, econômicos e sociais.<sup>48</sup>

A terminologia ‘sustentabilidade’ é muito pronunciada atualmente nas escolas, faculdades, na sociedade e no meio empresarial, no entanto, é pouco compreendida pelas pessoas de um modo geral. A falta de compreensão consiste no fato de que ligam sustentabilidade apenas às questões ambientais. Na verdade, a sustentabilidade deve ser entendida como um núcleo que se ramificam nos aspectos sociais, econômicos, ambientais, políticos e culturais, o que significa que ela precisa estar presente em todos os setores de forma efetiva, pois do contrário ter-se-ia a insustentabilidade desses setores.<sup>49</sup>

<sup>47</sup> BARBOSA, Vanessa. Revisa exame. *20 empresas-modelo em responsabilidade socioambiental*. 26/11/2010. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/as-20-empresas-modelo-em-responsabilidade-socioambiental#14>. Acesso em: 3 abr. 2016.

<sup>48</sup> SACHS, Ignacy. *Eco desenvolvimento: crescer sem destruir*. São Paulo: Vértice, 1986, p. 287-290.

<sup>49</sup> GENOVEZ, Simone. XXIV Encontro Nacional do Conpedi – UFS. *Direito e sustentabilidade. Sustentabilidade Empresarial associada ao tripé: meio ambiente, transformações econômicas e impactos sociais*. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/publicacoes/c178h0tg/g49b169m/xz7e789z0c76ki0K.pdf>. Acesso em: 5 abr. 2016, p. 659.

As atividades empresariais são as geradoras de muitos problemas sociais e ambientais, motivo pelo qual precisa incluir em sua gestão, ações, planos e números que comprovem que estão caminhando de acordo com os parâmetros da sustentabilidade.<sup>50</sup>

O principal objetivo de qualquer empresa é conseguir o maior retorno possível sobre o capital investido. Para tanto, emprega-se de instrumentos disponíveis para estar à frente dos concorrentes, obtendo maiores margens e fatias de mercado. Entretanto, com as transformações em sentido global, além dos fatores econômicos e estruturais, outros começam a fazer parte da responsabilidade das empresas, que são as questões sociais e as do meio ambiente natural.

Assim, para que as empresas possam colaborar para a sustentabilidade precisam modificar seus métodos produtivos, quando for necessário, para se tornarem ecologicamente sustentáveis. Isto alude em erguer preceitos de produção que não causem impactos negativos e mesmo estejam colaborando para a recuperação de áreas degradadas ou oferecendo produtos e serviços que colaborem para a melhoria da atuação ambiental dos consumidores e clientes de uma indústria.<sup>51</sup>

O papel da empresa pós-moderna é constituir alianças com outras instituições para em conjunto incorporarem os fatores sociais, ambientais, econômicos e jurídicos em seus negócios, para assim, gerar valor sustentável a empresa em longo prazo. A carência de qualquer um desses fatores rompe o ciclo produtivo sustentável e transporta a atividade empresarial ao modo de produzir do passado, isso gera atraso e desequilíbrios nas bases negociais e insustentabilidade da empresa de continuar no mercado concorrencial, por muito tempo.

Para a empresa se tornar sustentável ela basicamente precisará trilhar o caminho da responsabilidade social, pois é por meio desta, que os gestores mergulham nos problemas internos e externo, local e global e afeiçoam-se as novas exigências em conjunto com as partes interessadas na procura de resolver os problemas que os rodeiam, razão pela qual ela adquire um papel de condutora da organização na passagem para a sustentabilidade.

A função social de determinada empresa, não importa seu tamanho ou setor, pode ser definida como a geração de valor sustentável para seus acionistas e para a sociedade na qual está colocada. O adjetivo sustentável reflete uma tensão inerente à gestão empresarial da

---

<sup>50</sup> GENOVEZ, Simone. *Responsabilidade Social da empresa no Ordenamento Jurídico Brasileiro*. Dissertação (Mestrado em Direito) - UNIMAR, Marília - SP, 2012, p. 96.

<sup>51</sup> CORAL, Elisa. *Modelo de planejamento estratégico para a sustentabilidade empresarial*. 2002. 282 f. Tese (Doutorado em Engenharia da Produção). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis – SC, 2002.

necessidade de origem de valor no presente sem comprometer a capacidade da empresa de gerar valor no futuro.<sup>52</sup>

Dessa forma, a sustentabilidade empresarial, nada mais que é uma série de ações que uma empresa adota, visando o respeito ao meio ambiente e o desenvolvimento sustentável da sociedade. Assim, para que uma corporação seja considerada sustentável ambientalmente e socialmente, ela precisa adotar atitudes éticas, práticas que visem seu desenvolvimento econômico sem agredir o meio ambiente e também contribuir para o desenvolvimento da sociedade.

As empresas possuem papel essencial para difundir a visão do desenvolvimento sustentável, de modo que é muito importante repensar na maneira de fazer negócios, desenvolver tecnologias mais limpas, ter relacionamentos construtivos com os distintos públicos a ponto de suavizar as desigualdades sociais, não podendo as empresas escapar de sua obrigação de construir uma sociedade mais justa.<sup>53</sup>

Além de respeitar o meio ambiente, a sustentabilidade empresarial tem a capacidade de alterar de maneira positiva a imagem de uma empresa junto aos consumidores. Com o avanço dos problemas ambientais provocados pelo desenvolvimento desordenado nos últimos anos, os consumidores ficaram mais conscientes da importância da conservação do meio ambiente. Cada vez mais os consumidores procuraram serviços e produtos de empresas sustentáveis.

Vale a pena ressaltar que, sustentabilidade empresarial não é uma atitude ilusória que vise o marketing, as práticas adotadas por uma empresa devem apresentar resultados práticos e expressivos para a sociedade e o meio ambiente como um todo.

No âmbito empresarial, foram desenvolvidos vários padrões de gestão para incorporar as dimensões da sustentabilidade, sendo o modelo *triple bottom line* (tríplice linhas de resultados) o que melhor sobressaiu na tentativa de aproximar as dimensões sociais e ambientais da econômica.

O modelo *triple bottom line* recebeu popularidade e inspirou diversas variações. Uma dessas variações é o modelo 3Ps Profit, People e Planet (Lucro, Pessoas e Planeta), que

---

<sup>52</sup> GENOVEZ, Simone. XXIV Encontro Nacional do Conpedi – UFS. Direito e sustentabilidade. *Sustentabilidade Empresarial associada ao tripé: meio ambiente, transformações econômicas e impactos sociais*. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/c178h0tg/g49b169m/xz7e789z0c76ki0K.pdf>>. Acesso em: 5 abr. 2016, p. 660.

<sup>53</sup> Idem. *Responsabilidade Social da empresa no Ordenamento Jurídico Brasileiro*. Dissertação (Mestrado em Direito) - UNIMAR, Marília - SP, 2012, p. 97.

importam nas três dimensões da sustentabilidade: a econômica, a social e a ambiental, respectivamente.<sup>54</sup>

As empresas devem analisar se seus atos ocasionam efeitos positivos ou negativos no meio ambiental e social, buscando amenizar os impactos de suas atividades. É preciso que a organização “avalie os passivos ocultos decorrentes das suas responsabilidades perante as partes interessadas (acionistas, empregados, clientes, fornecedores, vizinhos, etc.), para considerá-los a fim de obter o resultado líquido referente à dimensão econômica da sustentabilidade”.<sup>55</sup>

São exemplos de práticas sustentáveis nas empresas: uso de sistemas de tratamento e reaproveitamento da água; uso de filtros que retém os poluentes emitidos em determinadas fases da produção industrial; uso de sacolas biodegradáveis (caso de supermercados, por exemplo); uso de materiais recicláveis para a confecção de embalagens dos produtos; adoção de projetos que visem o desenvolvimento educacional e cultural da comunidade em que a empresa está inserida; criação de projetos educacionais voltados para a preservação do meio ambiente; reutilização de sobras de matéria-prima; reciclagem do lixo sólido; adoção, quando for o caso, do sistema de logística reversa (este visa evitar que determinados produtos sejam descartados no meio ambiente).

Outros exemplos ainda podem ser listados, informar de forma adequada os consumidores a respeito das características dos produtos que vendem ou dos serviços que prestam; fornecimento de um sistema de atendimento ao consumidor (SAC) eficiente; uso de contratos com consumidores e outras empresas que sejam claros, objetivos e justos; uso racional da água e da energia elétrica; produção de mercadorias e prestação de serviços que não coloquem em risco a saúde e a segurança física ou psicológica dos consumidores; uso de práticas de produção que garantam a total segurança dos funcionários no ambiente de trabalho; respeito às leis trabalhistas do país, fazendo o pagamento de forma justa e garantindo todos os direitos dos trabalhadores; não utilização de formas de discriminação (raça, cor, religião, opção sexual e etc.) nos processos de seleção de funcionários; uso nos processos de produção, quando possível, de fontes de energia limpa e renovável; não adotar práticas que visem tirar vantagens em concorrências públicas; respeito total as leis ambientais do país; não utilização, em hipótese alguma, de trabalho infantil, forçado ou escravo; não

---

<sup>54</sup> BARBIERI, José Carlos; CAJAZEIRA, Jorge Emanuel Reis. *Responsabilidade social empresarial e empresa sustentável: Da teoria à prática*. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 78.

<sup>55</sup> Idem Ibidem, p. 75-76.

poluir o solo com produtos químicos ou qualquer outro material poluente e não descartar esgoto ou resíduos químicos em rios, córregos ou lagos.

Nesse sentido, Dias<sup>56</sup> acrescenta que, em termos sociais, a empresa deve satisfazer aos requisitos de adequar as melhores condições de trabalho aos seus empregados, buscando contemplar a diversidade cultural existente na sociedade em que opera, além de propiciar chances aos deficientes de maneira geral. Além disso, seus administradores devem participar ativamente de ações socioculturais de expressão da comunidade que existe no entorno da unidade produtiva.

O desenvolvimento social da empresa conduz ao desenvolvimento sustentável, no grau em que adequa transformações na economia, no crescimento, na distribuição da renda e na vida das pessoas, amortecendo as desigualdades sociais.

Dentre as vantagens das práticas empresariais sustentáveis, destaca-se: melhoria da imagem da empresa junto aos consumidores e comunidade em geral; valorização das ações em bolsas de valores (cada vez mais, investidores tem procurado dar mais atenção para a compra de ações de empresas sustentáveis socialmente e ambientalmente); satisfação dos funcionários e colaboradores; melhoria nas condições ambientais do planeta e economia, com redução dos custos de produção, como por exemplo, através da reciclagem, reutilização da água, reaproveitamento de sobras de matéria-prima e medidas de economia de energia elétrica.

A responsabilidade social da empresa define-se em da razão da função social da empresa em relação à ordem econômica, jurídica e social adequadas às necessidades e valores da sociedade. A responsabilidade social empresarial provém da consciência coletiva do mercado como diferencial, indispensável à modernização da secular organização jurídica empresarial. A busca por uma sustentabilidade econômica e social, adequada às necessidades e valores da sociedade contemporânea, representa ponto de destaque no equilíbrio do universo empresarial.

A sustentabilidade empresarial consiste em garantir o sucesso do negócio a longo prazo e, ao mesmo tempo, colaborar para o desenvolvimento econômico e social da comunidade, de um meio ambiente saudável e uma sociedade estável.

A discussão acerca da responsabilidade social implica, necessariamente, na análise da sustentabilidade como fatores indissociáveis do novo contexto, ampliado pela funcionalização e eticidade empresarial, concebidas como meios para a efetivação da ordem

---

<sup>56</sup> DIAS, Reinaldo. Gestão ambiental: responsabilidade social e sustentabilidade. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 40.

econômica e do desenvolvimento econômico de conformidade com os preceitos constitucionais. Assim sendo, a empresa designada como sujeito de direito, em nível constitucional, ressurge humanizada voltada em suas funções não só para o enfoque econômico, mas também devendo atentar para a fatorização referente à sustentabilidade, requisito indispensável à própria existência e sobrevivência do segmento empresarial, onde se insere.

A responsabilidade social deve conduzir à compreensão do conjunto de ações e critérios através dos quais o empresário moderno deve incluir em seus relacionamentos profissionais os valores econômicos, jurídicos e sociais, considerando o pensamento funcionalista e as limitações constitucionais da ordem econômica, indispensáveis.

Segundo o Instituto Ethos de Empresas um negócio Sustentável e Responsável:

É a atividade econômica orientada para a geração de valor econômico, financeiro, ético, social e ambiental, cujos resultados são compartilhados com os públicos afetados. Sua produção e comercialização são organizadas de modo a reduzir continuamente o consumo de bens naturais e de serviços ecossistêmicos, a conferir competitividade e continuidade à própria atividade e a promover e manter o desenvolvimento sustentável da sociedade.<sup>57</sup>

Para isso os dirigentes das atividades empresariais carecem reconhecer quais as implicações que seus atos geram no meio econômico, social, natural e também no campo jurídico e inventar projetos para evitar impactos lesivos à vida e a sustentabilidade da empresa e da sociedade como um todo.

A situação é séria de modo que conferências, palestras, balanços de sustentabilidade empresarial (RSE), são passos importantes, entretanto se não tiver o quanto antes educação, colaboração, conscientização, transparência e agrupamento das empresas, órgãos públicos, ONGs e da sociedade para colocar em prática as demandas existentes, novas dificuldades aparecerão sem oportunidade e tempo de revertê-las.

Nesse cenário competidor do mundo dos negócios, a sustentabilidade nasce como fator primordial para a constância de uma empresa no mercado como é o caso da Faber Castell.

Uma das preocupações da empresa é manter a diversidade de espécies e proteger o meio ambiente, com projetos como o Arboris e o Animalis. Sendo parte da EComunidade, os colaboradores e a população em geral são impulsionados a firmar um acordo pessoal com natureza e com o meio ambiente. As grandes florestas da Faber-Castell não são apenas

---

<sup>57</sup> ETHOS, Instituto de Empresas. Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis. Disponível em: < <http://www3.ethos.org.br/conteudo/iniciativas/indicadores/#.VP8CwHzF9IO>>. Acesso em: 20 fev. 2016, p. 1.

fabricantes de madeira. Elas também incluem 2700 hectares de mata de preservação permanente que são habitat para diferentes espécies de plantas e animais que abrange várias ameaçadas de extinção. Um total de 55 espécies de mamíferos, 232 de pássaros, 55 de répteis e 159 de formigas são achados nessas áreas que não são exploradas comercialmente, cerca de 30% do total. O manejo florestal alcançou um equilíbrio sensato entre os aspectos ecológico e econômico, graças também à cooperação com universidades brasileiras.<sup>58</sup>

Ao longo de sua existência a empresa ininterruptamente se atentou em alinhar seus escopos econômicos com o desenvolvimento social e responsabilidade ambiental, os quais fazem parte de um processo contínuo que conduz todas as suas atividades. Como reconhecimento de seus esforços a empresa conquistou vários prêmios de educação, cidadania e meio ambiente, e as certificações de que suas atividades prezam pela qualidade de seus produtos, serviços e gestão ambiental, com a implantação dos sistemas de ISO 9001<sup>59</sup> e 14001<sup>60</sup>, e FSC (Forest Stewardship Council).<sup>61</sup>

A chave para a sustentabilidade está no modo como as empresas enfrentam o sistema capitalista, quando cumpre sua função com responsabilidade social e contribuem para o desenvolvimento sustentável, envolvendo toda cadeia laborativa, de fornecedores, consumidores e comunidade em conjunto com o Estado, através de métodos estratégicos e proativos que atendam as necessidades de hoje sem impactar tanto o meio natural, as questões sociais e econômicas destas e das gerações vindouras.<sup>62</sup>

Enfim, para chegar ao desenvolvimento econômico sustentável as empresas precisam incorporar os três eixos de sustentabilidade (meio ambiente, econômico e social) e trabalhar com eles em sincronismo, a fim de conseguir e proporcionar maior igualdade e equilíbrio nas

<sup>58</sup> Faber Castell. Sustentabilidade. *Equilíbrio entre ecologia e economia*. Disponível em: <[http://www.fabercastell.com.br/54315/Sustentabilidade/Equilbrio-entre-ecologia-e-economia/fcv2\\_index.aspx](http://www.fabercastell.com.br/54315/Sustentabilidade/Equilbrio-entre-ecologia-e-economia/fcv2_index.aspx)>. Acesso em: 25 mar. 2016.

<sup>59</sup> ISO 9001 é uma norma internacional que fornece requisitos para o Sistema de Gestão de Qualidade das organizações. Possui o objetivo de fornecer regularmente produtos e serviços que atendam as necessidades de seus clientes, e que estão em conformidade com as leis e regulamentos aplicáveis. (Certificação ISO. *O que é ISO 9001*. Disponível em: <<http://certificacaoiso.com.br/iso-9001/>>. Acesso em 5 abr. 2016.)

<sup>60</sup> ISO 14001 norma que especifica os principais requisitos de um sistema de Gestão Ambiental (SGA), dependendo do comprometimento de todos os níveis da organização. (Certificação ISO. *O que é ISO 14001*. Disponível em: <<http://certificacaoiso.com.br/iso-14001/>>. Acesso em 5 abr. 2016.)

<sup>61</sup> FSC, Forest Stewardship Council, é uma ONG (Organização não governamental) internacional, sem fins lucrativos, cujo principal objetivo é assegurar que a madeira utilizada na fabricação dos mais variados produtos provém de florestas manejadas de forma ambientalmente correta, socialmente justa e economicamente sustentável. (WWF. *O que é o FSC?*. Disponível em: <[http://www.wwf.org.br/natureza\\_brasileira/questoes\\_ambientais/certificacao\\_florestal/](http://www.wwf.org.br/natureza_brasileira/questoes_ambientais/certificacao_florestal/)>. Acesso em 5 abr. 2016.)

<sup>62</sup> GENOVEZ, Simone. XXIV Encontro Nacional do Conpedi – UFS. Direito e sustentabilidade. *Sustentabilidade Empresarial associada ao tripé: meio ambiente, transformações econômicas e impactos sociais*. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/c178h0tg/g49b169m/xz7e789z0c76ki0K.pdf>>. Acesso em: 5 abr. 2016, p. 664.

relações empresariais e, por consequência garantir uma melhor condição de vida para as gerações presente e futuras, como é o exemplo da Faber Castell.

### 1.3.1. Os três eixos da sustentabilidade

A sustentabilidade possui aspectos distintos, como a economia ambiental e ecológica, empresarial, social, humana e econômica. O conceito de sustentabilidade tem sua origem entrelaçada ao termo desenvolvimento sustentável, que é aquele que atende às necessidades das gerações presentes sem afetar a capacidade das gerações futuras de suprirem suas próprias necessidades.

A sustentabilidade não pode ser considerada um tema efêmero ou de ocasião, mas prova viva da emergência de uma racionalidade dialógica, interdisciplinar, criativa, antecipatória, medidora de consequências e aberta. [...] As grandes questões ambientais do nosso tempo (a saber, o aquecimento global, a poluição letal do ar e das águas, a insegurança alimentar, o esgotamento nítido dos recursos naturais, o desmatamento criminoso e a degradação disseminada do solo, só para citar algumas) devem ser entendidas como questões naturais, sociais e econômicas, simultaneamente, motivo pelo qual só podem ser equacionadas mediante uma abordagem integrada, objetiva, fortemente empírica e, numa palavra, sistemática.<sup>63</sup>

O conceito de desenvolvimento sustentável provém de uma significação composta por vários modelos semânticos, quais sejam: evolução, progresso, crescimento, todos colocados numa visão linear de desenvolvimento crescente, de avanço. Mesmo estando nessa linha de progresso como um fato social que faz evoluir um meio social, não se pode perder de vista o autêntico alcance dessa forma de desenvolvimento sustentável, qual seja, evoluir na geração presente sem afetar a vida da geração futura.

Sob análise dos debates atuais, a sustentabilidade supera as fronteiras das discussões exclusivamente sobre meio ambiente. Segundo Juarez Freitas<sup>64</sup>, a sustentabilidade é vista como uma área multidimensional, não somente ligada à concepção de meio ambiente ecologicamente equilibrado, mas um conteúdo multifacetado, que também contempla aspectos sociais, econômicos, políticos, jurídicos e éticos.

A sustentabilidade guarda relação com as concepções que norteiam o chamado tripé da sustentabilidade, em inglês, *Triple Bottom Line*<sup>4</sup> (profit, person and planet), ou, o também chamado de três pilares (econômico, ambiental e social), de modo que seja ecologicamente

<sup>63</sup> FREITAS, Juarez. *Sustentabilidade: direito ao futuro*. 2 ed. Belo Horizonte, Editora Fórum, 2012, p. 29 e 31.

<sup>64</sup> Idem. *Sustentabilidade: direito ao futuro*. Belo Horizonte, Editora Fórum, 2011, p. 29.

correto, de maneira econômica viável e socialmente justo, em um compromisso com as presentes e futuras gerações.<sup>65</sup>

Apesar da sustentabilidade encontrar-se integrada diretamente ao meio ambiente e a tudo o que abarca este, não está restrito unicamente a esta área. O conceito de sustentabilidade se ampara sobre estes três pilares que, unidos, fundamentam a ideia de se estabelecer uma sociedade autossuficiente sem agredir o planeta. Cada pilar retrata um contexto em que a sustentabilidade é aplicada, ao mesmo tempo em que um está amarrado ao outro para se sustentar.

Na realidade, sustentabilidade é um modelo de gestão de negócios que mira o retorno financeiro para os acionistas, envolvendo, a um só tempo, o desenvolvimento econômico, a promoção social e a proteção dos recursos naturais do planeta. Contudo, os negócios precisam ser gerenciados não somente do ponto de vista econômico, mas também avaliando aspectos sociais e ambientais.

As três dimensões do modelo de Elkington<sup>66</sup> também são reconhecidas pelo Instituto Ethos<sup>67</sup>, que assevera que o adjetivo sustentável traz ao conceito de desenvolvimento um grande desafio: harmonizar eficiência econômica, equidade social e equilíbrio ecológico.

A sustentabilidade social, em síntese, revela-se por meio de ações voltadas a melhorar a qualidade de vida da população, buscar o equilíbrio e o bem-estar da sociedade, amparando os membros dessa sociedade que encaram condições desfavoráveis. A sustentabilidade econômica está vinculada à preocupação de distribuição intertemporal de recursos naturais finitos, o que implica a definição de limites para o seu uso em escala comercial.<sup>68</sup>

Por fim, a sustentabilidade ambiental procura a complexa concordância entre o abuso dos recursos naturais e conservação do equilíbrio do meio ambiente, de maneira a atender as necessidades do presente, sem afetar a qualidade de vida imediata, além de preservar o planeta para as futuras gerações.<sup>69</sup>

---

<sup>65</sup> A expressão Triple Bottom Line foi cunhada por John Elkington, sociólogo fundador e secretário da empresa de consultoria sobre sustentabilidade nas empresas. (ELKINGTON, John. *Sustentabilidade: Canibais com Garfo e Faca*. Tradução: Laura Prades Veiga. M.Books, 2011).

<sup>66</sup> ELKINGTON, J. *Cannibals with forks*. Canada: New Society, 1999.

<sup>67</sup> INSTITUTO ETHOS. *Critérios essenciais de responsabilidade social empresarial e seus mecanismos de indução no Brasil*. São Paulo: Instituto Ethos, 2006.

<sup>68</sup> OLIVEIRA, Daniele Lopes. *Economia e sustentabilidade*. 2010. Gestão & Tecnologia - Faculdade Delta - ISSN 2176-2449. Edição III janeiro/fevereiro 2010. p. 14 a 21. Disponível em: <[http://www.faculdadedelta.edu.br/revista/edicao\\_3/economia\\_sustentabilidade.pdf](http://www.faculdadedelta.edu.br/revista/edicao_3/economia_sustentabilidade.pdf)> . Acesso em: 22 set 2016.

<sup>69</sup> SANTIAGO, Mariana Ribeiro; MACHADO, Pedro Antônio de Oliveira. XXIV Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM HELDER CÂMARA. *Direito e sustentabilidade I. Empresa, sustentabilidade e responsabilidade social: origens, motivações, críticas e aspectos práticos*. Disponível em: <

Dessa maneira, o aspecto social refere-se inteiramente ao elemento humano, como a concepção de mecanismos que aperfeiçoem a qualidade de vida dos cidadãos, leis de amparo às precisões da população e desenvolvimento de políticas de progressos em áreas como segurança, lazer e educação. Este pilar parte do princípio que a procura por uma sociedade sustentável precisa passar pela ideia de se ter uma sociedade bem cuidada e saudável.

O pilar ambiental busca a preservação do meio ambiente, dos recursos naturais, além da redução do desperdício de materiais. Esta etapa procura analisar as melhores maneiras de se desenvolver projetos com o menor impacto ambiental e descobrir alternativas saudáveis para métodos dentro do contexto de cada região.

E o econômico, vai mais a frente do seu sentido aparente que é relacionado a dinheiro. Diz respeito às causas e resultados de decisões de negócios feitas no âmbito ambiental dentro do contexto econômico.

Estes três pilares se juntam para resumir todo um contexto sustentável que proporciona a qualquer projeto a possibilidade de oferecer um impacto menor ao meio ambiente e às vidas das pessoas. Em cada um são levados em conta contextos particulares que devem ser avaliados em cada caso.

Tendo em mente estas diretrizes, fica mais fácil a ideia de sustentabilidade para qualquer empresa, sendo primordial que cada pilar seja considerado dentro do contexto de cada projeto e, desta maneira, trabalhado da mais perfeita forma possível. Apenas com os três pontos em equilíbrio, a real e total sustentabilidade será alcançada.

As três dimensões da sustentabilidade estão profundamente ligadas, sendo certo que ausência de atenção a qualquer delas causará, cedo ou tarde, repercussões perigosas sobre a atividade econômica e a estrutura do mercado capitalista, modelo hodiernamente seguido em escala mundial que, apesar dos alertas e discussões internacionais, com envolvimento de Estados e instituições não governamentais, ainda produz um ritmo e forma de consumo que é altamente predatório e destruidor dos recursos naturais, com preocupação, até o momento, insuficiente no que se alude à manutenção da qualidade de vida no planeta e à busca da distribuição de renda, igualdade e justiça social.<sup>70</sup>

---

<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/ndtl7u8l/ZfH4D8uq80F2Fe4v.pdf>>. Acesso em: 3 out. 16, p. 163.

<sup>70</sup> SANTIAGO, Mariana Ribeiro; MACHADO, Pedro Antônio de Oliveira. XXIV Congresso Nacional Do CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM HELDER CÂMARA. Direito e sustentabilidade I. *Empresa, sustentabilidade e responsabilidade social: origens, motivações, críticas e aspectos práticos*. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/ndtl7u8l/ZfH4D8uq80F2Fe4v.pdf>>. Acesso em: 3 out. 16, p. 163.

Desta feita, pode-se concluir que a sustentabilidade estudada, se traduz em princípio constitucional com eficácia imediata e direta tal qual confere à responsabilidade de todos ao desenvolvimento socialmente inclusivo, procurando, pois, garantir, como base na dignidade humana das pessoas, o completo bem-estar no presente e futuro, em total acordo com o verdadeiro e, sobretudo, eficaz conceito de desenvolvimento humano.<sup>71</sup>

A visão de sustentabilidade defendida como princípio constitucional coaduna-se com a previsão de garantia da responsabilidade social nas condutas econômicas, que deve ser desempenhado não somente pelo Estado, mas igualmente pelas empresas, como reguladoras do mercado capitalista, para acarretar a conscientização das necessidades de preservação da sociedade, como um todo (econômico, social e ambiental), para segurança do bem-estar para as presentes e futuras gerações.

#### 1.4 DIREITO, ÉTICA E JUSTIÇA SOCIAL VINCULADA À RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

As discussões quanto às relações existentes entre Ética, Moral e Direito sempre geraram enormes dissensões, principalmente no ramo da Filosofia do Direito. É importante distinguir o alcance de cada elemento, embora se reconheça que esses três conceitos têm fortes vínculos e exibem, em determinadas questões, sobreposições e entrelaçamentos.

