

## **A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E O DIREITO AO TRABALHO HUMANO DECENTE: REFLEXOS POSITIVOS PARA A EMPRESA**

### **THE CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND THE RIGHTS TO DECENT HUMAN WORK: POSITIVE CONSEQUENCES FOR THE COMPANY**

Henrico César Tamiozzo\*

**Resumo:** O modelo de gestão empresarial baseado na responsabilidade social tem apoio e respeito internacional. Ele se fundamenta em três dimensões, ambiental, econômica e social e tem como característica a aproximação da empresa com as partes interessadas. Por via deste estudo, afirma-se que o gestor deve optar por iniciar as práticas pela dimensão social, especificamente com o público interno, ou seja, os trabalhadores da empresa. Demonstra que o investimento em recursos humanos é necessário para o desenvolvimento socioeconômico da corporação. A valorização do trabalho humano e a garantia de uma vida digna a todos representam fundamentos constitucionais norteadores das relações econômicas, expressamente previstos no *caput* do art. 170 da CF/88. Posicionando os olhos fora do território brasileiro, é de se ressaltar o papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT) na defesa dos valores do trabalho decente, que preconiza pelo respeito aos direitos do trabalho e dos Tratados e Acordos Internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e o Protocolo de San Salvador (1988). A prática efetiva destes fundamentos apontam que a empresa internalizou conceitos éticos nacionais e internacionais e assim integra-se à ordem econômica globalizada. Por meio de pesquisa jurisprudencial do último ano no TST e do relatório da OIT divulgado em julho de 2012, extrai-se que embora o aspecto da responsabilidade social seja necessário e deve ser efetivo, ainda há muito que se fazer para alcançar um patamar desejável de respeito às relações do trabalho.

**Palavras-chave:** Empresas; Responsabilidade Social; Público Interno; Valorização do Trabalho Humano.

**Abstract:** The corporate management model based on social responsibility has international support and respect. It is based on three dimensions, environmental, economic and social and is characterized by the approach with companies and stakeholders. Through this study, it is stated that the manager should choose to start practices in the social dimension, specifically with internal stakeholders, therefore the employees of the company. Demonstrates that investment in human resources is required for socioeconomic development of the corporation. The appreciation of human labor and ensuring a decent life for all represents constitutional foundations that guides economic relations, explicitly stated in the heading of art. 170, CF/88. Positioning eyes outside Brazil, is to emphasize the role of the International Labour Organization (ILO) in defense of the values of decent work, which calls for respect for labor rights and international treaties and agreements such as the Universal Declaration of Human Rights (1948) and the Protocol of San Salvador (1988). The effective practice of these fundamentals indicate that the company has internalized national and international ethical concepts and as well integrate the global economic order. Through jurisprudential research on last year in TST and in the ILO report released in July 2012, extracts that although the aspect of social responsibility is necessary and must be effective, there is still much to be done to achieve a desirable level of respect on labor relations.

\* Mestrando em Direito Negocial, área de concentração em Direito Empresarial e Internacional, pela Universidade Estadual de Londrina. Email: [henricotamiozzo@hotmail.com](mailto:henricotamiozzo@hotmail.com).

**Key-words:** Companies; Social Responsibility; Internal Public; Improvement of Human Work.

## **INTRODUÇÃO**

Diante do atual cenário empresarial a responsabilidade social é considerada importantíssima para se atingir o sucesso. Para isso, as empresas devem internalizar a cultura da sustentabilidade. Para tanto, além do aspecto econômico e ambiental destaca-se a necessidade de especial atenção às relações do público interno, no caso seus empregados.

É o tema da responsabilidade social voltado à valorização do trabalho humano e que contribui de maneira decisiva para vivenciar o valor jurídico-constitucional e social da dignidade.

Estudar a empresa a partir deste enfoque permite a interdisciplinariedade entre o Direito e a Ciência da Administração, em especial, a corrente que pauta pela denominada Gestão por Valores que conduz à qualidade de vida tão desejada em um mundo globalizado neste século XXI. Portanto, ter práticas voltadas ao trabalho humano decente, assim denominado pela OIT, é ganho empresarial e para toda a rede (consumidores, fornecedores e governos) que se alimenta das externalidades positivas da atividade econômica.

Humanizar as relações do trabalho nas empresas é uma exigência constitucional e de toda a ordem jurídica, tanto no plano nacional quanto internacional. E este deve ser o compromisso das empresas.

A metodologia empregada para a realização deste trabalho, de cunho teórico, consiste de pesquisa bibliográfica principalmente em livros, artigos, teses, revistas jurídicas, jornais, legislação bandeirante e sites da internet.

Dando prevalência à aplicabilidade do estudo na prática, sem deixar de lado o inerente auxílio teórico sobre a responsabilidade social, a contribuição desta pesquisa é no sentido de alertar que há possibilidades para construir uma sociedade empresarial que contribua de modo efetivo para a valorização do trabalho humano.

