

**XXV ENCONTRO NACIONAL DO  
CONPEDI - BRASÍLIA/DF**

**INTERNACIONALIZAÇÃO, TRABALHO E  
SUSTENTABILIDADE**

**EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE**

**LUCIANA ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA**

**MIRTA GLADYS LERENA MANZO DE MISAILIDIS**

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria – CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

**Vice-presidente Norte/Centro** - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

**Secretário Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

**Secretário Adjunto** - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

**Representante Discente** – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

#### **Secretarias:**

**Relações Institucionais** – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

**Educação Jurídica** – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

**Eventos** – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

**Comunicação** – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

---

I61

Internacionalização, trabalho e sustentabilidade [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UnB/UCB/IDP/UDF;

Coordenadores: Everaldo Gaspar Lopes De Andrade, Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva, Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-194-4

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: DIREITO E DESIGUALDADES: Diagnósticos e Perspectivas para um Brasil Justo.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Internacionalização. 3. Trabalho. 4. Sustentabilidade. I. Encontro Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Brasília, DF).

CDU: 34



**CONPEDI**

Conselho Nacional de Pesquisa  
e Pós-Graduação em Direito

Florianópolis – Santa Catarina – SC

[www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br)

# XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - BRASÍLIA/DF

## INTERNACIONALIZAÇÃO, TRABALHO E SUSTENTABILIDADE

---

### **Apresentação**

1-O Trabalho Decente e a Responsabilidade Social das Empresas

2-A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E SUA CORRESPONDÊNCIA PRINCÍPIOLÓGICA CONSTITUCIONAL

3- GLOBALIZAÇÃO E DIREITO INTERNACIONAL PRIVADO: A INTERNALIZAÇÃO DO DIREITO E DAS NORMAS CONTÁBEIS, A LEI N. 11.638/07 E A HARMONIZAÇÃO E CONVERGÊNCIA DE PADRÕES CONTÁBEIS.

Trata-se de uma publicação elaborada por professores doutores, mestres e mestrandos em Direito dos Programas de Pós-Graduação para sua apresentação no XXV do Encontro Nacional do CONPEDI, organizado pela Universidade de Brasília -UNB.

É indiscutível que os Congressos do CONPEDI se tem convertido em um acontecimento de particular transcendência para a comunidade de cientistas e pesquisadores da área do Direito e, cabe-nos a honra de apresentar uma vez mais, a nova produção de artigos fruto dos Grupos de Estudos e Pesquisa ligadas aos diferentes programas de âmbito nacional que participaram do encontro. Os quais vem cumprindo um papel fundamental de intercâmbio acadêmico, de difusão das doutrinas em voga, de correntes jurisprudenciais e de conhecimento das experiências forenses dos diferentes grupos de pesquisadores nacionais e estrangeiros. Também servem de aprendizagem para as novas gerações que descobrem nesses encontros a possibilidade de praticar a difícil arte de expor suas ideias e opiniões em um clima de respeito e tolerância. Entretanto, cabe destacar que uma das características é o rigor acadêmico dos que participam desses eventos e que ora se projeta nesta coletânea.

Nesse sentido, considerando que boa parte dos artigos publicados são de pós-graduandos, devemos levar em conta o apoio à publicação de tais trabalhos, sob a supervisão de professores, o que aponta para uma oportunidade de revelação de talentos de jovens pesquisadores, com trabalhos inéditos e significativos no contexto da difusão da produção científica. Somos cientes que o Direito do Trabalho não é uma rama da ciência jurídica imune às questões ideológicas ou políticas, das quais decorrem fortes emoções,

especialmente naqueles temas que são propícios para o debate, suscitando discussões, porém em um clima de cordialidade, transformando esse acontecimento em um momento no qual se revela as diferentes pesquisas das ciências jurídicas no país.

A excelência da qualidade dos artigos que integram esta obra representa o compromisso que todos têm assumido para dar aos Grupos de Trabalho do CONPEDI o brilho que seus organizadores merecem. É uma obra científica e acadêmica, mas também revelando valores e princípios humanos.

Os textos científicos que compõem essa coletânea preocupam-se com a promoção do trabalho decente – definido pela Organização Internacional do Trabalho - OIT como “trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna” – em um mercado no qual se nota o traslado de empresas de um Estado para o outro à procura de menores custos empresariais.

Nesse caminho, enfatiza-se a função social da empresa e sua correspondência principiológica constitucional, traçando um tratamento específico acerca da empresa e sua posição atual no mercado globalizado, concebendo destaque a visão poliédrica da empresa (Alberto Asquini) em atenção a função social da empresa.