De modo didático, Dimoulis sintetiza as diferentes concepções surgidas a propósito do tema, exibindo as cinco teses sobre a referida relação, a saber:

- a) os mandamentos jurídicos e morais coincidem (tese da identidade); b) as regras jurídicas constituem o núcleo das regras morais (o direito como mínimo ético); c) as regras morais constituem o núcleo do direito que compreende muitas normas moralmente indeféres (a moral como mínimo jurídico); d) as regras jurídicas são aparentadas com as morais, sendo impossível criar e interpretar o direito sem levar em consideração a moral (tese da conexão); e) entre ambos os ordenamentos, há plena e absoluta separação (tese da separação).<sup>72</sup>

A ética, em sentido amplo, corresponde ao estudo dos juízos de apreciação referentes à conduta humana suscetível de qualificação do ponto de vista do bem e do mal, seja relativamente a determinada sociedade, seja de modo absoluto. É qualificado como ético, do prisma filosófico, aquele que é considerado bom.

<sup>71</sup> GAUDÊNCIO, Isabelly Cristinny Gomes. XXIV Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara. Direito e sustentabilidade I. *Desenvolvimento humano e social: sustentabilidade*. Disponível em: < <http://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/ndtl7u8l/iHVq7hwNolp04p51.pdf>>. Acesso em: 3 out. 16, p. 157.

<sup>72</sup> DIMOULIS, Dimitri. *Manual de introdução ao estudo do direito*. São Paulo, RT, 2003, p. 107-109.

A conduta humana teria na ética sua justificativa. O comportamento humano estaria relacionado com a moral ao considerá-la como norma por adesão. Já o Direito representaria a regra obrigatória a definir a conduta humana.

Segundo ensina Melo<sup>73</sup>, “cabe à Ética decidir qual seja a resposta sobre o que é moralmente correto; ao Direito, sobre o que seja racionalmente justo”.

Numa explicação mais corrente, servindo a ética como reflexão sobre a ação humana, o que a caracteriza como justificativa usual na busca pelo bem comum e pela Justiça, é que tanto a moral como o Direito se fundamentam em regras dedicadas a estabelecer uma certa previsibilidade para as ações humanas. Ambos porém, diferenciam-se.

A moral constitui regras assumidas pela pessoa, como uma forma de viver aceita, independe das fronteiras geográficas e garante uma identidade entre pessoas que sequer se conhecem, mas empregam esse mesmo referencial moral comum.

O Direito procura estabelecer o regramento de uma sociedade delimitada. As leis tem uma base territorial. Esta seria como uma regra das distinções. As perspectivas pelas quais o Direito representa um subconjunto da moral podem gerar a conclusão de que toda lei é moralmente aceitável, fato que não se processa necessariamente. A existência de conflitos entre a Moral e o Direito é verificável. O Direito não pode ser visto somente como uma técnica dogmática de domínio ao delimitar os comportamentos e sancionar as consultas indesejáveis. Desprovido de um pensamento crítico, não terá qualquer significado moral.

Segundo Jussara Ferreira alguns princípios são norteadores da função social da empresa, a saber, o princípio da dignidade empresarial, da moralidade empresarial, da boa-fé empresarial e o princípio da função ética da empresa. Assim, para que a empresa atenda a função social, e conseqüentemente exerça a responsabilidade social empresarial, ela primeiro deve cumprir com todos os princípios citados.<sup>74</sup>

Para que isso aconteça, é imprescindível que as empresas tenham uma preocupação efetiva com as posturas éticas e moralmente corretas, que venham a influenciar os seus *stakeholders*, tendo como objeto de suas atitudes o respeito aos padrões universais de direitos humanos, de cidadania e de participação na sociedade.

Em decorrência da função social da empresa, os compromissos sociais assumidos, possuem um foco definido, que é o princípio constitucional de valorização da dignidade da

<sup>73</sup> MELO, Osvaldo Ferreira de. *Fundamentos da política jurídica*. Porto Alegre: Fabris Editor, 1994, p. 58-59.

<sup>74</sup> JUSTINIANUS, Flavius Petrus Sabbatius. *Institutas do Imperador Justiniano*. Bauru: Edipro, 2001 – Apud: FERREIRA, Jussara Suzi Assis Borges Nasser. *In: Função Social e Função Ética da Empresa*. Revista Argumentum de Direito da Universidade de Marília, vol. 04-2004, p. 44/45.

pessoa humana, para que todos tenham existência digna, de conformidade com os ditames da justiça social.

O foco é, portanto, a justiça social, que se viabiliza à medida que cada um oferecer a sua cota de contribuição para o bem comum.<sup>75</sup>

E sobre tal discussão, informa Faria:

O fato ilícito não é, em si, tido como um fato imoral ou eticamente condenável; é apenas encarado como uma conduta contrária àquela fixada pela norma. Ao reduzir o direito a um sistema de normas, que se limita a dar sentido jurídico aos fatos sociais à medida que estes são enquadrados no esquema normativo vigente, tal concepção torna desnecessário o questionamento de dogmas. Despreza, assim, a discussão relativa à natureza e às implicações éticas da função social das leis e dos códigos, valorizando apenas seus aspectos técnicos e procedimentais.<sup>76</sup>

Na justificação do Direito positivado, precisam ser considerados os valores aceitos pela sociedade em referência. Então, a ética, como princípio influente na formação da consciência jurídica, participará no julgamento axiológico de toda norma jurídica, de modo dinâmico.

A ética é a base da atividade empresarial e o apoio de uma gestão socialmente responsável que procura desenvolver, decidir e diminuir problemas sociais, econômicos e ambientais em companhia com as partes interessadas nos negócios.

#### 1.4.1 A importância da ética nas empresas

Incorporar atitude ética em todos os processos da empresa alude em formular novamente a base e a cultura dos negócios e procurar fazer o certo, o lícito e adotar decisões que a sociedade espera perante dos problemas sociais, sempre priorizando a dignidade da pessoa humana, independente de onde esteja abrigada.

A empresa ética é definida como aquela que conquistou o respeito e a confiança de seus empregados, clientes, fornecedores e investidores, ao formar um balanceamento oportuno entre seus interesses econômicos e os interesses de todas as partes afetadas, quando toma decisões ou empreende ações.<sup>77</sup>

Pode-se afirmar que a ética empresarial é uma complementação que ajuda a empresa a cumprir suas funções com responsabilidade social e coloca em prática princípios que

<sup>75</sup> Kelsen explica que se justiça é felicidade, então uma ordem social justa é impossível, enquanto justiça significar felicidade individual. (KELSEN, Hans. *O que é justiça?* Trad. de Luís Carlos Borges. São Paulo: Martins Fontes, 1998, p. 3).

<sup>76</sup> FARIA, José Eduardo. *Direitos humanos, direitos sociais e justiça*. São Paulo: Malheiros, 1994, p. 21.

<sup>77</sup> AGUILAR, Francis J. *A ética nas empresas*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1996, p. 26.

desenvolvem o caráter social, a confiança e a transparência dos negócios, e o reflexo é sentido em benfeitoria da sociedade e da própria empresa, no caminho em direção ao desenvolvimento sustentável.<sup>78</sup>

Nesse sentido o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social conceitua a responsabilidade social das empresas enquanto:

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 que impulsionem o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais.<sup>79</sup>

A ética não é um valor que se sobrepõe, e sim, um valor inseparável à atividade econômica e empresarial socialmente responsável. Compreende todos os fatores incluídos ao bem-estar social e não pode ser afastada da perspectiva ética empresarial e da realidade sociocultural da qual a empresa está implantada. Isto se deve ao fato de que os valores e costumes de determinadas comunidades mudam de acordo com o ponto de vista histórico.<sup>80</sup>

De acordo com Duarte e Torres, a empresa comprometida:

Tem um papel importante na renovação social [...] e os que nela trabalham devem buscar compreender a ética em suas ações e processos pra que possam sobreviver, desenvolver-se, superar-se, evitando os erros anteriores e propondo constantemente novos caminhos para o alcance de suas metas. [...] A sociedade cobra das empresas uma atuação responsável e o consumidor têm consciência da efetividade de seus direitos. Portanto, exige-se das empresas uma postura que explique suas preocupações com questões sociais (responsabilidade social) e com a ética.<sup>81</sup>

A ética, com destaque na atividade empresarial, passou a ser amplamente discutida no meio social, ganhou ênfase especialmente depois das transformações ocorridas da globalização, da abertura da economia, dos processos de democratização da tecnologia e da informação e do processo de amadurecimento dos consumidores, que estimularam uma maior inspeção e cobrança da sociedade com relação ao desempenho das empresas.

A responsabilidade social das empresas está agregada “ao estabelecimento de um comportamento ético, transparente e socialmente responsável com cada parte interessada e impactada pelo negócio”, a fim de colaborar para o melhoramento das condições e qualidade

<sup>78</sup> GENOVEZ, Simone. *Responsabilidade Social da empresa no Ordenamento Jurídico Brasileiro*. Dissertação (Mestrado em Direito) - UNIMAR, Marília - SP, 2012, p. 69.

<sup>79</sup> Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. *O que é ser?* Disponível em: <[http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/29/o\\_que\\_e\\_rse/o\\_que\\_e\\_rse.aspx](http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/29/o_que_e_rse/o_que_e_rse.aspx)>. Acesso em: dez. 2014.

<sup>80</sup> MARCONDES, Danilo. *Textos básicos de ética*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2007. p. 9.

<sup>81</sup> DUARTE, Cristiani de Oliveira Silva; TORRES, Juliana de Queiroz Ribeiro. Responsabilidade social empresarial: dimensões históricas e conceituais. In: *Responsabilidade social das empresas: a contribuição das universidades*. v. 4. São Paulo: Petrópolis: Instituto Ethos, 2005. p. 28.

de vida da sociedade e do meio ambiente e, conseqüentemente, causar a sustentabilidade dos negócios.

Masiero apresenta pontos para reflexão sobre a “Ética profissional”:

Ética profissional reúne um conjunto de normas de conduta exigido no exercício de qualquer atividade econômica. No papel de “reguladora” da ação, a ética age no desempenho das profissões, levando a respeitar os semelhantes no exercício de suas carreiras. A ética envolve o relacionamento de profissionais, a fim de resgatar a dignidade humana e a construção do bem comum. Ela está presente em todas as profissões. Quando se fala em ética profissional, normalmente considera-se seu caráter normativo e até jurídico, que regulamenta, a partir de estatutos e códigos específicos, como o dos médicos, administradores, economistas, jornalistas, todas as profissões que possuem entidades que zelem pelo código de ética.<sup>82</sup>

O valor ético do esforço humano muda de acordo com sua ajuda social. Quando um trabalho é executado exclusivamente para ganhar renda, com assiduidade ele tem valor restrito. Por outro lado, se a consolidação de um serviço visa ao bem comum, passa a ter a expressão social dela. Aquele que só se atenta com os frutos tem menor consciência de grupo, de comunidade e solidariedade humana. Ter como alvo exclusivo resultados monetários leva muitos profissionais a darem pouco ou nenhuma importância ao que acontece na comunidade e na sociedade em geral.<sup>83</sup>

Em item anterior, percebeu-se que o conceito de responsabilidade social é bem amplo e pode ser compreendido em diferentes condições, tanto na condição interna relacionando-se com os funcionários e a todas as partes afetadas pela empresa, quanto na condição externa, que são os efeitos dos atos de uma organização sobre o meio ambiente, os seus companheiros de negócio e o círculo em que estão inseridos.

Em vista disso, Zenone<sup>84</sup>, esclarece que a prática da responsabilidade social, deste modo, cresce para uma desempenho cada vez mais amplo, e os empreendimentos tem-se utilizado dela como um eficaz utensílio de ampliação da gestão, a medida que admite que os seus funcionários possam interagir com comunidades externas, conhecendo novas realidades em ambientes de hierarquias menos formais. As ações sociais estabelecem agora periodicidade, método e sistematizações, ou seja, uma gestão artilosa de responsabilidade social.

Ou seja, a preocupação das empresas com responsabilidade social está cada vez maior se preocupando com a ética, com o intuito de contribuir para benefício das condições e

<sup>82</sup> MASIERO, Gilmar. *Administração de empresas: teoria e funções com exercícios e casos*. 2. ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 453.

<sup>83</sup> Idem Ibidem, p. 453.

<sup>84</sup> ZENONE, Luiz Claudio. *Gestão de estratégia de marketing: conceitos e técnicas*. São Paulo: Atlas, 2011, p. 206.

qualidade de vida da empresa, fora dela e também do meio ambiente e, conseqüentemente assim, causando a sustentabilidade dos interesses do mercado.

Quando a ética é entendida em sua definição verdadeira, com normas e diretrizes certas e adequadas, reforça a maneira correta dos dirigentes e demais trabalhadores. O código de ética, se seguido com importância e compromisso, previne e detecta abusos da lei, diminui multas e penalidades, além de garantir altos níveis de comportamento moral. Com a finalidade de projetar e evidenciar sua conduta ética, muitas empresas estão publicando seu balanço social.<sup>85</sup>

Souza<sup>86</sup> conceitua que a função social não implica em assistencialismo, filantropia ou atividade subsidiária das empresas. Objetivamente, é um comprometimento legal, decorrente da Constituição Federal, especialmente dos princípios contidos no capítulo da ordem econômica e financeira.

A empresa é uma instituição social, um agente da sociedade apresentando como objetivo atender as precisões sociais. A sociedade coexiste com empresas porquanto as consideram favoráveis ao corpo social, sendo esse o embasamento moral da essência de organizações econômicas.

O motivo de ser da empresa não é produzir lucros e enriquecer seus acionistas: a obrigação da empresa é produzir bens e serviços bem como criar profissões. Essa é a verdadeira função social das empresas. Quanto ao lucro, é considerado válido pela sociedade, achado como a justa gratificação aos investidores que aceitam correr o risco de aplicar seu capital em um empreendimento bem-sucedido.

Isto é, responsabilidade social empresarial está intensamente vinculada a uma gestão ética e clara que a empresa deve ter com suas partes interessadas, para tornar mínimo seus impactos negativos tanto no meio ambiente quanto na sociedade. As empresas atualmente têm cada vez mais uma consciência social, o que é manifestado pela responsabilidade social explicada.

A ética aplicada nas empresas é uma obrigação que deve ser ampliada em toda a sociedade civil, já que é essa quem distingue certos direitos e valores. É necessário que as empresas sustentem um esboço ético voltado para a responsabilidade social, centrado em valores como generosidade, solidariedade e espírito cívico.

---

<sup>85</sup> MASIERO, Gilmar. *Administração de empresas: teoria e funções com exercícios e casos*. 2. ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 453.

<sup>86</sup> SOUZA, Carlos Aurélio Mota de. *Responsabilidade da empresa no aperfeiçoamento dos empregados*. In DARCANCHY, Mara Vidigal. (Coord). *Responsabilidade social nas relações laborais: homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento*. São Paulo: LTr, 2007. Vários autores. p. 39.

Salienta ainda Cortina que:

A falta de ética empresarial em uma região ou em um grupo de empresas produz alguns efeitos de enfraquecimento mudo que pode ser muito prejudiciais para todas elas [...] A falta de ética em uma empresa ou uma companhia pode simples e diretamente prejudicar seus próprios interesses econômicos. Por exemplo, a reputação – ou a notoriedade de ser uma empresa sem “normas”, ou que não trata bem seus empregados ou clientes, ou, ainda, que prejudica o meio ambiente e põe em perigo as condições de vida da vizinhança pode ser prejudicial para os interesses econômicos da própria empresa de forma clara e direta.<sup>87</sup>

Importante destacar, que a dignidade humana está no núcleo da ética. É algo completamente imprescindível, hodiernamente, a composição do pensar ético-moral no plano do Direito, sob pena de afastamento no movimento de transformação da humanidade.

Levando-se em consideração estes aspectos, Barbieri afirma que:

Enquanto a ética normativa trata de questões gerais, a ética empresarial ou dos negócios é especialmente voltada para dar respostas aos problemas de natureza moral no âmbito das empresas. É a ética aplicada que, concentra sua atenção em normas morais na medida em que se relacionam com as políticas, instituições e comportamentos das empresas. Em outras palavras, é o estudo das normas morais e como estas se aplicam às empresas e aos que trabalham para elas.<sup>88</sup>

Em tal contexto, a responsabilidade social empresarial mantém vínculos com os conceitos apresentados, ou seja, ética, moral e Direito. Notadamente seu enfoque pertence ao bem comum, elemento fundamental de qualquer doutrina de justiça social. Na dimensão econômica, corresponde à justa distribuição da renda ou riqueza, de acordo com as precisões e a capacidade das pessoas, com o aumento do nível de renda das massas, com a diminuição progressiva das diferenças de classe. O sentido de justiça, na ética dos negócios é essencial para tratar a dimensão de distribuição dos melhoramentos da atividade produtiva. A valorização da dignidade do trabalho humano é um componente importantíssimo para a Justiça Social.

Um dos principais focos deste estudo apresenta-se na necessidade da efetivação do cumprimento da função social da empresa que poderá apresentar como resultado e simultaneamente a geração do chamado trabalho decente, assunto que será apresentando no capítulo seguinte.

<sup>87</sup> SEM, Amartya. Ética da empresa e desenvolvimento econômico. In: CORTINA, Adela. (Org.) Construir confiança: Ética da empresa na sociedade da informação e das comunicações. São Paulo: Loyola, 2003. p. 43.

<sup>88</sup> BARBIERI, José Carlos. CAJAZEIRA, Jorge Emanuel Reis. *Responsabilidade Social Empresarial e Empresa Sustentável: da teoria à prática*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p 97.

## 2. TRABALHO DECENTE NO BRASIL

A fim de discorrer sobre o trabalho decente no Brasil, em um primeiro momento será abordado o entrelaçamento entre a responsabilidade social empresarial (assunto tratado em capítulo anterior) e trabalho decente. Após, sem se afastar do contexto histórico do termo trabalho decente, baseado em especial nos dizeres da Organização Internacional do Trabalho (OIT), pretende-se também debater os princípios da ordem econômica e do Direito do Trabalho para a consolidação do trabalho decente e sua vinculação ao princípio da dignidade da pessoa humana.

### 2.1 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E TRABALHO DECENTE NO BRASIL

Segundo Alves,<sup>89</sup> a valorização do trabalho humano, sem dúvida, tem por objetivo alicerçar a proteção da existência digna do homem. A afirmação e o amparo de tão valioso bem se implanta, assim, no campo dos direitos fundamentais, dos Direitos Humanos, como decorrência de avanços e conquistas sociais conseguidas ao longo da história, notadamente a partir do século XIX, consolidando espaços reivindicatórios e de batalha pela dignidade da pessoa humana.

Em um primeiro plano, o trabalho é a relação do homem com a natureza. É a sua força natural confrontando-se com a natureza. Depois, ao mesmo tempo em que ele (homem) modifica esta natureza, ele se modifica também. Na primeira fase, o trabalho enquanto força natural não se encontra desapropriado da pessoa humana. Na segunda fase ele se constitui como mercadoria a ser vendida por aquele que naturalmente a possui, construindo com isto a sua condição de vida. No caso do homem, o trabalho nasce em um primeiro momento na sua cabeça, no seu inconsciente e depois se materializa. Esta forma de produzir o trabalho acaba por distinguir, dentro da teoria marxista, o homem dos animais, tornando o trabalho um produto social e não um simples produto natural, algo que acontece como força do acaso.<sup>90</sup>

O primado da igualdade da pessoa humana exige, de modo principal, a compreensão da proteção do trabalho que é desenvolvido em condições de dignidade. Todo trabalhador tem

<sup>89</sup> ALVES, Marcos Cesar Amador. *Relação de trabalho responsável: responsabilidade social empresarial e afirmação dos direitos fundamentais do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2011, p.63.

<sup>90</sup> OLIVEIRA, Lourival José de. Da necessidade da efetivação dos princípios constitucionais frente à desvalorização do trabalho humano no século XXI. In: OLIVEIRA, Lourival José de; PEREIRA, Marcela Andresa Semeghini (Orgs.). *A defesa da ordem econômica constitucional como pressuposto para a valorização do trabalho humano*. São Paulo – SP. 1ª ed. Clássica Editora, 2014. ISBN 978-85-8433-027-5. Disponível em: <<http://www.editoraclassica.com.br/novo/ebooksconteudo/miolo%20a%20defesa%20da%20ordem%20nova%20capa.pdf>>. Acesso em 12 out. 2016.

direito ao trabalho, respeitando-se sua dignidade e seus direitos fundamentais declarados. Os direitos fundamentais são dotados de particularidades especialíssimas, as quais comprovam o seu singular valor no sistema jurídico.

Em inspiradora lição, Bobbio <sup>91</sup> assevera que a paz, a democracia e os direitos fundamentais estabelecem três momentos inquestionavelmente imprescindíveis do mesmo movimento histórico. A paz, assim, operaria como pressuposto inafastável para o reconhecimento da proteção dos direitos fundamentais, sendo certo que não existirá democracia onde não forem garantidos os direitos fundamentais e, não existindo democracia, não sobreviverão as condições mínimas para solução pacífica dos conflitos.

O trabalho, fora de dúvida, é o meio essencial dado à pessoa humana para concretizar e exaltar sua existência com dignidade. Sua proteção, em decorrência, adquire distinto relevo e alta importância. Daí a construção dos direitos fundamentais no trabalho.

A essencialidade da proteção jurídica do trabalho pode ser completamente compreendida das palavras de Filho:

O trabalho é ao mesmo tempo um direito e uma obrigação de cada indivíduo. Como direito, deflui diretamente do direito à vida. Para viver, tem o homem de trabalhar. A ordem econômica que lhe rejeitar o trabalho, lhe recusa o direito a sobreviver. Como obrigação, deriva do fato de viver o homem em sociedade, de tal sorte que o todo depende da colaboração de cada um. <sup>92</sup>

Em direção similar, o escólio de Dallari <sup>93</sup> conceitua que “o trabalho permite à pessoa humana desenvolver sua capacidade física e intelectual, conviver de modo positivo com os outros seres humanos e realizar-se integralmente como pessoa”. Por isso o trabalho deve ser visto como um direito de todo ser humano.

Para Silva, <sup>94</sup> os direitos relativos aos trabalhadores são de duas ordens fundamentalmente: (a) direitos dos trabalhadores em suas relações individuais de trabalho, que são os direitos dos trabalhadores do art. 7º, e (b) direitos coletivos dos trabalhadores (arts. 9º a 11), que são aqueles que os trabalhadores exercem coletivamente ou no interesse de uma coletividade deles, e são os direitos de associação profissional ou sindical, o direito de greve, o direito de substituição processual, o direito de participação e o direito de representação classista.

<sup>91</sup> BOBBIO, Noberto. *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Campus, 1996, p 01.

<sup>92</sup> FILHO, Manoel Gonçalves Ferreira. *Curso de Direito Constitucional*. 26. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 1999, p. 355.

<sup>93</sup> DALLARI, Dalmo de Abreu. *Direitos Humanos e Cidadania*. São Paulo: Moderna, 1998, p. 40.

<sup>94</sup> SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 34 a ed. rev. atual. São Paulo: Malheiros, 2010, p. 288.

É notório que a Constituição Federal de 1988 marca a restauração do regime monográfico e atribui significativa importância aos direitos fundamentais. Nota-se, desde seu artigo 1º, que a Magna Carta buscou o amparo dos direitos humanos, colocando como alicerce de toda a Constituição o valor da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III). Portanto, o princípio da dignidade humana é a estima fonte da Constituição, do qual derivam todos os direitos fundamentais.

Alves<sup>95</sup> aponta que a aplicação irrestrita dos direitos fundamentais no trabalho e do trabalho decente são pressupostos primeiros para o verdadeiro reconhecimento da responsabilidade social empresarial, correspondendo, conforme ora se propõe, ao paradigma da relação de trabalho responsável a própria função social da empresa, na relação entre capital e trabalho, apenas se configura através do cumprimento e efetivação dos direitos trabalhistas.

Nesse sentido, cabe aqui explicar o conceito de trabalho decente:

Trabalho decente é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais.<sup>96</sup>

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), entidade vinculada à ONU, realiza papel básico na criação das normas internacionais do trabalho e está diretamente conectada às conquistas decorridas no século XX. Foi criada em 1919, e é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho, convenções e recomendações. Tem como encargo promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. A OIT esclarece ainda que:

O Trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotado em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.<sup>97</sup>

<sup>95</sup> ALVES, Marcos Cesar Amador. *Trabalho Decente sob a Perspectiva dos Direitos Humanos*. In PIOVERSAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. (Coord). *Direitos humanos e Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010. p. 329.

<sup>96</sup> BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Trabalho Decente*. São Paulo: Ltr, 2004, p. 61.

<sup>97</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Trabalho decente*. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>>. Acesso em: 15 fev. de 2016.

A promoção do desenvolvimento humano demanda necessariamente de emprego de qualidade, proteção social e respeito aos direitos dos trabalhadores. A relação de trabalho responsável deve ser preconizada e difundida pelas empresas, defendida pelos trabalhadores, por seus sindicatos e pelos órgãos e agências governamentais. Deve, demais, ser exigida pelo consumidor, em suas decisões de compra.

Há indiscutível ganho empresarial quando se aplicam as novas técnicas de responsabilidade social com foco no público interno, dando prevalência aos direitos humanos e na dignidade da pessoa humana, que tem fundamental compreensão com a proteção do trabalho. Além de cumprir suas metas lucrativas, a empresa ficará mais bem vista por seus entes internos e externos, gerando a justiça social. O sentido de Justiça na ética dos negócios é importante para discutir a dimensão de distribuição dos benefícios na atividade produtiva. A valorização da dignidade do trabalho humano decente é uma peça essencial para a Justiça Social.

No ambiente econômico globalizado, as empresas necessitam assumir seu necessário papel na proteção efetiva dos direitos humanos. Esse é necessariamente o caminho a ser percorrido para se alcançar o ideal da responsabilidade global.

A elevação do lema do trabalho decente tal qual proposto pela Organização Internacional do Trabalho é um esforço para a superação da desigualdade social resultado da globalização e que afeta absolutamente as condições de vida dos empregados ao redor do mundo.

Atualmente, a posição defendida pela OIT é a de que as diretrizes do trabalho decente precisam estar no núcleo das políticas econômicas e sociais tanto dos países desenvolvidos, como nas estratégias nacionais dos países em desenvolvimento, em especial nas ações de erradicação da pobreza.

O pleno e produtivo emprego e o trabalho digno para todos, em especial para as mulheres e jovens é um dos objetivos centrais da OIT, faz parte de suas políticas nacionais e internacionais e, maiormente das estratégias de erradicação da pobreza, que também fazem parte de seu esforço para concretizar os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio.

Um relatório divulgado pelo Escritório da OIT no Brasil no mês de julho de 2012 registrou progressos expressivos em várias áreas do trabalho decente nos anos recentes, mas adverte que ainda continuam inúmeros desafios.<sup>98</sup>

---

<sup>98</sup> Organização Internacional do Trabalho – OIT. *Avanços nos indicadores de Trabalho Decente no Brasil é tema de relatório inédito da OIT*. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br/node/876>>. Acesso em: 28 abr. 2016.

Segundo o relatório, os rendimentos do trabalho conservaram a trajetória de crescimento e reduziram-se as distinções de gênero e raça. Entre 2004 e 2009, o aumento do rendimento médio das mulheres (21,6%) foi superior ao dos homens (19,4%). Em consequência, o percentual do rendimento ganhado pelas mulheres em relação ao recebido pelos homens aumentou de 69,4% para 70,7%.<sup>99</sup>

Também diminuiu, e em forma mais expressiva, o diferencial de renda entre trabalhadores brancos e negros, pois enquanto em 2004, os negros ganhavam cerca de 53,0% do rendimento dos brancos, em 2009 essa relação era perto de 58,0%. Isso se ilustra porque o ganho médio real dos negros cresceu 29,8% no período (de R\$ 607 para R\$ 788), enquanto o dos brancos aumentou 18,3% (de R\$ 1.143 para R\$ 1.352).<sup>100</sup>

O relatório anuncia ainda que houve redução do trabalho infantil. O número de crianças e adolescentes ocupados entre 5 e 17 anos de idade amortizou-se em 1,05 milhão entre 2004 e 2009, caindo de 5,3 milhões para 4,2 milhões; em termos percentuais, a incidência do trabalho infantil e adolescente nesse grupo etário reduziu-se de 11,8% para 9,8%, passando a colocar-se abaixo de dois dígitos a partir do ano de 2009.<sup>101</sup>

Entre os anos de 2008 e 2011, 13.841 trabalhadores foram resgatados de situações de trabalho análogo ao de escravo pelo Grupo Especial Móvel de Fiscalização. A região Centro Oeste respondia pelo maior número de pessoas libertadas (3.592) nessa ocasião (26% do total nacional). Quatro estados agrupavam quase a metade (6.454 ou 46,6%) do total de pessoas libertadas: Pará (1.929 ou 13,9%), Goiás (1.848, ou 13,4%), Minas Gerais (1.578, ou 11,4%) e Mato Grosso (1.099, ou 7,9%).<sup>102</sup>

Em dados mais recentes constatou-se que, em 2015, um total de 1.010 pessoas foram retiradas de condições análogas à escravidão, balanço divulgado pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS). A maioria das vítimas foram localizadas em áreas urbanas, onde foram feitos 61% dos resgates, com a constatação de trabalho escravo em 90 dos 257 estabelecimentos inspecionados.<sup>103</sup>

Além de retirar mais de mil trabalhadores de condições análogas à escravidão, as operações coordenadas pelo MPTPS beneficiaram um total de 7.616 trabalhadores. Como resultado das operações, a fiscalização emitiu no ano de 2015, 2.748 autos de infração, com pagamento de R\$ 3,1 milhões em

<sup>99</sup> Organização Internacional do Trabalho – OIT. *Avanços nos indicadores de Trabalho Decente no Brasil é tema de relatório inédito da OIT*. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br/node/876>>. Acesso em: 28 abr. 2016.