## **A ESCOLHA INICIAL VOLTADA AO PÚBLICO INTERNO**

Em que pese a resistência por grande parte do empresariado brasileiro, nos dias de hoje a responsabilidade social é vista com bons olhos. As exigências vêm de todos os lados clamando por empresas socialmente responsáveis. Cada vez mais, organizações que não se

enquadram no perfil humanista exigido na era moderna correm o risco de não se estabelecerem no mercado em que atuam. Por isso, é comum à maioria dos executivos quererem contemplar ideais socialmente responsáveis no seio de seus organismos. Contudo, o que acontece na prática, por vezes, pode ser traduzido na pergunta: por onde começar?

De maneira simplificada, é possível dar o pontapé inicial exercitando-se a responsabilidade social externa ou internamente na empresa, interpretadas por ações sociais voltadas para a comunidade e consumidores em geral ou para seus empregados, gestores e acionistas.

Segundo Melo Neto e Froes explicam, com o foco na implantação de projetos sociais externos e ações sociais voltadas para a comunidade, promovem-se resultados na imagem consolidada da empresa-cidadã, além de desenvolver em seus empregados novas competências, com base na elevação da sua auto-estima e do seu orgulho em particular de uma empresa que exerce fortemente a responsabilidade social e a cidadania empresarial. Ao passo que, com o foco na responsabilidade social interna, a empresa desenvolve ações sociais com o objetivo de melhorar a qualidade de vida no trabalho e obter ganhos de produtividade com uma equipe motivada, comprometida com o alcance dos resultados almejados, o que faz surgir uma nova cultura empresarial, centrada na valorização das ações sociais externas e na prática do voluntariado. (2001, p. 88-89).

Em contrapartida, Savitz e Weber dialogam que este início pode-se dar não de duas, mas de três formas distintas, de acordo com a classificação denominada análise alvo. Nesse sentido, os *stakeholders* estariam divididos em três grupos: nos que estão na própria empresa (internos), aqueles com que se faz negócios (cadeia de valor) e os que situam fora da empresa (externos). Nomeia-se classificação análise de alvo simplesmente por parecer com o alvo de um arqueiro, em cujo centro se situa o público interno (empregados, gestores, acionistas, etc). (2007, p. 182-183).

Faz sentido recordar que o termo *stakeholder*, ou detentor de interesses, foi cunhado pelo professor R. Edward Freeman, na obra *Strategic management: a stakeholder approach* de 1984, que o definiu como qualquer pessoa que seja afetada, ou possa ser afetada, pelo desempenho de uma organização. (2007, p. 65).

Tomadas essas considerações, afirma-se que diante da dúvida entre começar os investimentos de RSE pelo público externo ou pelo público interno, deve-se optar por este último.

Justifica-se pelo motivo de que a produtividade está diretamente relacionada com o bem-estar dos colaboradores. Políticas internas tendem a ser mais efetivas do ponto de vista

economico-social, e respondem melhor e mais rápido ao exercício dos fatores de responsabilidade social.

A primeira impressão é de suma importância nesses casos, pois é ela quem vai determinar se os incentivos na área da RSE vão ter continuidade ou irão cessar de uma vez por todas. O gestor na maioria das vezes, por ter de apresentar resultados e respostas rápidas, em um primeiro momento desistiria do plano social-responsável caso não visualizasse um retorno imediato. E a forma mais rápida de conquistar este retorno, é pelo investimento no público interno.

A prática também demonstra ser certa a escolha inicial pelo incremento dos trabalhadores em detrimento das outras ferramentas de promoção da RSE. São as pequenas e médias empresas voltando suas ações sociais para seus funcionários e dependentes, em uma clara opção pela responsabilidade social interna. Além do mais, as propostas de mudança realizadas de dentro para fora costumam ser mais fiéis à cultura da empresa.

Como preleciona Alves, não há dúvida de que, entre as diversas dimensões da responsabilidade social empresarial, aquela que evidencia maior proeminência em razão, até mesmo, das atividades corporativas em si, é a que se preocupa com o público interno e com as práticas trabalhistas que adotam seus fornecedores. (2011, p. 46).

Portanto, restringe-se como objeto de estudo os *stakeholders* internos, mais especificamente a mão-de-obra da empresa, ou seja, seus empregados. Tomada esta orientação, se valerá do emprego de políticas de responsabilidade social dentro da empresa com base na valorização do trabalho humano, no sentido de promover desenvolvimento e angariar consequências positivas e benéficas à corporação.

## **O INVESTIMENTO SOCIAL NOS EMPREGADOS**

Parece lógico a concepção de que investir nos empregados é lucro certo, mas nem sempre foi assim. De fato, muito tempo se passou até que as empresas enxergassem que ter seus empregados satisfeitos, alinhados com seus recursos humanos é ganho certo e sinônimo de sucesso empresarial. Atualmente, mesmo com a disseminação das práticas de *downsizing* (enxugamento do quadro de pessoal), o que se vê na prática, são empresas que investem bastante em seus recursos humanos, porém algumas vezes de forma errada.

Segundo o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (2012), o funcionário é um dos mais importantes *stakeholders* da empresa. Atuar de forma socialmente responsável com o público interno significa mais do que respeitar os direitos garantidos pela

legislação. Isso é imprescindível, mas também é necessário investir no seu desenvolvimento pessoal e profissional, assim como oferecer sucessivas melhorias nas suas condições de trabalho.