Ademais, destaca-se a responsabilidade social da empresa como instrumento para efetivar o trabalho decente e os direitos fundamentais proclamados pela OIT, ensejando a construção de uma sociedade livre, justa e solidária.

Enfim, desejamos uma excelente leitura dos relevantes e profundos trabalhos científicos que compõem a presente revista, ao tempo que esperamos que sejam úteis em suas atividades profissionais e científicas.

Professora Doutora Mirta Gladys Lerena Manzo de Misailidis

Professora Doutora Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva

Professor Doutor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade

## **O TRABALHO DECENTE E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS THE DECENT WORK AND THE SOCIAL RESPONSIBILITY OF ENTERPRISES**

**Márcia Regina Castro Barroso <sup>1</sup>**

### **Resumo**

O artigo analisa o tema da Responsabilidade Social das Empresas através da visão da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em sua atuação específica no Brasil. O tema da Responsabilidade Social das Empresas na década de 1990 assumiu uma posição de destaque no debate contemporâneo, associado a uma visão humanista da organização socioeconômica laboral. Por sua vez, a OIT, nesse mesmo período, assume o papel de difusora do conceito trabalho decente que tem enorme repercussão em nosso território nacional. Nesse sentido, apresentamos essas temáticas de forma associada e refletimos sobre suas potencialidades e dificuldades enfrentadas.

**Palavras-chave:** Empresas, Trabalho decente, Desenvolvimento sustentável

### **Abstract/Resumen/Résumé**

The article analyzes the issue of Corporate Social Responsibility through the vision of the International Labour Organization (ILO) in its specific operations in Brazil. The theme of Corporate Social Responsibility in the 1990s assumed a prominent position in the contemporary debate, associated with a humanistic view of labor socioeconomic organization. In turn, the ILO, during the same period, assumes the role of diffusing the decent work concept that has enormous repercussions in our country. In this sense, we present these issues in an associated way and we reflect on its potential and difficulties faced.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Enterprises, Decent work, Sustainable development

---

<sup>1</sup> Doutoranda em Sociologia pelo PPGSA-UFRJ e Mestre em Ciências Sociais e Jurídicas pelo PPGSD-UFF.

## **1- Introdução**

O presente trabalho visa elucidar o tema da Responsabilidade Social das Empresas sob a perspectiva da Organização Internacional do Trabalho. Objetivamos apresentar os principais elementos de ação dessa instituição no que se refere à temática, em especial, por meio de análise documental e de dados referentes ao seu desempenho específico no Brasil.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919, por ocasião do processo de pacificação da Primeira Guerra Mundial, tem se constituído como uma importante instituição no âmbito laboral internacional ao longo dos seus noventa e sete anos de existência. Sua influência se dá tanto em nível normativo, com seu sistema de convenções e de recomendações, quanto em nível subjetivo, principalmente através do seu conteúdo ideário via publicação de diversos documentos e declarações de princípios. Tendo como eixo condutor a questão da justiça social a OIT possui a clara intenção de orientar as relações laborais entre os seus países membros.

O tema da Responsabilidade Social das Empresas na década de 1990 assumiu uma posição de destaque no debate contemporâneo, associado a uma visão humanista da organização socioeconômica laboral. Nessa perspectiva, o tema propõe uma conduta entre as empresas que vá além de suas obrigações jurídicas e que esteja inserida em ações denominadas como socialmente responsáveis e inter-relacionadas às noções de desenvolvimento sustentável.

A OIT não possui um documento específico sobre a Responsabilidade Social das Empresas, mas o tema é amplamente divulgado em seus diversos modos de difusão ideários. Neste trabalho gostaríamos de apresentar os resultados de nossa pesquisa referente à análise de dois importantes documentos:

- 1- “Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social” – adotada em 1977 e revista em 2000;
- 2- “Declaração da OIT relativa aos princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho” – de 1998.

A partir dessa análise gostaríamos de traçar um panorama sobre como é percebida a Responsabilidade Social das Empresas para essa instituição e, assim, analisarmos as potencialidades e os limites de suas formulações.

No Brasil o assunto tem se aproximado da temática do “Trabalho Decente”, em especial no que se refere à questão do Diálogo Social e dos Fundos de Pensão. Um exemplo dessa atuação nós podemos perceber na assinatura do Protocolo da OIT com o Ministério da Previdência Social (em 2012) que propõe a discussão do investimento social e ambiental responsáveis a partir do eixo fundos de pensão. O objetivo da assinatura desse protocolo consiste na sensibilização dos investidores não somente em relação à questão previdenciária, mas também no comprometimento na adoção dos parâmetros da própria Organização Internacional do Trabalho e do conceito “trabalho decente”.