<sup>100</sup> Op. cit.

<sup>101</sup> Op. cit.

<sup>102</sup> Op. cit.

<sup>103</sup> Portal Brasil. *Brasil resgatou mais de mil trabalhadores do trabalho escravo em 2015*. Publicado em 28 de janeiro de 2016. Disponível em: < <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2016/01/brasil-resgatou-mais-de-mil-trabalhadores-do-trabalho-escravo-em-2015>>. Acesso em: 11 nov. 2016.

indenização para os trabalhadores. Além da emissão de 694 guias para recebimento do Seguro-Desemprego e 171 Carteiras de Trabalho e Previdência Social (CTPS). [...] Os dados revelam que doze trabalhadores resgatados de trabalho escravo em 2015 tinham idade inferior aos 16 anos e que outros 28 tinham idade entre 16 e 18 anos, atuando em atividades da Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (TIP). Do total de trabalhadores alcançados, 65 deles eram imigrantes de diversas nacionalidades, entre bolivianos, chineses, peruanos e haitianos.<sup>104</sup>

Diante dos dados mencionados, confirma-se que mesmo com uma teoria muito bem elaborada sobre responsabilidade social corporativa, previsões normativas e políticas empresariais de investimento na humanização das relações do trabalho, é preocupante a ausência de maneiras efetivas neste sentido e mesmo com progresso, os números ainda estão abaixo do que é esperado pela ordem jurídica brasileira.

## 2.2 HISTÓRIA E DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO DECENTE NO BRASIL

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919, como parte do Tratado de Versalhes, que colocou fim à Primeira Guerra Mundial. Constituiu-se sobre a convicção primordial de que a paz universal e permanente apenas pode estar fundamentada na justiça social. É a única das agências do Sistema das Nações Unidas com uma composição tripartite, composta de representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores.

A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações). As convenções, uma vez ratificadas por determinação soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião. A OIT exerceu um papel enorme na definição das legislações trabalhistas e na elaboração de políticas econômicas, sociais e trabalhistas durante boa parte do século XX.

O Brasil foi campeão mundial de crescimento econômico durante as primeiras oito décadas do século XX, conduzido, a partir de 1930, pelo setor industrial. Diante de um quadro com uma economia em intensa expansão, parecia aos milhões de migrantes que as novas oportunidades abertas pela indústria representavam o caminho para o sucesso pessoal.

---

<sup>104</sup> Portal Brasil. *Brasil resgatou mais de mil trabalhadores do trabalho escravo em 2015*. Publicado em 28 de janeiro de 2016. Disponível em: < <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2016/01/brasil-resgatou-mais-de-mil-trabalhadores-do-trabalho-escravo-em-2015>>. Acesso em: 11 nov. 2016.

O anseio dos países em processo de industrialização, principalmente na América Latina, era copiar os modelos de vida dos países desenvolvidos, aí abarcadas as condições do mercado de trabalho. Entretanto, o que se observou foi expressivamente distinto, por diferentes motivos.

Em primeiro lugar, os direitos trabalhistas no hemisfério norte foram arrancados à base de intensas batalhas sociais, ao longo de décadas, especialmente nos anos do pós-guerra. Enquanto que na América Latina, tais direitos foram concedidos por regimes que procuravam enquadrar o movimento operário em instituições estatais e políticas populistas, evitando a organização e consciência independente dos trabalhadores.<sup>105</sup>

O Brasil é metafórico, a Consolidação das Leis do Trabalho nasceu em 1943, sob a ditadura do Estado Novo, quando as organizações operárias tinham sido derrubadas, seus integrantes submetidos a brutal repressão e a massa laboriosa se via exposta à intensa propaganda oficial de um regime guiado nos fascismos europeus. Não é de admirar o culto a Getúlio Vargas intitulado como “Pai dos Pobres”, espécie de “deus ex-macchina” concesso de direitos trabalhistas por mérito, culto que resistiu à redemocratização e persistiu muitos anos após sua morte.<sup>106</sup>

Segundo, a exclusão dos laboriosos rurais dos direitos trabalhistas. Em grande medida, a causa foi o pacto gestado após a Revolução de 1930, quando a burguesia industrial, hoje preponderante na guia dos negócios públicos, procurou preservar as oligarquias agrárias em troca da renúncia destas ao poder. Esse pacto mostrou sua exequibilidade quando a oligarquia paulista ficou isolada do restante do País em 1932, ao sublevar a classe média contra o recente Governo Provisório de Vargas.<sup>107</sup>

Em terceiro lugar, o modelo de industrialização seguido nos anos 1960 a 1970 permitiu a ampliação do mercado de trabalho formal a segmentos significativos da classe trabalhadora e aos escalões médios e gerenciais, em extensão durante todo o período. Contudo, quantia crescente dos migrantes rurais não se adaptava as condições desse padrão. Os processos de concentração econômica advindos durante os ciclos militares, quando as condições políticas permitiram a aplicação de medidas recessivas e a adoção de diretrizes pró-

---

<sup>105</sup> ANAU, Roberto Vital; CONCEIÇÃO, Jefferson José da. *Trabalho Decente: conceito, histórico e propostas de ações*. ReFAE – Revista da Faculdade de Administração e Economia, v. 2, n. 2, p. 44-68, 2011.

<sup>106</sup> GREMAUD, A.; SAES, F. TONETTO JR., R. *Formação Econômica do Brasil*. São Paulo: Atlas, 1997, págs. 158-164.

<sup>107</sup> Idem Ibidem, págs. 158-164.

grande capital doméstico e estrangeiro nas economias latino-americanas, reforçaram essa tendência.<sup>108</sup>

Assim, estabeleceu-se um mercado de trabalho formal ao lado de várias formas de trabalho, por tempo parcial, ou, meramente, informal, que extraía renda das possibilidades de consumo dos empregados formais, enquanto estes puderam prosseguir e se multiplicar em termos quantitativos. As condições de trabalho no próprio mercado formal de labor eram inferiores às dos países centrais, bem como os salários. Os distintos regimes militares implantados no subcontinente reforçaram as restrições à mobilização por maiores direitos, conservando um patamar limitado de direitos sociais e trabalhistas. Durante esse período, o conceito de trabalho se identificava com as práticas e instituições vigorantes no mercado formal.

Enquanto houve desenvolvimento econômico, as partes excluídas do mercado formal se ajustavam nas margens do sistema. Tão logo se terminou o dinamismo econômico do subcontinente (anos 1980), essas partes foram as primeiras a resvalar para a marginalização social. Foram seguidos, ao longo do decênio, pelas esferas mais atingidas pelas políticas recessivas entre os trabalhadores formais. No Brasil, em particular, submetido ao domínio do FMI, o desemprego regressou em grande escala nos primeiros anos da década e o desconforto social gerado, alcançando até mesmo setores médios e o pequeno empresariado, causou uma crise política que culminou com a queda do regime militar.<sup>109</sup>

Foi nesse período que se desenvolveu “novo sindicalismo”, procurando garantir direitos e preservar empregos, associando essas lutas àquela mais geral pela democracia, indispensável para a manutenção e ampliação das conquistas sociais.<sup>110</sup>

Por fim, o período que alguns chamaram “Os Anos Dourados” circunscreveu seus eficazes progressos a pouco mais de uma dúzia de países do Hemisfério Norte e foi reproduzido, porém com menos sucesso do ponto de vista social e econômico, na América Latina. Nesta, alguns países conseguiram atingir graus distintos de industrialização e urbanização, mas sem conseguir os padrões de bem-estar daqueles países emblemáticos. Ao contrário, novas formas de desigualdade foram formadas, substituindo a antiga classificação rural-urbano.<sup>111</sup>

<sup>108</sup> VASCONCELLOS, M.; GREMAUD, A.; TONETTO JR., R. *Economia brasileira Contemporânea*. São Paulo, Atlas, 2007.

<sup>109</sup> GREMAUD, A.; SAES, F. TONETTO JR., R. *Formação Econômica do Brasil*. São Paulo: Atlas, 1997, p. 229.

<sup>110</sup> RODRIGUES, I. J. . *Sindicalismo e Política: A Trajetória da CUT*. 1. ed. São Paulo: Scritta; FAPESP, 1997.

<sup>111</sup> ANAU, Roberto Vital; CONCEIÇÃO, Jefferson José da. *Trabalho Decente: conceito, histórico e propostas de ações*. ReFAE – Revista da Faculdade de Administração e Economia, v. 2, n. 2, p. 44-68, 2011, p. 52-53.

Logo depois, o trabalho decente criado foi pela OIT em 1999, e é conceituado como “um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna aos trabalhadores e trabalhadoras”.<sup>112</sup> Trata-se de um conceito vasto que busca abranger todas as dimensões do trabalho e tem por escopo a luta pela precarização e a deterioração dos instrumentos de proteção e inclusão social, que vem acontecendo há cerca de três décadas em nível mundial e aprofundado no Brasil na década de 1990, sob o ideário neoliberal.

O trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho, a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social. Além da promoção constante das normas internacionais do trabalho, do emprego, da melhoria das condições de trabalho e da ampliação da proteção social, o desempenho da OIT no Brasil tem se caracterizado, atualmente, pelo apoio ao empenho nacional de promoção do trabalho decente em campos tão importantes como o combate ao trabalho infantil, ao trabalho forçado e ao tráfico de pessoas para fins de abuso sexual e comercial, à promoção da equidade de oportunidades e tratamento de gênero e raça no trabalho e à promoção de trabalho decente para a juventude, entre outras.

O Brasil lançou a ANTD (Agenda Nacional de Trabalho Decente), em maio de 2006, em aplicação ao Memorando de Entendimento para a promoção de uma agenda de trabalho decente no país, firmado pelo Ex-Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, e pelo Ex-Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia, em junho de 2003. A Agenda determinava três prioridades: o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática; a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; e a erradicação do trabalho escravo e eliminação do trabalho infantil, em especial em suas piores formas. As organizações de empregadores e de trabalhadores deviam ser consultadas frequentemente durante o processo de prática da Agenda.<sup>113</sup>

O Brasil é pioneiro no estabelecimento de agendas subnacionais de trabalho decente. O Estado da Bahia difundiu sua agenda em dezembro de 2007 e o Estado de Mato Grosso realizou em abril de 2009, a sua Conferência Estadual pelo Trabalho Decente, com o mesmo alvo. O caminho que levou à convocação deste processo de consulta nacional teve seu princípio em junho de 2003, quando o Ex-Diretor-Geral da OIT e o Ex-Presidente do Brasil

---

<sup>112</sup> Cf. Memorial proferido por Juan Somavia na 87ª Reunião, em Genebra, no mês de junho de 1999, onde se vê o conceito de trabalho decente e os pilares em que está estabelecido.

<sup>113</sup> Organização Internacional do Trabalho: Escritório no Brasil. *O que é Trabalho Decente*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>>. Acesso em 20 set. 2016.

firmaram um Memorando de Entendimento que antevia o estabelecimento de um programa especial de colaboração técnica para a promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD) no Brasil, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores.<sup>114</sup>

Entre os anos de 2003 e 2010, distintas instâncias consultivas e deliberativas sobre o assunto foram formadas tendo sido possível construir consensos importantes no palco da promoção do trabalho decente no país.

### 2.3 CONCEITUANDO TRABALHO DECENTE

Trabalho decente é condição basilar para a superação da miséria, da diminuição das desigualdades sociais, da garantia de governabilidade democrática e do desenvolvimento sustentável. Trabalho decente é direito humano e fator básico para estimular a distribuição mais justa dos benefícios do desenvolvimento econômico, beneficiando a inclusão social.

O conceito de trabalho decente se sustenta em quatro pilares estratégicos: a promoção do emprego de qualidade, os direitos e princípios fundamentais do trabalho, a extensão da proteção social e o diálogo social. Por meio do trabalho decente, é possível estabelecer políticas para estimular a criação de mais e melhores empregos; amortizar a informalidade, combater o trabalho infantil, o trabalho escravo e todas as formas de discriminação no emprego; promover o emprego juvenil; desenvolver e aprimorar a cobertura da proteção social; estimular a educação e a capacitação para o trabalho; reforçar a produtividade e a concorrência das empresas; e intensificar os direitos trabalhistas.

A promoção do trabalho decente é considerada uma prioridade política do Governo brasileiro, assim como dos demais governos do hemisfério americano. Essa prioridade foi tratada e determinada em 11 conferências e reuniões internacionais de grande relevo, realizadas entre setembro de 2003 e novembro de 2005. Entre estas se sobressaem a Conferência Regional de Emprego do Mercosul (Buenos Aires, abril de 2004), a XIII e a XIV Conferências Interamericanas de Ministros do Trabalho da Organização dos Estados Americanos (OEA) – Salvador, setembro de 2003, e Cidade do México, setembro de 2005 –, a Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU) – Nova York, setembro de 2005 – e a IV Cúpula das Américas – Mar del Plata, novembro de 2005.<sup>115</sup>

<sup>114</sup> Organização Internacional do Trabalho: Escritório no Brasil. *O que é Trabalho Decente*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>>. Acesso em 20 set. 2016.

<sup>115</sup> I Conferência Nacional de emprego e trabalho decente. *Integra do plano nacional de emprego e trabalho decente e seus resultados segundo os eixos temáticos da I CNETD*. Disponível em:

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) introduziu, em 1999, o conceito de trabalho decente, que proclama o vasto alvo de garantir a mulheres e homens chances de emprego produtivo, em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade. Sua abordagem pondera tanto as extensões do trabalho como do extra-trabalho e forma uma ponte entre trabalho e sociedade. A finalidade de fundo é aprimorar as condições de vida de todas as pessoas na sociedade. O termo trabalho decente importa a ideia da ação realizada pelo homem, no ambiente laboral, que ao lado com outros direitos como saúde e segurança, torna sua existência digna.

Gosdal não exhibe em sua obra precisamente um conceito de trabalho decente, mas apresenta uma visão acerca do assunto:

O trabalho decente está voltado à promoção do progresso social, à redução da pobreza e a um desenvolvimento equitativo e integrador, em face da crescente situação de interdependência dos diferentes países na atualidade. Não se coaduna com todas as reformas trabalhistas que vêm sendo propostas por segmentos empresariais, voltadas à total flexibilização de direitos. Não é compatível com a violação dos direitos fundamentais reconhecidos pelo ordenamento jurídico, como por exemplo, com a prática de revistas íntimas nos empregados, que violam seu direito à intimidade e privacidade; com a exploração do trabalho forçado, ou análogo à condição de escravo, que a realidade tem evidenciado ser ainda comum na atualidade; com a exploração do trabalho infantil, não apenas nas atividades de exploração sexual, mas também no trabalho familiar, com diversas formas de discriminação no emprego, especialmente de gênero e raça.<sup>116</sup>

O trabalho decente defende oportunidades de trabalho produtivo no que se refere à garantia de que todas as pessoas que queiram trabalhar e possam efetivamente encontrar um emprego, e que isso permita aos trabalhadores e suas famílias obter um nível de bem-estar aceitável; condições de liberdade, no qual o trabalho deva ser livremente escolhido e não desempenhado em condições forçadas; constitui, além disso, que os empregados tenham o direito de participar nas atividades das organizações sindicais.

Dentro desse raciocínio, segundo Ghai<sup>117</sup>:

[...] a ideia de ‘trabalho decente’ é válida para os trabalhadores na economia formal como também empregados na economia informal (independentes), trabalhadores autônomos e trabalhadores domésticos. A ideia inclui a existência de postos de trabalho suficientes (capacidade de trabalhar), remuneração (em dinheiro e em espécie), segurança no trabalho e as

---

<[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/texto\\_base\\_i\\_cnetd\\_589.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/texto_base_i_cnetd_589.pdf)>. Acesso em 20 set. 2016.

<sup>116</sup> GOSDAL, Thereza Cristina. *Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra*. São Paulo: Ltr, 2007, p. 130.

<sup>117</sup> GHAI, Dharam. *Trabajo decente. Concepto e indicadores*. Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003), núm. 2. Disponível em: < <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf> >. Acesso em: 26 abr. 2016.

condições de trabalho saudáveis. Segurança social e segurança de renda também são elementos essenciais, embora dependente da capacidade e nível de desenvolvimento de cada sociedade. Os outros dois componentes se destinam a reforçar as relações sociais dos trabalhadores: os direitos fundamentais do trabalho (liberdade de associação e erradicação da discriminação no emprego, trabalho forçado e trabalho infantil) e do diálogo social, em que os trabalhadores exerçam o direito de expressar suas opiniões, defender os seus interesses e negociar com os empregadores e as autoridades sobre questões relacionadas à atividade laboral.<sup>118</sup>

A promoção de um trabalho decente permite às pessoas segurança para tomar decisões que não tenham impacto negativo sobre o desenvolvimento humano, impedindo, por exemplo, os efeitos do desemprego de homens e mulheres sobre a educação e alimentação dos filhos ou no estímulo ao trabalho infantil.

O crescimento econômico tem potencial de ampliar as capacidades humanas, mas, para isso, ele deve ser justo e aumentar as oportunidades que permitam às pessoas tomar decisões sobre como viver uma vida que elas valorizem. Todas as oportunidades que constituem o desenvolvimento humano são importantes, por exemplo: liberdade para ir e vir, liberdade de expressão, oportunidades de acesso à moradia digna, com água potável e saneamento, oportunidades de acesso a serviços básicos de educação e saúde, entre outras. Contudo, somente o acesso ao trabalho decente pode transformar o crescimento econômico em desenvolvimento humano.<sup>119</sup>

[...] trabalho decente deve ser conceituado como o trabalho da espécie emprego subordinado, contratado diretamente por quem se favorece dos serviços prestados, protegido concretamente pelo ordenamento jurídico imperativo que limite o exercício potestativo da autonomia da vontade do empregador, para que não seja precarizado mesmo quando formalizado, pelo qual o trabalhador aufera renda compatível com a manutenção real de sua vida e de sua família, exercendo a atividade laborativa com igualdade, segurança, liberdade, consciência e dignidade. O trabalho decente deve ser parâmetro para instituição ou interpretação de quaisquer políticas públicas, inclusive as econômicas, haja vista que estas se obriguem na objetivação da justiça social, motivo pelo qual deve ser respaldado na democracia

<sup>118</sup> [...] la idea de «trabajo decente» es válida tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio. La idea incluye la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en metálico y en especie), la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. La seguridad social y la seguridad de ingresos también son elementos esenciales, aun cuando dependan de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad. Los otros dos componentes tienen por objeto reforzar las relaciones sociales de los trabajadores: los derechos fundamentales del trabajo (libertad de sindicación y erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil) y el diálogo social, en el que los trabajadores ejercen el derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleadores y con las autoridades sobre los asuntos relacionados con la actividad laboral.

<sup>119</sup> GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. *Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação*. Brasília: OIT, 2012. Disponível em: <[http://gestaocompartilhada.pbh.gov.br/sites/gestaocompartilhada.pbh.gov.br/files/biblioteca/arquivos/perfil\\_do\\_trabalho\\_decente\\_no\\_brasil.pdf](http://gestaocompartilhada.pbh.gov.br/sites/gestaocompartilhada.pbh.gov.br/files/biblioteca/arquivos/perfil_do_trabalho_decente_no_brasil.pdf)>. Acesso em: 11 abr. 2016. pág. 16.

participativa através da criação e fomento de espaços públicos que propiciem a participação popular independente.<sup>120</sup>

As empresas são um elemento-chave para os desafios do desenvolvimento, abrangendo a geração de empregos e a promoção do trabalho decente. As empresas desempenham papel básico na economia, seja pela competência de investir e expandir o nível de atividade econômica, seja pela sucessiva absorção de significativos contingentes de mão de obra, dinamizando e expandindo o valor conjunto nas distintas etapas de produção e/ou prestação de serviços.

Nessa linhagem, surgem perguntas: Como é possível superar os déficits de trabalho decente? Como o conceito de trabalho decente pode ser aplicado em níveis e processos de desenvolvimento tão diferentes ao redor do mundo? A reflexão em torno dessas questões resultou na proposta da Agenda de Trabalho Decente, que propaga um pacto entre os constituintes tripartites da OIT de um determinado país, estado ou região quanto aos alvos e metas capazes de levar uma sociedade a um novo patamar de trabalho decente. Esses alvos e metas, em cada caso, estarão sujeitos aos valores, prioridades e possibilidades de cada sociedade e poderão ser modificados com o tempo.<sup>121</sup>

O compromisso com as Agendas de Trabalho Decente é crescente no âmbito nacional e internacional. O Brasil lançou sua própria Agenda no ano de 2006, com o escopo de gerar trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais. A Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD) do Brasil estrutura-se em torno a três prioridades: a) gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; b) erradicar o trabalho escravo e o trabalho infantil, em especial nas suas piores formas; e c) fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática.<sup>122</sup>

A ANTD previa a elaboração futura de um Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD). Esse Plano foi formulado por um Comitê Executivo Interministerial, em diálogo com as confederações de empregadores e as centrais sindicais. O PNETD, lançado no

<sup>120</sup> MERINO, Lucyla Tellez. *A Eficácia do conceito de trabalho decente nas relações trabalhistas*. São Paulo, 2011. 216f. Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo.

<sup>121</sup> A OIT no Brasil. Trabalho decente para uma vida digna. Disponível em: <<http://www.justica.sp.gov.br/StaticFiles/SJDC/ArquivosComuns/ProgramasProjetos/NETP/Relat%C3%B3rio.%20OIT%20no%20Brasil.pdf>> . Acesso em: 5 abr. 2016. p. 8.

<sup>122</sup> Organização Internacional do Trabalho – OIT. *Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente*. Brasília 2010. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/pnetd\\_534.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/pnetd_534.pdf)>. Acesso em: 11 abr. 2016.

ano de 2010, reafirma as prioridades da Agenda Nacional e constitui 12 resultados esperados, associando, a cada um deles, várias metas e indicadores.<sup>123</sup>

Em 2011, também produto do diálogo tripartite foi elaborada e lançada, a Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (ANTDJ). A ANTDJ responde à necessidade de impor um olhar especial a esse segmento da população, sobre o qual incide o maior peso do desemprego e do trabalho precário. A ANTDJ possui quatro prioridades: a) mais e melhor educação; b) conciliação entre estudos, trabalho e vida familiar; c) inserção digna e ativa no mundo do trabalho; d) diálogo social: juventude, trabalho e educação.

Ademais, a partir de 2007, desenvolveram-se no país as experiências pioneiras no mundo de construção de agendas subnacionais de trabalho decente. É o caso da Agenda Bahia de Trabalho Decente, da Agenda pelo Trabalho Decente do Estado do Mato Grosso, da Agenda Regional de Trabalho Decente do ABC Paulista e da Agenda do Trabalho Decente de Curitiba. O ineditismo dessas iniciativas faz do Brasil um país que se encontra atualmente na vanguarda dessa discussão.<sup>124</sup>

A realização da I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente (convocada mediante Decreto Presidencial em 2010) importa em uma mudança de escala no compromisso do Brasil com a elevação do trabalho decente. Trata-se do mais extenso exercício de diálogo social já advindo no país em volta das questões do mundo do trabalho, tendo como alvos determinar diretrizes para uma Política Nacional de Emprego e Trabalho Decente e rever e modernizar o PNETD. Novas agendas estaduais e municipais vêm nascendo como consequência desse processo, que constitui uma oportunidade única de incorporar à agenda do trabalho decente a variedade de temas e situações que caracterizam o Brasil.

Ainda nessa linha de raciocínio, cumpre destacar os empregos verdes. Os mesmos podem ser conceituados como postos de trabalho decente que cooperam para abater emissões de carbono ou para melhorar/preservar a qualidade ambiental. O escopo básico do Programa Empregos Verdes da OIT é originar uma transição socialmente justa para uma economia mais sustentável, capaz de originar trabalho decente com menor impacto sobre o meio ambiente. Neste contexto, o Escritório da OIT no Brasil vem apoiando tecnicamente diversas ações de mudança dos padrões de produção, distribuição e consumo vigentes, a fim de diminuir os seus impactos ambientais. Paralelamente, o Programa Empregos Verdes tem se comprometido em

---

<sup>123</sup> Organização Internacional do Trabalho – OIT. *Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente*. Brasília 2010. Disponível em: < [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/pnetd\\_534.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/pnetd_534.pdf)>. Acesso em: 11 abr. 2016.

<sup>124</sup> Idem. *Oficina técnica discute agendas subnacionais de Trabalho Decente*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>>. Acesso em 20 set. 2016.

promover a geração de trabalho decente em atividades econômicas consideradas “verdes”, como o manejo florestal sustentável, a reciclagem de resíduos e a produção de energias renováveis.<sup>125</sup>

Entre outros, a OIT vem colaborando com os seguintes parceiros: Grupo Técnico de Energia Solar Térmica do Governo Federal, a fim de desenvolver programas de qualificação profissional para instaladores e oficiais de manutenção dos sistemas de aquecimento solar das casas construídas pelo Programa Minha Casa, Minha Vida; Serviço Florestal Brasileiro, com o objetivo de contribuir para a incorporação de cláusulas e critérios trabalhistas nas concessões de exploração econômica das florestas nacionais; Governo do Estado da Bahia, prestando assistência técnica à construção do Plano de Desenvolvimento da Economia Verde naquele estado, como parte do Programa Bahia de Trabalho Decente. Além disso, o Escritório da OIT no Brasil tem promovido uma série de estudos sobre a geração de empregos verdes em diversos setores da economia, dentre os quais se destaca o levantamento Empregos Verdes no Brasil: quantos são, onde estão e como evoluirão nos próximos anos, publicado em 2009.<sup>126</sup>

A partir dos dados mais atuais divulgados da RAIS, verifica-se que, em 2010, o número de empregos verdes evoluiu para 2,90 milhões e correspondia a 6,6% do total de vínculos empregatícios existentes no país.<sup>127</sup>

A região Sudeste respondia, em 2010, por mais da metade (56,8%) dos empregos verdes gerados do Brasil, seguida pelas regiões Nordeste (16,4%) e Sul (14,4%). Com aproximadamente 879 mil vínculos empregatícios, São Paulo abrigava 30,2% do contingente nacional. As Unidades Federativas do Rio de Janeiro (com 368 mil ou 12,7% do total), Minas Gerais (332 mil ou 4,4%) e Paraná (177 mil ou 6,1%) também se destacavam no cenário nacional. No Nordeste, Pernambuco (127,5 mil) e Bahia (125 mil) apresentavam em 2010 os maiores contingentes de empregos verdes no contexto regional. Nas regiões Norte e Centro-Oeste, se destacavam o Pará (com cerca de 50 mil vínculos) e Mato Grosso do Sul (48 mil), respectivamente. Acompanhando a tendência nacional, os empregos verdes apresentaram expansão em todas as Grandes Regiões entre os anos de 2006 e 2010, sendo que no Centro-Oeste (43,7%) e no Norte (40,1%), os percentuais de expansão superaram a média nacional (26,7%). Em 25 das 27 Unidades da Federação (UFs), os empregos verdes se expandiram durante a segunda metade dos anos 2000. Apenas no Rio Grande do Norte (-4,6%) e Acre (-0,6%), observou-se declínio. Um conjunto de 11 UFs apresentou percentual de expansão acima da média nacional, com destaque para Rondônia (225,0%), Mato Grosso do Sul (69,1%), Sergipe (57,6%) e Goiás (40,8%).<sup>128</sup>

<sup>125</sup> A OIT no Brasil. Trabalho decente para uma vida digna. Disponível em: <<http://www.justica.sp.gov.br/StaticFiles/SJDC/ArquivosComuns/ProgramasProjetos/NETP/Relat%C3%B3rio.%20OIT%20no%20Brasil.pdf>> . Acesso em: 5 abr. 2016, p. 22.