Como agentes sociais, empregados e seus dependentes desempenham papéis dentro e fora da empresa. São promotores da responsabilidade social corporativa ao trabalharem como voluntários em programas sociais, ao difundirem valores éticos em suas relações com os diversos públicos da empresa, ao assumirem comportamentos sociais responsáveis em seu cotidiano de vida e de trabalho. (MELO NETO; FROES, 2001, p. 109).

E esta é mesmo a ideia. Com o público interno socialmente responsável, este grupo acaba por se situar melhor dentro do organismo laborativo, ficando mais satisfeitos com o trabalho que desempenham. A empresa além de difundir práticas sociais, geradoras de benefícios a todos ao seu redor, valoriza o trabalho de seus funcionários, que contentes, causam menos problemas e prejuízos à organização.

Os parceiros da empresa (*stakeholders*) internos possuem basicamente sempre as mesmas demandas, como salários justos, segurança no emprego, reconhecimento pelo trabalho desempenhado, realização pessoal e condições de trabalho, etc.

Para os professores Gleuso Damasceno Duarte e José Maria Martins Dias (1986, p. 74-75), pode-se relacionar boa parte desses assuntos na seguinte tabela:

|  |
|--|
| 1. Setor de políticas de emprego <ul style="list-style-type: none"><li>• Seleção e admissão</li><li>• Oportunidades para deficientes e minorias</li><li>• Carreira</li><li>• Reciclagem de trabalhadores</li><li>• Treinamento</li><li>• Criação de oportunidades</li></ul>  |
| 2. Setor de políticas de remuneração <ul style="list-style-type: none"><li>• Salários</li><li>• Benefícios e incentivos</li><li>• Participação nos lucros</li></ul>  |
| 3. Setor de Qualidade de Vida no Trabalho <ul style="list-style-type: none"><li>• Segurança e higiene do trabalho</li><li>• Saúde dos trabalhadores (inclusive lazer)</li><li>• Moradia e acesso ao trabalho</li><li>• Deslocamento e transferência</li><li>• Participação na vida da empresa</li><li>• Trabalho significativo (<i>job-enrichment</i>)</li></ul> |

Com a prática de ações sociais internas, os resultados percebidos se desdobram no maior comprometimento do funcionário com a empresa, no aumento da motivação e produtividade dos funcionários e melhora na imagem institucional da empresa.

De certo modo, atuar de maneira responsável com o público interno seria vislumbrar suas principais demandas, afora daquelas já garantidas pela legislação, e investir nelas para que se conquiste maior desenvolvimento profissional, oferecendo melhores condições de trabalho e incremento dos trabalhadores.

O público interno deve estar inserido nas decisões estratégicas relacionadas a aumento de produtividade, substituição de recursos, avaliação de fornecedores, melhorias operacionais e outras medidas que corroborem para o desenvolvimento contínuo da empresa na adoção de uma gestão socialmente responsável. Nesse contexto, as empresas têm o desafio de aumentar os níveis de competitividade e produtividade, paralelamente à preocupação com a legitimidade social de sua atuação. (INSTITUTO ETHOS, 2012).

Surge a importância do gestor que tem a capacidade de alinhar a direção, adequando o modo de gestão socialmente responsável ao modelo dos negócios. Apesar de deter o poder de mando, o gestor não consegue fazer tudo sozinho, pelo que extrai-se ser fundamental o desenvolvimento do público interno, para que todos os envolvidos possam dar sua parcela de contribuição para a corporação.

Conclui-se que a empresa lucra socialmente quando suas ações internas dão bons resultados. Isso pode ser percebido e identificado quando sua produtividade aumenta, os gastos com saúde dos funcionários diminuem, a organização consegue desenvolver o potencial, habilidades e talentos dos funcionários, multiplicando as inovações. (MELO NETO; FROES, 2001, p. 24).

Segundo o Instituto Ethos (2012) a demanda por um modelo de gestão mais colaborativa não é imposta. Esse novo modelo de produção, já em voga, é resultado do desenvolvimento econômico contínuo e da evolução das práticas empresariais, que passaram de simples produção de bens à consciência do papel influenciador que as companhias passaram a ter, simultaneamente ao desenvolvimento da sociedade como um todo.

Dando linha a este pensamento, julga-se mais que necessário o investimento social no público interno. Os padrões de produção do planeta exigem atualmente empresas comprometidas com valores éticos e de respeito aos Direitos Humanos, onde se inclui, acima de tudo, a valorização do trabalho humano.

## **BENEFÍCIOS EXPERIMENTADOS PELA EMPRESA**

O aumento da produtividade e ampliação de lucros – objetivo principal da prática empresarial – é o maior retorno consequencial obtido pela empresa em todo este processo de gestão dos investimentos sociais no seu público-interno.