Num primeiro momento, trazemos informações sobre a importância histórica da Organização Internacional do Trabalho no campo das relações de trabalho a partir do início do século XX. Posteriormente, trazemos algumas considerações sobre as especificidades dessa instituição aqui no Brasil para então finalizarmos com o tema específico da Responsabilidade Social das Empresas, a partir de análise documental.

## **2 - A Organização Internacional do Trabalho e sua importância no cenário laboral**

A Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919 no processo de pacificação após a Primeira Guerra Mundial, juntamente com a Liga das Nações. Um mundo

conturbado com o lastro de destruição da primeira guerra procurava recompor as suas bases diplomáticas e nesse sentido a organização da própria atividade produtiva se constituiu como uma atividade emergente. Com a Conferência de Paz, em Versalhes, decidiu-se pela organização de uma “Comissão de Legislação Internacional” (cujo desdobramento fora a criação da OIT), visando uma ação conjunta nos assuntos relativos à organização da esfera produtiva. Nos documentos de época, como muito bem nos aponta Arnaldo Süssekind, as justificativas em torno da sua criação gravitavam em torno de três eixos: o da política, tendo em vista a questão da paz universal; a humanitária, visando criar condições de trabalho mais justas; e econômica, visando fornecer elementos que atenuassem a questão da concorrência internacional e suas consequências nas condições sociais (Süssekind, 1987, p.100).

Nesse sentido, a partir da criação da OIT, ocorreu uma renovação do Direito Internacional do Trabalho. A partir do sistema de convenções e de recomendações tentou-se criar padrões de uniformização da regulação das relações de trabalho entre os Estados-membros. Antes mesmo da criação da ONU e de outros organismos internacionais, a OIT acabou por, paulatinamente, fortalecer o seu modelo, cabendo aos escritórios nacionais a função de cooperação técnica nas diversas iniciativas geradas a partir da temática do trabalho.

Um fator que favoreceu a manutenção do seu prestígio ao longo desses noventa e quatro anos de existência foi o fato de sua organização ter uma composição tripartite, com representantes do governo, dos trabalhadores e dos empregadores. Esse tripartismo esteve presente desde a sua fundação e permanece como um elemento que lhe fornece legitimidade, proporcionando um diferencial em seu caráter representativo. Além desse tripartismo, outro elemento importante se refere à promoção do chamado *diálogo social* que tem se tornado um grande chamariz no campo ideário dessa instituição. Para além da questão da legitimidade, a OIT também cresceu em importância principalmente por conta do âmbito jurídico, por meio de suas convenções. Uma vez ratificadas se constituem como fonte formal de direito, gerando



direitos subjetivos individuais. Portanto, se constituem como instrumentos normativos de grande monta, em especial, por tratarem de assuntos de interesse internacional. As convenções são tratados multilaterais que precisam ter a ratificação dos Estados membros para terem valor normativo. Uma vez ratificada, a convenção integra a respectiva legislação nacional (Süssekind, 1987, p.174).

A grande “força” desse sistema acaba por se tornar também a sua maior “fraqueza”. Muitas críticas têm sido feitas a esse processo principalmente por conta das especificidades das legislações nacionais. Pode-se ratificar uma convenção que foi pensada em termos mais gerais, e que pode não atender às demandas de uma dada localidade. Outra questão que se coloca se refere aos instrumentos de controle da aplicação desse instrumento normativo. Arturo Bronstein em seu livro *“Derecho Internacional y Comparado Del Trabajo”* (2010, p.30) propõe uma solução através do fortalecimento de Tribunais Internacionais. Embora seja uma solução possível de ser efetivada, ainda estamos longe de vermos a sua difusão.

Dessa forma, ao longo de todo o século XX, a OIT foi crescendo em importância no cenário laboral internacional e, com a sua estrutura tripartite, tem conseguido manter um caráter diplomático de grandes proporções. No processo de remodelação institucional, principalmente no pós-segunda guerra mundial, a OIT foi inserida num debate que questionava seu papel nesse novo cenário. Nesse período, as organizações internacionais estavam voltadas para temas como a manutenção da paz e a resolução de conflitos. A OIT nesse contexto de grande reflexão, em sua Conferência Geral, realizada em 1944, na Filadélfia, retoma os valores já declarados em sua constituição inicial reforçando ainda mais a sua atualidade: a promoção da justiça social. E bem mais do que isso, a partir desse momento a OIT acabou por ampliar sua competência estendendo a sua pauta para além dos temas referentes às condições de trabalho e dos direitos previdenciários do trabalhador. Essa ampliação instaura um direito internacional do trabalho que se aproxima de novas temáticas,

como a pauta dos então denominados direitos humanos. Gênero, reforma agrária, populações indígenas, políticas de desemprego, a educação e a saúde do trabalhador, o meio ambiente, enfim, progressivamente toda uma gama de novas demandas passou a ser incorporadas à pauta de atuação da OIT fornecendo novos parâmetros normativos e ideários aos países-membros.