<sup>126</sup> Op. cit., p. 22.

<sup>127</sup> GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. *Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação*. Brasília: OIT, 2012. Disponível em: <[http://gestaocompartilhada.pbh.gov.br/sites/gestaocompartilhada.pbh.gov.br/files/biblioteca/arquivos/perfil\\_do\\_trabalho\\_decente\\_no\\_brasil.pdf](http://gestaocompartilhada.pbh.gov.br/sites/gestaocompartilhada.pbh.gov.br/files/biblioteca/arquivos/perfil_do_trabalho_decente_no_brasil.pdf)> . Acesso em: 11 abr. 2016. pág. 17-18.

<sup>128</sup> GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. *Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação*. Brasília: OIT, 2012. Disponível em:

Dessa forma, destaca-se a importância do desempenho da OIT porque foi ela fundamental na conceituação do termo “trabalho decente”, deflagrando propostas não somente de estudo acadêmico do tema, mas de oferecimento de propostas políticas de elevação da dignidade do trabalhador.

Sem dúvida, pode-se assegurar que a OIT é atualmente a maior produtora de doutrinas, estatísticas e outros dados sobre trabalho decente, tendo se tornado, assim, um dos grandes meios de referência sobre o tema, produzindo preciosas fontes de informação.

Daí porque, sendo a OIT um organismo internacional importante, e tendo se tornado a maior referência sobre o assunto, seu conceito de trabalho decente, os pilares em que se baseiam e a interpretação dada por seus doutrinadores se projetam mundialmente, impactando nas ações que consolidam e tornam eficaz a dignidade do laborioso.

Enfim, o que se nota é a carência de doutrinas, tanto nacionais quanto internacionais sobre trabalho decente que não partam da OIT, e, mesmo quando o estudo é promovido a partir de outra fonte, que não daquela instituição internacional, ainda assim, quando seus doutrinadores exibem o conceito de trabalho decente, o fazem fundamentado no conceito da OIT, daí a semelhança entre os conceitos aqui fornecidos.

#### 2.4 DOS PRINCÍPIOS DA ORDEM ECONÔMICA E DO DIREITO DO TRABALHO NA CONSTRUÇÃO DO TRABALHO DECENTE NO BRASIL

A partir do cumprimento dos princípios da ordem econômica e do Direito do Trabalho é que em tese constrói-se a função social da empresa, observa-se que os mesmos motivam a promoção do desenvolvimento sustentável e o trabalho decente, sendo necessários empenhos, não apenas do Estado, mas de toda sociedade, incluindo principalmente as empresas que realizam atividade no mercado nacional. Deste modo justifica-se assim o estudo dos princípios.

A I Guerra Mundial, ocorrida em 1914 a 1918, foi um marco importante para que o Estado viesse a tratar, de uma maneira especial, o conceito de Constituição Econômica. A maior valorização do conceito de Constituição Econômica se deu com a crise do capitalismo, de 1929 e, em seguida, após a Segunda Guerra Mundial. Até o início de 1930, as constituições

federais não revelaram sensibilidade para abordar, em seu bojo, de temas de ordem econômica, optando, a estes, temas de natureza política.<sup>129</sup>

Foi somente com a Constituição de 1934, que em seu texto incluiu, um título especial chamado ‘Da Ordem Econômica e Social’. Visava à codificação das normas da vida política e social, com os princípios da justiça e democracia, mais analítica em relação às antecedentes, nesse sentido. Trouxe em seu bojo, pela primeira vez, todo um capítulo destinado aos aspectos econômicos, com a conseqüente intervenção do Estado no domínio econômico.<sup>130</sup>

Com o passar do tempo, e com a chegada da atual Constituição Federal de 1988, em seu Título VII, denominado “Da Ordem Econômica e Financeira”, esta dedicou um capítulo aos princípios gerais da atividade econômica. É a Constituição com um enfoque econômico mais agudo dentre todas as anteriores. Este capítulo reúne um conjunto dos direitos e das responsabilidades indispensáveis à organização e funcionamento da economia, deliberando normas de conduta e limites de atuação para o exercício da atividade econômica.

É uma Constituição guiada, a rigor, pelo regime capitalista, ainda que contenha mesclagens de cunho socialista, que garante a livre concorrência e o livre exercício da atividade economia, remetendo o investidor para uma atividade presidida pelas leis de mercado, correndo todos os riscos inerentes de sua atividade empresarial.

Os princípios gerais da atividade econômica, previstos no Art. 170,<sup>131</sup> da Constituição Federal de 1988 constituem-se em figuras exponenciais que garantem ao proprietário, e aí se abarcam os empresários, o pleno gozo de sua propriedade e o exercício da livre iniciativa, o que é próprio de um Estado Democrático de Direito que privilegia concepções capitalistas. Contudo, condiciona essa tutela jurisdicional, por parte do Estado, apenas na hipótese de a propriedade (e aí se incluem as empresas) cumprir a sua função social, que tem como fim maior o respeito à dignidade da pessoa humana, o que é próprio de um Estado Democrático de Direito que também privilegia visões sociais.

---

<sup>129</sup> ZANOTI, Luiz Antônio Ramalho. *A função social da empresa como forma de valorização da dignidade da pessoa humana*. Dissertação (Mestrado em Direito) - UNIMAR, Marília - SP, 2006, p. 80.

<sup>130</sup> Idem Ibidem, p. 80-81.

<sup>131</sup> Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: I - soberania nacional; II - propriedade privada; III - função social da propriedade; IV - livre concorrência; V - defesa do consumidor; VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

A livre iniciativa, um dos fundamentos da ordem econômica e um dos princípios constitucionais fundamentais da República Federativa do Brasil, é um privilégio da iniciativa privada. É o núcleo fundamentador de toda a estrutura própria do ideário do liberalismo econômico.<sup>132</sup>

Constata-se que a Constituição Federal de 1988 abordou o princípio da livre iniciativa como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito e, no mesmo diploma, considerou-o como princípio da ordem econômica (Art. 170, § único), quando afirma “a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização e órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei”.

Isto é, o indivíduo tem o direito constitucional à livre iniciativa para que, com o seu capital, explore uma atividade econômica, entretanto precisará desempenhar tal mister em busca do bem comum, e não somente com individualismo exacerbado, tendo em vista que a sua atividade empresarial precisará desempenhar uma função social.

Existe dessa forma, uma obrigação social do empresário para com a sociedade, pois se de um lado tem o direito a contabilizar lucros em resultado de sua atividade empresarial, de outro deve pugnar para que seja garantida uma existência digna, dentro de um quadro de justiça social, ao cidadão que está inserido no contexto em que ele se ativa.

Além do princípio da livre iniciativa, o princípio da valorização do trabalho humano também é pilar fundamental do ordenamento jurídico econômico. Os dois são fundamentos do Estado Democrático de Direito, a teor do Art. 1º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988.

“O homem deixou a condição servil que marcava a sua atuação como trabalhador, própria do regime feudal, e passou a vender livremente a sua força de trabalho, a partir da instalação da supremacia do regime burguês”.<sup>133</sup> O trabalho recebeu uma nova grandeza, e sobreveio a ser valorizado como elemento econômico e social, pois de um lado é fator preponderante para a intensificação dos meios econômicos e, de outro, se compõe na fonte geradora de recursos para a sustentação do homem e de sua realização pessoal.

O trabalho precisa ser valorizado e digno, porque está eivado de interesse social, pois está em jogo a dignidade da pessoa humana, uma vez que incide (o trabalho) na fonte de sobrevivência material do trabalhador.

Entre outros princípios gerais da atividade econômica, no texto constitucional de 1988, esta a soberania nacional (inciso I, do Art. 170), como forma de garantir que toda e

---

<sup>132</sup> ZANOTI, Luiz Antônio Ramalho. *A função social da empresa como forma de valorização da dignidade da pessoa humana*. Dissertação (Mestrado em Direito) - UNIMAR, Marília - SP, 2006, p. 85.

<sup>133</sup> Idem Ibidem, p. 92.

qualquer determinação econômica não deva colidir com os interesses nacionais, porque estes estão hierarquicamente num plano elevado aos interesses privados internos e externos, ou de entidades estrangeiras, não se admitindo, pois, sujeição aos desígnios de instituições internacionais.

Já no caso do princípio da propriedade privada e a de sua função social, o Estado garante ao proprietário a posse da propriedade privada (Art. 170, inciso II), desde que esta desempenhe a sua função social (Art. 170, inciso III), a fim de garantir a todos existência digna, segundo os ditames da justiça social. Com efeito, o conceito de propriedade é relativizado, pois a sua legitimidade somente é reconhecida na hipótese de ela cumprir a sua função social, de concordância com os preceitos da justiça social e da dignidade da pessoa humana.

O princípio da livre concorrência, previsto Art. 170, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, é complemento ao da livre iniciativa. É um resultado saudável da livre iniciativa, pois garante, a todos, o direito de captar clientela, em igualdade de condição. Isto é, sem proveitos jurídicos individuais, ressaltando os princípios éticos, de lealdade, uns para com os outros, sem interferência do Estado no domínio econômico, não se consentindo a formação de blocos empresariais que visem a anular a ação dos concorrentes, provocar o estrangulamento do abastecimento, em detrimento dos consumidores. Ao se garantir o direito à livre iniciativa, está se resguardando o consumidor e também a valorização do trabalho, pois este está embutido naquela, e aquela não subsiste sem este.

Sobre o princípio de defesa do consumidor (inciso V, do Art. 170), este está positivado em dois dispositivos legais de nossa Carta Magna: como “Direito e Garantia Fundamental”, no Art. 5º, do Capítulo que versa “dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos”, e na ‘Ordem Econômica e Financeira’, art. 170, inciso V, no Capítulo que trata sobre os “Princípios Gerais da Atividade Econômica”.

O Estado, nas suas funções controladoras e reguladoras, trata o consumidor, pessoa física ou jurídica, na qualidade de elemento essencial da política de relação de consumo, como um indivíduo hipossuficiente, em resultado da relação de negócios com o empresário, implícito que está a adoção do princípio da vulnerabilidade. Dessa forma, posiciona-se no amparo dos interesses daquele, garantindo, portanto, o controle da política de consumo, a preservação da livre concorrência e do direito de outrem, a ampliação e proteção do mercado,

o aprimoramento da tecnologia de produção e a regulação do mercado interno como forma de evitar o monopólio privado.<sup>134</sup>

A respeito do princípio de defesa do meio ambiente, dentro do conjunto de medidas que dão sustentação às políticas públicas, o Estado mostra seu intento de tutelar na proteção dos interesses do homem, garantindo-lhe o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, garantido pela Constituição em seu artigo 170, inciso VI, como forma de preservar a boa qualidade da vida em coletividade.<sup>135</sup>

Nessa linhagem, faz parte das obrigações do empresário manter saudável o ambiente de trabalho porque o trabalho é parte do meio ambiente em geral, e como tal garantido no art. 225 da Constituição Federal. A proteção ao meio ambiente é uma norma cogente, de ordem pública, isto é, norma protetora, de cumprimento impositivo e inegociável, que transcende o interesse individual das partes. Do mesmo modo, é a segurança do trabalho e como tal inegociável.<sup>136</sup>

O preâmbulo da Constituição da OIT chama a atenção para o fato de que a “proteção do trabalhador contra as doenças sejam ou não profissionais, e contra os acidentes de trabalho” é um elemento básico da justiça social. Esse direito a condições de trabalho dignas e a um entorno de trabalho seguro e saudável foi reafirmado na Declaração de Filadélfia, de 1944, e na Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, durante a 98ª Reunião Conferência Internacional do Trabalho, realizada em junho de 2008.<sup>137</sup>

Além dos princípios de ordem constitucional, que precisam ser ressaltados no deslinde dos dissídios derivados de relação do trabalho, eis que, como justiça especializada, a legislação infraconstitucional apresenta também uma gama de princípios que distinguem esse ramo do direito, dos demais.

De tal modo, importante a investigação a respeito dos princípios mais recorrentes na operação do Direito do Trabalho, dos quais podem ser indicados os seguintes princípios: da continuidade da relação de emprego ou da subsistência do contrato; da proteção; da norma mais favorável; da condição mais benéfica; do *in dubio pro operario*; da irrenunciabilidade

<sup>134</sup> ZANOTI, Luiz Antônio Ramalho. *A função social da empresa como forma de valorização da dignidade da pessoa humana*. Dissertação (Mestrado em Direito) - UNIMAR, Marília - SP, 2006, p. 96.

<sup>135</sup> Idem Ibidem,, p. 96.

<sup>136</sup> GONZAGA, Paulo. *O perfil profissiográfico previdenciário e a nova instrução normativa do INSS*. São Paulo: LTr, 2002, p.781.

<sup>137</sup> GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. *Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação*. Brasília: OIT, 2012. Disponível em: <[http://gestaocompartilhada.pbh.gov.br/sites/gestaocompartilhada.pbh.gov.br/files/biblioteca/arquivos/perfil\\_do\\_trabalho\\_decente\\_no\\_brasil.pdf](http://gestaocompartilhada.pbh.gov.br/sites/gestaocompartilhada.pbh.gov.br/files/biblioteca/arquivos/perfil_do_trabalho_decente_no_brasil.pdf)>. Acesso em: 11 abr. 2016. pág. 54.

das garantias legais do trabalhador; da primazia da realidade; da irredutibilidade salarial; da impenhorabilidade; e, da responsabilidade solidária do empregador.

O princípio da proteção do trabalhador é considerado um “superprincípio”, no qual se fundamentam todos os outros princípios específicos do Direito do Trabalho. Critério fundamental que norteia o Direito Trabalhista. Deste princípio, derivam algumas presunções, como por exemplo, a irrenunciabilidade de direitos, a de continuidade do contrato de trabalho, e a vedação de alterações contratuais danosas ao trabalhador, ainda que concretizadas por meio de seu consentimento. Assim vejamos um exemplo jurisprudencial:

TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM. IRREGULARIDADE. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. VÍNCULO COM O TOMADOR. RECONHECIMENTO DA FUNÇÃO DE BANCÁRIO. A terceirização da atividade-fim é irregular, pois embora não seja proibida por lei, viola princípios básicos de Direito do Trabalho: da **proteção ao empregado; da norma mais favorável; do tratamento isonômico** entre os trabalhadores que prestam serviço a uma mesma empresa; do único enquadramento sindical; do único empregador. Isso porque os empregador terceirizados possuem direitos inferiores e diversos dos empregados do tomador de serviços. Ademais, o **princípio da proteção ao trabalhador** hoje tem status constitucional espelhado no artigo 7º, caput, da CRFB. Toda vez que o empregado executar serviços essenciais à atividade fim da empresa tomadora dos serviços, isto é, que se inserem na sua atividade econômica, ele terá uma subordinação estrutural ou integrativa, já que integra o processo produtivo e a dinâmica estrutural de funcionamento da empresa ou do tomador de serviços. Devendo, assim, ser declarado o vínculo com o 2º réu. (TRT-1 - RECURSO ORDINÁRIO : 00109958520145010242 RJ, Relator: Volia Bomfim Cassar, Julgamento 19/08/2015, Órgão Julgador: Segunda Turma, Publicação: 01/09/2015). (grifo nosso)

O princípio da proteção do trabalhador procede das normas imperativas, e, assim sendo, de ordem pública, que caracterizam a interferência básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor barreiras à autonomia da vontade.

Já o princípio da continuidade da relação de emprego é decorrente do preceito constitucional constante no artigo 5º da CF/88, inciso XXXVI, que apresenta o direito adquirido. A CLT estabelece nos seus artigos 10 e 448 que qualquer alteração na estrutura da empresa não pode alcançar o direito adquirido de seus empregados. Dessa forma, caso uma empresa seja incorporada por outra, caso seja alienada para outro dono, ou termine suas atividades para que uma outra nova empresa, prossiga as atividades no mesmo lugar, de maneira alguma, isso terá o condão de afetar o contrato de trabalho antes estabelecido. Nenhuma alteração vertiginosa no âmbito da propriedade da empresa, ou mudança na estrutura jurídica da empresa é capaz de modificar os direitos de trabalhadores pactuados anteriormente. Trata-se de regra de ordem pública obrigatória.

Em relação ao princípio da norma mais favorável, este propaga que perante a existência de duas ou mais normas que abordem sobre o mesmo assunto, o operador ao julgar o caso concreto, precisa valer-se de da que for mais benéfica ao empregado, visto que um dos papéis do Direito do Trabalho é a proteção da parte juridicamente desigual, que no caso é o empregado.

Quanto ao princípio “*in dubio pro operario*”, este garante que, sendo possível a atribuição de vários sentidos a uma norma, seja aplicado o mais favorável ao trabalhador, desde que não afronte a vontade do legislador. Trata-se de uma regra que tem por objetivo proteger a parte, presumidamente, mais frágil da relação jurídica e, em se tratando de Direito do Trabalho, o empregado. Este princípio depara-se absorvido pelo princípio da norma mais favorável, que colocou à margem eventuais estrabismos jurídicos que pretendiam legitimar a distinção entre as partes por meio do franco favorecimento ao trabalhador.

O princípio da condição mais benéfica também consagrado no inciso XXXVI, do art. 5º da atual Constituição do Brasil, guarda as mesmas características contidas no *princípio da norma mais favorável*, já explicado anteriormente, residindo a diferença no fato de que este princípio é aplicável no tocante às cláusulas do contrato, não englobando os dispositivos normativos de lei que regulam determinada situação concernente ao contrato de trabalho.

Já princípio da primazia da realidade, trata-se de um princípio específico do Direito do Trabalho, conforme o qual, para a comprovação de um direito consubstanciado em uma determinada ocasião fática, o que mais importa é o que efetivamente ocorreu durante a relação do trabalho e não o que foi escrito ou assinado. Portanto, diversamente de outras áreas, na Justiça do Trabalho é corriqueiro que, no esclarecimento de controvérsias, a prova testemunhal prevaleça sobre a documental. Assim, vejamos mais um exemplo jurisprudencial:

**DESVIO DE FUNÇÃO. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE.** No Direito do Trabalho vigora o princípio da **primazia da realidade**. Comprovado o desvio de função, o empregado tem direito à retificação das anotações na CTPS e ao pagamento de diferenças salariais. (TRT-1 - RECURSO ORDINÁRIO: 00101812220155010571 RJ, Julgamento: 17/02/2016, Relator: Marcos Cavalcante, Órgão Julgador: Sexta Turma, Publicação: 01/03/2016). (grifo nosso)

Segundo este princípio, os fatos prevalecem sobre quaisquer cláusulas que tenham sido compactuadas diferentemente. O que acontece durante a vigência da relação de trabalho se sobrepõe ao que possa estar diferentemente documentado.

O princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas é abstraído da literalidade do artigo 9º da CLT <sup>138</sup> e exibe a ideia de que, o que está estatuído como direitos e garantias ao trabalhador, importa direito já adquirido. O Direito do Trabalho é um microsistema dos Direitos Fundamentais Sociais e como Direito Fundamental, tendo o trabalho a importância que tem, por representar os valores sociais do trabalho ao lado da dignidade da pessoa humana, fundamentos da República Federativa, o que está estatuído em favor do trabalhador, deve ser posto à disposição nos exatos limites estabelecidos, uma vez que sendo norma de direito público, são obrigatórias e ninguém pode se coibir de cumpri-las. <sup>139</sup>

Por fim, o princípio da irredutibilidade salarial, como último princípio a ser abordado nesse item consagra que o pagamento dado ao empregado pelo empregador pelo seu trabalho, não pode ser reduzido pelo seu bel-prazer, ao qual é proibido até mesmo, proceder abatimentos por razões não convencionadas antes, salvo quando derivar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo segundo prescreve o artigo 462 da CLT, e o inciso VI do artigo 7º da Constituição de 1988.

A partir de tais conceitos, observa-se que o desenvolvimento econômico é um direito garantido pela Constituição Federal de 1988, sendo a empresa considerada como aquela que busca desempenhar atividade econômica para a fabricação ou circulação de bens ou serviços.

A empresa nada mais é se não a atividade desenvolvida pelo empresário, sujeito de direito. É a materialização da iniciativa criadora do empresário, da projeção patrimonial de seu trabalho de organização dos distintos fatores produtivos. Empresário é aquele que exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou circulação de bens ou serviços. <sup>140</sup>

Vislumbra-se que as empresas produzem bens e serviços que atendem às necessidades de vestuário, alimentação, educação, lazer e saúde da população, que são de extrema importância para sobrevivência dos cidadãos. E o empresário é o responsável por garantir que a produção ou a circulação de mercadorias ocorra da melhor forma possível, sempre na busca por atender a demanda da sociedade.

Dessa forma, pode-se dizer que, para administrar a produção ou o curso de bens ou serviços, as empresas necessitam agrupar os recursos financeiros de capital, mão de obra, insumos e tecnologia para produzirem o que será necessário à vida humana. Percebe-se,

<sup>138</sup> Art. 9º – Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

<sup>139</sup> ORTEGA, Luitt Conceição. *O Contemporâneo Direito do Trabalho no Brasil e as práticas flexibilizatórias*. Dissertação (Mestrado em Direito) - UNIMAR, Marília - SP, 2015, p. 56.

<sup>140</sup> BERTOLDI, Marcelo. RIBEIRO, Marcia Carla Pereira. *Curso Avançado de Direito Comercial*. 4 ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2008, p. 54.

então, que é de extrema importância a participação das empresas para o desenvolvimento econômico do país.

As empresas além de produzir este papel econômico e se preocuparem com a obtenção de lucros, passou a receber do Estado outras obrigações em prol do bem estar da sociedade, a denominada responsabilidade social das empresas.

Isto é, a responsabilidade social das empresas como já dito antes, trata-se do comprometimento que as empresas precisam assumir com a comunidade em que está presente, mediante trabalhos e ações que possam atingir de forma totalmente positiva a sociedade daquele local, e sempre com os valores primordiais da organização. A responsabilidade social deve levar em conta a questão do bem estar da comunidade, estando às empresas contribuindo de alguma maneira para este alcance.

Assim, se há o cumprimento dos princípios gerais da ordem econômica automaticamente está cumprindo com a responsabilidade social e quando a empresa vai além do cumprimento dos princípios básicos do Direito do Trabalho nasce o trabalho decente. Se há respeito aos princípios há efetivação do trabalho decente. Para que haja uma vida digna ao trabalhador algumas normas precisam ser cumpridas. Com isso, a aplicação efetiva de tais princípios é um aspecto central de qualquer proposta orientada para a promoção do trabalho decente.

## 2.5 O TRABALHO DECENTE NA PROMOÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Trabalho digno é o que promove a dignidade da pessoa humana trabalhadora. Contudo antes de tudo se faz necessário uma pequena explanação sobre dignidade humana, para se entender melhor essa afirmação. No Brasil, na atual Constituição de 1988, a dignidade humana foi consagrada ao longo de todo o texto constitucional, com realce no art.1º, inciso III, como alicerce do Estado Democrático de Direito; como finalidade precípua da ordem econômica (artigo 170) e da ordem social (artigo193); como fundamento da família e do planejamento familiar (artigo 226, § 7º), tendo exclusiva proteção do Estado; apresenta-se como princípio que garantirá uma vida digna à criança, ao adolescente e ao idoso, sendo uma obrigação da família, da sociedade e do próprio Estado (artigos 227 e 230). Ademais, a dignidade humana norteia e resguarda as relações de trabalho, irradiando-se pelos artigos 7º a 11 da Constituição, que disciplinam os direitos sociais dos trabalhadores.

De acordo com Gamba,<sup>141</sup> a dignidade da pessoa humana é o princípio de maior importância axiológica na ordem jurídica contemporânea nacional e internacional, devendo nortear a interpretação e aplicação das normas, em especial no âmbito do Direito do Trabalho. Somente com a valorização do ser humano, enquanto ser que sobrevive, trabalha e interage com outros e com o respeito de suas diferenças pelo Direito, pela Sociedade e pelo próprio Estado, será possível apreender a dignidade do trabalhador.

O princípio da dignidade da pessoa humana compreende vários valores existentes na sociedade, deste modo seguindo o desenvolvimento do ser humano e se tornando o embasamento de liberdade, justiça e paz no desenvolvimento social.

Segundo o dicionário jurídico Silva, a dignidade é:

Derivado do latim *dignitas* (virtude, honra, consideração), em regra se entende a qualidade moral, que, possuída por uma pessoa, serve de base ao próprio respeito em que é tida. Compreende-se também como o próprio procedimento da pessoa, pelo que se faz merecedor do conceito público. Mas, em sentido jurídico, também se entende como a distinção ou honraria conferida a uma pessoa, consistente em cargo ou título de alta graduação. No Direito Canônico, indica-se o benéfico ou prerrogativa decorrente de um cargo eclesiástico.<sup>142</sup>

Tavares<sup>143</sup> afirma que dignidade da pessoa humana encontra, assim como o direito à vida, alguns obstáculos no campo conceitual. Aliás, em uma boa medida as dificuldades são aquelas próprias dos princípios, normas que, são extremamente abstratas, admitindo várias considerações, significados e abordagens as mais variadas.

A dignidade da pessoa humana, primeiramente sistematizada por vários filósofos ao longo da narrativa humana, foi incorporada e positivada pelo direito, cristalizou-se nas declarações e pactos internacionais firmados pelos Estados, depois da segunda metade do século XX, e adentrou nas ordens constitucionais de múltiplos países, especialmente ocidentais, como princípio e valor de maior estima unificando os direitos humanos.

A dignidade da pessoa humana se proclama na noção de que o ser humano é sempre um valor em si e por si, e exige ser respeitado e tratado como tal, e jamais ser considerado e tratado como um peça que se usa, um instrumento, uma coisa e, mais tudo o que há sobre a terra deve ser ordenado em função do homem, como seu centro e seu termo. A dignidade

<sup>141</sup> GAMBA, Juliane Caravieri Martins. *Dignidade do Trabalhador e Políticas Públicas: Perspectivas no Âmbito do Estado Ético*. In PIOVERSAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. (Coord). *Direitos humanos e Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010. p. 32.

<sup>142</sup> SILVA, De Plácido e. *Dicionário Jurídico Conciso*. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2005, p. 458.

<sup>143</sup> TAVARES, André Ramos. *Curso de direito constitucional*. 3. ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 498.

humana está intrinsecamente ligada ao respeito à liberdade e à igualdade dos seres humanos.<sup>144</sup>

Quanto ao valor da liberdade, a dignidade humana revela-se em um mínimo inviolável de direitos que pertencem à pessoa e dos quais esta não pode abster-se, no exercício de sua autodeterminação e demonstração de sua personalidade. No que concerne à igualdade, a noção de dignidade humana se estabelece a partir do declínio da sociedade hierárquica, com as revoluções liberais, em substituição à noção de honra. Com o nascimento de uma sociedade formalmente igualitária, ampliou-se o conceito de dignidade, num contexto universalista, em que se reconhece igualdade a todos os cidadãos, nos direitos. Reconhecer-se digno é reconhecer-se do mesmo grupo de outro ser, igualmente humano. A igualdade versa no igual direito às próprias distinções que fazem, ao mesmo tempo, um ser humano idêntico e diferente dos demais.<sup>145</sup>

A dignidade sob a abordagem do Direito do Trabalho pode ser compreendida segundo a noção de trabalho decente, propugnada pela Organização Internacional do Trabalho, principalmente a partir da Declaração da OIT Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998. Esta declaração, na verdade, reafirma normas de convenções e tratados já existentes.<sup>146</sup>

A Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 também consagrou o direito ao trabalho digno e, por conseguinte, a dignidade do trabalhador como diretrizes fundamentais, destacando-se:

Artigo XXIII. 1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. 4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses. Artigo XXIV. Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas. Artigo XXV. 1. Toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência fora de seu controle. 2. A maternidade e a infância têm direito a cuidados e

<sup>144</sup> CARDOSO, Luciane. *Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho*. Curitiba, 2003. 332f. Tese (Doutorado) - Universidade Federal do Paraná.