Assim, com vistas à prática da responsabilidade social empresarial voltada para a valorização do trabalho, Melo Neto e Froes (2001, p. 109-110) explicam que a produtividade do trabalho aumenta como decorrência da maior satisfação, motivação e capacitação dos seus empregados. Além do retorno do investimento pelo aumento da produtividade, a empresa socialmente responsável alcança diversos outros tipos de retorno, como por exemplo:

- a) Retenção de talentos (os empregados permanecem na empresa);
- b) Melhoria na qualidade de vida de seus empregados, com reflexos positivos na família, na vizinhança;
- c) Melhoria na qualidade de vida no trabalho;
- d) Maior integração social do empregado e sua família e de ambos na comunidade;
- e) Diminuição dos gastos com saúde e assistência social dos empregados, pois estes se tornam mais imunes às doenças profissionais, em especial, ao estresse;
- f) Redução dos custos com tratamento médico-hospitalar;
- g) Redução do índice de abstenção;
- h) Redução de custos com ações na justiça do trabalho;
- i) Maior criatividade e inovação no trabalho;
- j) Aumento da auto-estima dos empregados;
- k) Melhoria do clima organizacional;
- l) Consolidação de uma nova cultura empresarial; e
- m) Finalmente, retorno sob a forma de cidadania profissional (transformação dos empregados em empregados-cidadãos).

Assim, defende-se ser este o modelo ideal a ser seguido. Certamente que levando em consideração a dignidade humana de seus empregados, e, ao mesmo tempo, a valorização da mão-de-obra dos mesmos, dando prevalência à responsabilidade social, a empresa torna-se mais ágil, flexível, inovadora, produtiva e lucrativa.

## **O PRINCÍPIO DA VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO**

As corporações, detentoras de ampla influência e poder, devem promover, efetivamente, a valorização e proteção da dignidade do trabalhador. Esta é mesmo a dignidade da pessoa humana, que tem fundamental concepção com a proteção do trabalho.

A Constituição Federal inseriu no inciso IV, do Art. 1º,<sup>1</sup> como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, a tutela aos valores sociais do trabalho, como expressão básica da proteção à personalidade humana e como forma de buscar o equilíbrio social e econômico, haja vista a inegável inferioridade do trabalhador frente ao novo modelo de produção instaurado dentro de uma economia globalizada.

Ao passo que pela dicção do Art. 170 da CF/88,<sup>2</sup> fixa-se que a ordem econômica tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social e é fundada na valorização do trabalho humano e da livre iniciativa. No mais, o Art. 193 do mesmo Códex<sup>3</sup> é firme ao trazer que a ordem social tem por base o primado do trabalho, objetivando o bem-estar e a justiça sociais.

Não há dúvida de que, entre as diversas dimensões da responsabilidade social empresarial, aquela que evidencia maior proeminência em razão, até mesmo, das atividades corporativas em si, é a que se preocupa com o público interno e com as práticas trabalhistas que adotam seus fornecedores (2011, p. 46).

Segundo Jean-François Chanlat (2005, p. 49):

O foco interno é uma das facetas mais importantes da prática de responsabilidade social por parte das empresas, pois representam políticas e ações focadas em seu próprio corpo de trabalhadores, que devem permear a concepção da gestão de pessoas nas organizações, abrangendo o comportamento humano, o sentido do trabalho e os desafios que a gestão de recursos humanos enfrenta para propiciar a inclusão social no ambiente interno das empresas.

A sensibilização do empresário mediante a necessidade de se desenvolver a responsabilidade social que pugne pela melhora na qualidade de vida de seus empregados, é de vital importância para a valorização do trabalho humano. Empresa ética e socialmente responsável é aquela que oferece um ambiente moralmente gratificante para os seus empregados, no qual eles tenham prazer de conviver e possam desenvolver suas potencialidades, suas virtudes e conhecimentos.

É exatamente este modelo que hoje mostra-se tão difícil de se encontrar, por colidir, de certa forma, com os princípios que norteiam a economia globalizada, do lucro a qualquer



custo, ainda que seja por meio do desrespeito aos direitos dos trabalhadores previstos nas legislações pátrias. Sob o prisma do liberalismo, a proteção ao trabalho constitui-se num entrave ao livre desenvolvimento do País. Até por isso que esta doutrina pugna pela auto-regulamentação dos mercados, sem interferência do Estado.

Sob este plano há possibilidades de que os direitos trabalhistas conquistados e edificados pelo sacrifício secular sejam renegados e desmistificados para ascensão dos ensinamentos da era liberal e globalizada. É a busca pela flexibilização da legislação trabalhista.

A flexibilização da legislação trabalhista tende a desfortalecer a classe trabalhadora para beneficiar unicamente os empresários, que conferem uma elevação lucrativa à custa de repercussões sociais negativas para os trabalhadores. Tal ideia revolucionária repercutiria em todos os níveis e classes sociais, e suas consequências levariam anos, até séculos para serem reparadas por parte do Estado.

Além das previsões na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (Art. 1º, III e IV; Art. 170; Art. 193) e demais normas infraconstitucionais, o Estado brasileiro é signatário de inúmeros Tratados e Acordos Internacionais que são verdadeiras conquistas para um trabalho decente. Tais regramentos internacionais não dão brecha para flexibilização da legislação trabalhista, ou mesmo, para sobreposição de interesses econômicos em detrimento dos direitos sociais e da dignidade humana.