Com a criação da Organização das Nações Unidas (ONU) em 1945, cujo objetivo era substituir a Liga das Nações, a OIT passou a ser integrada ao seu sistema, tornando-se uma agência especializada. Atualmente a OIT possui a sua sede em Genebra e conta com a atuação de 185 estados-membros.

Com o processo de globalização e de transformações atuais no mundo do trabalho, a OIT se vê diante de novos desafios a serem enfrentados. Oscar Ermida Uriarte ao refletir sobre a inter-relação entre os processos de globalização e as relações laborais (1999), comenta que o sistema tradicional do direito do trabalho tem passado por significativas mudanças, principalmente por conta das transformações pelas quais tem passado a própria organização produtiva. Nesse sentido, destaca a emergência do que ele chamou de “re-regulação internacional”, que se efetiva por intermédio de convênios internacionais do trabalho, os grandes Pactos e Declarações de Direitos Humanos e as chamadas Cartas Sociais. E a OIT, por gerar uma rede normativa universal, tem proeminência nesse processo. Entretanto, segundo Uriarte, esse processo se por um lado proporciona um salto qualitativo através da universalização de certos princípios, por outro, para atender uma demanda da própria organização do trabalho, e garantir condições mínimas de proteção social, acaba, de certa forma, colaborando para a expansão do processo de flexibilização das relações laborais.

Já nas décadas de 1980 e 1990, o grande desafio para essa instituição se dava no sentido de ser capaz de apresentar uma nova visão de mundo que conciliasse um programa social internacional frente aos interesses econômicos dessa época. Nesse contexto emergiu o

debate sobre a introdução de cláusulas sociais no comércio internacional. Estas seriam obrigações que deveriam satisfazer requisitos sociais específicos. Numa economia globalizada, pontos de tensão faziam com que as organizações internacionais refletissem sobre suas atuações, principalmente entre o segmento empresarial e as organizações sindicais. Se por um lado, a corrente dominante da esfera econômica exigia uma liberalização do mercado, por outro, representantes sindicais pressionavam alertando para os efeitos nocivos que tal política econômica poderia acarretar, principalmente, no que se refere à proteção social e à garantia de empregos.

A partir de então, grande debate se instaurou na década de 1990 sobre a questão do *dumping social*<sup>1</sup> e sobre o estabelecimento das cláusulas sociais. Este último, especialmente, se tornou um tema de discussão na medida em que era preciso definir que instituição seria encarregada de efetivá-las. Particularmente esse debate se acirrou após a criação oficial da Organização Mundial do Comércio (OMC) em 1995, que anteriormente recebia a nomenclatura de Acordo Geral de Tarifas e Comércio (GATT)<sup>2</sup>. Uma corrente de pensamento defendeu que as cláusulas sociais deveriam ser de responsabilidade da OMC. O principal argumento desta posição foi que a OMC seria capaz estabelecer mecanismos de sanção aos países que não as respeitassem, atribuição essa impossível de se concretizar com a OIT devido ao caráter de adesão e ratificação voluntária dos países membros e pela ausência de formas de controles internacionais.

O tema é bastante controverso e não aprofundaremos essa discussão neste trabalho. De todo modo ele representa um questionamento da própria atuação da OIT e da sua eficácia enquanto uma instituição capaz de manter padrões normativos numa sociedade cada vez mais

---

<sup>1</sup> Costuma-se definir o Dumping Social como uma prática de certas empresas que procuram aumentar os seus lucros deslocando-se de um local para outro onde os salários são mais baixos e/ou os direitos dos trabalhadores são mais precários.

<sup>2</sup> Não aprofundaremos a temática para investigarmos se a criação da OMC representou de fato alguma mudança significativa da instituição de regulação do mercado internacional, mas não podemos deixar de mencionar que tal iniciativa representa um esforço das entidades internacionais em dar uma resposta mais eficaz às transformações econômicas dessa época.

globalizada. O que nos interessa aqui é percebermos alguns desdobramentos desse processo. O primeiro deles foi o entendimento dos organismos internacionais de que a normatização das cláusulas sociais deveria ficar ao encargo da OIT. O segundo foi a reafirmação dos próprios padrões mínimos de garantias trabalhistas internacionais, do que ficou conhecido como as oito Convenções Fundamentais da OIT. Esses padrões mínimos foram reafirmados na 87ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em 1998, com a Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. As convenções fundamentais são as seguintes:

- Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930 (nº 29);
- Convenção sobre a Liberdade Sindical e a proteção do Direito Sindical, 1948 (nº 87);
- Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949 (nº 98);
- Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, 1951 (nº 100);
- Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (nº 105);
- Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958 (nº 111);
- Convenção sobre a Idade Mínima para Admissão a Emprego, 1973 (nº 138);
- Convenção sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para a sua Eliminação, 1999 (nº 182).<sup>3</sup>

Segundo a atual Diretora da OIT-Brasil, Laís Abramo, esta declaração estabelece que os estados-membros da OIT são obrigados a respeitarem as oito convenções fundamentais independente de as terem ou não ratificado. Isso representa uma redefinição de padrões mínimos a serem considerados no mundo do trabalho, em princípios que estariam acima de qualquer necessidade econômica. A proteção social - os direitos no mundo do trabalho - é apresentada como um princípio a ser mantido (Abramo, 2010, p.32).

---

<sup>3</sup> Consultar o documento “A OIT no Brasil: trabalho decente para uma vida digna”, 2012, p. 5. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/oit%20no%20brasil\\_folder\\_809.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/oit%20no%20brasil_folder_809.pdf)>

Outro desdobramento desse processo que gostaríamos de mencionar se refere ao surgimento da proposta de enfoque integrado que significa a articulação, por meio de um conceito chave, de diferentes ramos de especialidade da própria OIT. Esse enfoque integrado se evidenciou no conceito *trabalho decente*, que, segundo Rodgers, Lee, Swepston e Daele, surgiu na década de 1990 representando um reavivamento e um novo impulso para a instituição (2009, p.238). Nesse sentido, ele funcionaria como um mecanismo rearticulador da própria organização interna da OIT e num segundo momento, passando a ser um canal de comunicação para outras instituições.

Ainda para esses autores<sup>4</sup> o surgimento do conceito *trabalho decente* está relacionado a quatro aspectos:

- 1 – uma forma de expressar o objetivo fundamental da OIT em linguagem corrente;
- 2 – uma meta global que integra as prioridades de todos os membros da OIT – empregadores, trabalhadores e do governo – constituindo assim uma base sobre a qual almeja se construir um consenso;
- 3 – um conceito integrado a partir do qual se deseja analisar e entender melhor o impacto de aspectos mais específicos do trabalho da OIT;
- 4 – um meio de organizar e administrar o trabalho da oficina.

A adoção desse sistema integrado veio, portanto, proporcionar uma mudança no direcionamento da instituição em questão. Numa primeira e rápida análise nós poderíamos dizer que ele representou uma forma de resposta aos questionamentos a que a própria OIT estava sendo submetida. A OIT que ao longo do século XX teve uma postura progressiva de especialização, com a formação de vários escritórios específicos sobre temas tidos como

---

<sup>4</sup> Os autores apresentam alguns dados de pesquisa realizada com o Diretor Geral da OIT Juan Somavia que é tido como o articulador do conceito trabalho decente na Instituição em 1999.

relevantes para o mundo do trabalho, com essa abordagem do enfoque integrado adota outro direcionamento, com o reagrupamento do escritório em torno da temática *trabalho decente*.

Outra consequência que nós poderíamos destacar é que ao priorizar a utilização do enfoque integrado a OIT teve que estabelecer novas formas de diálogo com os atores envolvidos de modo a convencê-los de que essa abordagem poderia apresentar melhorias para as condições de vida dos trabalhadores. Ao propor um novo diálogo, a OIT se abre a novas áreas de atuação e passa a inovar em termos de sua atuação política.

### **3 - A Responsabilidade Social das Empresas na perspectiva da “Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social” e da “Declaração relativa aos princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho”**

O tema da Responsabilidade Social das Empresas não é recente. Embora tenha ganho grande impulso na atualidade, já nos anos 1920 nós podemos observar os primórdios do seu debate. Ele surgiu num contexto em que se comentava sobre a necessidade dos diretores das empresas levarem em consideração não somente os interesses dos acionistas, mas também dos outros interessados. Nesse sentido, vemos a ampliação da noção do papel de uma empresa diante do seu âmbito social. Já nas décadas de 1960 e 1970, o tema esteve relacionado ao fortalecimento das empresas multinacionais e à sua proliferação em termos internacionais. Nesse sentido, importantes organizações internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) passaram a se interessar pelo tema e emitiram importantes posições a respeito da Responsabilidade Social das Empresas.