<sup>145</sup> Idem Ibidem.

<sup>146</sup> GOSDAL, Thereza Cristina. *Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra*. Curitiba, 2006. 195 f. Tese (Doutorado) - Universidade Federal do Paraná, p. 150.

assistência especiais. Todas as crianças nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozarão da mesma proteção social.<sup>147</sup>

Neste sentido destaca a autora Gamba<sup>148</sup> que o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 instituiu para os Estados Signatários a obrigação de seguir as medidas individualmente e através de cooperação e assistências internacionais, notadamente técnico-econômicas, no intuito de alcançarem progressivamente os direitos nele consagrados.

O artigo 6º estabeleceu que os Estados-membros reconheceriam a toda pessoa o direito de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido, assumindo medidas para salvaguardar esse direito. Dentre essas medidas, abrange-se a orientação e a formação técnico-profissional, a elaboração de programas e adoção de regras técnicas adequadas para garantir um desenvolvimento socioeconômico e cultural e a implementação do pleno emprego em categorias adequadas. O artigo 7º adotou o direito dos trabalhadores em gozar de condições de trabalho justas e favoráveis.

Seguindo essa tendência internacional, a Constituição Brasileira de 1988 reconheceu a especialidade do trabalho como um dos mecanismos mais importantes de afirmação da dignidade do trabalhador, seja no domínio de sua individualidade como ser humano, seja em seu contexto familiar e social. A valorização do trabalho encontra-se destacada tanto no artigo 1º, incisos III e IV da Constituição, apontando o anúncio dos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, quanto materializada no Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais dentre os chamados direitos fundamentais sociais.

Junior é enfático nesse aspecto:

O princípio da dignidade da pessoa humana há de ser considerado como o fundamento de todo o sistema dos direitos fundamentais, no sentido de que estes constituem exigências, concretizações e desdobramentos da dignidade da pessoa humana e com fundamento nesta devem ser interpretados. Ora, em que pese à existência de algumas divergências doutrinárias acerca da validade desta premissa no que tange à totalidade dos direitos fundamentais previstos no nosso ordenamento constitucional, a nós se afigura indene de questionamentos que, em sede de direitos constitucionais dos trabalhadores, a integral procedência de referido entendimento revela-se irretorquível, na medida em que todos os direitos fundamentais enquadrados em referida categoria legitimam seu reconhecimento na dignidade da pessoa humana do trabalhador.<sup>149</sup>

<sup>147</sup> *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Disponível em: <[http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/por.pdf](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf)>. Acesso em: 3 abr. 2016.

<sup>148</sup> GAMBÁ, Juliane Caravieri Martins. *Dignidade do Trabalhador e Políticas Públicas: Perspectivas no Âmbito do Estado Ético*. In PIOVERSAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. (Coord). *Direitos humanos e Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010. p. 32-34.

<sup>149</sup> JUNIOR, Hermano Queiroz. *Os direitos fundamentais dos trabalhadores na Constituição de 1988*. São Paulo: LTr, 2006, p. 85.

A dignidade da pessoa humana é, fora de questionamento, o alicerce fundamental do pensamento social, político e filosófico, sendo sua proteção o conteúdo central de toda a construção jurídica contemporânea, sua tutela é a causa maior da construção dos direitos humanos.

Assim sendo, a dignidade do trabalhador e o direito ao trabalho digno representam as colunas do Estado Democrático e Social de Direito, tendo amparo nas normas constitucionais brasileiras e nas normas internacionais de proteção aos direitos humanos. A Constituição de 1988 demonstra que o trabalho com dignidade traduz-se em princípio, embasamento, valor e direito social na ordem jurídica contemporânea, não se podendo dissociar o trabalho do homem, enquanto ser que sobrevive, trabalha e interage com outras pessoas e com consideração as suas diferenças pelo Direito e pela Sociedade, será possível ponderar a dignidade do trabalhador no contexto de um Estado ético.

Para a OIT, o trabalho decente é desenvolvido em ocupação produtiva, justamente remunerada e que se desempenha em condições de liberdade, igualdade, segurança e respeito a dignidade da pessoa humana. O alvo da OIT não é só a criação de trabalhos, mas a criação de trabalhos de condição aceitável, abrangendo a ideia, por exemplo, de valor e satisfação.

Onde não existir respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem garantidas, onde não houver barreira do poder, enfim, onde a liberdade e a autonomia, a igualdade (em direitos e dignidade) e os direitos fundamentais não forem adotados e minimamente garantidos, não haverá lugar para a dignidade pessoa humana e conseqüentemente também ao trabalho decente.

A promoção do trabalho decente como trabalho justamente remunerado, denota que a remuneração deve permitir a satisfação das necessidades fundamentais ínfimas do empregado. E que retribua adequadamente a contribuição do trabalhador para a produção da riqueza. Nesse ponto seria possível identificar tanto o conteúdo de garantia de direitos mínimos e prerrogativas da dignidade, ao tratar da satisfação das necessidades vitais do trabalhador, quanto de seu conteúdo de honra, ao tratar da retribuição adequada à contribuição do trabalhador para a constituição da riqueza.<sup>150</sup>

A ideia de que o trabalho decente pretende advir em condições de liberdade, denota que a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva precisam encontrar condições

---

<sup>150</sup> GOSDAL, Thereza Cristina. *Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra*. Curitiba, 2006. 195 f. Tese (Doutorado) - Universidade Federal do Paraná, p. 152.

favoráveis ao seu desenvolvimento. O trabalho decente é ainda aquele que acontece em condições de equidade, principalmente no tratamento das questões de gênero e raça, mas igualmente do portador de deficiência, em razão de religião, convicção política, idade, estado civil e vários outros critérios discriminatórios, especificados na Convenção n. o 111 da OIT, ou que o Estado em particular queira especificar (como a discriminação em razão do ajuizamento de reclamatória trabalhista que é comum na realidade pátria).<sup>151</sup>

Há também a necessidade de se assegurar a segurança básica e emprego, protegendo-se o trabalhador contra vulnerabilidades no trabalho, como a doença, a idade avançada e o desemprego. Todos estes fatores formam condições de respeito à dignidade humana. O valor-referência deve ser o ser humano, em sua totalidade.<sup>152</sup>

O respeito à dignidade da pessoa humana implica o desenvolvimento das atividades laborais em um espaço saudável, cercado de garantias que defendam a individualidade e o bem-estar das pessoas.<sup>153</sup>

O conceito de trabalho decente representa uma tentativa da OIT de orientar os debates acerca das condições de trabalho no contexto da globalização. Este conceito insere a questão laboral em duas aspirações que marcam a civilização contemporânea: a ideia de dignidade da pessoa humana e o cuidado com o meio ambiente. De fato, o trabalho decente deve ser entendido, de um lado, como concretização, no âmbito do trabalho, do princípio da dignidade da pessoa humana: é o trabalho digno. De outro, como vinculação à temática ambiental: temos assim o trabalho decente como trabalho sustentável. Como trabalho digno, o trabalho decente inclui as exigências de uma ocupação produtiva, isto é, que seja apreendida pelo trabalhador e valorizada pela sociedade como uma contribuição eficaz ao bem geral. Inclui igualmente a justa remuneração, expressão do dever de justiça diante de uma prestação que beneficia, no limite, a todos. Também está contido no conceito de trabalho digno a atividade realizada em condições de liberdade e equidade (igualdade), que exige tratar igualitariamente os trabalhadores, afirmando, para todos, sua condição de sujeitos dotados de autonomia. Como trabalho sustentável, o trabalho decente manifesta a conexão entre mundo do trabalho e meio ambiente. O trabalho sustentável nada mais é senão o trabalho que preserva a vida e o bem-estar do trabalhador, não comprometendo sua integridade física e psíquica, prevenindo as situações de vulnerabilidade, fomentando a preservação das circunstâncias materiais e sociais da atividade laboral a longo prazo.<sup>154</sup>

<sup>151</sup> GOSDAL, Thereza Cristina. *Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra*. Curitiba, 2006. 195 f. Tese (Doutorado) - Universidade Federal do Paraná, p. 152.

<sup>152</sup> Idem Ibidem, p. 152.

<sup>153</sup> LAZZARI, João Batista; DANIELI, Adilor. *O desenvolvimento sustentável e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana: o direito a condições dignas de trabalho*. Revista Eletrônica Direito e Política, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica da UNIVALI, Itajaí, v.8, n.3, 3º quadrimestre de 2013. ISSN 1980-7791. Disponível em: <www.univali.br/direitoepolitica>. Acesso em 3 abr. 2016, pág. 1518.

<sup>154</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso. Trabalho decente: *Dignidade e sustentabilidade*. In Revista Âmbito Jurídico Trabalho. Rio Grande, XIII, n. 78, jul 2010. Disponível em: <www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\_link=revista\_artigos\_leitura&artigo\_id=7913>. Acesso em 13 abr. 2016.

A ideia de trabalho decente remete à compreensão de dignidade como necessidade, ao almejar a ocupação produtiva justamente remunerada, vinculando-se, também, à noção de direitos humanos como princípio, ao esperar que o trabalho se desenvolva em condições de liberdade e equidade. Por fim, ao lutar por seguridade social e proteção ao trabalhador, impulsiona a adoção de medidas e garantias de direitos subjetivos aos trabalhadores. Isto é, o trabalho decente é um metadireito, que engloba as três compreensões possíveis de direitos humanos dos trabalhadores. A seguir se verá mais a fundo como uma empresa que cumpre sua função social promove o trabalho decente.

### 3. A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA PARA ALCANCE DO TRABALHO DECENTE NO BRASIL

Dentre os temas abordados, toma importância agora, um estudo sobre os desafios da empresa na geração do trabalho digno no Brasil, apresentando a importância da intervenção do Estado para o cumprimento de referida finalidade, trazendo à baila alguns casos concretos de empresas que exercem a responsabilidade social empresarial e geram, ainda que parcialmente, trabalhos decentes.

#### 3.1 NORMATIZAÇÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

Segundo Duarte<sup>155</sup>, ao considerar a conduta humana pode-se concluir que a mesma é composta por dois parâmetros diferentes, todavia, complementares: a moral e o direito. Por consequência, também a atividade econômica deve ater-se não só as determinações legais, como também às prescrições fundamentadas nos princípios éticos e nas normas aceitas pela sociedade.

O avanço dos conhecimentos frequentemente demonstra o carecimento de padrões mínimos habituais, induzindo a uma regulamentação mais rigorosa e definição de padrões legais. São nessas considerações, que se pode afirmar que a responsabilidade social se baseia além de suas responsabilidades jurídicas, já definidas em lei, responsabilidades prescritas pela moral. Estas últimas é que constituem o domínio da reponsabilidade social da empresa que, começa exatamente onde a empresa passa de obrigações impostas para responsabilidades assumidas.

A cobrança da sociedade por práticas éticas no domínio das empresas atinentes ao comprometimento com temas relativos à inclusão social, ao cumprimento de direitos, à sustentabilidade social, ao compromisso com o futuro das novas gerações, é um dos movimentos de mudança contemporâneos mais expressivos.

Em tal sentido, nasce o desafio de se estabelecerem as características e especificações a serem demandadas, com uniformidade, para a forma autêntica da responsabilidade social, contemplando seus diferentes aspectos.

Os parâmetros definidores das condutas exigidas para a conformação da responsabilidade social empresarial, atividade denominada normalização, são formalmente

---

<sup>155</sup> DUARTE, Gleuso Damasceno. *Responsabilidade Social: A Empresa hoje*. Rio de Janeiro: Livros Técnicos Científicos – LCT, 1986, p. 58.

definidos por ferramentas construídas como base para constatações de conformidade de práticas adotadas. Tais documentos adquirem formatos e conteúdos distintos. Perceberá detida investigação, nesse contexto, a Norma SA 8000 da Social Accountability International, pois se relaciona com o fundamental objetivo deste estudo, qual seja, a necessidade do cumprimento da função social da empresa para o alcance do emprego decente.

No particular cenário imposto pela globalização, a normatização corresponde à definição de padrões internacionais, destinados ao cumprimento de requisitos de conduta e atuação.

A formulação das diretrizes definidoras da responsabilidade social empresarial corresponde, essencialmente, ao estabelecimento de padrões éticos destinados ao comportamento das empresas.

Alves apresenta pontos para reflexão sobre a normalização da responsabilidade social empresarial na afirmação dos direitos fundamentais:

A compreensão da normatização da responsabilidade social empresarial na afirmação dos direitos fundamentais no trabalho corresponde ao atendimento, quanto aos comportamentos verificados nas corporações, das regras, diretrizes ou características para a efetivação de padrões de emprego e ocupação laboral que respeitam os direitos humanos no trabalho.<sup>156</sup>

Vale dizer, que atualmente o ordenamento jurídico brasileiro está em total harmonia com o movimento empresarial da responsabilidade social, tendo em vista que a CLT e vários artigos expressos na Constituição Federal de 1988 discorrem sobre a valorização do trabalho, boa-fé nas relações contratuais, direitos humanos, dignidade da pessoa humana em relação ao desenvolvimento da sustentabilidade socioeconômica e ambiental nas empresas.

A título de exemplo pode-se citar os artigos 1,3,5,6,7,8,9,170,193 e 225 da Constituição Federal de 1988. E, devido a toda essa relação do ordenamento jurídico com o movimento empresarial da responsabilidade social, distancia-se a ideia de que interesses individuais de proprietários e acionistas não podem ser lesados por praticarem ações que promovem uma maior integração com grupos sociais e também melhoria das relações humanas em suas áreas econômica, social e ambiental.

A normatização em responsabilidade social empresarial visa a instaurar um sistema de gestão para colocar valores, princípios, sustentabilidade, responsabilidade social e corporativa nas organizações. Nesse sentido se tem exemplo a Norma SA 8000 da Social Accountability International, a qual institui, em relação a problemas existentes ou potenciais,

---

<sup>156</sup> ALVES, Marcos Cesar Amador. *Relação de trabalho responsável: responsabilidade social empresarial e afirmação dos direitos fundamentais do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2011, p. 115.

prescrições destinadas à utilização comum e repetitiva, com vistas à aplicação de direitos fundamentais no trabalho.

A norma SA 8000 foi criada em 1997 pela COUNCIL ON ECONOMIC PRORITIES ACREDITATION AGENCY (CEPAA), tendo essa entidade, no ano de 2000, mudado o nome para Social Accountability Internacional (SAI), sendo uma organização beneficente de direitos humanos destinada a aprimorar as condições de trabalho e as comunidades por meio do desenvolvimento e da implantação de normas socialmente responsáveis.<sup>157</sup>

A SA8000 padrão é o documento central do nosso trabalho no SAI. É um dos primeiros padrões de certificação social do mundo para ambientes de trabalho decentes, em todos os sectores industriais. Baseia-se na Declaração da ONU dos Direitos Humanos, nas convenções da OIT, da ONU e do direito nacional, e se estende a indústria e códigos empresariais para criar uma linguagem comum para medir o desempenho social.<sup>158</sup>

A CEPAA, para iniciar a elaboração da norma SA 8000, teve que partir de vários documentos existentes que tinham uma alta confiabilidade, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, a Convenção da ONU pelos Direitos da Criança, Convenção da ONU contra a Discriminação das Mulheres e as normas da Organização dos Direitos Humanos da ONU e em 2001 a norma SA 8000 foi revisada, e incluíram a Convenção das Nações Unidas para acabar com todas as formas de discriminação contra mulheres. A norma SA 8000 tem como missão:

Melhorar as condições do trabalho no mundo, promovendo o respeito aos direitos dos trabalhadores; proporcionar a padronização em todos os setores de negócios e em todos os países; trabalhar em parceria com organização trabalhista e de direitos humanos do mundo todo; proporcionar um incentivo que beneficia a comunidade empresarial e de consumidores através de uma abordagem na qual ambas as partes saiam ganhando e prover uma base única para realização de auditorias.<sup>159</sup>

“Através da implantação da SA 8000 a empresa demonstra que está preocupada com a Responsabilidade Social com relação a seus empregados”<sup>160</sup>, pois preocupa-se plenamente

<sup>157</sup> FARIA, Ana Caroline Miranda Ferreira de. *SA 8000: certificação social das empresas brasileiras*. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) ULBRA – Instituto Luterano de Ensino Superior de Itumbiara Goiás, 2013, p. 22.

<sup>158</sup> “The SA8000 Standard is the central document of our work at SAI. It is one of the world’s first auditable social certification standards for decent workplaces, across all industrial sectors. It is based on the UN Declaration of Human Rights, conventions of the ILO, UN and national law, and spans industry and corporate codes to create a common language to measure social performance”. Social Accountability Internacional. *SA8000® Standard and Documents*. Disponível em: <<http://www.sai-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=937>>. Acesso em: 15 ago. 2016.

<sup>159</sup> OLIVEIRA, Marco Antônio L. de. *SA 8000: o modelo ISO 9000 aplicado à responsabilidades social*. Rio de Janeiro: Qualitumark, 2002, p. 14.

<sup>160</sup> Idem Ibidem, p. 14.

com a sociedade, com a família dos empregados, com o serviço que esta empresa irá oferecer aos consumidores, ou seja, a empresa que ganha essa certificação social esta trabalhando com Responsabilidade Social empresarial e, desempenhando seu papel perante a sociedade e funcionários alcançando assim o trabalho decente.

Essa norma foi fundamentada no exemplo das normas da série ISO 9001, onde foram empregados os princípios da ação corretiva e preventiva, da melhoria contínua, das auditorias e no sistema de gestão fundamentado na documentação, contendo em seu contexto definições e requisitos que deverão ser cumpridos para que se possa obter a certificação social.<sup>161</sup>

A SA 8000 nomeia requisitos de responsabilidade social para permitir que uma empresa possa: desenvolver, conservar e executar políticas e métodos com a intenção de gerenciar aqueles temas que possa controlar ou influenciar, ou seja, a empresa pode criar métodos para uma tarefa específica com o escopo de auxiliar no seu desenvolvimento; demonstrar para as partes que tem interesse que as políticas, procedimentos e práticas estão de acordo com as condições da Norma, observando que os requisitos da referida norma devem ser aplicados de forma universal em relação à localização geográfica, setor e tamanho da empresa, devido ao fato de que SA 8000 é implantada levando em consideração componentes relevantes de cada tipo e dimensão de empresa e lugar.<sup>162</sup>

A empresa para ser certificada com a SA 8000 deve obedecer às leis nacionais e outras aplicáveis, a outros requisitos que é obrigada e obviamente a SA 8000, devendo a empresa também acatar os princípios das seguintes Convenções Internacionais e Recomendações: Convenções OIT 29 e 105 (Trabalho Forçado Escravo); Convenção OIT 87 (Liberdade de Associação); Convenção OIT 98 (Direito de Negociação Coletiva); Convenções OIT 100 e 111 (Remuneração equivalente para trabalhadores masculinos femininos por trabalho equivalente; Discriminação); Convenção OIT 35 (Convenção dos Representantes dos Trabalhadores); Convenção OIT 138 e Recomendação 146 (Idade Mínima e Recomendação); Convenção OIT 155 e Recomendação 164 (Saúde e Segurança Ocupacional); Convenção OIT 159 (Reabilitação Vocacional e Emprego/Pessoas com Deficiência); Convenção OIT 177 (Trabalho em Domicílio); Convenção OIT 182 (As piores Formas de Trabalho Infantil); Declaração Universal dos Direitos Humanos; Convenção das

---

<sup>161</sup> FARIA, Ana Caroline Miranda Ferreira de. *SA 8000: certificação social das empresas brasileiras*. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) ULBRA – Instituto Luterano de Ensino Superior de Itumbiara Goiás, 2013, p. 23.

<sup>162</sup> Idem Ibidem, p. 24.

Nações Unidas sobre os Direitos da Criança e Convenção das Nações Unidas para Eliminar Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres.<sup>163</sup>

Os requisitos apresentados por essa norma são: trabalho infantil, trabalho forçado, segurança e saúde no trabalho, liberdade de associação e direitos coletivos, discriminação, práticas disciplinares, carga horária de trabalho, remuneração e sistema de gestão.

O desenvolvimento e a implantação de um Sistema de Gestão da Responsabilidade Social, baseado na norma SA 8000, corresponde, efetivamente, ao diagnóstico das condições do ambiente de trabalho, à criação de uma política de responsabilidade social, à elaboração de ferramentas de gestão da Responsabilidade Social da cadeia de fornecedores da empresa, além da capacitação das equipes gerenciais e operacionais e a realização de auditorias para avaliação dos resultados e correção de desvios.

É nesse momento que se materializa a interseção entre responsabilidade social empresarial e o trabalho decente. Referido entrelaçamento permite o enfrentamento do desafio de se encontrarem os meios de efetivação das declarações de direitos que se referem aos padrões essenciais no trabalho estabelecidos no plano internacional.

Alves afirma que:

A efetivação dos direitos fundamentais no trabalho, na forma propugnada pela Norma SA 8000, fora de questionamento, corresponde à afirmação da dignidade da pessoa humana do trabalhador nas relações laborais. Ilustra, ainda mais, o fato de que a postura corporativa que se restrinja a almejar lucro não é mais sustentável na sociedade contemporânea. Evidentemente, é preciso atentar para a realidade pela qual a obtenção da certificação SA 8000 não representa uma espécie de “imunidade absoluta” para a empresa. As relações de trabalho são cada vez mais intrincadas no mundo globalizado e mesmo empresas devidamente certificadas podem violar os direitos fundamentais no trabalho. Ainda assim, por terem assumido um compromisso com a responsabilidade social nas relações de trabalho, as corporações certificadas são mais fiscalizadas, cobradas e, até mesmo, punidas com maior rigor, fato que evidencia, com força renovada, a utilidade da Norma SA 8000.<sup>164</sup>

Ou seja, a SA 8000 é uma norma abrangente, global e verificável para auditoria e certificação de harmonia com a responsabilidade social das empresas. É aplicável à qualquer empresa que queira provar à seus clientes e terceiros interessados que a empresa se preocupa com seus empregados. Um dos principais focos da norma é a crença de que todos os locais de trabalho necessitam ser conduzidos de forma que os direitos humanos básicos são cumpridos

<sup>163</sup> FARIA, Ana Caroline Miranda Ferreira de. *SA 8000: certificação social das empresas brasileiras*. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) ULBRA – Instituto Luterano de Ensino Superior de Itumbiara Goiás, 2013, p. 24.

<sup>164</sup> ALVES, Marcos Cesar Amador. *Relação de trabalho responsável: responsabilidade social empresarial e afirmação dos direitos fundamentais do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2011, p. 121-122.

e que a gerência está preparada a aceitar a responsabilidade para tal. Contudo mesmo as empresas que assumem tal compromisso nem sempre cumprem com os papéis da norma, isso porque se trata de uma norma não jurídica.

Nesse sentido é importante destacar quais são as características das normas jurídicas, são elas: bilateralidade (reciprocidade de direitos), generalidade (a norma obriga da mesma maneira todos que se acham em idêntica situação jurídica), abstratividade (a norma visa atingir o número máximo de situações), imperatividade (é a imposição de uma conduta) e coercibilidade (é a possibilidade de uso da coação).<sup>165</sup>

Assim conclui-se que a SA 8000 não pode ser considerada uma norma jurídica tendo em vista que ela não é apta, por não possuir as características necessárias já citadas. A SA 8000 é apenas uma norma de responsabilidade social de caráter ético-moral, pois, apesar de assegurar em seus requisitos os direitos dos trabalhadores, ela não impõe nenhum tipo de sanção para quem descumprir esses requisitos, tampouco obriga a empresa a cumpri-los.

Conforme pontifica Bobbio<sup>166</sup>, o problema fundamental em relação aos Direitos Humanos é a efetividade da sua proteção. A Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais da OIT como cânone de Direitos Humanos do trabalhador, apresenta-se como enunciado amplo e ambicioso, de índole inegavelmente protetiva. A admirável iniciativa da OIT, no enteando ainda esta longe de se tornar realidade no Brasil.

Em pesquisa feita por Faria<sup>167</sup>, a mesma constatou que as únicas duas empresas do Estado de Goiás que possuem a SA 8000, têm um grande número de processos trabalhistas em trâmite nas Varas do Trabalho do TRT da 18<sup>a</sup> Região. Verificou-se que dentre os principais pedidos estavam: pagamento de adicional noturno e de horas extras pela ausência de fruição do intervalo de intrajornada; pagamentos horas extras decorrentes da não concessão de intervalo para recuperação térmica por trabalhar em ambiente com baixa temperatura; indenizações por dano moral e material decorrentes do acidente de trabalho sofrido, adicional de insalubridade e reflexos; horas *in itinere*, horas extras não concedidas em repouso semanal remunerado entre outros, o que viola os preceitos contidos na SA 8000, e conseqüentemente não cumpre com o escopo do trabalho decente.

---

<sup>165</sup> NADER, Paulo. *Introdução ao estudo do Direito*. 34 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012, p. 35-42.

<sup>166</sup> BOBBIO, Noberto. *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Campus, 1996, p. 24.

<sup>167</sup> FARIA, Ana Caroline Miranda Ferreira de. *SA 8000: certificação social das empresas brasileiras*. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) ULBRA – Instituto Luterano de Ensino Superior de Itumbiara Goiás, 2013.

Não diferente, é a opinião de Lazarino <sup>168</sup> na qual demonstra que empresas com certificação social no ramo da agroindústria canavieira não executam na prática a responsabilidade social, usando estes selos apenas como objeto de marketing social.

Nessa linha, possível afirmar que, nem todas as empresas que são dotadas da certificação social através da SA 8000 podem ser consideradas socialmente responsáveis ou que cumprem com todos os requisitos que a norma traz, pois, foi comprovado a partir dessas duas autoras mencionadas anteriormente, deixando claro que as empresas não estão totalmente em concordância com todos os requisitos da SA 8000, ainda que se portem como socialmente responsáveis.

Essas pesquisas comprovam ainda que essas empresas que possuem a certificação SA 8000 possuem um elevado número de processos na área trabalhista, restando evidente que a certificação social dada pela SA 8000 é uma norma de caráter voluntário e não imperativo, visto que as empresas podem optar por obter ou não a certificação social reconhecida internacionalmente, não tendo nenhuma imposição para obtenção desta certificação.

Os Direitos Humanos do trabalhador carecem sair do plano imaginário, pois as empresas colocam a responsabilidade social empresarial apenas no aspecto de marketing social, descuidando-se do seu verdadeiro fim. A implementação dos direitos fundamentais no trabalho e das dimensões do trabalho digno é fator decisivo para tal mister.

Se é preciso buscar um sentido à vida humana, fugaz por natureza, preciso ver que as lições de nossos antepassados decorrentes desta empreitada podem e devem ser consideradas como um projeto ético em constante andamento, e ainda que registre passos de progresso e de retrocesso. Mesmo que seja difícil avançar neste projeto, é inadmissível retroceder, por meio de uma decisão ou omissão em tomá-la, a ponto anterior à superação de uma situação social desumana e indigna. Admitindo-se em sentido da história, legitima-se, pois, a preocupação quanto ao retrocesso, razão pela qual cada decisão acerca de valores ínsitos à dignidade da pessoa humana deve deixar contaminar-se por esta preocupação, para assim, firmar mais um passo em frente, em direção à luz, ou à paz perpetua de Kant, e não às trevas. <sup>169</sup>

Na compreensão das atividades empresariais e até na questão do desenvolvimento de um país, o fator mais proeminente, dentro de uma lógica humanística, é a condição de vida dos cidadãos e não apenas percentuais de crescimento. A responsabilidade social das empresas precisa estar inteiramente vinculada ao compromisso de humanização do trabalho e trabalho decente.

---

<sup>168</sup> ARANTES, Ana Paula Lazarino Oliveira. *A certificação social na agroindústria canavieira à luz da teoria crítica do direito*. Dissertação (Mestrado em Direito Agrário) - Faculdade de Direito, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2013.

<sup>169</sup> GARCIA, Emerson (Coord.). *A efetividade dos direitos sociais*. Rio de Janeiro. Lumen Juris, 2004, p. 50.

O trabalho não pode ser idealizado somente como um fator de produção, um mecanismo que sirva para produzir riqueza, à qual, aliás, o trabalhador não terá acesso. Ele é ferramenta essencial de afirmação da dignidade da pessoa humana. Nunca pode ser analisado pela ótica estritamente material.