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

As lutas tiveram vitórias consagradas na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, que proclama o direito de acesso ao trabalho, à livre escolha de emprego, às condições justas e favoráveis de trabalho (Art. 23),<sup>4</sup> bem como, direito ao repouso, ao lazer (Art. 24),<sup>5</sup> e a um satisfatório padrão de vida (Art. 25).<sup>6</sup>

Esta Declaração reflete as bases éticas e morais para a construção de uma sociedade fundamentada na liberdade, na paz e na justiça. Não diferente, a responsabilidade social corporativa traz em seu cerne compromissos com a construção de uma economia globalmente mais próspera e socialmente mais justa e sustentável, valores fortemente demarcados pela Declaração de 1948.

Outro documento que marcou fortemente o desenvolvimento das normas trabalhistas foi o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) adotado pela Assembleia Geral da ONU no dia 16 de dezembro de 1966, que entrou em vigor na ordem internacional no dia 03 de janeiro de 1976, e foi internalizado no Brasil por meio do Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992.

Destaque-se, também, no contexto latino-americano a Convenção Americana de Direitos Humanos de 1969 – Pacto de San José da Costa Rica – e do Protocolo Adicional à Convenção Americana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – Protocolo de San Salvador – firmado pelo Brasil em 17 de novembro de 1988, mas que entrou em vigor no território nacional pelo Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999.

O Pacto de San José da Costa Rica tem o propósito de consolidar no continente Americano um regime de liberdade pessoal e de justiça social, fundado no respeito aos direitos humanos, entre eles, a valorização do trabalho humano e o combate à escravidão, vistos no Art. 6º do documento. Assim, o dispositivo profere que ninguém pode ser submetido a escravidão ou servidão, inclusive naqueles países em que existem penas privativas de liberdade acompanhada de trabalhos forçados ou obrigatório, estes não poderão afetar a dignidade, nem a capacidade física e intelectual do recluso.

Em se tratando do Protocolo de San Salvador, ficam elencados no Arts. 6º a 8º,<sup>7</sup> os direitos ao trabalho, condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho e direitos sindicais. Tal rol normativo é bem completo e desde 1999 trouxe efeitos positivos ao ordenamento jurídico pátrio.

Com vistas a este compendio de disposições mencionadas além de outras que pugnam pelos direitos trabalhistas, verifica-se não ser mais admissível que a empresa se limite à maximização do lucro desmedido, alheio aos princípios basilares trabalhistas, que se unificam na plena valorização da dignidade da pessoa humana. Pensar o contrário seria colocar a empresa em rota de colisão com o ordenamento jurídico pátrio.

De acordo com o professor Sidney Guerra, a valorização do trabalho e da dignidade da pessoa humana ganha importância tanto no âmbito do direito interno dos Estados (com a previsão legislativa consagrada nas Constituições substanciais e/ou formais na categoria de direito fundamental) como no plano internacional, em especial, com a celebração de vários Tratados Internacionais. Eis, certamente, o ponto central das normas internacionais de trabalho: a dignidade da pessoa humana. (GUERRA, 2007).

Reafirma-se nos ensinamentos de Melo Neto e Froes, que as empresas que estimulam a competição interna entre seus empregados, como forma de aumentar a produtividade, e, sem o perceberem, criam uma verdadeira cultura organizacional do “vale tudo” ou “tudo pelo resultado”, despertando em seus empregados comportamentos antiéticos (denúncias, intrigas, apropriação do trabalho alheio, sonegação de informações, etc.). Na verdade, tal comportamento afeta o seu desempenho social interno, pois a qualidade de vida no trabalho é contaminada, bem como sua cultura e clima organizacional. (2001, p. 136-137).

É neste ambiente de trabalho que surgem os conflitos de poder, choques de vaidades pessoais, demissões injustas, perseguições, lealdade ao chefe e não à empresa, entre outros. Uma empresa para ser considerada socialmente responsável deve eliminar tais comportamentos antiéticos.

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), trabalho decente é aquele que converge em quatro objetivos estratégicos, que primam pelo respeito aos direitos do trabalho, segundo a Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho. São eles: a) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; c) abolição efetiva do trabalho infantil, e; d) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação, a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da prestação social e o fortalecimento do diálogo social.

## **O DESRESPEITO AOS DIREITOS DO TRABALHO**

Avaliando os julgados do último ano pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), encontram-se situações de eminente infração às normas e disposições de defesa dos trabalhadores. Ademais, faz-se referência a matérias veiculadas no Jornal O Estadão no corrente ano, no sentido de realizar uma análise crítica do fiel cumprimento destas disposições, principalmente de RSE, pelas empresas presentes no território nacional.

Apesar de todas as vantagens proporcionadas à empresa que preza pelos valores de seus trabalhadores e que interage com seu público interno, promovendo investimentos em recursos humanos, ainda é extremamente comum na realidade brasileira observar casos de abuso no vínculo empregatício, em afronta aos direitos trabalhistas.

No julgamento do Recurso de Revista nº 105500-32.2008.5.04.0101 publicado em 05 de agosto de 2011,<sup>8</sup> a Redatora Ministra do TST, Rosa Maria Weber da 3ª Turma, proferiu decisão no sentido de condenar um trabalhador por dispensa arbitrária, baseado no fato do

empregado ser portador de esquizofrenia. A Ministra asseverou que a motivação discriminatória na *voluntas* que precede a dispensa implica a ilicitude desta, pelo abuso que traduz, a viciar o ato, eivando-o de nulidade.