Na década de 1990 o tema tomou novo impulso, principalmente a partir do convite das Nações Unidas para que as empresas multinacionais assumissem o compromisso com a

sociedade e o meio ambiente, via incorporação em seus acordos mundiais, de disposições que levassem em consideração a proteção dos direitos humanos básicos associada à questão ambiental. Nesse sentido, o propósito da Responsabilidade Social das Empresas passa a estar relacionado, de forma intrínseca, à noção de Desenvolvimento Sustentável. Com a ampliação do processo de globalização e o crescimento dos fluxos financeiros transfronteiriços, as esferas privadas começam a ser pressionadas a desempenhar papéis que outrora eram de âmbito apenas estatal. Outro fator que contribui para a ampliação dessa temática se refere à questão de difusão de uma imagem que agregaria valor à empresa. Em tempos de competitividade acirrada, ter uma postura socialmente responsável poderia fornecer à empresa um conteúdo simbólico de modo a valorizar a sua marca.

Como já comentamos, a OIT reformulou e deu um novo vigor ao Direito Internacional do Trabalho a partir do seu sistema de Convenções entre os seus estados-membros. Entretanto, ao tratar de assuntos considerados de grande monta, ela lançou mão, durante toda sua trajetória histórica, de documentos que se intitulam como “Declaração”. Estes, de fato, visam ultrapassar os aspectos formais e normativos. Essas declarações procuram estabelecer parâmetros mais amplos, com base em princípios, de modo a exercer uma influência ainda maior entre os seus estados membros. Elas se constituíram como sua base ideária e em todas elas o tema da justiça social é recorrente. Como conceber a justiça social tendo em vista que a sociedade passa por inúmeras transformações políticas e econômicas? Nesse sentido, a OIT lança, fundamentalmente, quatro Declarações que se constituem como seus pilares:

- 1944 – “Declaração de Filadélfia” – lança os princípios e bases da justiça social para a instituição. Este documento serviu de modelo para a Carta das Nações Unidas e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos;

- 1977 (revista no ano de 2000) – “Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social” – documento que visa fornecer os princípios de uma política social nas empresas;
- 1998 – “Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento” – estabelece oito convenções fundamentais e a partir delas padrões mínimos de proteção ao trabalho que deverão ser respeitados pelos Estados-membros;
- 2008 – “Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa” – reafirma princípios de justiça social num contexto de globalização.

O tema da Responsabilidade Social das Empresas é atrelado à Declaração de 1977 por estar difundido nos termos da política social apresentada neste documento. Visando minimizar os efeitos negativos e evitar a concentração abusiva de poder dentro da dinâmica entre a política nacional e os interesses dos trabalhadores, tal declaração lança parâmetros claros para as relações de trabalho que vão além das formas contratuais estabelecidas. Neste documento, a empresa, seja ela multinacional ou local, não se constitui somente para a obtenção de seu próprio lucro. Nesta Declaração a empresa está atrelada a uma visão mais ampla, dentro de um contexto social, em que se considere o desenvolvimento numa perspectiva integrada ao desenvolvimento humano. Nesse sentido, apontamos a seguir os principais temas presentes neste documento:

- Promoção do emprego – indo na contramão da cartilha neoliberal, a declaração propõe que as empresas tenham uma preocupação constante com a possibilidade do aumento dos níveis de emprego e sobre a priorização do desenvolvimento profissional;

- Promoção da igualdade de oportunidades – com a clara intenção de eliminação de toda discriminação por motivo de raça, cor, sexo, religião, opiniões políticas, origem nacional ou social;



- Estabilidade do emprego – sugere que as empresas por meio de um planejamento ativo da mão-de-obra garantam emprego estável aos seus trabalhadores;

- Formação – que os governos em cooperação com as partes interessadas viabilizem a formação profissional necessária aos trabalhadores;

- Condições de trabalho e de vida – que os salários e benefícios das multinacionais não deveriam ser menos favoráveis aos trabalhadores do próprio país;

- Idade mínima, Segurança e Saúde, Relações de Trabalho – que as empresas forneçam as condições necessárias para a melhoria das condições de vida dos trabalhadores, com a proteção trabalhista adequada;

- Liberdade Sindical e direito de sindicalização – todo trabalhador deve ter a garantia de poder constituir sua própria organização, sem que haja qualquer tipo de coibição ou discriminação;

- Negociação coletiva – deveriam ser tomadas iniciativas no sentido de promover os procedimentos de negociação entre os empregadores e os trabalhadores por meio de seus órgãos de representação.

Percebemos neste documento que a Organização Internacional do Trabalho reafirma seus princípios de justiça social em que se considere uma visão humanista da atividade produtiva. A relação de trabalho é pensada num contexto mais amplo e as pautas presentes nesta declaração se aproximam cada vez mais da agenda relativa aos direitos humanos.