Para Delgado<sup>170</sup> “a generalização do Direito do Trabalho é o veículo para a afirmação do caminho do desenvolvimento econômico como justiça social”. A preservação e a efetividade de direitos são fundamentais para a qualidade da proteção ao trabalho. Exclusivamente o acesso ao trabalho não constitui o respeito à dignidade do trabalhador.

No desígnio de valorizar o trabalho humano, a responsabilidade social empresarial deve abranger a oferta de mais trabalho e de melhores condições laborais, que se projetem de forma positiva no campo de proteção ao trabalhador.

A empresa tem participação direta no posicionamento das necessidades humanas em primeiro plano. Condições de trabalho que respeitem as necessidades de dignidade humana, trabalho decente, igualdade e de proteção social também colaboram para a produtividade no trabalho e para a competitividade empresarial.

Nesse sentido, fecha-se esse item com um questionamento que será respondido logo a frente: “quais são os desafios para o cumprimento da responsabilidade social no Brasil?”

### 3.2 DESAFIOS PARA O CUMPRIMENTO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL NO BRASIL

Atualmente, no universo corporativo, as empresas têm se preocupado em desenvolver ações voltadas para as questões sociais. Os interesses adquirem presentemente extensões muito complexas. Os acontecimentos da globalização, das inovações tecnológicas e da informação apresentam-se como desafios aos empregadores, já que alteram condutas e também servem como um novo paradigma na procura de melhor entendimento sobre as transformações que se enfrenta.

O tema da responsabilidade social revela-se obrigatório entre empresários, gestores dos meios de produção e do comércio em uma economia capitalista, a responsabilidade é entendida como obrigação constitucional, decorrente dos princípios sobre a ordem econômica, presentes no art. 170 da Constituição Federal.<sup>171</sup>

<sup>170</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução*. São Paulo: Ltr, 2006, p. 146.

<sup>171</sup> SOUZA, Carlos Aurélio Mota de. (Coord). *Responsabilidade social das empresas*. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2007, p. 49.

Os empregadores carecem entender que colaborar para o bem-estar da comunidade em que operam é o divisor de águas entre as empresas que se omitem e as que atuam positivamente em seu meio, reverenciando e valorizando os diversos públicos que dele fazem parte. A função social de uma empresa não é simplesmente se preocupar em proporcionar bons serviços ou produtos, mas expandir o alvo de desempenho e intervenção para estágios mais avançados.

A responsabilidade social é um grande fator de transformação nas empresas. Por meio da mudança da conduta empresarial pode-se causar modificações sociais que levarão o Brasil a uma prosperidade econômica e social justa. As empresas precisam adotar valores éticos, respeitar seus funcionários, proteger o meio ambiente e ter compromisso com as comunidades, esses são seus grandes desafios.

É necessário abrir os olhos dos interesses das empresas, mexer com a governança corporativa, dirigentes, empregadores e muitos de seus funcionários, líderes e executivos, provando que o papel das empresas vai muito além do lucro.

É comprovado que empresas socialmente responsáveis conquistam resultados melhores para si mesmas. A responsabilidade social deixou de ser uma escolha para as empresas. É uma questão de visão, de estratégia e, muitas vezes, de sobrevivência.

A responsabilidade social passou a ser um programa de ação para aperfeiçoar a economia global e regional, cujo desafio é desenvolver, testar e disseminar métodos para mudar o processo de desenvolvimento econômico de modo que ele não destrua os ecossistemas e os sistemas comunitários, tais como, cidades, vilas, bairros e famílias. A empresa que não procurar adaptar suas atividades ao conceito de socialmente responsável está fadada a perder competitividade em curto ou médio prazo.

Essa nova preocupação das empresas em serem realmente socialmente responsáveis deverá perseguir alvos múltiplos e conflitantes abarcando questões políticas, econômicas, sociais, culturais e ambientais. Por isso começar e dar prosseguimento a esse processo jamais será uma tarefa fácil.

As empresas precisam mudar seus padrões, modificando sua visão empresarial, escopos, táticas de investimentos e de marketing, tudo volvido para o aperfeiçoamento de seu produto, adaptando-o à nova realidade do mercado global e corretamente ecológico e social.

Face a esta nova ordem no Direito Empresarial, a Responsabilidade Social Empresaria traduz-se em um fator de competitividade para os negócios. Antigamente o que diferenciava uma empresa competitiva era essencialmente o preço de seus produtos. Posteriormente buscou-se a qualidade dos produtos, todavia focada nos produtos e serviços. Atualmente a realidade é outra, onde as empresas primam por investimento permanente

em aperfeiçoamento de suas relações com todos os públicos onde está inserida e principalmente porque mantêm uma situação de dependência: colaboradores, parceiros, empregados e fornecedores, governos e comunidade na qual atua.<sup>172</sup>

É admissível supor que já está em andamento uma verdadeira cruzada mundial em prol da responsabilidade social empresarial, pois cada vez mais as empresas se dão conta do seu valor, trazendo em si o grande potencial de transformar e aprimorar o ambiente social, proporcionando um trabalho decente aos seus funcionários. Dessa forma, outros valores consequentemente passam a fazer parte do escopo da empresa.

Dentre os benefícios de uma estratégia de desenvolvimento social e alcance de trabalho digno pode-se citar: antecipação dos problemas e prevenção do risco (social, ecológico, jurídico, imagem); melhoria da reputação e fidelização dos públicos; redução dos custos ligados ao consumo de recursos e produção de resíduos; diferenciação face ao mercado e aumento do valor da marca; inovação pelo aumento da qualidade, do serviço e do valor acrescentado; performance econômica e financeira; entre outros.

Devemos entender que vivemos em uma realidade capitalista e o regime do capitalismo não defende que todos devem ser iguais no que tange ao aspecto econômico, mas sim defende a divisão de classes, a competitividade e, principalmente, a produção de riquezas. Ora, as empresas existem exatamente para isso, para produzirem riquezas e desenvolver o país.<sup>173</sup>

O modelo atual de desenvolvimento é um padrão puramente capitalista que mira ao lucro máximo. O que acontece é que este modelo, do modo como foi idealizado, não é socialmente responsável ao longo do tempo. Nesse sentido, as empresas possuem uma função extremamente relevante. Os empresários, neste novo papel, tornam-se cada vez mais aptos a compreender e participar das transformações estruturais na relação de forças nas áreas ambiental, econômica e social.

É certo de que todas as empresas gostariam de ser admiradas por seus funcionários, pelos parceiros de negócios, pela sociedade, e por seus investidores. O grande problema é estar disposto a enfrentar os desafios que se colocam no caminho de uma companhia realmente socialmente responsável.

<sup>172</sup> LIMA, Pedro Franco De; BARROS, Abimael Ortiz. *Responsabilidade Social Empresarial e efetividade - suporte de desenvolvimento das micro e pequenas empresas*. IV Congresso Nacional da Fepodi. Direito Empresarial. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/z3071234/gei62151/yvaT3j7ielC6qL84.pdf>>. Acesso em: 15 agos. 2016, p. 106.

<sup>173</sup> TEIXEIRA, Camila Fernandes Santos. XXIV Congresso Nacional do Conpedi - UFMG/FUMEC/DOM HELDER CÂMARA. Direito Empresarial II. *A função social da empresa e o direito ao lucro à luz da pós-modernidade*. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/7v7uhui7/Z7M8r0m8C80P57Gi.pdf>>. Acesso em: 15 agos. 2016, p. 62.

Um deles, é o desafio operacional. Uma empresa responsável pensa nos efeitos que cada um de seus atos pode trazer ao meio ambiente, a seus funcionários, à sociedade, ao consumidor, aos fornecedores e a seus acionistas. Por exemplo, de nada adianta investir milhões em um projeto comunitário e poluir os rios próximos de suas fábricas ou dar benefícios e oportunidades a seus empregados e não ser transparente com seus consumidores, ou ainda preservar florestas brasileiras e comprar peças de um fabricante asiático que explora de mão-de-obra infantil.

A empresa é socialmente responsável quando vai mais a frente da obrigação de respeitar as leis, pagar impostos e observar as condições adequadas de segurança e saúde para os empregados, e faz isso por confiar que assim será uma empresa melhor e estará colaborando para a construção de uma sociedade mais justa.

A responsabilidade social da empresa mostra-se como o produto espontâneo da capacidade das empresas para que se promova soluções para os novos problemas da sociedade em que estão inseridas. A empresa socialmente responsável é a que além de satisfazer as exigências jurídicas e convencionais aplicáveis, também integra as dimensões sociais, ambientais e econômicas nas suas políticas globais.<sup>174</sup>

Não existe uma “fórmula mágica” de responsabilidade social quando se aborda do mundo de negócios. Mas algumas regras básicas podem auxiliar muito na implantação de uma tática de boa cidadania corporativa, assim vejamos alguns exemplos.

Desenvolver uma missão, uma visão e um conjunto de valores a serem seguidos, para que a responsabilidade social seja um elemento integrante de cada ação decisória. É necessário que ela faça parte do DNA da empresa em seu quadro de missões, visões e valores, isso leva a uma obrigação explícita das lideranças e dos empregados com assuntos como ética nos negócios e respeito a clientes, fornecedores, acionistas, comunidades e meio ambiente;

Colocar seus valores em exercício é básico. De nada adianta ter um admirável conjunto de valores na parede da empresa se eles não são exercitados e usados a cada deliberação assumida; comunicação, educação e treinamento. Os funcionários só conseguirão colocar princípios de cidadania corporativa em exercício se os conhecerem e compreenderem como aplicá-los no cotidiano;

Publicar balanços sociais e ambientais organizados por especialistas e auditores externos, garantem um espectro crítico de como acionistas, empregados, organizações comunitárias e ambientalistas enxergam o desempenho da empresa; usar da influência da

---

<sup>174</sup> ADAMS, Fernanda; OLIVEIRA, Marcella Gomes de. IV Congresso Nacional da Fepodi. Direito Empresarial. *Responsabilidade Social e Função Social da Empresa*. Disponível em: < <http://www.conpedi.org.br/publicacoes/z3071234/gei62151/8hYF25asipu16YE7.pdf> >. Acesso em: 15 agos. 2016, p. 103.

empresa de maneira positiva. O mundo corporativo é composto por uma grande rede de relacionamentos, usar os valores cidadãos de sua empresa para influenciar a performance de fornecedores, clientes e companhias do mesmo setor; enfim, promover uma gestão executiva responsável, sendo um exercício diário e permanente. Fazendo com que cada empregador leve em estíma os interesses dos seus partícipes antes de tomar qualquer decisão estratégica.

A decisão deve partir da empresa de colaborar com desenvolvimento social, trabalhando com seus funcionários, suas famílias e a comunidade local, assim como com a sociedade em seu conjunto, para melhorar a qualidade de vida. A responsabilidade social também faz com que a empresa se converta em peça chave na arquitetura do desenvolvimento do trabalho digno. A responsabilidade social não é um modismo e sim uma realidade no contexto empresarial, que causa alterações gradativas de condutas e de princípios nas empresas.

Posto isto, várias normas, diretrizes e padrões foram criados, como a SA 8000, como já dito em item anterior, cooperando para instituir um modelo de visão sobre as práticas de responsabilidade social e empresarial e sua gestão de atuação. No Brasil, tem-se o Instituto Ethos, que é uma iniciativa de padronização, além de exibir o modelo do Balanço Social proposto pelo IBASE.

Balanço social é o nome dado à publicação de um conjunto de informações e de indicadores dos investimentos e das ações realizadas pelas empresas no cumprimento de sua função social junto aos seus funcionários, ao governo e as comunidades com que interagem, direta e indiretamente.<sup>175</sup>

No campo interno, ao nível da empresa, as práticas socialmente responsáveis aludem, basicamente, aos empregados e prendem-se em assuntos como o investimento no capital humano, na saúde, na segurança e na gestão da mudança.

Quanto ao campo externo, a responsabilidade social de uma empresa excede a esfera da própria empresa e se estende à comunidade local, abrangendo, além dos empregados e acionistas, um amplo espectro de outras partes interessadas: clientes, parceiros comerciais e fornecedores, autoridades públicas e ONG que desempenham a sua atividade junto das comunidades locais ou no domínio do ambiente. Nesse sentido, verifica-se que também é a sociedade que dá consentimento para a continuação da empresa.

A responsabilidade social empresarial deve ser encarada como uma maneira de desenvolvimento social e econômico, eliminando as desigualdades existentes. As empresas exercem função essencial no desenvolvimento econômico e social de um país, por meio de

---

<sup>175</sup> ZENONE, Luiz Claudio. *Gestão de estratégia de marketing: conceitos e técnicas*. São Paulo: Atlas, 2011, p. 210.

ações socialmente responsáveis. Proporcionam oportunidades importantes para a sociedade por meio de postos de trabalho em troca de mão-de-obra para sua produção e colaboram também para manter o poder aquisitivo de seus clientes e a concretização de um mercado forte e menos sujeito a crises econômicas.

A empresa é a racionalização dos fatores econômicos, tecnológicos e humanos da produção, instituída sob a forma de pessoa jurídica, a companhia. Tem a empresa uma óbvia função social, nela sendo interessados os empregados, os fornecedores, a comunidade em que atua e o próprio Estado, que dela retira contribuições fiscais e parafiscais. A função social da empresa deve ser levada em conta pelos administradores, ao procurar a consecução dos fins da companhia. Aqui se repete o entendimento de que cabe ao administrador perseguir os fins privados da companhia, desde que atendida a função social da empresa.<sup>176</sup>

O empregador não pode mais pensar de maneira isolada, como se sua empresa estivesse “resguardada” por uma bolha, ausente a tudo que sobrevém a sua volta. Direta ou indiretamente, os problemas sociais que se enfrenta hoje comprometem as empresas e causam custos. Assim como um empregado não mantém o seu emprego com a falência da empresa que trabalha também é verdade que uma empresa terá muitos problemas com a “falência” social e econômica do país.

Uma empresa que adota práticas socialmente responsáveis está investindo no progresso da sociedade na qual ela está inserida, ajudando e proporcionando geração de renda para várias famílias. Essas famílias tornam-se clientes em potencial e a sociedade passa a ter uma opinião melhor da empresa. Os benefícios encontrados pelas empresas ao desenvolverem práticas sociais compreendem: melhora na imagem institucional junto à comunidade e no relacionamento cliente-empresa, aumento na produtividade e competitividade, redução de ameaças externas.

No atual ambiente de mercado cada vez mais competitivo, as ações de responsabilidade social importam em fontes de benefícios competitivos para as empresas, proporcionando maior valor agregado à imagem da empresa, à marca e aos produtos e serviços. Em muitos casos, a decisão de compra pode ser deliberada a partir dessa atitude.

Outro componente de diferencial para a empresa é a motivação de seus empregados. Os empregados percebem quando trabalham para uma empresa que se preocupa verdadeiramente com o bem-estar social e onde podem ampliar a sua cidadania. Os trabalhadores favorecidos pelas ações sociais da empresa e, maiormente, os que delas participam são mais motivados, aprimoram sua performance, e são mais receptivos as ideias

---

<sup>176</sup> CARVALHOSA, Modesto. *Comentários à Lei de Sociedades Anônimas*. V. 3. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 239.

da empresa. E ter funcionários motivados e que “vistam e suem a camisa da empresa” é uma enorme fonte de vantagem competitiva. As empresas que investem em ações sociais são mais admiradas também pelos empregados em potencial. As pessoas almejam trabalhar em empresas deste tipo. Logo, essas empresas são mais capazes de atrair melhores funcionários.

Sem dúvida, há um longo caminho a ser percorrido e não dá para fazer tudo de uma vez. Só que é preciso dar o primeiro passo. Para empresário disposto a assumir sua responsabilidade social, uma boa notícia: é muito mais barato do que se imagina. Assumir a conservação de uma praça, adotar uma escola, apoiar uma peça de teatro ou outros produtos e serviços custam relativamente pouco. O maior capital demandado é outro: criatividade e vontade política de fazer mudanças, começando por si próprio.

Em primeiro lugar a empresa deve adotar um compromisso com a Legislação vigente, é princípio fundamental o cumprimento de leis, normas e padrões previstos na Constituição de 1988 e na CLT. Isso é o alicerce para constituir ações de responsabilidade. Não que isso faça com que a empresa seja socialmente responsável, mas sem isso ela não será. Além de cumprir com iniciativas e ações governamentais, deve-se privilegiar os projetos voltados para o aprimoramento de políticas públicas na área social.

A empresa também deve adotar uma postura ética, boas decisões empresariais podem resultar de decisões morais ou éticas. Uma empresa é considerada ética se desempenhar com todas as obrigações éticas que tiver, ou seja, atuar de maneira correta com todos aqueles que têm algum tipo de relacionamento com ela. Estão abrangidos nesse grupo os fornecedores, os sócios, os clientes, os empregados, o governo e a sociedade como um todo. Seus princípios, rumos e perspectivas devem levar em conta, todo esse universo de relacionamento e sua atuação também deve ser válida quanto ao seu empenho no cumprimento de suas responsabilidades públicas e em sua performance como boa cidadã.

É de grande importância o resgate ético nas negociações empresariais como forma de responsabilidade e cumprimento do direito. Atualmente, diante da forte concorrência no mercado e da liberdade econômica proporcionada pela globalização, torna-se imperioso manter os negócios distantes da mentira, roubo, suborno e outras ações imorais. [...] As relações éticas facilitam e solidificam os laços de parceria empresarial de forma interna com empregados ou com os sócios, e de forma externa com os consumidores, clientes e toda a sociedade, de modo que as ações éticas acabam ocorrendo em função do respeito que um agente ético gera em seus parceiros.<sup>177</sup>

A empresa deve valorizar o público interno, pagar um salário justo, férias, 13º salário são comprometermos de qualquer empresa. Ela somente está exercendo o estabelecido em

---

<sup>177</sup> FERRAZ, Ana Carla Sanches Lopes. *A Responsabilidade Social como estratégia empresarial de desenvolvimento*. Dissertação (Mestrado em Direito) - UNIMAR, Marília - SP, 2007, p. 34-37.

Lei. Um bom relacionamento com sindicatos é básico para beneficiar a organização dos empregados. No caso de funcionários terceirizados, ela deve dar tratamento e condições semelhantes às de seus próprios empregados. Cabe à empresa impedir que ocorram terceirizações em que a diminuição de custos seja alcançada pela degradação das condições de trabalho e das relações com os trabalhadores. Uma política para mulheres e minorias também é apropriada e importante na procura pela excelência.

As empresas devem apostar em um diferencial, que faça com que os colaboradores se sintam valorizados e abrangidos no processo de desenvolvimento da responsabilidade social e trabalha digno. Os empregados devem ser vistos como sócios, com políticas de remuneração, benefícios e carreira que estime as competências dos mesmos.

A empresa deve cultivar uma relação de confiança com fornecedores e parceiros, e fazer com que eles abracem a ideia da responsabilidade social e passem a desenvolver suas atividades de forma responsável. Além disso, os detentores de recursos não querem arriscar indefinidamente seus patrimônios em companhias que se recusem a tomar medidas preventivas na área social.

Uma empresa socialmente responsável também não pode trabalhar com fornecedores que não acatem as leis de proteção ao meio ambiente, por exemplo. Também é intolerável que o fornecedor ou parceiro tenha costumes que não vão de encontro à legislação ou que tenha atividades e relacionamentos comerciais duvidosos. Eles devem estar trabalhando unidos no desenvolvimento de processos socialmente responsáveis.

Por exemplo, sobre a questão do trabalho infantil, a empresa deve impulsionar seus fornecedores e parceiros a anuírem ao movimento de erradicação da exploração do trabalho de crianças e adolescentes, assim automaticamente também estará atingindo um trabalho decente.

Por fim, a empresa também deve adotar ações voltadas para o público externo, pois a empresa que quiser fazer um bom trabalho na esfera da responsabilidade social precisará incluir em sua estratégia de negócios o apoio a finalidades de interesse social e de responsabilidade pública, como: doação de parte do lucro a programas comunitários, assistência médica, melhoria na educação, conservação de recursos naturais, excelência na proteção ambiental, serviços comunitários, intercâmbio de informações relacionadas com a qualidade, melhoria das práticas industriais e organizacionais, a promoção da cultura, do esporte e do lazer e do desenvolvimento nacional, regional ou setorial.

### 3.3 ESTADO E EMPRESA NO CUMPRIMENTO DE AÇÕES DE RESPONSABILIDADE SOCIAL E TRABALHO DECENTE

Como já visto anteriormente, a responsabilidade social da empresa trata-se de um compromisso voluntário a procura de uma sociedade melhor, mais justa, com a adoção de uma gestão responsável em relação aos seus empregados, fornecedores, sócios, consumidores, comunidade, meio ambiente, e decorrem da mera execução das obrigações legais contidas no ordenamento jurídico. No Brasil, até o começo dos anos 80, a classe empresarial tinha compreensão de que a solução dos problemas sociais era estritamente responsabilidade do Estado e que, por meio das políticas sociais públicas, precisaria equacionar as situações oriundas da falta de habitação, da miséria, do analfabetismo, das questões ambientais, entre outras.

A atividade empresária exige responsabilidade por meio de uma atuação ética, de modo que a busca do lucro é dever da empresa, ou seja, o bom funcionamento de uma empresa também é um ente de relevância social. A atividade empresária também deve encontrar na sua função social a sua importância enquanto ente gerador de riquezas junto à sociedade e diante da sua importância social, deve-se reconhecer a necessidade de geração de lucros exercendo a sua atividade de maneira responsável, ética e solidária. O Estado tem impacto direto neste sentido, devendo observar o Direito como regulamentador e incentivador do cumprimento da responsabilidade social e também da função social das empresas.<sup>178</sup>

Com a chegada da Constituição Federal de 1988, é que houve uma preocupação maior das pessoas e das empresas no cumprimento da lei no que diz respeito a função social. As empresas passaram a procurar informação e articular mudanças para adquirirem sua função na sociedade. Ao respeitar a função social, que não se reduz apenas à pagamento de impostos, circulação de mercadorias, oferta de empregos, acúmulo de riqueza, a empresa garante a possibilidade de mudança social colaborando para a superação das desigualdades sociais.

Observa-se que, a partir do final da década de 1980, as empresas brasileiras passaram a compreender a necessidade do cumprimento de sua função social perante da exigência da lei, como também do atendimento às novas determinações dos mercados competitivos, submetidas às regras e aos padrões éticos internacionais. Assim, questões vinculadas à ética e à responsabilidade social ganharam lugar e importância no universo corporativo.

<sup>178</sup> ADAMS, Fernanda; OLIVEIRA, Marcella Gomes de. IV Congresso Nacional da Fepodi. Direito Empresarial. *Responsabilidade Social e Função Social da Empresa*. Disponível em: < <http://www.conpedi.org.br/publicacoes/z3071234/gei62151/8hYF25asipu16YE7.pdf> >. Acesso em: 15 agos. 2016, p. 96.

O artigo 170 da Constituição Federal de 1988 prevê a garantia da ordem econômica constitucional, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por objetivo assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.

O referido artigo é baseado num modelo econômico capitalista, em especial, protegendo a regulação do mercado e a funcionalização das empresas, ponderando também a preservação de garantias sociais, como o pleno emprego e redução de desigualdades. Veja-se, por um lado, existem garantias a fim de reduzir desigualdades sociais e garantir busca do pleno emprego e por outro lado a livre iniciativa das empresas para a condução do mercado. Seria a funcionalização das empresas privadas como reguladora do mercado, com a fiscalização do Estado a fim de regular garantias constitucionais para os cidadãos. (...) Trata-se de uma tarefa econômica permitida ao Estado, a fim de equilibrar a economia e ao mesmo tempo dar liberdade para a empresa atuar. (...) Essa fiscalização econômica por parte do Estado, teoricamente, tem como finalidade um caráter prevencionista, a fim de garantir a sustentabilidade ambiental, social e econômica da empresa em prol da sociedade, ao passo que transfere as empresas a livre iniciativa (art. 170, caput, CF), porém com paradigmas de responsabilidade social (existência digna, conforme os ditames da justiça social).<sup>179</sup>

O movimento de responsabilidade social importou na alteração do modo como as empresas enxergavam a sociedade, e na modificação da mentalidade das empresas. A transformação se deve muito a concepção democrática da sociedade, a transmissão da responsabilidade pelo desenvolvimento não ser unicamente do Estado, e também das empresas e organizações da sociedade.

Deve-se registrar ainda, que no Brasil, assim como nos outros países da América Latina, a adoção de práticas de responsabilidade social empresarial contou com pouca participação do Poder Público, tendo sido um movimento profundamente estimulado pela mobilização do empresariado e da sociedade civil organizada. Diferentemente, de outros continentes e países.<sup>180</sup>

A globalização é um dos grandes contribuintes para os movimentos de responsabilidade social, o avanço deste processo que transcende os fenômenos meramente econômicos envolvendo as extensões políticas, sociais e culturais, apresenta, como resultados, a reestruturação do mercado de trabalho, novas formas de organização do trabalho, a flexibilização do trabalho, o crescimento dos empregos precários, o desemprego estrutural, a

<sup>179</sup> BORGES, Camila Aparecida; MAIN, Lucimara Aparecida. XXIV Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM HELDER CÂMARA. Direito e sustentabilidade II. *Sustentabilidade nas empresas privadas: é possível decrescer em uma sociedade de consumo?*. Disponível em <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fs1345/t9513697/T35W21gAVOzXPUv8.pdf>>. Acesso em: 3 out. 16, p. 59-60.

<sup>180</sup> LOUETTE, Anne (Org.). *Gestão do conhecimento: compêndio para a sustentabilidade: ferramentas de gestão de responsabilidade socioambiental*. São Paulo: Antakarana Cultura Arte e Ciência, 2007. p. 28.

exclusão de contingentes de trabalhadores do mercado formal, alterações no tamanho e nas atribuições do Estado, e a desregulamentação das economias nacionais.

Hoje, a discussão acerca da responsabilidade social das empresas excede a questão do repasse das obrigações do Estado para a sociedade privada e assume um lado estratégico no mundo empresarial se colocando também como instrumento de marketing empresarial. A responsabilidade social é uma variável importante na estratégia competitiva da empresa. O compromisso de uma empresa com a sua responsabilidade social é um fator que incide na aquisição de um produto ou serviço, estando os clientes propensos a pagar mais por produtos de empresas socialmente responsáveis.

As empresas possuem uma função social, a qual transcende os interesses dos sócios ou acionistas, englobando, os interesses da sociedade na qual está inserida. E nada impede que as empresas contribuam com o Estado na ascensão da justiça social, pois o papel que a empresa exerce hoje na sociedade é muito importante para eximi-la de toda e qualquer obrigação distinta da meramente lucrativa.

[...] a RSE é o produto espontâneo da capacidade das empresas para promover soluções para os novos problemas da comunidade em que estão inseridas e que empresa socialmente responsável é aquela que, não apenas, satisfaz plenamente as exigências jurídicas e convencionais aplicáveis, mas que integra também, voluntariamente, enquanto investimento estratégico, as dimensões sociais, ambientais e econômicas nas suas políticas globais.<sup>181</sup>

A função social está intrinsecamente relacionada com a atividade econômica desempenhada. Merece destaque que não é necessário que a função social esteja positivada para que as empresas cumpram com as exigências do bem comum, contudo o fato de possuir previsão legal propicia melhor controle por parte da sociedade e do Estado.

A empresa também precisa satisfazer a uma série de responsabilidades de que está investida. Entre essas responsabilidades, pela importância de que se revestem, devem ser salientadas: a qualidade intrínseca de seus produtos e as consequências de sua utilização; o padrão dos serviços prestados; a preservação do meio ambiente; os efeitos diretos de sua atividade sobre o bem-estar da comunidade.

De cada um de seus integrantes e da comunidade em que se insere, a empresa recebe importantes elementos para o desenvolvimento de suas atividades; mas a todos eles restitui também outros tantos valores, todos eles de evidente importância. Para tanto, a empresa presente não se sintetiza a um jogo de funções técnicas coordenadas de maneira anônima. Ela ajunta integrantes cujas responsabilidades são distintas e hierarquizadas, mas aos quais o

---

<sup>181</sup> SOUZA, Carlos Aurélio Mota de. (Coord). *Responsabilidade social das empresas*. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2007, p. 122-123.

trabalho deve proporcionar os meios para desempenhar de maneira sempre mais perfeita suas obrigações pessoais, familiares, morais, sociais.