Utilizou-se como fundamento para a decisão a Constituição da República Federativa do Brasil, notadamente os arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, caput e XLI, e 7º, XXX. Acerca da dignidade da pessoa humana, destacou-se Ingo Wolfgang Sarlet, em sua obra *Eficácia dos Direitos Fundamentais*, dizendo que:

(...) constitui pressuposto essencial para o respeito da dignidade da pessoa humana a garantia da isonomia de todos os seres humanos, que não podem ser submetidos a tratamento discriminatório e arbitrário, razão pela qual são intoleráveis a escravidão, a discriminação racial, perseguição em virtude de motivos religiosos, etc. (...).

Sopesou-se, igualmente, o art. 196 da Carta Magna, que consagra a saúde como direito de todos e dever do Estado, impondo a adoção de políticas sociais que visem à redução de agravos ao doente. Além do mais, foram citados importantes tratados internacionais sobre a matéria, como as Convenções 111 e 117 e a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, todas da OIT.

Está registrado na decisão que a empresa tinha ciência da doença de que era acometido o empregado - esquizofrenia - e dispensou-o pouco tempo depois de um período de licença médica para tratamento de desintoxicação de substâncias psicoativas, embora, no momento da dispensa, não fossem evidentes os sintomas da enfermidade. É de se presumir, dessa maneira, discriminatório o despedimento do trabalhador.

Atualmente o judiciário brasileiro possui uma ferramenta eficaz para o combate ao trabalho escravo. Trata-se do cadastro de empregadores que mantiveram trabalhadores em condições análogas às de escravo. Cumulam casos da aplicação desse cadastro no campo prático, a exemplo cita-se o RO nº 38000-59.2007.5.16.0000,<sup>9</sup> publicado em 25/02/2011 pelo Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, e o RR nº 87200-64.2005.5.16.0013,<sup>10</sup> publicado em 26/11/2010 pelo Relator Ministro Horácio Raymundo de Senna Pires.

Assim, a Portaria nº 540/2004 do Ministério do Trabalho e Emprego, determinou a criação e divulgação do cadastro com o nome dos empregadores autuados pela fiscalização daquele órgão, por explorarem trabalhadores em condições análogas às de escravo.

Aprovada pela Câmara dos Deputados em 22 de maio de 2012 tramita atualmente no Senado Federal a PEC 438/2001, que tem como objetivo principal a erradicação do trabalho escravo no Brasil. Ela permite o confisco de imóveis rurais e urbanos onde for flagrado

trabalho escravo, e os destinará à reforma agrária ou uso social como nos programas habitacionais.

No julgamento do RR nº 2437-21.2010.5.08.0000,<sup>11</sup> em 15 de agosto de 2012 e publicado em 31 de agosto de 2012, o Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos da 2ª Turma do TST, manteve a decisão de primeiro grau que condenou a empresa reclamada a pagamento de vinte e cinco mil reais a título de indenização por dano moral. O magistrado consignou que o empregado, no desempenho das atividades de colheita de frutos de dendê, laborou em condições degradantes, análogas à de escravo, no período de 01.03.2005 a 11.12.2007, vez que a segunda reclamada não disponibilizava abrigos suficientes em campo, instalações sanitárias e EPI's adequados, sendo que tais condições de trabalho causaram sofrimento, angústia e males à saúde do obreiro, com desrespeito à dignidade humana.

A comissão de juristas que prepara o anteprojeto do novo Código Penal ampliou a lista dos chamados crimes hediondos e incluiu o trabalho escravo e o racismo, segundo reportagem de 13 de junho de 2012 do Jornal Estadão.<sup>12</sup> Segundo o art. 5º, XLIII, da CF/88, os crimes hediondos são inafiançáveis e insuscetíveis de graça ou anistia.

Um relatório publicado pelo Escritório da OIT no Brasil (AVANÇOS, 2012) no mês de julho de 2012, registrou avanços significativos em diversas áreas do trabalho decente nos anos recentes, mas ressalta que ainda persistem inúmeros desafios.

Segundo o relatório, os rendimentos do trabalho mantiveram a trajetória de crescimento e reduziram-se as disparidades 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 recebido pelas mulheres em relação ao auferido pelos homens aumentou de 69,4% para 70,7%.

Também diminuiu, e em forma mais expressiva, o diferencial de renda entre trabalhadores brancos e negros, pois enquanto em 2004, os negros recebiam cerca de 53,0% do rendimento dos brancos, em 2009 essa relação era de aproximadamente 58,0%. Isso se explica porque o rendimento 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).

O relatório anuncia que houve diminuição do trabalho infantil. O número de crianças e adolescentes ocupados entre 5 e 17 anos de idade reduziu-se em 1,05 milhão entre 2004 e 2009, passando 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 situar-se abaixo de dois dígitos a partir de 2009.

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) nesse período (26% do total nacional). Quatro estados concentravam 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%).