Em março de 2.000, a Declaração sobre as Empresas multinacionais foi revisada e recebeu um acréscimo que indica a observância dos princípios promovidos pela Declaração dos direitos fundamentais do trabalho de 1998. Nesta última os estados-membros renovaram o seu compromisso de observar e tornar realidade os seguintes princípios:

- a) Liberdade de associação, liberdade sindical e o efetivo reconhecimento da negociação coletiva;

- b) A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) A efetiva abolição do trabalho infantil;
- d) A eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

No Brasil, o tema da Responsabilidade Social das Empresas tem sido atrelado diretamente às noções desenvolvidas em torno do conceito “trabalho decente”. Isso significa dizer que a empresa deverá ser pensada dentro de um contexto mais amplo, numa relação social em que se deva considerar todas as esferas de um trabalho a ser considerado como “decente”. Conforme já comentamos, o enfoque integrado, que visa difundir uma política do então chamado “trabalho decente”, tem se transformado no principal conteúdo difusor das atividades da Organização Internacional do Trabalho no Brasil. E o tema da Responsabilidade Social das empresas não está longe desse processo.

No documento da OIT intitulado “Perfil do trabalho decente no Brasil” (2012), que contém uma série de indicadores, várias informações são apresentadas acerca do que pode ser considerado o trabalho decente. Esse conceito guarda-chuva, para essa instituição, abriga dez elementos constitutivos. São eles:

- Oportunidades de emprego
- Rendimentos adequados e trabalho produtivo
- Jornada de trabalho decente
- Combinação entre trabalho, vida pessoal e vida familiar
- Trabalho a ser abolido
- Estabilidade e segurança do trabalho
- Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego
- Ambiente de trabalho seguro

- Segurança social
- Diálogo social e representação de trabalhadores e empregadores

Vemos, portanto, que a OIT não fornece uma definição fechada, uma minuciosa descrição do que deva ser considerado como o *trabalho decente*. Ele é entendido num sentido mais amplo de modo a integrar várias dimensões fundamentais para a esfera do trabalho. Há toda uma preocupação em não o limitar e pelo contrário, expandir a sua área de influência.

A primeira iniciativa brasileira de promoção do *trabalho decente* ocorreu em 2006 com o lançamento da Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), que definiu três prioridades a serem disseminadas: a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades de tratamento; a erradicação do trabalho escravo e eliminação do trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática<sup>5</sup>.

O Brasil também possui experiências pioneiras no mundo através da construção de agendas subnacionais de trabalho decente. É o caso das agendas do Estado do Mato Grosso, da Agenda Regional do ABC paulista, da Agenda da Bahia e de Curitiba. Por conta desse ineditismo o Brasil tem se colocado numa posição de vanguarda por inovar os termos da discussão em torno da temática trabalho decente.

Ampliando e intensificando a sua área de atuação a OIT lançou em 2011 a Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (ANTDJ). Aqui as preocupações específicas se relacionam à temática dos jovens e num momento posterior iremos analisar documentos que indicam os problemas por eles enfrentados.

Outro projeto que a OIT tem desenvolvido, no período de 2008 a 2013, se intitula “Monitorando e avaliando o progresso do trabalho decente” (MAP), que conta com o

---

<sup>5</sup> Ver: <<http://www.oit.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>>

financiamento da União Europeia e desenvolve-se em articulação com organismos governamentais (incluindo o Ministério do Trabalho, organizações sindicais, de empregadores e instituições de pesquisa como o IBGE e o DIEESE). O MAP tem como objetivo a criação de indicadores para que os países possam monitorar e avaliar o seu progresso em relação ao trabalho decente. Esse é um projeto piloto que se encerrará em 2013 e a OIT-Brasil ainda não divulgou os resultados desse trabalho. Ele contou com a participação de dez países, e na América Latina somente o Brasil e o Peru foram voluntários desse projeto.

Percebemos, portanto, que durante a primeira década do século XXI a OIT dinamiza o seu trabalho no Brasil principalmente por conta da difusão do conceito trabalho decente. Além da Agenda Nacional de promoção do *trabalho decente* outras modalidades foram criadas como as agendas subnacionais, uma agenda específica para a juventude, e o projeto de criação de indicadores para o trabalho decente. A OIT procura manter a legitimidade do processo através do sistema de representação tripartite, muito embora não consiga, de fato, eliminar os momentos de tensão e de conflito.