Por exemplo, dos funcionários e dirigentes a empresa recebe capacidade de trabalho, dedicação, fidelidade e colaboração sob todos os aspectos. Os dois grupos diferenciam-se entre si pelo tipo de responsabilidade de que se investem no que se alude à atividade da empresa: de um lado, aquela que é somente operativa e que incumbe aos funcionários; de outro lado, a responsabilidade de deliberar políticas, alvos, metas, com as inerentes tomadas de decisão, a qual é imposta aos dirigentes da empresa. Desta, funcionários e dirigentes recebem tudo quanto corresponde à sua realização profissional e humana, o que supera de muito a simples dimensão do salário ou de qualquer recompensa ou motivação material.

Dos fornecedores a empresa aufere matéria-prima das mais diversas naturezas, todas essenciais a sua própria atividade; desde elementos de natureza material, no caso da empresa produtora de bens de categorias distintas, até a própria participação nas empresas prestadoras de serviços. Em contrapartida, a empresa garante a seus fornecedores mercado para colocação de seus produtos e a remuneração em dinheiro pelo seu provimento.

Dos investidores a empresa recebe capital, créditos, subsídios financeiros que garantem sua implantação e seu desenvolvimento. De volta, a empresa lhes garante a possibilidade de inverter capitais e poupanças, ao lado do recebimento de dividendos pelos recursos investidos.

Do meio ambiente a empresa recebe a infraestrutura em que se assenta e os elementos físicos inerentes à sua atividade; em contrapartida, deve a empresa garantir a integridade do lugar onde se implanta, reverenciando todos os elementos ecológicos onde a empresa existe e trabalha, mas onde também trabalham e vivem todas a sociedade que compõem a comunidade.

De seus consumidores a empresa proporciona a satisfação de suas necessidades por meio dos bens produzidos ou dos serviços prestados. Deles a empresa aufere o pagamento em dinheiro pelos benefícios recebidos e os estímulos criadores de sua própria atividade, representados por novas necessidades de seus clientes.

E do Estado a empresa recebe a segurança necessária ao desenvolvimento de toda a sua atividade, a qual se manifesta em duas ordens de elementos: de um lado, a segurança que procede de leis que definam, dentro do respeito à justiça, o direito de cada um e os deveres de todos, no que se refere ao atendimento das precisões do cidadão e dos grupos sociais; de

outro, a segurança que deriva da ordem garantida pela execução equânime e equilibrada das leis referidas.

De volta, deve a empresa ao Estado a prestação pontual de todos os tributos legais, essenciais ao cumprimento dos serviços públicos e atividades que compete ao Estado desenvolver. Mas existe ainda outra contribuição que a empresa deve ao Estado: trata-se do oferecimento de propostas e experiências capazes de colaborar para o aprimoramento da própria atividade empresarial e de sua gestão, sempre com vistas ao atendimento das necessidades e à consecução do bem-estar da sociedade.

A responsabilidade e dever social das empresas, por sua vez, não afastam os deveres inerentes ao Estado. Ao contrário, compete ao Estado não só consolidar políticas públicas dedicadas à moradia, segurança, saúde e educação, como também, impedir práticas anticoncorrenciais de determinados grupos de sociedades empresárias. Estado e sociedade empresária, deste modo, não mais operam em setores distintos. Na verdade se completam.<sup>182</sup>

A responsabilidade social empresarial na realidade brasileira é interesse tanto do Estado quanto pelos empresários. Para o Estado, sendo sua ideologia hegemônica atual o neoliberalismo, é relevante a parceria adotada com o setor privado para a interferência na área social, visto que esse fato colabora para a diminuição das funções estatais nessa área e confere ao mercado a excelência na prestação de serviços.

O Estado neoliberal se retira do palco de discussão para constituição de serviços sociais de qualidade para uma população necessitada, deslocando este debate por melhores políticas públicas à esfera privada, valorizando excessivamente o mercado na condução, formulação e execução de políticas sociais.

É por intermédio da noção de parceria entre mercado, Estado e sociedade que as novas formas de operar nos problemas da sociedade brasileira são colocadas. O mercado, como um desses expoentes, por meio das empresas, executa projetos de responsabilidade social para intervir nos fenômenos sociais. Para solidificar à ação social responsável, a empresa institui Fundações empresariais ou consolida Gestões de responsabilidade social para canalizar o investimento do setor privado.

Torna-se relevante destacar que as empresas podem agir socialmente de maneira isolada, sem realizar a juntura com outros interlocutores, como o Estado, sociedade, outras empresas e entidades, contudo as ações desarticuladas trazem como conseqüências práticas fragmentadas e focalizadas.

---

<sup>182</sup> CASTRO, Carlos Alberto Farracha. *Preservação da empresa no código civil*. Curitiba: Juruá, 2007, p. 143.

Existem também as “parcerias”, mas, é preciso atentar para que a parceria público-privada não seja marcada pela transferência de responsabilidades estatais para o setor empresarial, no sentido de transferir o poder político para intervir na realidade segundo os interesses da esfera privada. Isso porque essa prática somente irá colaborar para submeter e diminuir os serviços sociais oferecidos à população em procedimentos de atuação técnica, com finalidade de causar lucro e eficácia, cujos motes fazem parte do mundo mercantil.

A responsabilidade social empresarial serve como complemento à ideologia neoliberal, uma vez que os programas, sucedidos dessa ação social das empresas, têm como critérios norteadores a perspectiva da globalização hegemônica que remete à “expulsão” da população favorecida de um “contrato social” público, relativamente estável, como também a maneira aleatória privada de determinar quando e onde os programas devem ser praticados e tentar resolver a exclusão social pela “lógica do capital transnacional”.

É nessa linha de que Ashley define a responsabilidade social empresarial:

[...] 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 para com ela. A organização [...] assume obrigações [...] que possam contribuir para o desenvolvimento sustentável dos povos.<sup>183</sup>

Desse modo, as ações responsáveis dos indivíduos, da sociedade, do Estado e das empresas devem garantir os bens materiais, ambientais, sociais, econômicos e culturais para as gerações futuras, por meio do crescente investimento das esferas pública e privada que, por intermédio de práticas plurais e democráticas, visem à materialização da cidadania à população como um todo.

As empresas socialmente responsáveis possuem entre seus alvos colaborar com a implementação das políticas públicas. Cabe às empresas empregar seu poder de mobilização para agir como agentes e parceiros do desenvolvimento social.

Conhecer os programas governamentais é um passo básico nesse processo, a partir do qual a empresa pode identificar oportunidades de inserção, por meio da disponibilização de recursos, da capacitação de agentes e da mobilização de outras empresas e demais interessados, entre outras ações.

Ao operar alinhada às políticas públicas, a empresa pode colaborar para o fortalecimento da função do Estado, na procura de saídas efetivas para os problemas sociais existentes.

---

<sup>183</sup> ASHLEY, P. A. (Coord). *Ética e responsabilidade social nos negócios*. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 6-7.

É nesse sentido que a promoção do trabalho decente é considerada uma prioridade política do Governo brasileiro, assim como dos demais governos do hemisfério americano. Essa prioridade foi debatida e deliberada em conferências e reuniões internacionais de grande relevância. Entre estas se destacam a Conferência Regional de Emprego do Mercosul (Buenos Aires, abril de 2004), a XIII e a XIV Conferências Interamericanas de Ministros do Trabalho da Organização dos Estados Americanos (OEA) – Salvador, setembro de 2003, e Cidade do México, setembro de 2005 –, a Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU) – Nova York, setembro de 2005 – e a IV Cúpula das Américas – Mar del Plata, novembro de 2005.<sup>184</sup>

A promoção do trabalho decente faz parte da série de obrigações internacionais assumidos pelo Brasil. Em junho de 2003, o ex-Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, e o ex-diretor-geral da OIT, Juan Somavia, assinaram um Memorando de Entendimento que prevê o estabelecimento de um Programa Especial de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda Nacional de trabalho decente, em consulta com as organizações de empregadores e de empregados.

O “Memorando de Entendimento” constitui quatro áreas prioritárias de cooperação: a) geração de emprego, microfinanças e capacitação de recursos humanos, com ênfase na empregabilidade dos jovens; b) viabilização e ampliação do sistema de seguridade social; c) fortalecimento do tripartismo e do diálogo social; d) combate ao trabalho infantil e à exploração sexual de crianças e adolescentes, ao trabalho forçado e à discriminação no emprego e na ocupação.<sup>185</sup>

Conforme já dito em tópico anterior o Plano Nacional de Trabalho Decente tem por intenção principal colaborar para a promoção do Trabalho Decente no Brasil segundo compromissos adquiridos pelo País na Agenda Nacional de Trabalho Decente. A sua prática visa fortalecer a capacidade do Estado brasileiro para prosseguir no enfrentamento dos principais problemas estruturais da sociedade e do mercado de trabalho, entre os quais se sobressaem: a pobreza e a desigualdade social; o desemprego e a informalidade; a extensão da cobertura da proteção social; a parcela de trabalhadoras e trabalhadores sujeitos a baixos níveis de rendimentos e produtividade; os elevados índices de rotatividade no emprego; as desigualdades de gênero e raça/etnia; as condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, sobretudo na zona rural.

---

<sup>184</sup> I CONFERÊNCIA NACIONAL DE EMPREGO E TRABALHO DECENTE. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/texto\\_base\\_i\\_cnetd\\_589.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/texto_base_i_cnetd_589.pdf)>. Acesso em: 13 jun. 2016.

<sup>185</sup> Op. cit.

As empresas são construções sociais, isto é, sujeito e objeto da realidade da qual fazem parte. São, assim sendo, participantes dos problemas sociais e, presentemente, uma das instituições mais influentes nos rumos da sociedade.<sup>186</sup>

Para se construir um padrão de produtividade e de utilização que leve à responsabilidade social e trabalho digno em todas as dimensões das relações, torna-se imprescindível uma modificação nos papéis e relacionamentos entre Estado, sociedade e mercado, no qual cada esfera de organização estabeleça compromissos articulados que visem à consolidação do desenvolvimento social no país. Dessa forma, vejamos casos concretos de ações empresariais e a geração de empregos decentes.

#### 3.4 RELATOS DE CASOS CONCRETOS DE AÇÕES EMPRESARIAIS E A GERAÇÃO DE EMPREGOS DECENTES

O crescimento econômico e geração de trabalho e emprego é um tema de muita estima para a OIT, que vem asseverando cada vez mais que a geração de emprego (não somente de emprego, mas de trabalho decente) tem que ser o núcleo das estratégias do desenvolvimento econômico de um país. Considerando que o trabalho é condição básica para que as pessoas não caiam em uma condição de miséria, ou para que possam superar um estado de pobreza, em se encontrando nela, o trabalho é condição fundamental para uma vida digna. É uma ação pela qual as pessoas se agregam na sociedade, desempenham sua cidadania, conseguem criar planos de vida, conseguem garantir o próprio bem-estar e o da família. Deste modo o trabalho tem que ser o alvo central das estratégias de desenvolvimento social, porque é por meio dele que os benefícios do crescimento podem verdadeiramente chegar às pessoas.

Transformar o entendimento de trabalho decente em números quantitativos não é uma empreitada simples. De fato, a construção de indicadores de trabalho decente é difícil e multifacetada, abrangendo dificuldades conceituais e problemas associados à disponibilidade de estatísticas apropriadas. Por isso mesmo, o debate é intenso e as definições estão sujeitos a constantes ajustes.

Muitas empresas já abraçam práticas socialmente responsáveis. Algumas focam na preservação do meio ambiente, outras na educação ou projetos culturais. O mais importante é saber que se tem distintas áreas de atuação pra empresas que almejam praticar a responsabilidade social e gerar empregos decentes. A maior parte das organizações

---

<sup>186</sup> VERGARA, Sylvia Constant; BRANCO, Paulo Durval. *Empresa humanizada: a organização necessária e possível*. Revista de Administração de Empresas, São Paulo: FGV, v. 41, n. 2, abr./jun. 2001. p.21.

independentemente do porte, pode ampliar mecanismos para colaborar para a satisfação dos empregados e o auxílio à comunidade.

As empresas também podem se unir a prestadores de serviços na área da saúde para aprimorar a saúde na comunidade local por meio de educação e serviços voluntários relacionados com assuntos de saúde pública. O comando e o envolvimento de organizações dependem de suas disponibilidades em recursos humanos e financeiros. Entretanto pequenas empresas podem aumentar seu envolvimento participando de atividades em cooperação com outras. A partir do momento que a empresa se conscientiza do valor dessas ações para o futuro da sociedade e, logo, do seu próprio futuro, ideias inovadoras e criativas poderão nascer para tornar mínimo e superar eventuais problemas.

Existem alguns aspectos que identificam ações socialmente responsáveis e a busca pelo trabalho decente, são eles: adicionar importância para a sociedade, nela identificados governos, consumidores e mercado, disponibilizando bens ou serviços adequados, seguros e de algum significado para melhorar a vida das pessoas; recolher os impostos devidos; promover comunicação eficaz e confiável para com os colaboradores e agentes externos; desenvolver parcerias com outros organismos, de governos e da sociedade, para identificar falhas e promover o desenvolvimento da comunidade onde está investida; gerar importância para seus agentes internos (proprietários, investidores e colaboradores) para que, em primeiro lugar, se justifiquem os recursos financeiros, humanos e materiais utilizados pela empresa; prestar informações transparentes; estimular a participação de dirigentes e colaboradores, enquanto cidadãos, na solução de conflitos da comunidade; racionalizar, ao máximo, o uso de recursos naturais e adotar medidas de proteção e preservação do meio ambiente; transacionar de maneira ética em toda a cadeia de relacionamento e outras partes interessadas como fornecedores, colaboradores, clientes, entidades associativas e representativas, governos, entre outras.

Passando para exemplos práticos, duas empresas se destacaram em 2015 na área da inclusão: o Citibank e o Senac/SP. Elas acabaram empatadas em primeiro lugar no II Prêmio Melhores Empresas para Trabalhadores com Deficiência, entregue em dezembro de 2015 pela Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência, em São Paulo.<sup>187</sup>

---

<sup>187</sup> Revista Nacional de Reabilitação Reação – Inclusão e acessibilidade de pessoas com deficiência mobilidade reduzida, familiares e profissionais do setor. *Empresas ganham prêmio por inclusão de trabalhadores com deficiência*. Edição nº 107. Disponível em: <<http://www.revistareacao.com.br/website/Edicoes.php?e=107&c=10815&d=0>>. Acesso em 13 jul. 16

A Empresa global, o Citi têm no Brasil 72 agências e 4.500 funcionários, sendo 229 com deficiência. Pela Lei de Cotas, devem empregar 5 % de trabalhadores com deficiência, o que significa que superaram o esperado.<sup>188</sup>

Concernente às pessoas com deficiência, a empresa desenvolve vários programas como Projeto SOMAR (deficiência intelectual), Projeto SOMAR TEC (autistas, para tecnologia), Projeto Sorriso (deficiência visual), Projeto sem Fronteiras (deficiência auditiva), Projetos de Capacitação (em conjunto com a Federação Brasileira de Bancos, área de tecnologia), Assessment (avaliação, gestão profissional), Aprendiz, Estagiário e Realocação desses trabalhadores.<sup>189</sup>

Nesse mesmo sentido o Senac/SP, instituição educacional, especializada em ensino nos setores de comércio de bens, serviços e turismo, também superou as contratações exigidas pela Lei de Cotas: são 8.946 funcionários, sendo que 456 possui algum tipo de deficiência.<sup>190</sup>

O Programa de Inclusão paulista foi formalmente instituído em 2002. Ele vem se aprimorando e, hoje em dia, está sob a gestão do Núcleo de Educação Corporativa, ligado à gerência de pessoal. "O objetivo é promover ações de orientação e sensibilização de todos os funcionários, garantir a disponibilização de recursos para que os trabalhadores com deficiência possam desempenhar o seu trabalho na plenitude de suas potencialidades e disseminar a cultura inclusiva na organização", explicam os coordenadores.<sup>191</sup>

A partir desses dois exemplos, fica demonstrado também a preocupação dessas empresas com o trabalho decente, visto que o mesmo deve ser encarado como um resumo da sua missão histórica de originar oportunidades para que homens e mulheres consigam um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana.

Sendo que o elemento central do conceito de trabalho decente é a igualdade de oportunidades e de tratamento e o combate a todas as formas de discriminação, seja ela de gênero, raça/cor, etnia, idade, orientação sexual, contra pessoas com deficiência, vivendo com HIV e Aids etc.

---

<sup>188</sup> Revista Nacional de Reabilitação Reação – Inclusão e acessibilidade de pessoas com deficiência mobilidade reduzida, familiares e profissionais do setor. *Empresas ganham prêmio por inclusão de trabalhadores com deficiência*. Edição nº 107. Disponível em: <<http://www.revistareacao.com.br/website/Edicoes.php?e=107&c=10815&d=0>>. Acesso em 13 jul. 16

<sup>189</sup> Op. cit.

<sup>190</sup> Op. cit.

<sup>191</sup> Op. cit.

Outra empresa que merece destaque no que se relaciona a ações empresariais e a geração de empregos decentes, é a Shell Brasil, a qual lançou o seu programa: “Ciência sem Fronteiras”. Por meio desse programa a Shell Brasil contribui com o financiamento de bolsas de estudo em instituições de ensino do Reino Unido, Estados Unidos e Holanda.<sup>192</sup>

A companhia promove o desenvolvimento acadêmico de estudantes que têm interesse em ingressar na indústria de Óleo e Gás e contribuir com o financiamento, até o presente ano de 2016, de 150 bolsas de estudo em instituições de ensino inglesas, americanas e holandesas. A iniciativa é fruto da parceria com o programa do Governo Federal (Capes, CNPq), ANP e Shell, e tem o objetivo de consolidar, expandir e promover a inovação científica e tecnológica nacional.<sup>193</sup>

Ou seja, sob o lema “Gerar Emprego e Trabalho Decente para Combater a Pobreza e as Desigualdades Sociais”, a Shell Brasil está contribuindo no investimento para a geração de mais e melhores empregos, renda e educação profissional e também gerando oportunidade para grupos vulneráveis.

Nessa mesma linhagem, a centenária rede gaúcha Lojas Renner têm na mulher seu principal investimento. Através do Instituto Lojas Renner, em parceria com o Governo do RS pela Secretaria do Trabalho e Desenvolvimento Social, nesse ano de 2016 contou com a inscrição de 23 projetos de organizações sociais desse Estado, que envolvem o empreendedorismo feminino e a geração de renda para mulheres (foco de atuação do Instituto).<sup>194</sup>

Desses, foram eleitos 10 projetos com os seguintes focos de desenvolvimento: culinária, moda, corte e costura, agricultura orgânica, artesanato, confecção e serigrafia. O total do investimento será de R\$ 520.000,00, beneficiando 235 mulheres. Os projetos serão desenvolvidos em aproximadamente 1 ano, e já se iniciou desde março de 2016.<sup>195</sup>

O Instituto Lojas Renner é uma organização da sociedade civil de interesse público, figura jurídica distinta da Lojas Renner, responsável por administrar o Investimento Social Privado dessa Companhia. A instituição investe em projetos executados por organizações sociais voltados a Educação e Formação Profissional, Empreendedorismo e Geração de Emprego e Renda para mulheres em situação de vulnerabilidade. Sendo que os recursos para

<sup>192</sup> Shell Brasil. *CIÊNCIA SEM FRONTEIRAS*. Disponível em: <<http://www.shell.com.br/sustentabilidade/projetos-e-iniciativas-de-desenvolvimento-sustentavel/ciencia-sem-fronteiras.html>>. Acesso em 16 jul. 16.

<sup>193</sup> Op. cit.

<sup>194</sup> Instituto Lojas Renner. *Notícias*. Disponível em: <<http://www.institutolojasrenner.org.br/fique-por-dentro/noticia-180>>. Acesso em 18 jul. 2016.

<sup>195</sup> Op. cit.

financiamento dos projetos do Instituto são provenientes da Campanha Mais Eu, da Renner, de incentivos fiscais e de recursos próprios do orçamento da Renner.<sup>196</sup>

O trabalho decente é uma condição básica para a superação da pobreza, a diminuição das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. O trabalho decente, como já conceituado anteriormente, é o trabalho produtivo adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna. Quando se diz “emprego em condições de equidade” logo se exprime a necessidade de tratamento justo e equitativo aos trabalhadores, respeitando-se as diferenças, repugnando-se as discriminações, além de permitir a conciliação entre trabalho e família. Dessa forma, pode-se dizer que as Lojas Renner por meio de ações sociais preocupasse em especial com as mulheres em situação de vulnerabilidade, proporcionando a elas a superação da pobreza e oferecendo condições de equidade e uma vida digna no mercado de trabalho.

Atualmente com a alta taxa de desemprego no Brasil, em especial os jovens sofrem com as dificuldades para ingressar no mercado de trabalho. Uma das opções para resolver esse problema são os cursos de qualificação profissional, providos pela iniciativa privada. Esse é caso da Empresa Marcopolo, uma das maiores fabricantes de carrocerias para ônibus, de Caxias do Sul, na Serra Gaúcha. Desde 1990, a empresa criou a Escola de Formação Profissional Marcopolo (EFPM), que oferece cursos nas áreas de mecânica e plásticos, permitindo abrir as portas do mercado de trabalho para os jovens de toda a região.<sup>197</sup>

A Escola de Formação Profissional Marcopolo (EFPM) realizou no dia 13 de julho de 2016, a formatura de 82 jovens nos cursos de Montador de Veículos Automotores e Operador de Produção (Química, Petroquímica e Afins). O evento aconteceu na sede da Fundação Marcopolo e contou com a participação de familiares dos formandos, gestores da empresa e representantes da comunidade caxiense. Para Carlos Ogliari, diretor de recursos humanos da Marcopolo, um dos principais compromissos da empresa é atuar de forma sustentável nas comunidades onde está localizada. “Investir na qualificação profissional de

<sup>196</sup> Lojas Renner. *Investimento Social Privado*. Disponível em: <<http://www.lojasrenner.com.br/responsabilidade-social?jsessionid=JhS6XHTNQv2WJHd2fp0Y5fxpBtS4FYxGZgB3pv1pv885LGySWmbT!-1855559481>>. Acesso em 18 jul. 2016.

<sup>197</sup> Marcopolo S.A. Notícias. *Escola de Formação Profissional Marcopolo promove formatura de 82 jovens*. Disponível em: <[http://www.marcopolo.com.br/marcopolo\\_sa/pt/noticias/detalhes/2016-07-12/escola\\_de\\_formacao\\_profissional\\_marcopolo\\_promove\\_formatura\\_de\\_82\\_jovens](http://www.marcopolo.com.br/marcopolo_sa/pt/noticias/detalhes/2016-07-12/escola_de_formacao_profissional_marcopolo_promove_formatura_de_82_jovens)>. Acesso em 18 jul. 2016.

jovens gera benefícios para toda a sociedade, promovendo o desenvolvimento social por meio da educação e da inclusão ao mundo do trabalho”, explica o executivo.<sup>198</sup>

Na frase do diretor de recursos humanos da Marcopolo, fica claro a harmonia da Escola de Formação Profissional Marcopolo (EFPM) com os valores do trabalho decente e responsabilidade social empresarial.

O escopo da EFPM é preparar o jovem para uma carreira profissional, agregando conteúdos para a formação da cidadania e abrindo chances para o primeiro emprego. As aulas práticas e teóricas permitem que os jovens vivenciem a rotina do trabalho em uma empresa e conversem com pessoas mais experientes em distintas áreas de atuação, preparando-os para os desafios da vida profissional.

Em 26 anos, a EFPM já formou mais de 1.900 jovens e mantém convênio educacional com o SENAI para dar apoio didático desde o começo de suas atividades. Em seguida foram firmadas as parcerias com a FAS, que seleciona alunos da comunidade e com a Universidade de Caxias do Sul, para o curso de Plásticos. Hoje, existem cinco unidades da EFPM, sendo três em Caxias do Sul (RS), uma em Duque de Caxias (RJ), e uma na África do Sul, na fábrica da Marcopolo.<sup>199</sup>

Sobre sustentabilidade, merece destaque o Banco Santander Brasil, que acredita que a melhor maneira de um Banco contribuir para o desenvolvimento sustentável é direcionando recursos financeiros para que pessoas, empresas e governos implementem medidas para uma economia inclusiva e de baixo carbono.<sup>200</sup>

Em um cenário de escassez de recursos naturais e mudanças climáticas, um dos principais desafios das grandes corporações é fazer a gestão ambiental adequada de suas atividades. No Santander, além de investir em processos operacionais mais ecoeficientes, se incentiva a adoção de boas práticas ambientais junto a clientes, fornecedores e toda sua rede de relacionamentos.

Por exemplo, a partir da prática “Construções Sustentáveis”, o Banco Santander Brasil em projetos e em obras patrimoniais busca melhor qualidade de vida para seus ocupantes, ao mesmo tempo que reduz o consumo de energia e recursos naturais, reciclando

---

<sup>198</sup> Marcopolo S.A. Notícias. *Escola de Formação Profissional Marcopolo promove formatura de 82 jovens*. Disponível em: < [http://www.marcopolo.com.br/marcopolo\\_sa/pt/noticias/detalhes/2016-07-12/escola\\_de\\_formacao\\_profissional\\_marcopolo\\_promove\\_formatura\\_de\\_82\\_jovens](http://www.marcopolo.com.br/marcopolo_sa/pt/noticias/detalhes/2016-07-12/escola_de_formacao_profissional_marcopolo_promove_formatura_de_82_jovens)>. Acesso em 18 jul. 2016.

<sup>199</sup> Op. cit.

<sup>200</sup> Santander. *Gestão Ambiental*. Disponível em: < <https://sustentabilidade.santander.com.br/pt/Praticas-de-Gestao/Paginas/Gestao-Ambiental.aspx>>. Acesso em 20 jul. 2016.

materiais e diminuindo o uso de substâncias perigosas, ao longo de todo o ciclo de vida do edifício.<sup>201</sup>

Com isso foi criado um manual de boas práticas na construção, que orienta a execução de todas as suas reformas e construções. Ele especifica o uso de produtos ambientalmente adequados e recomenda soluções para a redução do consumo de água e energia, além de técnicas de engenharia e arquitetura que priorizam o aproveitamento de luz e ventilação natural.

Ou seja, uma prática preocupando com o meio ambiente e automaticamente cumprindo com o artigo 225 da Constituição Federal de 1988, também aplicável as relações de trabalho. Como trabalho sustentável, o trabalho decente manifesta a conexão entre mundo do trabalho e meio ambiente. O trabalho sustentável nada mais é senão o trabalho que preserva a vida e o bem-estar do empregado, não afetando sua integridade física e psíquica, precavendo as situações de vulnerabilidade, fomentando a preservação das circunstâncias materiais e sociais da atividade laboral a longo prazo.<sup>202</sup>

Enfim, essas experiências são alguns exemplos das inúmeras ações que podem ser desenvolvidas pela responsabilidade social empresarial na promoção do trabalho decente.

---

<sup>201</sup> Santander. Gestão Ambiental. *Construções Sustentáveis*. Disponível em: <<https://sustentabilidade.santander.com.br/pt/Praticas-de-Gestao/Paginas/Construcoes-Sustentaveis.aspx>>. Acesso em 20 jul. 2016.

<sup>202</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso. Trabalho decente: Dignidade e sustentabilidade. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIII, n. 78, jul 2010. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7913](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7913)>. Acesso em 21 jul. 2016.

## CONCLUSÃO

É de extrema importância que as empresas cumpram com sua função social e passem a adotar políticas de responsabilidade social, pois a organização que adota práticas voltadas ao bem comum não se preocupa somente em ter lucros, mas também busca a melhoria de vida de seus funcionários, consumidores, comunidade e automaticamente estará gerando trabalhos decentes.

A função social é o acordo que uma empresa deve estabelecer com a sociedade na qual está inserida, de maneira que possa contribuir beneficentemente a comunidade, estando de acordo com os princípios e valores da organização. Qualquer conceituação de função social deve ser voltada para o bem-estar da sociedade, onde se fazem indispensáveis a participação e apoio das empresas de alguma maneira.

A forma de aliança empresarial é decisiva para a valorização do trabalho humano, seja para garantir o desenvolvimento da atividade empresarial quanto aos interesses do próprio empregado na busca pelo pleno emprego, na procura de um equilíbrio entre a concretização dos princípios constitucionais e o alcance do lucro empresarial.

Deve-se ir além das obrigações básicas de todo empregador, na busca de fazer sempre mais, estabelecendo um diálogo com seus funcionários, cumprindo com as práticas trabalhistas, oferecendo qualidade e segurança em toda a sua rotina de trabalho.