Diante dos julgados do TST e de dados do relatório da OIT, comprova-se que mesmo com uma teoria muito bem elaborada sobre responsabilidade social corporativa, previsões normativas, políticas empresariais de investimento na humanização das relações do trabalho, é preocupante a falta de atitudes efetivas neste sentido e muito aquém do que é desejado pela ordem jurídica brasileira

## **CONCLUSÃO**

Por meio da pesquisa realizada foi possível concluir que a inclusão da responsabilidade social é matéria em ascensão no cotidiano empresarial e dentre as opções que o gestor tem de levar esse modelo ao campo prático, viu-se que o investimento social, principalmente nos empregados, é o mais indicado, por surtir efeitos visivelmente rápidos que acrescem no bem-estar da corporação. Assim, começando pelas políticas de responsabilidade social dentro da empresa, com base na valorização do trabalho humano, operam-se consequências rápidas e positivas para as empresas.

Conseguiu-se após uma ampla pesquisa na área definir quais são as principais demandas do público interno e que elas devem ser cuidadosamente estudadas, para que se promova, paulatinamente, a responsabilidade social. Consequentemente, com o público interno satisfeito, notou-se que a empresa auferir maior produtividade e lucratividade, e reduz seus prejuízos.

Ademais, observou-se que não basta fixar todos esses parâmetros de responsabilidade social sem que se promova a dignidade da pessoa humana, pela valorização do ofício do público interno. Tais preceitos, amplamente citados na Constituição Federal como também em Tratados Internacionais cujo Brasil é signatário e pela OIT, não deixam que as exigências econômicas da era globalizada se sobreponham aos direitos dos trabalhadores. Conclui-se, desta maneira, pela impossibilidade de flexibilização da legislação trabalhista, pois se estaria abdicando de princípios basilares conquistados com muito esforço pelas gerações passadas.

Mais a frente passou-se a uma análise de julgados recentes do TST, assim como matérias jornalísticas e um relatório de dados da OIT, e constatou-se que mesmo diante do amplo número de estudos que apontam vantagens e ganhos empresariais quando investe-se em RSE direcionada aos empregados, é comum notar na realidade brasileira afrontas aos direitos dos trabalhadores. Portanto, conclui-se que ainda há muito que se fazer para tornar efetivo o exercício prático das teorias atinentes à responsabilidade social empresarial.

Por fim, posicionou-se que 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 concepção com a proteção do trabalho. Além de cumprir suas metas lucrativas, a empresa será mais bem vista por seus entes internos e externos, promovendo a justiça social. O sentido de Justiça na ética dos negócios é importante para tratar a dimensão de distribuição dos benefícios na atividade produtiva. A valorização da dignidade do trabalho humano decente é um componente essencial para a Justiça Social.

## **REFERÊNCIAS**

ALVES, Marcos César Amador. Relação de trabalho responsável: responsabilidade social empresarial e afirmação dos direitos fundamentais do trabalho. São Paulo : LTr, 2011.

ARAÚJO, Gisele Ferreira de. Meio Ambiente do Trabalho – Aspectos Teóricos. In: DARCANCHY, Mara Vidigal. Responsabilidade social nas relações laborais: homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento. São Paulo : LTr, 2007.

BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm)>. Acesso em: 28.ago.2012.

CHANLAT, Jean-François. Revista GV Executivo. São Paulo, v. 4, n. 1, p. 49, fev/abr. 2005.

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 29 jul. 2012.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Disponível em: <[http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis\\_intern/ddh\\_bib\\_inter\\_universal.htm](http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm)>. Acesso em 29 jul. 2012.

DECRETO N° 591, DE 6 DE JULHO DE 1992. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D0591.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0591.htm)>. Acesso em 29 jul. 2012.

DUARTE, Gleuso Damasceno; DIAS, José Maria Martins. Responsabilidade social: a empresa hoje. Rio de Janeiro : LTC, 1986.

FREEMAN, R. Edward. Strategic management: a stakeholder approach. Boston : Pitman 1984.

GUERRA, Sidney. O direito internacional do trabalho e a dignidade da pessoa humana: breves reflexões. In: DARCANHY, Mara Vidigal. Responsabilidade social nas relações laborais: homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento. São Paulo : LTr, 2007.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. Disponível em: <<http://www3.ethos.org.br/conteudo/gestao-socialmente-responsavel/publico-interno/#.UBUXDp2PWVo>>. Acesso em: 29 jul. 2012.

JORNAL DE SÃO PAULO. Disponível em: <<http://www.estadao.com.br/noticias/vidae,centro-oeste-responde-por-259-das-pessoas-retiradas-de-trabalho-escravo,902442,0.htm>>. Acesso em: 28.ago.2012.

MELO NETO, Francisco Paulo de; FROES, César. Gestão da Responsabilidade social corporativa: o caso brasileiro. Rio de Janeiro : Qualitymark, 2001.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/>>. Acesso em: 28.ago.2012.

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: 28.08.2012.

PROTOCOLO ADICIONAL À CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS EM MATÉRIA DE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS – PROTOCOLO DE SÃO SALVADOR. Disponível em: <[http://www.faimi.edu.br/v8/RevistaJuridica/Edicao7/Protocolo%20de%20S%C3%A3o%20Salvador%20\\_1988\\_.pdf](http://www.faimi.edu.br/v8/RevistaJuridica/Edicao7/Protocolo%20de%20S%C3%A3o%20Salvador%20_1988_.pdf)>. Acesso em 29 jul. 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. Eficácia dos Direitos Fundamentais. São Paulo : Livraria do Advogado, 2001.