Outro aspecto que gostaríamos de salientar, sobre a implementação de projetos que visem a temática da Responsabilidade Social das Empresas, se refere à questão do diálogo social. Este aspecto tem sido, historicamente, um elemento norteador da atuação da OIT principalmente, como já comentamos, por sua representação tripartite, com representantes dos governos, dos trabalhadores e dos empregadores. Embora alcance repercussões diplomáticas de grande monta, a Organização Internacional do Trabalho não consegue eliminar as tensões oriundas das relações de trabalho. Até por que, a própria definição de uma política de Responsabilidade Social das Empresas parte do princípio de que as empresas devem adotar uma conduta voluntária, que ultrapasse os limites das obrigações jurídicas. Isso implicaria na difusão de uma cultura empresarial de modo a ter uma conduta estável em relação ao tema, e não apenas algumas atitudes ocasionais. Além disso, a noção de desenvolvimento sustentável

seria um dos pilares dessa atuação empresarial. Pensamos que ainda ocorre uma grande distância entre o aspecto formal, ideário e entre a prática empresarial. O tema da Responsabilidade Social das Empresas, enquanto estiver enraizado no voluntarismo, pensamos que terá pouca penetração em nosso território nacional.

#### **4 - Considerações finais**

O que podemos perceber em nossa análise é que, apesar de lançar mão de um refinado arcabouço teórico e legislativo, a Organização Internacional do Trabalho não tem conseguido avançar no que diz respeito ao caráter voluntarioso do chamado “comportamento socialmente responsável das empresas”. Diante desse fato, a OIT tem cumprido mais um papel de busca de uma adesão por parte do empresariado onde procura sensibilizá-lo para a execução de uma política social. A Empresa é pensada numa visão mais ampla em que se considere todas as esferas da atividade humana e sua relação com o trabalhador não se limita a uma relação contratual de trabalho. A empresa é colocada num contexto de reflexão em que se considere o trabalho como uma relação social e não como uma mercadoria. Entretanto, para além desse caráter voluntarioso, pouco avança em relação ao tema. Algumas iniciativas foram tomadas de modo a favorecer a Responsabilidade Social das Empresas como convênios em relação aos fundos de pensão e até mesmo através da divulgação da política do trabalho decente. E aqui destacamos ainda mais a atuação singular desta instituição no Brasil. Um conceito que foi forjado no interior da OIT, progressivamente, aqui no Brasil, atingiu outras instituições, como o Ministério do Trabalho, sindicatos, o Ministério Público do Trabalho, dentre outros, e tem assumido a forma de várias políticas públicas através das agendas subnacionais de trabalho decente.

O debate a respeito das cláusulas sociais não avançou na OIT e ela não tem conseguido agregar mecanismos que pudessem ter algum tipo de controle sobre políticas relativas à Responsabilidade Social das Empresas. Essas cláusulas poderiam se transformar em poderosos instrumentos de incentivo de uma política mais ampla no mundo do trabalho. Entretanto, o debate acalorado de outras décadas tem se mostrado muito tímido na atualidade. De fato, o que se tem avançado refere-se à constituição de indicadores em relação ao trabalho decente. Atualmente a OIT tem dedicado grandes esforços, em associação com organismos estatísticos, como o IBGE e o DIEESE, para a construções de índices que possam tornar visíveis, quantificar, esse trabalho dito “decente” em torno de temas específicos, como, por exemplo, em relação à diminuição do trabalho escravo ou do trabalho infantil.

#### **5 - Referências bibliográficas:**

ABRAMO, Laís. “A Constituição de 1988 e o mundo do trabalho no Brasil”. In: KREIN, José Dari, SANTANA, Marco Aurélio, BIAVASCHI, Magda Barros. *Vinte anos da Constituição Cidadã no Brasil*. São Paulo: LTr, 2010.

BARBIERI, José Carlos; CAJAZEIRA, Jorge Emanuel Reis. *Responsabilidade Social Empresarial e Empresa Sustentável - da Teoria À Prática - 2ª Ed.* São Paulo: Saraiva, 2012.

BRONSTEIN, Arturo. *Derecho Internacional y Comparado del Trabajo – Desafios actuales*. Ginebra: OIT, 2010.

CRIVELLI, Ericson. *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010.

OIT. *Perfil do Trabalho Decente no Brasil*. Brasília: OIT, 2012

RODGERS, Gerry, LEE, Eddy, SWEPSTON, Lee, DAELE, Jasmien Van. *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009*. Ginebra: OIT, 2009.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1987.

URIARTE, Oscar Ermida. Globalización y relaciones laborales, 2001. Disponível em:

<http://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2011/06/globalizacion-y-relaciones-laborales-oscar-ermida.pdf>

**Sites consultados:**

- <http://portal.mpt.gov.br/>
- <http://www.oit.org.br/>
- <http://www.ilo.org/>