Todo trabalhador tem direito ao trabalho, respeitando-se sua dignidade e seus direitos fundamentais declarados. O trabalho é o meio essencial dado à pessoa humana para o seu desenvolvimento pessoal e para a satisfação das suas necessidades. Nesse sentido, o trabalho decente é um dos fatores para o verdadeiro reconhecimento da responsabilidade social empresarial, visto que a empresa estará proporcionando empregos de qualidade, proteção social e respeito aos direitos dos trabalhadores. Trata-se da diferença entre o trabalho como fator de subsistência e o trabalho como expressão de cidadania. Um dos frutos da função social da empresa é a produção do trabalho decente.

A função social integra uma preocupação com meios de preservação da vida em sociedade, inteiramente relacionada ao bom funcionamento da economia por parte do Estado, responsabilidade social do Estado, das empresas e do próprio cidadão. Trata-se de uma consciência em diversos setores sociais, mas em particular pelas empresas, principal atriz no modelo capitalista globalizado.

A OIT eleva o tema do trabalho decente em um esforço para a superação do desenvolvimento desigual, diminuição da pobreza, promoção do pleno e produtivo emprego,

respeito aos direitos no trabalho, promoção do emprego de qualidade, extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

Nesse sentido, o Estado possui a responsabilidade de promover o bem comum e o desenvolvimento econômico, sendo prioridade política a promoção do trabalho decente. A empresa em parceria com o Estado tem competência para em conjunto promover o desenvolvimento de suas atividades com base no artigo 170 da Constituição Federal, sendo elas reguladoras do mercado capitalista, aproximando-se dos ideais constitucionais da Justiça Social.

Em linhas gerais, traduz-se na regulação do mercado e a funcionalização das empresas, ponderando também a preservação de garantias sociais, como o pleno emprego e redução de desigualdades.

Por outro lado, não houve a redução da responsabilidade do Estado quando as empresas começaram a promover ações de responsabilidade social. Ao contrário, o Estado apenas passou a compartilhar parcela de sua responsabilidade com as empresas e organizações da sociedade civil de forma que passaram de maneira complementar a realizar ações que contribuam com o progresso social e melhoria na condição de vida da população.

Dessa forma, tanto as empresas quanto o Estado são responsáveis na promoção do bem estar do empregado na busca pelo trabalho decente. É papel do Estado valorizar o trabalho humano na sua essência, com políticas públicas que assegurem ao trabalhador uma existência digna. Do mesmo modo é papel das empresas o desenvolvimento econômico, a geração de empregos e a promoção do trabalho decente.

O trabalho decente é direito humano e fator básico para estimular a distribuição mais justa dos benefícios do desenvolvimento econômico, beneficiando a inclusão social. Onde os direitos fundamentais não forem adotados e minimamente garantidos, não haverá lugar para a Dignidade Humana do trabalhador e conseqüentemente também ao trabalho decente.

Diante disso, uma das ferramentas para a afirmação do desenvolvimento econômico com justiça social é o trabalho decente, e conseqüentemente o efetivo cumprimento da responsabilidade social das empresas. A responsabilidade social é um grande fator de transformação nas empresas, por meio da mudança da conduta empresarial pode-se promover modificações sociais que levarão o Brasil a uma prosperidade econômica e social justa.

Foi possível observar também que os maiores desafios para o cumprimento da responsabilidade social no Brasil são as próprias empresas, que precisam criar métodos para mudar o processo de desenvolvimento econômico de modo que ele não destrua os

ecossistemas e os sistemas comunitários, perseguir alvos múltiplos e conflitantes abarcando questões políticas, econômicas, sociais, culturais e ambientais.

As empresas precisam mudar seus padrões, o modelo atual de desenvolvimento é um padrão puramente capitalista, não é socialmente responsável ao longo do tempo. A função social deve ser uma finalidade permanente na empresa.

Enfim, ficou demonstrado que os objetivos perseguidos foram de fato alcançados, demonstrando ao final que empresas que cumprem com a responsabilidade social empresarial promovem trabalho decente.

Foram citados os exemplos das empresas Citibank e o Senac/SP que empregam trabalhadores com deficiência além do que a Lei de Cotas estipula. A Shell Brasil que contribui com o financiamento de bolsas de estudo para estudantes que têm interesse em ingressar na indústria de Óleo e Gás. Também as Lojas Renner que investe em projetos executados por organizações sociais voltados a Educação e Formação Profissional, Empreendedorismo e Geração de Emprego e Renda para mulheres em situação de vulnerabilidade, entre outras empresas.

## REFERÊNCIAS

I Conferência Nacional de emprego e trabalho decente. *Integra do plano nacional de emprego e trabalho decente e seus resultados segundo os eixos temáticos da I CNETD*. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/texto\\_base\\_i\\_cnetd\\_589.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/texto_base_i_cnetd_589.pdf)>. Acesso em 20 set. 2016.

A OIT no Brasil. Trabalho decente para uma vida digna. Disponível em: <<http://www.justica.sp.gov.br/StaticFiles/SJDC/ArquivosComuns/ProgramasProjetos/NETP/Relat%C3%B3rio.%20OIT%20no%20Brasil.pdf>> . Acesso em: 5 abr. 2016.

ADAMS, Fernanda; OLIVEIRA, Marcella Gomes de. IV Congresso Nacional da Fepodi. Direito Empresarial. *Responsabilidade Social e Função Social da Empresa*. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/z3071234/gei62151/8hYF25asipu16YE7.pdf>>. Acesso em: 15 agos. 2016.

AGUILAR, Francis J. *A ética nas empresas*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1996.

ALVES, Marcos Cesar Amador. *Relação de trabalho responsável: responsabilidade social empresarial e afirmação dos direitos fundamentais do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2011.

\_\_\_\_\_. *Trabalho Decente sob a Perspectiva dos Direitos Humanos*. In PIOVERSAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. (Coord). Direitos humanos e Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2010.

ANAU, Roberto Vital; CONCEIÇÃO, Jefferson José da. *Trabalho Decente: conceito, histórico e propostas de ações*. ReFAE – Revista da Faculdade de Administração e Economia, v. 2, n. 2, p. 44-68, 2011.

ARANTES, Ana Paula Lazarino Oliveira. *A certificação social na agroindústria canavieira à luz da teoria crítica do direito*. Dissertação (Mestrado em Direito Agrário) - Faculdade de Direito, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2013.

ASHLEY, P. A. (Coord). *Ética e responsabilidade social nos negócios*. São Paulo: Saraiva, 2004.

BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL -BNDES. *Circular n.120, de 11-12-2009*. Disponível em: <[http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes\\_pt/Galerias/Arquivos/produos/download/Circ033\\_11.pdf](http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/produos/download/Circ033_11.pdf)>. Acesso em 06 mar. 2016.

BARBOSA, Vanessa. Revisa exame. *20 empresas-modelo em responsabilidade socioambiental*. 26/11/2010. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/as-20-empresas-modelo-em-responsabilidade-socioambiental#2>>. Acesso em: 3 abr. 2016.

BARBIERI, José Carlos. CAJAZEIRA, Jorge Emanuel Reis. *Responsabilidade Social Empresarial e Empresa Sustentável: da teoria à prática*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. Trabalho decente: Dignidade e sustentabilidade. *In Revista Âmbito Jurídico Trabalho*. Rio Grande, XIII, n. 78, jul 2010. Disponível em: <[www.ambito-](http://www.ambito-)

juridico.com.br/site/index.php?n\_link=revista\_artigos\_leitura&artigo\_id=7913>. Acesso em 13 abr. 2016.

BENINE, Renato Jaqueta. Responsabilidade social empresarial: um conceito em construção. *Revista do Curso de Direito da FSG*. Ano 4, n. 8, jul./dez. 2010. Disponível em: <<http://ojs.fsg.br/index.php/direito/article/viewFile/728/519>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

BERTOLDI, Marcelo. RIBEIRO, Marcia Carla Pereira. *Curso Avançado de Direito Comercial*. 4 ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2008.

BOBBIO, Noberto. *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Campus, 1996.

BORGES, Camila Aparecida; MAIN, Lucimara Aparecida. XXIV Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM HELDER CÂMARA. Direito e sustentabilidade II. *Sustentabilidade nas empresas privadas: é possível decrescer em uma sociedade de consumo?*. Disponível em <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/t9513697/T35W21gAVOzXPUv8.pdf>>. Acesso em: 3 out. 16.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em 01 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1946*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm)>. Acesso em 04 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1967*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao67.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm)>. Acesso em 04 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1969*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Emendas/Emc\\_anterior1988/emc01-69.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm)>. Acesso em 04 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em 04 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. *Lei Federal n. 10.101, de 19.12.2000*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L10101.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10101.htm)>. Acesso em 06 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. *Lei Federal n.10.097, de 19.12.2000*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L10097.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10097.htm)>. Acesso em 06 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. *Lei Federal n.10.421, de 15.04.2002*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10421.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10421.htm)>. Acesso em 06 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. *Lei Federal n.11.770, de 09.09.2008*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm)>. Acesso em 06 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. *Lei Federal n.8.213, de 24.07.1991.* Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em 06 mar. 2016.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Trabalho Decente.* São Paulo: Ltr, 2004.

CARDOSO, Luciane. *Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho.* Curitiba, 2003. 332f. Tese (Doutorado) - Universidade Federal do Paraná.

CARVALHOSA, Modesto. *Comentários à Lei de Sociedades Anônimas.* V. 3. São Paulo: Saraiva, 2010.

CASTRO, Carlos Alberto Farracha. *Preservação da empresa no código civil.* Curitiba: Juruá, 2007.

COMPARATO, Fábio Konder. Estado, empresa e função social. *Revista dos Tribunais.* São Paulo, ano 85, v. 732, n. 41, p. 38-46, out. 1996.

CORAL, Elisa. Modelo de planejamento estratégico para a sustentabilidade empresarial. 2002. 282 f. Tese (Doutorado em Engenharia da Produção). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis – SC, 2002.

DALLARI, Dalmo de Abreu. *Direitos Humanos e Cidadania.* São Paulo: Moderna, 1998.

*Declaração Universal dos Direitos Humanos.* Disponível em: <[http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/por.pdf](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf)>. Acesso em: Acesso em 3 abr. 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução.* São Paulo: Ltr, 2006.

DIAS, Reinaldo. *Gestão ambiental: responsabilidade social e sustentabilidade.* 1. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

DIMOULIS, Dimitri. *Manual de introdução ao estudo do direito.* São Paulo, RT, 2003.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro, volume 8: direito de empresa.* 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

\_\_\_\_\_. *Curso de Direito civil Brasileiro: Responsabilidade Civil.* Vol.7. 17° ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

DUARTE, Cristiani de Oliveira Silva; TORRES, Juliana de Queiroz Ribeiro. Responsabilidade social empresarial: dimensões históricas e conceituais: In: *Responsabilidade social das empresas: a contribuição das universidades.* v. 4. São Paulo: Petrópolis: Instituto Ethos, 2005.

DUARTE, Gleuso Damasceno. *Responsabilidade Social: A Empresa hoje.* Rio de Janeiro: Livros Técnicos Científicos – LCT, 1986, p. 58.

DUDA, Pinheiro; GULLO, José. *Fundamentos de marketing: suporte as estratégias de negócios das empresas*. São Paulo: Atlas, 2011.

ELKINGTON, J. *Cannibals with forks*. Canada: New Society, 1999.

\_\_\_\_\_. *Sustentabilidade: Canibais com Garfo e Faca*. Tradução: Laura Prades Veiga. M.Books, 2011.

ESTIGARA, Adriana. PEREIRA, Reni. LEWIS, Sandra A. Lopes Barbon. *Responsabilidade Social e Incentivos Fiscais*. São Paulo: Atlas, 2009.

ETZEL, Michael J. et al. *Marketing*. São Paulo : Makron, 2001.

Faber Castell. *Sustentabilidade. Equilíbrio entre ecologia e economia*. Disponível em: <[http://www.fabercastell.com.br/54315/Sustentabilidade/Equilbrio-entre-ecologia-e-economia/fcv2\\_index.aspx](http://www.fabercastell.com.br/54315/Sustentabilidade/Equilbrio-entre-ecologia-e-economia/fcv2_index.aspx)>. Acesso em: 25 mar. 2016.

FARIA, Ana Caroline Miranda Ferreira de. *SA 8000: certificação social das empresas brasileiras*. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) ULBRA – Instituto Luterano de Ensino Superior de Itumbiara Goiás, 2013.

FARIA, José Eduardo. *Direitos humanos, direitos sociais e justiça*. São Paulo: Malheiros, 1994.

FERRAZ, Ana Carla Sanches Lopes. *A Responsabilidade Social como estratégia empresarial de desenvolvimento*. Dissertação (Mestrado em Direito) - UNIMAR, Marília - SP, 2007.

FERREIRA, Jussara Suzi Assis Borges Nasser. Funcionalização do direito privado e função social. In: FERREIRA, Jussara Suzi Assis Borges Nasser; RIBEIRO, Maria de Fátima (Orgs.). *Direito empresarial contemporâneo*. Capítulo 4. pags. 79-107. Marília: Unimar, São Paulo: Arte & Ciência, 2007.

FILHO, Manoel Goncalves Ferreira. *Curso de Direito Constitucional*. 26. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 1999.

FREIRE, F.S.; SILVA, C.A.T. *Balanço Social: teoria e prática*. São Paulo: Atlas, 2001.

FREITAS, Juarez. *Sustentabilidade: direito ao futuro*. Belo Horizonte, Editora Fórum, 2011.

\_\_\_\_\_. *Sustentabilidade: direito ao futuro*. 2 ed. Belo Horizonte, Editora Fórum, 2012.

GAGLIANO, Pablo Stolze; Filho, Rodolfo Pamplona. *Novo curso de direito civil*, volume 3. 10 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012.

GAMA, Guilherme Calmon Nogueira da (Coord.). *Função social no direito civil*. São Paulo: Atlas, 2007.

GAMBA, Juliane Caravieri Martins. *Dignidade do Trabalhador e Políticas Públicas: Perspectivas no Âmbito do Estado Ético*. In PIOVERSAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. (Coord). *Diretos humanos e Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010.

GARCIA, Emerson (Coord.). *A efetividade dos direitos sociais*. Rio de Janeiro. Lumen Juris, 2004.

GAUDÊNCIO, Isabelly Cristinny Gomes. XXIV Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM HELDER CÂMARA. *Direito e sustentabilidade I. Desenvolvimento humano e social: sustentabilidade*. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/ndt17u8l/iHVq7hwNolp04p51.pdf>>. Acesso em: 3 out. 16.

GENOVEZ, Simone. XXIV Encontro Nacional do Conpedi – UFS. *Direito e sustentabilidade. Sustentabilidade Empresarial associada ao tripé: meio ambiente, transformações econômicas e impactos sociais*. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/c178h0tg/g49b169m/xz7e789z0c76ki0K.pdf>>. Acesso em: 5 abr. 2016.

\_\_\_\_\_. *Responsabilidade Social da empresa no Ordenamento Jurídico Brasileiro*. Dissertação (Mestrado em Direito) - UNIMAR, Marília - SP, 2012.

GHAI, Dharam. *Trabajo decente. Concepto e indicadores*. Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003), núm. 2. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>>. Acesso em: 26 abr. 2016.

GONZAGA, Paulo. *O perfil profissiográfico previdenciário e a nova instrução normativa do INSS*. São Paulo: LTr, 2002.

GOSDAL, Thereza Cristina. *Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra*. Curitiba, 2006. 195 f. Tese (Doutorado) - Universidade Federal do Paraná.

GREMAUD, A.; SAES, F. TONETTO JR., R. *Formação Econômica do Brasil*. São Paulo: Atlas, 1997.

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. *Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação*. Brasília: OIT, 2012. Disponível em: <[http://gestaocompartilhada.pbh.gov.br/sites/gestaocompartilhada.pbh.gov.br/files/biblioteca/arquivos/perfil\\_do\\_trabalho\\_decente\\_no\\_brasil.pdf](http://gestaocompartilhada.pbh.gov.br/sites/gestaocompartilhada.pbh.gov.br/files/biblioteca/arquivos/perfil_do_trabalho_decente_no_brasil.pdf)>. Acesso em: 11 abr. 2016.

INSTITUTO ETHOS. *Critérios essenciais de responsabilidade social empresarial e seus mecanismos de indução no Brasil*. São Paulo: Instituto Ethos, 2006.

\_\_\_\_\_. *Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis*. Disponível em: <<http://www3.ethos.org.br/conteudo/iniciativas/indicadores/#.VP8CwHzF9I0>>. Acesso em: 20 fev. 2016.

\_\_\_\_\_. *O que é ser?* Disponível em: <[http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/29/o\\_que\\_e\\_rse/o\\_que\\_e\\_rse.aspx](http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/29/o_que_e_rse/o_que_e_rse.aspx)>. Acesso em: dez. 2015.

\_\_\_\_\_. *Responsabilidade Social Empresarial para Micro e Pequenas Empresas – Passo a Passo*. Disponível em: <<http://www.ufal.edu.br/empreendedorismo/downloads/manuais-guias-cartilhas-e-documentos-sobre-empreendedorismo-e-inovacao/manual-de-responsabilidade-social-empresarial-para-micro-e-pequenas-empresas>>. Acesso em: 15 fev. 2016.

Instituto Lojas Renner. *Notícias*. Disponível em: <<http://www.institutolojasrenner.org.br/fique-por-dentro/noticia-180>>. Acesso em 18 jul. 2016.

JUNIOR, Hermano Queiroz. *Os direitos fundamentais dos trabalhadores na Constituição de 1988*. São Paulo: LTr, 2006.

JUSTINIANUS, Flavius Petrus Sabbatius. *Institutas do Imperador Justiniano*. Bauru: Edipro, 2001 – Apud: FERREIRA, Jussara Suzi Assis Borges Nasser. In: *Função Social e Função Ética da Empresa*. Revista Argumentum de Direito da Universidade de Marília, vol. 04-2004.

KELSEN, Hans. *O que é justiça?* Trad. de Luís Carlos Borges. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

LAZZARI, João Batista; DANIELI, Adilor. *O desenvolvimento sustentável e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana: o direito a condições dignas de trabalho*. Revista Eletrônica Direito e Política, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica da UNIVALI, Itajaí, v.8, n.3, 3º quadrimestre de 2013. ISSN 1980-7791. Disponível em: <[www.univali.br/direitoepolitica](http://www.univali.br/direitoepolitica)>. Acesso em 3 abr. 2016.

LEITE, Paulo Roberto. *Logística: meio ambiente e competitividade*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

LIMA, Pedro Franco De; BARROS, Abimael Ortiz. *Responsabilidade Social Empresarial e efetividade - suporte de desenvolvimento das micro e pequenas empresas*. IV Congresso Nacional da Fepodi. Direito Empresarial. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/z307l234/gei62151/yvaT3j7ielC6qL84.pdf>>. Acesso em: 15 agos. 2016.

Lojas Renner. *Investimento Social Privado*. Disponível em: <<http://www.lojasrenner.com.br/responsabilidade-social;jsessionid=JhS6XHTNQv2WJHd2fp0Y5fxpBtS4FYxGZgB3pv1pv885LGySWmbT!-1855559481>>. Acesso em 18 jul. 2016.

LOUETTE, Anne (Org.). *Gestão do conhecimento: compêndio para a sustentabilidade: ferramentas de gestão de responsabilidade socioambiental*. São Paulo: Antakarana Cultura Arte e Ciência, 2007.

MARCONDES, Danilo. *Textos básicos de ética*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2007.

Marcopolo S.A. *Notícias*. *Escola de Formação Profissional Marcopolo promove formatura de 82 jovens*. Disponível em: <[http://www.marcopolo.com.br/marcopolo\\_sa/pt/noticias/detalhes/2016-07-](http://www.marcopolo.com.br/marcopolo_sa/pt/noticias/detalhes/2016-07-)>

12/escola\_de\_formacao\_profissional\_marcopolo\_promove\_formatura\_de\_82\_jovens>. Acesso em 18 jul. 2016.

MASIERO, Gilmar. *Administração de empresas: teoria e funções com exercícios e casos*. 2. ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009.

MELO, Osvaldo Ferreira de. *Fundamentos da política jurídica*. Porto Alegre: Fabris Editor, 1994.

MERINO, Lucyla Tellez. *A Eficácia do conceito de trabalho decente nas relações trabalhistas*. São Paulo, 2011. 216 f. Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo.

MINADEO, Roberto. *Gestão de marketing: fundamentos e aplicações*. São Paulo: Atlas, 2008.

NADER, Paulo. *Introdução ao estudo do Direito*. 34 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

NETO, Francisco Paulo de Melo; BRENNAND, Jorgiana Melo. *Empresas Socialmente Sustentáveis*. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora Ltda, 2004.

OLIVEIRA, Daniele Lopes. *Economia e sustentabilidade*. 2010. Gestão & Tecnologia - Faculdade Delta - ISSN 2176-2449. Edição III janeiro/fevereiro 2010. p. 14 a 21. Disponível em: <[http://www.faculadadedelta.edu.br/revista/edicao\\_3/economia\\_sustentabilidade.pdf](http://www.faculadadedelta.edu.br/revista/edicao_3/economia_sustentabilidade.pdf)>. Acesso em: 22 set. 2016.

OLIVEIRA, Lourival José de. Da necessidade da efetivação dos princípios constitucionais frente à desvalorização do trabalho humano no século XXI. In: OLIVEIRA, Lourival José de; PEREIRA, Marcela Andresa Semeghini (Orgs.). *A defesa da ordem econômica constitucional como pressuposto para a valorização do trabalho humano*. São Paulo – SP. 1ª ed. Clássica Editora, 2014. ISBN 978-85-8433-027-5. Disponível em: <<http://www.editoraclassica.com.br/novo/ebooksconteudo/miolo%20a%20defesa%20da%20ordem%20nova%20capa.pdf>>. Acesso em 12 out. 2016.

OLIVEIRA, Marco Antônio L. de. *SA 8000: o modelo ISSO 9000 aplicado à responsabilidades social*. Rio de Janeiro: Qualitumark, 2002.

OLIVEIRA, Risério Moura de. *Relações Públicas e a comunicação na empresa*. São Paulo: Petrópolis, 2002.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente*. Brasília 2010. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/pnetd\\_534.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/pnetd_534.pdf)>. Acesso em: 11 abr. 2016.

\_\_\_\_\_. *Trabalho decente*. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>>. Acesso em: 15 fev. 2016.

\_\_\_\_\_. *Avanços nos indicadores de Trabalho Decente no Brasil é tema de relatório inédito da OIT*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/876>>. Acesso em: 28 abr. 2016.

Organização Internacional do Trabalho: Escritório no Brasil. *O que é Trabalho Decente*. Disponível em:

<<http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>>. Acesso em 20 set. 2016.

\_\_\_\_\_. *Oficina técnica discute agendas subnacionais de Trabalho Decente*. Disponível em:

<<http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>>. Acesso em 20 set. 2016.

ORTEGA, Luitt Conceição. *O Contemporâneo Direito do Trabalho no Brasil e as práticas flexibilizatórias*. Dissertação (Mestrado em Direito) - UNIMAR, Marília - SP, 2015.

PLIGER, Rosane Regina. *Administração e meio ambiente - obra organizada pela Universidade Luterana do Brasil*. Canoas: ULBRA, 2010.

Portal Brasil. *Brasil resgatou mais de mil trabalhadores do trabalho escravo em 2015*. Publicado em 28 de janeiro de 2016. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2016/01/brasil-resgatou-mais-de-mil-trabalhadores-do-trabalho-escravo-em-2015>>.

Acesso em: 11 nov. 2016.

PRADO, Martha Asunción Enríques; SILVA, Aldimar Alves V. A “onda” função social da empresa e sua imbricação com o direito fundamental da segurança jurídica no Brasil. *Scientia Iuris: Revista do Curso de Mestrado em Direito Negocial da UEL*, Londrina, v. 10, pags. 25-38, 2006.

Revista Nacional de Reabilitação Reação – Inclusão e acessibilidade de pessoas com deficiência mobilidade reduzida, familiares e profissionais do setor. *Empresas ganham prêmio por inclusão de trabalhadores com deficiência*. Edição nº 107. Disponível em: <<http://www.revistareacao.com.br/website/Edicoes.php?e=107&c=10815&d=0>>. Acesso em 13 jul. 16

RODRIGUES, I. J. . *Sindicalismo e Política: A Trajetória da CUT*. 1. ed. São Paulo: Scritta; FAPESP, 1997.

SACHS, Ignacy. *Eco desenvolvimento: crescer sem destruir*. São Paulo: Vértice, 1986.

Santander. *Gestão Ambiental*. Disponível em: <<https://sustentabilidade.santander.com.br/pt/Praticas-de-Gestao/Paginas/Gestao-Ambiental.aspx>>. Acesso em 20 jul. 2016.

SANTIAGO, Mariana Ribeiro; MACHADO, Pedro Antônio de Oliveira. XXIV Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM HELDER CÂMARA. *Direito e sustentabilidade I. Empresa, sustentabilidade e responsabilidade social: origens, motivações, críticas e aspectos práticos*. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/ndt17u8l/ZfH4D8uq80F2Fe4v.pdf>>. Acesso em: 3 out. 16.

SEM, Amartya. *Ética da empresa e desenvolvimento econômico*. In: CORTINA, Adela. (Org.) *Construir confiança: Ética da empresa na sociedade da informação e das comunicações*. São Paulo: Loyola, 2003.

Shell Brasil. *CIÊNCIA SEM FRONTEIRAS*. Disponível em: <<http://www.shell.com.br/sustentabilidade/projetos-e-iniciativas-de-desenvolvimento-sustentavel/ciencia-sem-fronteiras.html>>. Acesso em 16 jul. 16.

SILVA, De Plácido e. *Dicionário Jurídico Conciso*. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2005.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional Positivo*. 37. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2014.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 34 a ed. rev. atual. São Paulo: Malheiros, 2010.

Social Accountability Internacional. *SA8000® Standard and Documents*. Disponível em: <<http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&pageId=937>>. Acesso em: 15 agos. 2016.

SOUZA, Carlos Aurélio Mota de. *Responsabilidade da empresa no aperfeiçoamento dos empregados*. In DARCANCHY, Mara Vidigal. (Coord). *Responsabilidade social nas relações laborais: homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento*. São Paulo: LTr, 2007. Vários autores.

\_\_\_\_\_. (Coord). *Responsabilidade social das empresas*. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2007.

STOCO, Rui. *Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência*. 7 ed.. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2007.

TAVARES, André Ramos. *Curso de direito constitucional*. 3. ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

TEIXEIRA, Camila Fernandes Santos. XXIV Congresso Nacional do Conpedi - UFMG/FUMEC/DOM HELDER CÂMARA. *Direito Empresarial II. A função social da empresa e o direito ao lucro à luz da pós-modernidade*. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/7v7uhiu7/Z7M8r0m8C80P57Gi.pdf>>. Acesso em: 15 agos. 2016.

TEIXEIRA, Luciana da Silva. *Responsabilidade social empresarial*. Consultoria Legislativa, junho, 2004. Disponível em: <<http://professor.ucg.br/siteDocente/admin/arquivosUpload/15040/material/RESPONSABILIDADE%20SOCIAL%20EMPRESARIAL%20NO%20BRASIL.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2015.

Tramontina. *Política de Saúde e Segurança, Meio ambiente e Qualidade*. Disponível em: <<http://www.tramontina.com.br/responsabilidade-ambiental/31--politica-de-saude-e-seguranca-meio-ambiente-e-qualidade>>. Acesso em: 1 abr. 2016.

VASCONCELLOS, M.; GREMAUD, A.; TONETTO JR., R. *Economia brasileira Contemporânea*. São Paulo, Atlas, 2007.

VERGARA, Sylvia Constant; BRANCO, Paulo Durval. *Empresa humanizada: a organização necessária e possível*. Revista de Administração de Empresas, São Paulo: FGV, v. 41, n. 2, abr./jun. 2001.

ZANOTI, Luiz Antônio Ramalho. *A função social da empresa como forma de valorização da dignidade da pessoa humana*. Dissertação (Mestrado em Direito) - UNIMAR, Marília - SP, 2006.

ZENONE, Luiz Claudio. *Gestão de estratégia de marketing: conceitos e técnicas*. São Paulo: Atlas, 2011.