SAVITZ, Andrew W; WEBER, Karl. A empresa sustentável: o verdadeiro sucesso é lucro com responsabilidade social e ambiental. Rio de Janeiro : Elsevier, 2007.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br/>>. Acesso em 30.ago.2012

---

<sup>1</sup> Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político.

<sup>2</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:

<sup>3</sup> Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.



---

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Artigo XXIV - Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas.

<sup>6</sup> 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 assistência especiais. Todas as crianças nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozarão da mesma proteção social.

<sup>7</sup> ARTIGO 6 - Direito ao Trabalho. 1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa através do desempenho de atividade lícita, livremente escolhida ou aceita. 2. Os Estados-Partes comprometem-se a adotar medidas que garantam plena efetividade do direito ao trabalho, especialmente as referentes à consecução do pleno emprego, à orientação vocacional e ao desenvolvimento de projetos de treinamento técnico-profissional, particularmente os destinados aos deficientes. Os Estados-Partes comprometem-se também a executar e a fortalecer programas que coadjuvem o adequado atendimento da família, a fim de que a mulher tenha real possibilidade de exercer o direito ao trabalho. ARTIGO 7 - Condições Justas, Equitativas e Satisfatórias de Trabalho. Os Estados-Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o artigo anterior, pressupõe que toda pessoa goze desse direito em condições justas, equitativas e satisfatórias, para que esses Estados garantirão em suas legislações internas, de maneira particular: a) remuneração que assegure, no mínimo, a todos os trabalhadores condições de subsistência digna e decorosa para eles e para suas famílias e salário equitativo e igual por trabalho igual, sem nenhuma distinção; b) o direito de todo o trabalhador de seguir sua vocação e de dedicar-se à atividade que melhor atenda a suas expectativas, e a trocar de emprego, de acordo com regulamentação nacional pertinente; c) o direito do trabalhador a promoção ou avanço no trabalho, para o qual serão levados em conta suas qualificações, competência, probidade e tempo de serviço; d) estabilidade dos trabalhadores em seus empregos, de acordo com as características das indústrias e profissões e com as causas de justa dispensa. Nos casos de demissão injustificada, o trabalhador terá direito a indenização ou a readmissão no emprego, ou a quaisquer outros benefícios previstos pela legislação nacional; e) segurança e higiene no trabalho; f) proibição de trabalho noturno ou em atividades insalubres ou perigosas para os menores de 18 anos e, em geral, de todo o trabalho que possa pôr em perigo sua saúde, segurança ou moral. No caso dos menores de 16 anos, a jornada de trabalho deverá subordinar-se às disposições sobre ensino obrigatório e, em nenhum caso, poderá constituir impedimento à assistência escolar ou limitação para beneficiar-se da instrução recebida; g) limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais. As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos; h) repouso, gozo do tempo livre, férias remuneradas, bem como pagamento de salários nos dias feriados nacionais. ARTIGO 8 Direitos Sindicais 1. Os Estados-Partes garantirão: a) o direito dos trabalhadores de organizar sindicatos e de filiar-se ao de sua escolha, para proteger e promover seus interesses. Como projeção deste direito, os Estados-Partes permitirão aos sindicatos formar federações e confederações nacionais e associar-se às já existentes, bem como formar organizações sindicais internacionais e associar-se à de sua escolha. Os Estados-Partes também permitirão que os sindicatos, federações e confederações funcionem livremente; b) o direito de greve. 2. O exercício dos direitos enunciados acima só pode estar sujeito às limitações e restrições previstas pela lei, que sejam próprias de uma sociedade democráticas e necessárias para salvaguardar a ordem pública e proteger a saúde ou a moral públicas, e os direitos ou liberdades dos demais. Os membros das forças armadas e da polícia, bem como de outros serviços públicos essenciais, estarão sujeitos às limitações e restrições impostas pela lei. 3. Ninguém poderá ser obrigado a pertencer a sindicato.

<sup>8</sup> Inteiro teor disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20105500-32.2008.5.04.0101&base=acordao&rowid=AAANGhABIAACxIAAO&dataPublicacao=05/08/2011&query=esquizofrenia>>. Acesso em 28.ago.2012.

<sup>9</sup> Disponível em:

<<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=38000&digitoTst=59&anoTst=2007&orgaoTst=5&tribunalTst=16&varaTst=0000>>. Acessado em 30.ago.2012

---

<sup>10</sup> Disponível em:

<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=87200&digitoTst=64&anoTst=2005&orgaoTst=5&tribunalTst=16&varaTst=0013>. Acesso em 30.ago.2012

<sup>11</sup> Disponível em:

<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=214487&anoInt=2010>. Acesso em 30.ago.2012

<sup>12</sup> Disponível em: <<http://www.estadao.com.br/noticias/nacional,trabalho-escravo-entra-na-lista-de-crimes-hediondos,885725,0.htm>>. Acesso em 28.ago.2012.